

**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA MELALUI RESILIENSI PADA GURU
ROUDLOTUL ATHFAL (RA) DI KABUPATEN SLEMAN**

**THE EFFECT OF SPIRITUALITY AND TRAINING ON PERFORMANCE THROUGH
RESILIENCE ON TEACHER ROUDLOTUL ATHFAL (RA)
IN SLEMAN DISTRICT**



Oleh
Zamzami Ulwiyati Darojad
19.0406.0008

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan
Program Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses bagi seluruh manusia sebagai hamba Allah yang paling mulia dengan akal budi yang dimiliki. Yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2016:2).

Dalam menjalankan sebuah proses pendidikan tidak bisa dilakukan secara instan dan praktis, namun memerlukan peran serta banyak stakeholder dan memerlukan energi berkelanjutan dan stabil. Jenjang Pendidikan Anak Usia Dini sebagai pondasi dari seluruh tahapan belajar manusia merupakan unsur penting mengingat kekuatannya akan menentukan kekuatan seorang individu dalam menjalani kehidupannya. Secara yuridis Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2016:3)

Sebagai hamba Tuhan kita berfikir bahwa pendidikan diharapkan mampu menjadikan manusia hamba yang beriman dan bertaqwa, dan sebagai makhluk social dengan pendidikan diharapkan meningkatkan kualitas kecerdasan social dan intelektualnya. Sebagai warga negara Indonesia pendidikan yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam pasal 3 Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tentang fungsi dan tujuan pendidikan, yakni Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2016:5).

Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut tentunya pelayanan prima dalam satuan pendidikan, hal tersebut bisa tercapai setidaknya memerlukan empat manajemen dalam pelaksanaan Pendidikan yang tak bisa diabaikan, yakni manajemen sumberdaya manusia sebagai kunci terlaksananya manajemen yang lain, meliputi manajemen pembelajaran, manajemen keuangan dan manajemen sarana prasarana. Dalam hal ini difokuskan pada manajemen sumberdaya manusia yang berimplikasi pada manajemen yang lain agar optimalisasi pelayanan, implementasi langsungnya peran sumberdaya manusia di satuan Pendidikan Anak Usia Dini tentu Guru

yang memiliki kinerja yang baik, mengingat guru merupakan ujung tombak dalam menjalankan amanah pendidikan.

Kondisi lapangan yang berbeda dengan teori berdampak pada hadirnya berbagai macam problem yang menyertai tak terkecuali bagi Guru Roudlotul Athfal atau biasa di sebut Guru Roudlotul Athfal yang memiliki peran ganda sebagai anggota keluarga dan pelaku Pendidikan anak usia dini. Seharusnya guru memiliki empat kompetensi yang harus dipenuhi yakni kompetensi pedagogis, professional, social dan kepribadian. (Permendikbud no 137 tahun 2014, 2014:49). Yang terjadi dilapangan belum semua guru memiliki kinerja yang baik sehingga kualitas pelayanan di satuan Roudlotul Athfal.

Agar kualitas pelayanan dapat maksimal perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan tingkat ketaqwaan kepada Allah SWT melalui peningkatan pemahaman nilai keagamaan yang disebut spiritualitas, selain itu guru harus mampu mengelola kendala-kendala yang dihadapinya dengan baik. Kemampuan guru dalam mengelola kendala yang dihadapinya disebut dengan kemampuan resiliensi. Yang tak kalah penting adalah adanya peningkatan kompetensi secara rutin dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas melalui pelatihan. Kemampuan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru.

Dalam realisasinya berbagai konflik dan permasalahan yang beragam, masing-masing satuan Roudlotul Athfal juga menggunakan kreativitasnya maksimal diperlukan ketahanan diri Guru Roudlotul Athfal dengan baik. Setiap Roudlotul Athfal memiliki upaya yang beragam agar para Guru yang berjuang

memiliki kompetensi professional, kompetensi social dan kompetensi kepribadian agar mampu melayani lebih baik lagi. Pendidikan, pelatihan bagi guru Roudlotul Athfal terus dilaksanakan baik secara daring maupun luring secara internal dalam upaya menyusun rencana kegiatan yang focus pada manajemen pembelajaran, yang senyatanya mengalami perubahan, sehingga memerlukan kepekaan dan kecepatan belajar agar anak-anak mendapatkan haknya untuk belajar dengan sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan ketahanan diri yang baik, mengurangi tingkat stress dan memberikan pemahaman akan ketugasan melalui berbagai program Pendidikan, pelatihan dan penguatan nilai keagamaan melalui tadarus AL Quran secara rutin, belajar tentang tauhid dan fiqh sebagai upaya pemahaman dan meningkatkan pemahaman nilai nilai spiritualitas bagi guru, agar Guru memiliki sikap tawakkal yang semakin kuat sehingga siap menjalankan amanah yang diterima.

Pemahaman akan kinerja yang baik akan memberikan dampak pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan perlu dikuatkan. Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi baik secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, serta tanggung jawab sendiri-sendiri, seraya untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi yang sesuai dengan hukum serta tidak bertentangan dengan moral atau etika (Mea, 2020:14) dan (Pln & Area, 2016:219) mengatakan : “Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh individu ketika menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan

kapabilitas, profesionalisme, keseriusan, serta waktu (Septiani & Ikhwan, 2021:3).

Berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mendekati diri kepada Tuhan tersebut merupakan bagian dari spiritualitas. Menurut Meezenbroek (2012) spiritualitas didefinisikan sebagai perjuangan seseorang dan mengalami keterhubungan dengan esensi kehidupan. Spiritualitas dikaitkan dengan keterhubungan yang meliputi ketehubungan dengan diri sendiri, orang lain atau alam dan keterhubungan dengan kekuatan transenden(Cahyani, 2017:3).

Menurut Cahyani dalam NAPZA Jurnal tahun 2017 volume 42 disebutkan bahwa semakin penting spiritualitas bagi seseorang, maka semakin besar kemampuannya mengatasi masalah yang dihadapi. Individu dengan spiritualitas yang tinggi menunjukkan ciri memiliki rasa tenang dan nyaman dalam hidup (Peterson & Seligman, 2004). Memiliki rasa tenang dan nyaman juga akan membantu menghadapi kesulitan-kesulitan yang ada. Individu dengan spiritual yang baik akan meningkatkan coping, optimisme, harapan, mengurangi kecemasan serta mendukung perasaan nyaman dan tenang. Jadi kemampuan spiritualitas seseorang akan membuat seseorang memiliki keyakinan mendapatkan hasil yang baik serta selalu berpikir positif dan penuh harapan akan membantu memunculkan perasaan rileks dan mengurangi kecemasan yang nantinya akan terbentuk sikap menerima masukan-masukan dari dosen pembimbing, tidak mudah putus asa ketika dihadapkan dengan kesulitan-kesulitan serta berusaha mencari jalan keluar saat menemukan masalah (Cahyani, 2017:7)

Studi tentang perilaku organisasi, memberikan kesadaran bahwa spiritualitas dapat membantu perusahaan memahami lebih baik perilaku guru. Spiritualitas tempat kerja adalah pengakuan bahwa guru memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti mengambil tempat dalam konteks masyarakat (Ashmos and Duchon, 2000 dalam Azlimin, 2015:346). Kepercayaan yang tinggi yang ada pada organisasi yang memperhatikan spiritualitas, bila digabungkan dengan keinginan untuk memajukan pembelajaran dan pertumbuhan guru, mengakibatkan manajemen memberdayakan guru sehingga mampu mengambil sebagian besar keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Conger dan Kanungo (1988 dalam Kambey, 2013:17) mengemukakan bahwa pemberdayaan harus didefinisikan sebagai proses memotivasi dalam diri pekerja (intrinsic task motivation), mereka juga mengatakan bahwa pemberdayaan dimaksudkan sebagai pengembangan pengharapan yang disertai usaha yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai semangat untuk mencapai hasil yang diharapkan (self efficacy).

Sejatinya setiap kondisi memberikan pelajaran berharga bagi setiap individu tak terkecuali bagi Guru Roudlotul Athfal agar senantiasa belajar, menerima takdir dengan ridlo serta memiliki sifat daya resiliensi/ daya pegas yang kuat agar memiliki ketahanan diri yang baik. Belajar dari kisah Siti Hajar yang ditinggal oleh Nabi Ibrahim As di Bakkah atau Makkah sekarang Bersama bayi Ismail. Guru Roudlotul Athfal bisa belajar untuk mampu

bertahan, kemudian, berdaya dan selanjutnya berkarya dalam situasi minimal dengan mengharapkan hasil yang maksimal.

Resiliensi berasal dari Bahasa latin, “resilire”, artinya memantul kembali (Fletcher & Sarkar, 2013). Resiliensi merupakan respon positif yang dilakukan individu terhadap tekanan dan situasi sulit. Antecedent resiliensi adalah situasi sulit, sementara konsekuensi yang dihasilkan dari resiliensi adalah adaptasi positif. Resiliensi dapat dilihat sebagai trait maupun proses. Sebagai trait, resiliensi merupakan konstelasi karakteristik yang memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan situasi yang mereka hadapi. Sebagai proses, resiliensi merupakan proses dinamis yang mengandung adaptasi positif dalam konteks situasi sulit. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan diri pada sumber daya sumber daya yang dapat digunakan untuk mempertahankan kesehatan saat situasi sulit. (Kinanthi et al., 2020:4).

Kondisi sulit yang dihadapi para guru dapat membangun daya tahan dan daya lenting para guru dalam menjalankan amanahnya. Resiliensi guru mengacu pada ketahanan guru menghadapi berbagai persoalan dan terus mengajar secara professional. Penting bagi guru memiliki resiliensi yang baik, karena berdampak positif terhadap hasil belajar siswa dalam perspektif psikologis resiliensi adalah kemampuan untuk berhasil dalam mengatasi rintangan dan menghadapi kesulitan. Faktor yang turut berperan penting menentukan hasil belajar peserta didik adalah guru yang memiliki resiliensi yang baik, sebagai sumber daya terpenting guna memastikan pembelajaran yang efektif. (Irawan et al., 2021:2).

Satuan PAUD dalam hal ini Roudlotul Athfal merupakan wujud organisasi, maka setiap organisasi berusaha menyesuaikan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar selain dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kondisi tersebut juga terjadi pada dunia pendidikan secara umum, dunia pendidikan perlu melakukan penyesuaian kompetensi sumber daya melalui pelatihan guru. Hal tersebut karena pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki oleh dunia pendidikan.

Data litbang PD IGRA Kab Sleman tahun 2022, menunjukkan jumlah guru RA 177 orang dengan kategori: Guru PNS 17 orang, Guru Tetap Yayasan 160 orang. Sementara sebagian besar dari Guru tersebut berdasarkan survey awal tidak menerima kesejahteraan dari Yayasan. Tunjangan Fungsional sebesar 250 rb per bulan tidak diterima secara rutin oleh Guru yang berhak sebanyak 100 orang. Sedangkan untuk Guru PNS dan Guru GTY bersertifikasi dan Impasing sejumlah 52 orang tidak terlaui berdampak.

Kondisi guru Roudlotul Athfal se kabupaten Sleman berdasarkan study awal ditemukan beragam kondisi dan memiliki daya resiliensi yang berbeda. Dalam penelitian ini difokuskan pada perbedaan ditilik dari jumlah pelatihan peningkatan kompetensi yang diikuti serta perbedaan spiritualitas masing-masing guru. Setiap guru Raudlatul Athfal selama pandemic berupaya membangun kualitas diri melalui berbagai cara, sehingga dapat bertahan dengan cara yang sangat beragam itu memberikan warna tersendiri dalam dinamika Pendidikan.

Mengingat Guru sebagai ujung tombak pelayanan anak di Roudlatul Athfal perlu memiliki ketahanan diri yang baik. Ketahanan diri masing-masing individu beragam sesuai dengan latar belakang yang dimiliki. Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan kuat akan berimplikasi pada manajemen pembelajaran, manajemen keuangan, manajemen lainnya. Seorang Guru Roudlotul Athfal yang memiliki ketahanan diri yang baik, merupakan pribadi yang Tangguh, memiliki daya resiliensi (daya pegas) yang kuat, sehingga mampu mengelola konflik dengan baik yang kemudian akan memiliki ketahanan diri yang baik. Tingkat pelatihan dan spiritualitas yang terimplementasi dalam keseharian guru berupa penerimaan, kesabaran, keikhlasan dan ketawakkalan pada Allah SWT akan menjadikan seorang Guru Roudlotul Athfal mampu memiliki ketahanan diri yang baik. Sehingga akan mampu berfikir berdaya kemudian berkarya dan mampu bertahan dalam kondisi yang sangat tidak di harapkan. Ketahanan diri yang

baik akan membuat Guru Roudlotul Athfal mampu berkarya secara maksimal dalam kondisi maksimal.

Upaya peningkatan kualitas layanan Roudlotul Athfal perlu diiringi dengan peningkatan kinerja guru yang memiliki spiritualitas dan resiliensi yang baik serta pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kapasitasnya. Mengingat pelatihan merupakan sebuah langkah strategis untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas guru maka perlu ada kegiatan pelatihan secara rutin dan berkelanjutan.

Mengingat bahwa Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi peningkatan kinerja kerja karyawan, tetapi juga perusahaan dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja. Barangkali cara yang paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat latihan adalah dengan menyadari sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia (Rispati et al., 2013:2). Hal tersebut karena semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan (Rachmawati, 2017:2). Dalam hal ini karyawan di setarakan dengan guru Roudlotul Athfal dalam objek penelitian ini.

Oleh karena itu penelitian ini berjudul Pengaruh Spiritualitas dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Resiliensi pada Guru Roudhatul Athfal (RA) di kabupaten Sleman.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Banyak guru Roudhatul Athfal yang belum memahami implementasi kurikulum yang sesuai dengan tahapan perkembangan anak
2. Banyak guru Roudhatul Athfal belum menyusun program kegiatan pembelajaran yang menyenangkan secara mandiri dan masih mengandalkan LKA
3. Banyak guru Roudhatul Athfal belum mampu menyusun perencanaan pembelajaran mulai prosem, RPPM, RPPH secara sistematis , implementatif, inovatif
4. Banyak guru Roudhatul Athfal yang belum menyusun pembelajaran dengan bervariasi
5. Kemampuan guru Roudhatul Athfal dalam menggunakan sumber belajar sekitar untuk mendukung proses belajar anak aktif dan kreatif masih sangat terbatas
6. Belum banyak guru Roudhatul Athfal yang memahami alat evaluasi pembelajaran, pertumbuhan dan perkembangan secara konsisten sesuai tahapan usianya.

7. Belum banyak guru Roudhatul Athfal yang mampu menata lingkungan main sesuai dengan konsep pendekatan dalam perencanaan
8. Masih terdapat masalah perundungan anak yang menimbulkan ketidaknyamanan
9. Banyak guru Roudhatul Athfal yang tidak siap dengan penguasaan teknologi sebagai penunjang pembelajaran
10. Banyak guru Roudhatul Athfal yang belum mengkomunikasi setiap permasalahan secara aktif, akurat, objektif, factual, akuntabel baik kepada sesama guru, maupun dengan orangtua siswa
11. Banyak guru Roudhatul Athfal yang belum memiliki tujuan profesi sebagai guru, tetapi lebih karena kondisi yang mendesak
12. Tingkat kesejahteraan guru Roudhatul Athfal belum sesuai dengan tuntutan kinerja yang harus di tunaikan, dalam hal ini nampak dalam masih rendahnya kesejahteraan yang diterima.
13. Semangat pelayanan guru Roudhatul Athfal kepada peserta didik mengalami penurunan disaat pandemic
14. Banyak guru Roudhatul Athfal yang masih merasa gelisah menghadapi permasalahannya walau setelah menjalankan ibadah
15. Organisasi guru Roudhatul Athfal belum memiliki konsep pelatihan yang terstandar dengan ilmu yang terkini sesuai tantangan zaman
16. Banyak guru Roudhatul Athfal yang belum percaya diri melakukan pengelolaan pembelajaran

17. Banyak guru Roudhatul Athfal yang masih mengkhawatirkan masa depan profesinya
18. Sebagian guru Roudhatul Athfal memutuskan berhenti sebagai guru karena belum ada jaminan kesejahteraan

C. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada Variabel Spiritualitas, banyaknya pelatihan yang diikuti selama pandemic, tingkat resiliensi yang mempengaruhi pada kinerja Guru
2. Penelitian akan menggunakan 4 instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dengan menggunakan skala likert
3. Pengukuran kinerja akan menggunakan dimensi dari penelitian Imron dan Warsah (2019) yang terdiri dari 10 dimensi. Pengukuran spiritualitas akan menggunakan dimensi yang dikembangkan Imron dan Warsah (2019) dibatasi pada 7 dari 9 dimensi pengukuran . Jenis pelatihan yang digunakan dibatasi pada tema terbaru, kesadaran mengikuti pelatihan, respon setelah pelatihan dan meningkatnya pemahaman.
4. Lokasi penelitian dibatasi pada PAUD Formal dibawah pembinaan Kementrian Agama yaitu Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana spiritualitas Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana Pelatihan yang diikuti Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?
3. Bagaimana Resiliensi Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?
4. Bagaimana Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?
5. Bagaimana Spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja Guru Roudhatul Athfal di Kabupaten Sleman?
6. Bagaimanakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Guru Roudhatul Athfal di Kabupaten Sleman?
7. Bagaimanakah Resiliensi berpengaruh terhadap kinerja Guru Roudhatul Athfal di Kabupaten Sleman?
8. Bagaimana Pengaruh Spiritualitas terhadap kinerja melalui resiliensi pada Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?
9. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja melalui resiliensi pada Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui spiritualitas Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.

2. Untuk mengetahui Pelatihan yang diikuti Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui Resiliensi Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.
4. Untuk mengetahui Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.
5. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas terhadap Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.
6. Untuk mengetahui pengefruh pelatihan terhadap kinerja guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.
7. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.
8. Untuk mengetahui Pengaruh spiritualitas terhadap kinerja melalui resiliensi pada Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?
9. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja melalui resiliensi pada Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman?

F. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga aspek manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yakni kontribusi teoritis, praktik dan kebijakan. Ketiga kontribusi tersebut dirinci sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah, dengan menggunakan teori manajemen sumber daya sebagai dasar teoritis mampu memberikan penjelasan dan prediksi yang lebih komprehensif terkait fenomena kinerja guru pada Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Penelitian ini juga dapat digunakan

sebagai kekayaan literatur untuk memahami adanya fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja, spiritualitas, pelatihan dan resiliensi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi praktis kepada pihak terkait yakni institusi pendidikan yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja guru khususnya Roudlotul Athfal (RA) di Kabupaten Sleman.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadikan pertimbangan para perumus kebijakan institusi terkait dalam menetapkan beberapa kebijakan terkait dengan peningkatan kinerja guru. Dengan mengetahui faktor yang mampu meningkatkan kinerja, maka kebijakan yang disusun dapat lebih efektif dan efisien. Para perumus kebijakan juga diharapkan menggunakan hasil penelitian empiris sejenis untuk mengkaji lebih detail kebijakan-kebijakan sejenis di masa depan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penggabungan dari dua istilah, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Karena manusia merupakan entitas terpenting pada suatu organisasi, maka perlu adanya MSDM sebagai upaya mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi. MSDM sebagai bagian dari ilmu manajemen secara sederhana dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu beraktivitas baik secara individu atau kolektif sesuai dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Gary (2005:05) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Mondy dan Martocchio (2016:04) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan umumnya menyoroti tentang tujuan dan sistem dari perencanaan hingga pengawasan. Dapat dikatakan ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia sangat luas, mulai dari pengadaan hingga pelepasan, dimana di dalamnya termasuk kegiatan pengembangan dan pemeliharaan manusia agar dapat bertahan dan produktif pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tapi juga pada tingkat operasional. Sunyoto (2012:10) menyebutkan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki landasan kuat bagi penerapan dan praktik dalam organisasi.

Ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia, pertama **Fungsi manajerial**, dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Perencanaan; meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini merupakan fungsi yang paling esensial karena menyangkut rencana awal pengelolaan baik sifatnya jangka pendek maupun jangka panjang. Pengorganisasian; adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya. Pengarahan; adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi, dan aturan yang ada. Pengendalian; adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta melakukan evaluasi.

Fungsi kedua dari manajemen sumberdaya manusia adalah **Fungsi operasional**, dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Pertama, Fungsi pengadaan meliputi aktivitas, perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Kedua, fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Ketiga, fungsi kompensasi diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan apa yang dikerjakan. Keempat, fungsi pengintegrasian karyawan meliputi usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan dan masyarakat. Kelima, fungsi pemeliharaan adalah upaya untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut. Keenam, pemutusan hubungan kerja yaitu memutuskan hubungan kerja dengan karyawan karena suatu alasan (pensiun, pemberhentian, pengunduran diri, dan pemecatan)

Akhirnya, teori manajemen sumber daya manusia digunakan untuk menjelaskan bagaimana sebuah proses yang melalui berbagai tahapan dan proses serta faktor yang kompleks untuk menciptakan lingkungan kerja mampu mempengaruhi sebuah kinerja. Dalam penelitian ini, digunakan spiritualitas, resiliensi dan pelatihan sebagai sebuah mekanisme proses manajemen sumber daya yang diharapkan mampu mempengaruhi kinerja guru.

1. Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:78). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kusriyanto (2005: 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes juga

memberi ungkapan bahwa seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Mangkunegara (2005: 9), kinerja guru (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Winardi dalam Sarwan (2014:2) mengemukakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu faktor intristik dan faktor ekstrinsik. Faktor intristik meliputi motivasi pendidikan, kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa didapa dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Kinerja guru adalah sebuah evaluasi dari kontrobusi guru terhadap pencapai tujuan organisasi (Baldouf, 2009:219) Menurut Gibson (1997) dalam Notoadmodjo (2009:124-125) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor yaitu: Variabel individu, terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaan pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat social ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya). Variabel organisasi, terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan sumber daya yang lain, struktur

organisasi dan sebagainya. Variabel psikologis, terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

Indikator kinerja guru menurut Chester I. Bernard dan Robert E. Quinn dalam Pratama (2014:424) adalah: Pertama, Efektivitas dan Efisiensi, Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif; kedua, otoritas dan tanggung jawab, Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang; ketiga, Disiplin, Meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan atau organisasi dan guru; keempat, Inisiatif, Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut yang dalam hal ini adalah kinerja guru. Kinerja guru artinya, sejauh mana guru mampu mencapai berbagai pelaksanaan target tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja didasarkan pada berbagai dimensi dari Imron dan Warsah (2019:7) yang mencakup berbagai dimensi di bawah ini: Pertama, *Professional Knowledge* yang artinya penilaian kinerja guru terkait pemahaman tentang kurikulum, isi pelajaran, pengetahuan

pedagogis, beberapa bidang ilmu yang secara sengaja dan kemudian diaplikasikan dalam pembelajaran dalam rangka memberikan pengalaman belajar yang relevan. Kedua, *Instructional planning* yang terkait dengan kemampuan guru dalam menyusun program tahunan, program semester, silabus, RPP dan ketepatan waktu

Selanjutnya ketiga, *Instructional strategies* terkait dengan cara pelaksanaan pembelajaran terkait metode mengajar dengan alat peraga yang aktif dan kreatif,. Keempat, *Differentiated instruction*, merupakan cara guru dalam memberikan variasi pembelajaran sesuai dengan tingkat kemampuan anak. Kelima, *Assesment Strategies*, merupakan kemampuan guru dalam menilai masing-masing anak sesuai dengan tingkat kemampuan anak serta metode penilaian yang tepat. Keenam, *Assesemnet uses* merupakan kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilaian dan membuat alat evaluasi

Dan yang ketujuh, *Positive learning environment* merupakan pengukuran kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru mampu menciptakan lingkungan yang positif bebas perundungan dan menyenangkan, Kedelapan, *Academically challenging environment* terkait dengan kinerja guru dalam merespon perubahan lingkungan belajar akibat adanya aturan maupun iklim pembelajaran yang baru. Kesembilan, *Profesionalism* terkait dengan komitmen guru dalam menjunjung tinggi profesionalitas dalam berbagai kondisi yang rawan dalam kondisi konflik pribadi. Kesepuluh, *Communication* merupakan kemampuan guru dalam

melakukan komunikasi pada berbagai pihak baik siswa, antar guru maupun terhadap orang tua siswa dalam rangka meningkatkan keberhasilan siswa.

2. Spiritualitas

Spiritualitas terbentuk dari kata spiritual. Spiritual berawal dari kata spirit yang berasal dari bahasa Latin spiritus artinya nafas, gambaran hidup, ruh dan udara (Swinton, 2001; Isgandarova, 2005; McSherry, 2006:6:). Spirit bermakna *breath of life* atau nafas kehidupan (Swinton, 2001:4). Spirit menjadi dasar pembentukan manusia yang membawa mereka dalam kehidupan dan menjadikannya hidup. Spirit merupakan unsur transeden (immaterial atau tidak kasat mata) yang dituhankan, dan dianggap mampu memotivasi manusia untuk mencari makna dan tujuan hidup, membuat manusia mencari tahu asal dan identitas diri, bersikap pada setiap pengalaman hidup, serta pengharapan tentang hari akhir (Ellisson dalam Swinton, 2001; McSherry, 2006:28:).

McSherry (2006:25) menyatakan bahwa spirit adalah esensi dan energi keberadaan manusia. Kamus *Cambridge of Philosophy* mengartikan spirit sebagai suatu zat atau makhluk immaterial yang dianggap bersifat ketuhanan. Spirit ini memberi kekuatan, tenaga vitalitas, energi, membentuk disposisi, menjadi dasar moral ataupun motivasi. Spirit-lah yang mendorong manusia untuk mengembangkan keterbatasan diri untuk melampaui batas fisik hukum-hukum alam, mencapai keteraturan hidup, serta menyentuh dimensi transeden pada 14 kehidupan nyata. Stoll

(dalam McSherry, 2006:27) menyatakan spirit manusia adalah *Imago dei* (*Image of God* atau gambaran ketuhanan) yang ada pada setiap individu yang membuat setiap orang dapat berpikir, merasakan, bermoral, dan secara kreatif berusaha menjadikan dirinya bermakna kepada Tuhan dan orang lain. Pemaparan diatas menjelaskan bahwa spirit merupakan sosok transeden yang dituhankan oleh manusia yang dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku.

Keberadaan spirit dalam setiap manusia membentuk dimensi spiritual secara individual, yang artinya bekerja dengan spirit. Keyakinan diri terhadap adanya dimensi spiritual inilah yang disebut spiritualitas. Spiritualitas menekankan pada unsur, zat, atau sesuatu yang dipercayai individu memiliki kekuatan yang lebih tinggi dan dipersepsikan sebagai Tuhan hingga mampu menimbulkan suatu kebutuhan serta kecintaan terhadap-Nya (McSherry, 2006:5).

Murray dan Zentner (dalam McSherry, 2006:6) menjelaskan spiritualitas sebagai kualitas yang bersinergi dengan keterikatan religius (Tuhan), yang memberikan inspirasi, penghargaan terhadap orang lain, kekaguman, serta makna dan tujuan hidup. Spiritualitas mengharmoniskan keberadaan individu dengan alam semesta, sebab memberi keyakinan akan keberadaan kekuatan maha besar (high power) yang jauh melebihi kekuatan manusia (Murray & Zentner, 1989, Reed, 1992 dalam McSherry, 2006:30). Pemaparan tersebut dapat menjelaskan spiritualitas sebagai

kualitas interaksi sosial individu dengan lingkungannya serta adanya kesadaran akan kehadiran unsur transeden yang dituhankan.

Spiritualitas menurut Schreurs (2002:4) merupakan kepercayaan individu terhadap sosok transeden dan meyakini bahwa terdapat hubungan individual terhadapnya. Spiritualitas mencakup inner life, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapan terhadap sosok transeden yang dianggap berkuasa. Spiritualitas juga mencakup bagaimana individu mengekspresikan hubungannya dengan sosok transeden tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Ekspresi ini terwujud dalam bentuk ritual atau aktifitas rutin spiritual yang dilakukan individu.

Elkins dkk. (dalam Mohamed, Wisnieski, Askar, & Syed, 2004:201) mengemukakan bahwa spiritualitas sebagai cara individu memahami keberadaan maupun pengalaman yang sedang terjadi padanya. Berawal dari kesadaran tentang adanya realitas transeden, individu dapat memahami eksistensi diri. Eksistensi ini mencakup pandangan dan nilai-nilai yang dikaitkan dengan diri sendiri, orang lain, lingkungan, dan proses kehidupan yang dijalani.

Spiritualitas sering dikaitkan dengan religius, namun religius sangat berbeda dengan spiritual. Religius menurut Miller dan Thoresen (Ekas, Whitman & Shivers, 2009:25) sering dikaitkan sebagai intuisi, kepercayaan individu dan praktek keagamaan individual secara spesifik, sedangkan spiritualitas diasosiasikan dengan keterhubungan atau perasaan di dalam hati dengan Tuhan serta sinergisitas individu dengan lingkungan

sosialnya. Carlozzi dkk. (2010:57) menyimpulkan pengertian spiritualitas dalam tiga aspek utama, yakni (1) Sebagai keyakinan individu terhadap sosok transeden yang dituhankan dan disertai dengan aktifitas yang bertujuan untuk mendekatkan diri dengan sosok transeden tersebut; (2) Pencarian makna dan tujuan dalam pengalaman-pengalaman kehidupan; dan (3) 16 Hasrat atau rasa kebersamaan, keterikatan, dan kesatuan pada semua makhluk hidup. Isgandarova (2005:31) menyatakan spiritualitas sebagai kesadaran akan keberadaan unsur transeden yang diyakini sebagai Tuhan, dan dianggap memegang kuasa penuh terhadap dirinya. Sosok Tuhan diyakini sebagai sumber keseimbangan dan rasa aman, sehingga individu merasa menjadi bagian atau sebagai kesatuan yang utuh dan integral dengan Tuhan dalam setiap aspek kehidupan.

Isgandarova (2005:43) juga menambahkan bahwa spiritualitas berkembang secara kontinyu. Layaknya perkembangan secara fisik dan psikologis, spiritualitas berkembang dengan proses pembelajaran, refleksi, keyakinan, dan kekaguman pada pengalaman-pengalaman tertentu. Oleh karena itu spiritualitas dapat mempengaruhi pembentukan karakter dan identitas individual.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli mengenai spiritualitas, peneliti menyimpulkan spiritualitas sebagai keyakinan individu terhadap keberadaan, kehadiran, dan keterlibatan sosok transeden yang dituhankan dalam kehidupan sehari-hari. Keyakinan tersebut disertai dengan aktifitas yang bertujuan untuk mendekatkan diri dengan sosok transeden (Tuhan).

Spiritualitas memunculkan hasrat atau rasa kebersamaan, keterikatan, dan kesatuan pada alam dan semua makhluk hidup, sehingga menjadi jalan untuk pencarian makna dan tujuan dalam pengalaman-pengalaman kehidupan yang dilalui individu.

Handal dan Fenzel (dalam Isgandarova, 2005:8) membuktikan spiritualitas menjadi moderator pada hubungan antara stresor dan kepuasan hidup. Selain itu spiritualitas menjadi penengah yang konsisten dalam hubungan antara pengalaman negatif, depresi dan kecemasan. Isgandarova (2005:9) menyatakan bahwa spiritualitas telah dipercaya sebagai pengobatan alternatif sejak awal masehi. Avicenna (Isgandarova, 2005:9) menggunakan metode berdoa dan meditasi, yang merupakan ritual spiritual, sebagai salah satu metode penyembuhan fisik dan psikis yang disebutnya metode spiritual healing. Hill, dkk. (2000:132) menyebutkan tiga manfaat besar spiritualitas yang telah terbukti secara ilmiah, yakni:

Pertama, Spiritualitas terbukti sangat berpengaruh pada kesehatan mental. Spiritualitas memberikan dukungan pada penyakit mental, dan membantu individu pada individu usia lanjut dalam memaknai dan membangun harapan terhadap kematian, berpengaruh pada status kesehatan fisik individu produktif, proses diet, perilaku seksual, dan dapat membentuk perilaku hidup sehat.

Kedua, Spritualitas terbukti dapat menurunkan tingkat penggunaan obat-obatan terlarang dan konsumsi alkohol. Hal ini disebabkan oleh

adanya norma-norma budaya pada perkembangan spiritual dikalangan masyarakat-masyarakat tertentu.

Ketiga, Spiritualitas membantu dalam mengoptimalkan fungsi-fungsi sosial individu. Spiritualitas memberikan kesejahteraan secara individual, bahkan telah terbukti dapat dijadikan dasar pembentukan kebijakan pemerintah untuk menyediakan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Spritualitas dapat menghindarkan individu dari stres, kekecewaan, depresi dan masalah-masalah psikologis lainnya, sehingga individu dapat mengoptimalkan fungsi-fungsi sosial individu

Asmadi (dalam Perdana & Niswah, 2012:6) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi spiritualitas seseorang adalah sebagai berikut:

Pertama, Tahap perkembangan. Tahap perkembangan dapat menentukan proses pemenuhan kebutuhan spiritual, karena setiap tahap perkembangan memiliki cara tersendiri untuk mengembangkan keyakinan terhadap sosok transeden atau yang dianggap Tuhan.. Kedua, Keluarga. Keluarga adalah penentu perkembangan spiritualitas individu sebab apa yang diperoleh dari lingkungan terdekat individu akan sangat berpengaruh untuk hidup. Ketiga, Latar belakang budaya. Sikap, keyakinan dan nilai dipengaruhi oleh latar belakang etnik dan sosial budaya. Pada umumnya seseorang akan mengikuti tradisi agama dan ritual spiritual keluarga.

Selanjutnya keempat, Pengalaman hidup. Pengalaman hidup yang bersifat positif ataupun negatif mempengaruhi spiritualitas seseorang.

Peristiwa tertentu dalam kehidupan sering dianggap sebagai suatu takdir yang diberikan Tuhan kepada manusia. Kelima, Krisis dan perubahan. Krisis dan perubahan dapat menguatkan spiritual seseorang. Krisis sering dialami ketika seseorang menghadapi penyakit, penderitaan, proses penuaan, kehilangan dan kematian. Perubahan dalam hidup dan krisis yang dihadapi tersebut merupakan pengalaman spiritual selain juga pengalaman yang bersifat fisik dan emosi

Underwood (2006:9) menyatakan bahwa aspek-aspek spiritual mencakup dua dimensi, yakni hubungan antara individu dengan Tuhan dan hubungan antara individu dengan lingkungan sekitarnya. Aspek-aspek spiritualitas adalah sebagai berikut:

Pertama, hubungan Individu merasakan hubungan dengan sosok transeden atau Tuhan adalah hal yang mendasar bagi individu yang memiliki spiritualitas. Keyakinan memiliki hubungan dengan Tuhan akan dirasakan dalam berbagai segi kehidupan, namun tidak nampak secara nyata. Hubungan dengan Tuhan dianggap sebagai penyebab terjadinya takdir dan pengambilan keputusan dibawah sadar individu. Individu akan merasa Tuhan selalu ada dalam segi kehidupan sehingga memunculkan persepsi bahwa individu tidak sendiri dan merasa didampingi dalam setiap dimensi kehidupan.

Kedua, aktivitas transeden/spiritual Individu yang merasakan hubungan dengan Tuhan akan meyakini hal transeden dalam kehidupan sehari-hari yang dapat membawanya dalam kebahagiaan. Individu tanpa

sadar akan melakukan aktivitas-aktivitas spiritual untuk memenuhi harapan-harapan yang diinginkan. Aktivitas spiritualitas yang paling sederhana adalah berdoa, dan biasanya individu akan merasa doa serta pengharapannya dikabulkan melalui serangkaian pengalaman-pengalaman yang berkesan. Pengalaman spritual atau peribadatan seperti berdoa, menyanyi dan gerakan tubuh (seperti shalat dalam islam, membungkuk atau bertekuk lutut dalam budha dan menari dalam hindu) dapat memberikan pengalaman yang kuat serta menghubungkan keyakinan kognitif serta perasaan spiritual.

Ketiga, rasa nyaman dan kekuatan Rasa nyaman selalu diasosiasikan sebagai rasa aman dan terhindar dari malapetaka. Rasa nyaman menjadi penyebab individu bertahan dalam kondisi sulit, seperti ketika mengalami sakit kronis atau tertimpa musibah dan berada dalam kesulitas. Kekuatan membuat individu lebih berani untuk menghadapi situasi sulit dan merasa tertantang untuk melakukan aktivitas baru yang tidak biasa dari yang dilakukannya dalam kehidupan sehari-hari.

Keempat, kedamaian rasa tenang merupakan salah satu hasil dari kegiatan peribadatan. Individu mengharapkan rasa tenang dapat muncul ketika individu dalam kondisi cemas, khawatir hingga depresi atau stres. Merasa tenang merupakan salah satu penolong bagi individu jika berada dalam situasi yang tidak diinginkan.

Kelima, merasakan pertolongan Individu yang memiliki spiritualitas akan selalu memohon pertolongan dari Tuhan. Memohon pertolongan

merupakan salah satu spiritual coping bagi individu dalam kehidupan sehari-hari. Memohon perlindungan dan pertolongan Tuhan membentuk persepsi bahwa individu bekerja bersama Tuhan, sehingga aspek ini merupakan salah satu pembentuk kesejahteraan psikologis. Individu meyakini bahwa Tuhan akan memberikan bimbingan untuk permasalahan hidup yang muncul dari pengalaman sehari-hari. Salah satu bentuk permohonan pertolongan yang biasa dilakukan individu adalah berkaitan dengan pasangan hidup, aktivitas kerja, serta pengasuhan anak.

Keenam, merasakan bimbingan Individu meyakini bahwa bimbingan dari Tuhan muncul pasca berdoa atau memohon bantuan Tuhan. Oleh karena itu memohon pertolongan seringkali berangkai dengan harapan akan bimbingan. Individu akan mengekspektasikan campur tangan Tuhan dalam kehidupan sehari-hari.

Ketujuh, mempersepsikan dan merasakan kasih sayang Tuhan Pengalaman-pengalaman individu dalam kehidupan sehari-hari dipersepsikan sebagai bentuk kasih sayang dan keberkahan dari Tuhan. Persepsi terhadap kasih sayang Tuhan dirasakan melalui dua cara, yakni dirasakan secara langsung dan melalui orang lain. Individu merasa menerima berkat dari Tuhan jika berhadapan dengan situasi yang berkesan dalam kehidupan sehari-hari. Kasih sayang melalui orang lain disebabkan oleh terdapat keyakinan bahwa Tuhan bertindak atas diri manusia melalui orang lain, sehingga berkah, rejeki, dan kebahagiaan dapat diperoleh melalui interaksi dengan orang lain.

Kedelapan, kekaguman individu yang memiliki spiritualitas tinggi akan merasakan kekaguman pada fenomena kebesaran Tuhan, seperti kondisi alam atau pemandangan serta kejadian-kejadian dan peristiwa besar. Individu akan menyadari bahwa campur tangan Tuhan tidak hanya ada pada manusia, namun berlaku secara universal. Penciptaan bumi dan segala isinya merupakan kuasa Tuhan, sehingga tiap kali individu merasa terdapat kebesaran Tuhan pada objek yang direspon panca indera, individu akan merasa kagum dan bersyukur.

Kesembilan, apresiasi dan rasa berterimakasih Rasa berterimakasih atau bersyukur muncul dalam kehidupan sehari-hari dalam peristiwa-peristiwa yang baik ataupun buruk. Rasa berterimakasih ini merupakan hal yang selalu dilakukan individu yang memiliki spiritualitas yang tinggi

Kesepuluh, kepedulian terhadap sesama aspek ini menjelaskan tentang sikap altruis dan motivasi individu dalam kehidupan sosial. Sikap simpatik ini merupakan komponen sentral dalam kehidupan spiritual. Individu merasa memiliki tanggung jawab sosial sehingga merasa perlu menolong dan memberi dukungan kepada orang lain terlebih jika orang tersebut mengalami kondisi yang sama. Individu mengembangkan sikap empati dan simpati serta menghargai perbedaan antar individu sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Kesebelas, merasa bersatu dan dekat dengan Tuhan Aspek ini menunjukkan persepsi individu akan kelekatan dan kesatuannya dengan Tuhan. Individu tidak hanya merasa dekat dengan Tuhan, namun menjadi

sebuah keinginan bagi individu untuk selalu dekat dengan Tuhannya. Oleh karena itu, individu akan berusaha melakukan aktivitas spiritual dengan tulus sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada Tuhan

Spiritualitas merupakan kepercayaan individu terhadap sosok transeden dan meyakini bahwa terdapat hubungan individual terhadapnya. Spiritualitas mencakup *inner life*, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapan terhadap sosok transeden yang dianggap berkuasa. Dimensi spiritualitas dikembangkan dari Imron dan Warsah (2019:230), Mousa dan Alas (2016:29) dan Habibollah (2012:45) yang mencakup berbagai dimensi yakni:

Pertama, dimensi transendensi, merupakan dimensi yang memberikan gambaran bahwa keimanan merupakan dasar dalam pengembangan perilaku dan berperan memberikan makna yang mengarahkan tujuan hidup manusia hanya kepada Allah SWT. Nilai-nilai transendental inilah yang dianggap akan mampu membimbing manusia menuju nilai-nilai luhur kemanusiaan universal

Kedua, *Meaning and purpose in life*, merupakan dimensi yang memberikan gambaran bagaimana guru memiliki kemampuan mengidentifikasi arti dan tujuan dalam hidup yang diinternalisasi dalam perilaku. Ketiga, *Mission in life*, merupakan dimensi yang memberikan gambaran bagaimana guru memiliki misi dalam hidup yang selaras dengan profesinya

Keempat, *Sacredness of life*, merupakan dimensi yang menjelaskan aspek kesucian hidup yang dijunjung oleh masing-masing guru sehingga menjadi panduan dalam nilai dalam mengajar. Kelima, *Material values*, merupakan dimensi bagaimana guru memandang nilai materi yang ada dalam profesi guru. Keenam, *Altruism*, merupakan sikap atau naluri untuk memperhatikan dan mengutamakan kepentingan dan kebaikan orang lain sebagai wujud tingginya spiritualitas atas eksistensi yang lainnya. Ketujuh, *Idealism*, merupakan sikap bagaimana guru menjunjung tinggi idealisme dan menyelaraskan dalam pekerjaannya. Kedelapan, *Awareness of tragic*, merupakan kondisi spiritual individu yang menyadari terjadinya tragedi dalam hidup seperti rasa sakit, penderitaan atau kematian. Peristiwa tragis dalam hidup diyakini sebagai alat yang akan membuat mereka semakin memiliki kesadaran akan eksistensinya dalam hidup. Kesembilan, *Fruit of Spirituality*, merupakan hasil dari spiritualisasi yang diaktualisasi dalam berbagai hal cinta, kedamaian, kesabaran, ketenangan dan kebaikan

Sikap spiritual yang dimiliki seseorang akan memberikan dampak tingkat berserah diri kepada Allah SWT yang tentunya akan memberikan kedamaian dan ketenangan, hal tersebut diharapkan mampu memberikan dampak kesabaran, penerimaan dan kemampuan bertahan serta tetap berdaya atau sikap resiliensi. Sesuai dengan yang termaktub dalam AL Qur'am Surat Yunus ayat 84,

وَقَالَ مُوسَىٰ يُقَوْمَ إِن كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ فَعَلَيْهِ تَوَكَّلُوا إِن كُنْتُمْ

مُسْلِمِينَ

Yang artinya :

Dan Musa berkata, “Wahai kaumku! Apabila kamu beriman kepada Allah, maka bertawakallah kepada-Nya, jika kamu benar-benar orang Muslim (berserah diri).”

Tafsir Ringkas Kemenag RI

Karena pengikutnya Nabi Musa hidup dalam suasana ketakutan, maka untuk menentramkan mereka, Nabi Musa berkata, “Wahai kaumku! Apabila kamu beriman kepada Allah, maka bertawakallah kepada-Nya, yakni berserah diri setelah berusaha secara maksimal, jika kamu benar-benar orang Muslim, yakni berserah diri, maka Allah akan memberikan kedamaian dan ketenangan.”

3. Pelatihan

Secara historis organisasi yang baik, adalah organisasi yang memiliki ukuran besar dengan sistem kerja yang terbirokrasi, pembelajaran bagi sebuah organisasi dikenal dalam sebuah bentuk yang disebut sebagai pelatihan. Dengan demikian dapat diklarifikasikan bahwa perubahan manajemen organisasi dalam segala bentuknya mensyaratkan adanya berbagai pemenuhan skills, knowledge dan ability melalui pembelajaran yang disebut pelatihan.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan guru dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja

yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Guru merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, guru dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan guru dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki guru, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Seringkali terjadi pada guru baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk guru baru saja, guru lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-upgrade untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada guru lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja guru sehingga berdampak pada produktivitas rekrutment.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang guru untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu guru tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para guru. Pelatihan di tujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Pelatihan diarahhkan untuk membantu guru melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri guru. Baik guru manajerial maupun non manajerial akan menjalani pelatihan. Pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual dan analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Menurut Gomes, Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan, para pekerja akan menjadi lebih

trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Sedangkan Sedarmayanti (2008 :163) yang disadur dari Scott mengemukakan bahwa ”pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya ”.

Pelatihan bukan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam rangka penerimaan tenaga kerja. Namun dari pengertian terakhir mengenai pelatihan seperti disebutkan diatas, yang mengatakan sebagai proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus, maka terdapat keterkaitannya secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi, dan orientasi. Keterkaitan itu terletak pada kemungkinan terjadinya kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan/jabatan, seperti terdapat didalam deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan, maka diterima sejumlah tenaga kerja yang sebelum memulai pekerjaannya dalam rangka penempatan, perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu. Menurut Rachmawati (2008:110) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi guru, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya Nawawi (2006:208) mengemukakan bahwa "Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/ atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien".

Pelatihan adalah Proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Guru, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi guru adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut. Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan

pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Pelatihan bagi guru merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera dalam mendukung proses pengajaran. Konstruk penelitian yang digunakan dalam mengembangkan pertanyaan terkait pelatihan yakni

- a. Kesadaran Pelatihan
- b. Respon Perubahan Lingkungan
- c. Peningkatan Pemahaman dan Keterampilan

4. Resiliensi

a. Pengertian Resiliensi

Istilah resiliensi berasal dari bahasa Latin *resilire*, yang berarti melambung kembali. Istilah ini awalnya digunakan dalam konteks ilmu fisika. Resiliensi berarti kemampuan untuk pulih kembali dari suatu keadaan, kembali ke bentuk semula dibengkokkan, ditekan, atau diregangkan. Dalam psikologi, resiliensi adalah kemampuan manusia untuk cepat pulih dari perubahan, sakit, kemalangan, atau kesulitan. Menurut Grotberg (1999 dalam E Wahidah:106) secara sederhana menggartikan resiliensi sebagai kapasitas manusia untuk menghadapi, mengatasi, mempelajari kesulitan dalam hidup

dan bahkan ditransformasikan oleh kesulitan dalam hidup. Resiliensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk bertahan dan beradaptasi serta mendapatkan penguatan diri saat berada di lingkungan yang sulit dan penuh tekanan. Resiliensi adalah kapasitas individu untuk menjalani dan mengendalikan diri, coping dan bertahan dalam kondisi sulit, sekaligus *bounce back* (pemantulan kembali) bahkan mengembangkan diri pasca kondisi sulit tersebut (Luthans, Youssef & Avolio, 2007:89).

Definisi lain yang bersumber dari kamus American Psychological Association (APA), resiliensi adalah proses dan hasil dari keberhasilan dalam beradaptasi dengan pengalaman hidup yang sulit atau menantang, terutama melalui mental, emosional, dan fleksibilitas perilaku dan penyesuaian terhadap tuntutan eksternal dan internal. Brunetti (Day & Gu, 2014:75) mendefinisikan resiliensi sebagai kualitas yang memungkinkan para guru untuk mempertahankan komitmen mereka untuk praktek dan mengajar meskipun kondisi yang menantang dan permasalahan yang datang berulang. Resiliensi guru memiliki tiga karakteristik khas, diantaranya :

Pertama, Konteks kerja profesional. Guru pada awal karirnya membutuhkan pengakuan dan dukungan kuat dari pimpinan sekolah untuk mengembangkan motivasi, komitmen dan hubungan profesionalitas yang baik. Resiliensi dapat membangkitkan identitas profesional individu sebagai guru, dengan cara membentuk persepsi tentang realitas mengajar dan juga apakah perjalanan sebagai profesi guru cenderung memiliki awal yang mudah atau menyakitkan. Adanya dukungan manajemen dalam mengembangkan

kepercayaan, budaya sekolah yang positif dan memberikan umpan balik yang positif dari orang tua dan murid merupakan kunci motivasi dan resiliensi guru dalam memberikan pembinaan dan pengembangan yang baik.

Kedua, Resiliensi berkaitan erat dengan kekuatan dan keyakinan pada komitmen. Tujuan moral dan nilai-nilai etika yang ditemukan untuk memberikan kekuatan intelektual, emosional dan spiritual memungkinkan guru untuk membangun resiliensi selama berkarir. Efikasi pada guru memberikan keyakinan apakah guru memiliki kapasitas secara efektif untuk membantu murid belajar dan pencapaian tujuan dalam mengajar merupakan salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi resiliensi guru. Dalam hal ini, resiliensi dibangun melalui pengalaman emosional yang terbilang sulit.

Ketiga, Resiliensi rutin atau sehari-hari. Di samping adanya tekanan secara rutin dan ketidakpastian yang tidak dapat dihindari dalam pekerjaan guru sehari-hari, guru juga menghadapi tantangan spesifik untuk tantangan profesional. Misalnya, meskipun hal yang dihadapi berupa tantangan dalam setiap tahapan kehidupan profesional dan pribadi, guru tetap mengatur intensitas fisik, emosional dan energy intelektual yang dibutuhkan, hal tersebut dibutuhkan untuk menambah kemampuan guru dalam resiliensi. Resiliensi guru dibutuhkan untuk bangkit kembali atau pulih dari pengalaman dan peristiwa yang sangat traumatis, yaitu kemampuan untuk menjaga keseimbangan dan rasa komitmen pada lembaga di kehidupan sehari-hari di mana guru mengajar.

Dapat di simpulkan bahwa dalam bidang pendidikan resiliensi guru memiliki peran penting untuk mendukung proses pengajaran dan sebagai kekuatan tiap tenaga pengajar untuk tetap bertahan pada situasi tertekan. Adanya resiliensi pada guru akan sangat menguntungkan sekolah, dimana guru dapat bertahan dan bangkit meskipun menghadapi kondisi yang kurang baik. Guru akan mempelajari situasi dan berusaha bangkit membentuk sebuah kekuatan dan optimisme dalam menjalankan rutinitas sebagai tenaga pendidik.

b. Aspek-Aspek Resiliensi

Hal yang dapat mempengaruhi resiliensi diantaranya kemampuan adaptasi dan besarnya resiko yang di hadapi dikemudian hari, tentu keseimbangan keduanya sejalan seiring memunculkan sikap resiliensi dari individu. Grotberg (2003) yang di ambil dari M. Nisa, T. Muis (2016: 3) menjabarkan aspek resiliensi berdasarkan 3 (tiga) aspek yakni:

- 1). Dukungan Eksternal (*External Supports*)
- 2). Kekuatan dari dalam (*Inner Strenght*)
- 3). Ketrampilan interpersonal dan pemecahan masalah (*Interpersonal and problem solving skills*)

Menurut Grotberg dalam E. Wahidah (2018:107) bahwa dukungan dari pihak luar. **Pertama**, adanya *eksternal support* merupakan yang dapat meningkatkan kemampuan resiliensi yang merupakan factor diluar individu dan Grotberg menyebutnya dengan istilah *I Have*. Kasih sayang, perhatian dan kepercayaan dari keluarga besar atau komunitas

yang menerima dan mencintai seorang individu sebagai implementasi dari *I Have*. Sikap seseorang merupakan cerminan dari sikap keluarga memperlakukan seorang individu, yang sudah barang tentu seorang individu memiliki karakter yang terbangun oleh budaya dan pola serta gaya hidup sebuah keluarga, yang bisa diartikan bahwa *Good role models* punya andil besar, yaitu *Role models* yaitu orang-orang yang dapat menunjukkan sikap yang dilakukan oleh seorang individu.

Selain dukungan dari orang-orang terdekat seperti suami, istri, orang tua, dan anak, kadangkala seorang individu juga membutuhkan dukungan dan cinta dari orang lain yang dianggap mampu memberikan kasih sayang yang dapat diperoleh dari orang-orang terdekat sebagaimana hal tersebut dijelaskan dalam QS Al Baqoroh, ayat; 83.

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا
وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا
الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنْتُمْ مُعْرِضُونَ

Artinya: "Dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): Janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah sholat dan tunaikanlah zakat. Kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling."(QS.AL-Baqarah:83).

Dukungan eksternal, yang disebut oleh Grotberg dengan istilah "*I Have*" merupakan bantuan dan sumber dari luar yang dapat meningkatkan resiliensi. Aspek-aspek ini termasuk di dalamnya yaitu, memiliki orang yang

dapat dipercaya (baik anggota keluarga maupun bukan) yang bisa diandalkan kapanpun dan dalam keadaan apapun. Apabila seseorang memiliki orang lain yang individu percaya, hal ini dapat memunculkan bahkan meningkatkan resiliensinya.

Selain memiliki orang yang dapat dipercaya, mempunyai orang yang memberi semangat untuk mendorong individu agar mandiri juga termasuk dalam aspek ini. Kemudian, bisa mendapatkan pelayanan seperti pelayanan kesehatan, pendidikan, atau pelayanan lain yang sejenis, dan memiliki batasan dan aturan dalam berperilaku juga merupakan aspek dalam *I Have*.

Memiliki panutan yang baik (*role models*) juga merupakan sumber dari aspek *I Have*, yaitu orang yang menjadi panutan individu, yang dapat menunjukkan apa yang harus dilakukan, seperti memberikan informasi mengenai sesuatu yang dapat memberikan inspirasi agar individu mengikutinya, maupun berbagi ketika individu menghadapi kesulitan. Sumber yang terakhir adalah mempunyai hubungan yang baik, dalam keluarga dan komunitas yang stabil.

Kedua, aspek kekuatan dari dalam, yang disebut oleh Grotberg dengan istilah "*I Am*" merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri, seperti perasaan, tingkah laku dan kepercayaan yang terdapat dalam diri seseorang. Aspek ini terdiri dari beberapa bagian, antara lain yaitu individu merasa seperti orang-orang pada umumnya, yang dapat menyukai dan mencintai. Perasaan dicintai dan memiliki sikap yang menarik, yaitu tenang dan baik hati, serta meraih kesuksesan dan perencanaan masa depan.

Menghargai dan bangga pada diri sendiri, yaitu dimana individu mengetahui bahwa mereka adalah seorang yang penting dan merasa bangga akan siapakah mereka itu dan apapun yang mereka lakukan atau akan dicapai, individu itu tidak akan membiarkan orang lain meremehkan atau merendahkan mereka. Ketika individu mempunyai masalah dalam hidup, kepercayaan diri dan self esteem ini membantu mereka untuk dapat bertahan dan mengatasi masalah tersebut, serta selain menghargai orang lain.

Selain itu, berempati dan peduli terhadap orang lain juga merupakan sumber dari *I Am*. Individu dapat mencintai, empati, peduli, yaitu ketika seseorang mencintai orang lain dan mengekspresikan cinta itu dengan berbagai macam cara. Individu peduli terhadap apa yang terjadi pada orang lain dan mengekspresikannya melalui berbagai perilaku atau kata-kata. Individu berempati dengan merasakan ketidaknyamanan dan penderitaan orang lain dan ingin melakukan sesuatu untuk menghentikan atau berbagai penderitaan maupun memberikan kenyamanan.

Individu juga memiliki kepercayaan diri, optimis, dan penuh harapan, individu percaya ada harapan bagi mereka, serta orang lain dan institusi yang dapat dipercaya. Individu merasakan mana yang benar maupun salah, dan ingin ikut serta di dalamnya. Individu mempunyai kepercayaan diri dan iman dalam moral dan kebaikan. Bagian yang terakhir dari aspek *I Am* adalah mandiri dan bertanggung jawab, serta menerima konsekuensi atas perilakunya. Individu dapat melakukan berbagai macam hal menurut keinginan mereka dan menerima berbagai konsekuensi dan perilakunya.

Individu merasakan bahwa individu bisa mandiri dan bertanggung jawab atas hal tersebut.

Menurut E. Wahidah (2018:108) faktor I am ini menjadi beberapa bagian diantaranya : a) bangga menjadi diri sendiri yang berarti seorang individu bangga menjadi dirinya sendiri serta mengetahui dan menyadari bahwa dirinya adalah seseorang yang penting; b) perasaan dicintai dan sikap menarik, yang artinya seorang individu dapat mengatur sikap ketika menghadapi respon-respon yang berbeda ketika berinteraksi dengan orang lain; c) mencintai, empati, altruistic yang artinya seorang individu akan peduli atas segala yang terjadi pada orang yang dicintai yang juga bisa dimaknai bahwa terjadi ketidaknyamanan dan penderitaan jika orang yang dicintai terkena masalah; d) mandiri dan bertanggungjawab sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Tiap-tiap manusia akan bertanggungjawab atas perbuatannya. Hal ini menunjukkan secara naluriah manusia adalah makhluk yang membutuhkan keberadaan orang lain (Baharudin & Awwaliyah, 2019 dalam E Wahidah 2018:108)

Ketiga, aspek *interpersonal and problem-solving skills*, yang disebut oleh Grotberg dengan istilah “*I Can*” merupakan kompetensi sosial dan interpersonal seseorang. Implementasi dari I Can diantaranya kemampuan memunculkan ide-ide dan wacana baru, menyelesaikan tugas, menggunakan humor untuk meredakan ketegangan, mampu menyelesaikan masalah, masalah, menyampaikan pemikiran dan perasaan ketika berkomunikasi dengan pihak lain, mengendalikan sikap, serta mampu meminta bantuan

ketika dibutuhkan , mengukur temperamen diri sendiri dan orang lain (E. Wahidah 2018:108) Bagian-bagian dari aspek ini adalah dimana individu mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan baik, yaitu keterampilan dalam berkomunikasi. Individu mampu mengekspresikan berbagai macam pikiran dan perasaan kepada orang lain dan dapat mendengar apa yang orang lain katakan serta merasakan perasaan orang lain. Individu pun mampu mengukur temperamen diri sendiri dan orang lain, dimana individu memahami temperamen mereka sendiri (bagaimana bertingkah, merangsang, dan mengambil resiko atau diam, reflek dan berhati-hati) dan juga terhadap temperamen orang lain. Hal ini menolong individu untuk mengetahui berapa lama waktu yang diperlukan untuk berkomunikasi, membantu individu untuk mengetahui kecepatan untuk bereaksi, dan berapa banyak individu mampu sukses dalam berbagai situasi.

Bagian lainnya ialah kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*). Individu dapat menilai suatu masalah serta mengetahui apa yang mereka butuhkan agar dapat memecahkan masalah tersebut. Individu dapat membicarakan berbagai masalah dengan orang lain, dan menemukan penyelesaian masalah yang paling tepat. Selain itu, individu pun mampu menyelesaikan berbagai macam masalah di dalam berbagai setting kehidupan (pekerjaan, akademis, pribadi, sosial, dan sebagainya), serta mampu untuk dapat mengerjakan pekerjaannya hingga selesai. Kemudahan juga dapat membantunya dalam menghadapi kesulitan.

Selain itu, individu juga mampu melihat sisi lucu dari kehidupan, terutamamasaat mengalami kesulitan individu masih memiliki *sense of humor* dalam menghadapinya. individu mampu *manage* perilakunya, mengatur berbagai perasaan dan rangsangan. Dimana individu dapat mengenali perasaan dan hak orang lain maupun diri sendiri. individu mampu mengendalikan perilakunya, termasuk di dalamnya perasaan-perasaannya, dorongan-dorongan dari dalam diri, serta tindakannya. Bagian yang terakhir ialah kemampuan menjangkau pertolongan, berbagi perasaan dan perhatian, guna mencari cara terbaik untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah personal maupun interpersonal.

c. Faktor-Faktor Resiliensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi pada seseorang yakni sebagai berikut:

Pertama, Temperamen. Temperamen mempengaruhi bagaimana seorang individu bereaksi terhadap rangsangan. Apakah seseorang tersebut bereaksi dengan sangat cepat atau sangat lambat terhadap rangsangan. Temperamen dasar seseorang mempengaruhi bagaimana individu menjadi seorang pengambil resiko atau menjadi individu yang lebih berhati-hati.

Kedua, Intelegensi. Banyak penelitian membuktikan bahwa intelegensi rata-rata atau di atas rata-rata lebih penting dalam kemampuan resiliensi seseorang. Namun penelitian yang dilakukan oleh Grotberg (1999 dalam E Wahidah : 108) membuktikan bahwa kemampuan resiliensi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor melainkan ditentukan oleh banyak faktor.

Ketiga, Budaya. Perbedaan budaya merupakan faktor yang membatasi dinamika yang berbeda dalam mengembangkan resiliensi.

Keempat, Usia. Usia mempengaruhi dalam kemampuan resiliensi. Individu yang lebih tua (delapan tahun ke atas) lebih bergantung pada kemampuan dalam dirinya (the “I Can” factor).

Kelima, Gender. Perbedaan gender mempengaruhi dalam perkembangan resiliensi. Perempuan lebih pada kemampuan mencari bantuan, berbagi perasaan dan lebih sensitif pada orang lain. Anak laki-laki lebih pragmatik, berfokus pada masalah dan hasil dari tindakan yang mereka lakukan.

Dinamika kehidupan yang begitu cepat saat ini memungkinkan segala sesuatu berubah dengan begitu cepat dan mempengaruhi kehidupan banyak orang. Resiko hidup yang tinggi dengan permasalahan masyarakat yang begitu kompleks menciptakan sebuah kondisi masyarakat yang stressfull (Siebert, 2005 dalam M. Nisa : 45). Dengan berbagai permasalahan dan dinamika hidup yang terjadi, tidak jarang individu harus berhadapan dengan kenyataan hidup yang pahit dan dituntut untuk cepat beradaptasi dengan perubahan.

Individu yang disebut sebagai pribadi resilien adalah mereka yang dapat bangkit, berdiri di atas penderitaan, dan memperbaiki kekecewaan yang dihadapinya (Bobey, 2018 : 55). Benard (2004 dalam Nisa: 43) menjelaskan lebih jauh bahwa kapasitas resiliensi ini ada pada setiap orang. artinya kita semua lahir dengan kemampuan untuk dapat bertahan dari penderitaan, kekecewaan, atau tantangan (Bobey, 2018: 60). Bagi mereka yang resilien,

resiliensi membuat hidupnya lebih kuat. Artinya, resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri dalam berhadapan dengan kondisi-kondisi yang tidak menyenangkan, perkembangan sosial, akademis, dan bahkan dengan tekanan hebat yang melekat dalam dunia sekarang sekalipun (Desmita, 2009).

Wolin & Wolin (1999 dalam M.Nisa:44) menemukan ada beberapa karakteristik yang ditemukan dalam orang-orang yang resilien dalam dirinya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah insight, kemandirian, kreativitas, humor, inisiatif, hubungan, dan moralitas. Greef (2005) menambahkan bahwa resiliensi harus dipahami sebagai kemampuan dimana individu tidak sekedar berhasil dalam beradaptasi terhadap resiko atau kemalangan, namun juga memiliki kemampuan untuk pulih, bahagia dan berkembang menjadi individu yang lebih kuat, lebih bijak, dan lebih menghargai kehidupan. Individu yang resilien tidak hanya kembali pada keadaan normal setelah mengalami kesulitan namun sebagian dari mereka mampu untuk menampilkan performa yang lebih baik dari sebelumnya.

Grotberg (2005 dalam E. Wahidah:106) menyatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menilai, mengatasi, dan meningkatkan diri ataupun mengubah dirinya dari keterpurukan dan kesengsaraan dalam hidup, karena setiap orang itu pasti mengalami kesulitan ataupun sebuah masalah dan tidak ada seseorang yang hidup di dunia tanpa suatu masalah ataupun kesulitan. Daya lenting (resilience) merupakan istilah yang relative baru dalam ranah psikologi. Dalam konteks guru menghadapi kondisi

pandemi adalah bagaimana guru bertahan dan tidak menyerah menghadapi berbagai perubahan cara mengajar dan menghadapi para murid dengan menggunakan berbagai teknologi yang mungkin harus melalui proses belajar. Pada kondisi pandemi tidak hanya murid yang berat dalam menerima proses belajar yang baru, guru pun harus melakukan serangkaian adaptasi mengajar dengan berbagai tekanan untuk tetap mempertahankan kualitas mengajar.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan dan tidak menyerah pada keadaan-keadaan yang sulit dalam hidupnya, serta berusaha untuk belajar dan beradaptasi dengan keadaan tersebut dan kemudian bangkit dari keadaan tersebut dan menjadi lebih baik.

Resiliensi adalah kemampuan manusia untuk cepat pulih dari perubahan, sakit, kemalangan, atau kesulitan. Resiliensi dibentuk berdasarkan 4 dimensi psikologis yang dikembangkan dari Imron dan Warsah (2019:232) dan Jena dan Pradhan (2015) dengan dimensi sebagai berikut: pertama, *Self Efficacy*, merupakan dimensi kepercayaan diri atas kemampuan diri sendiri. Kedua *Hope*, kemampuan untuk merencanakan jalan keluar dalam upaya mencapai tujuan walaupun adanya rintangan, dan menjadikan motivasi sebagai suatu cara dalam mencapai tujuan. Ketiga, optimis merupakan paham keyakinan atas segala sesuatu dari segi yang baik dan menyenangkan dan sikap selalu mempunyai harapan baik di segala hal, Keempat, daya tahan merupakan kemampuan mental atau emosional untuk mengatasi krisis atau untuk kembali ke status sebelum krisis dengan cepat

Resiliensi merupakan satu sikap yang menunjukkan kekuatan individu tangguh dampak penerimaan atas keadaan dialami kemudian melahirkan pemikiran memantul yang biasa disebut daya lenting atau daya pegas untuk kemudian berdaya untuk tetap berkarya dengan maksimal dengan kondisi minimal. Hal ini tentu berawal dari kekuatan iman, hal ini seperti termaktub dalam Al Qur'an Surat Al Baqoroh ayat 214,

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخَلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ مَسَّتْهُمُ الْبَأْسَاءُ
وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزَلُوا حَتَّى يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ مَتَى نَصُرُ اللَّهُ أَأَلَا إِنَّ
نَصَرَ اللَّهُ قَرِيبٌ

Artinya : Ataukah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum datang kepadamu (cobaan) seperti (yang dialami) orang-orang terdahulu sebelum kamu. Mereka ditimpa kemelaratan, penderitaan dan diguncang (dengan berbagai cobaan), sehingga Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya berkata, “Kapankah datang pertolongan Allah?” Ingatlah, sesungguhnya pertolongan Allah itu dekat.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

1. Spiritualitas, Resiliensi dan Kinerja

Spirit menjadi dasar pembentukan manusia yang membawa mereka dalam kehidupan dan menjadikannya hidup. Spirit merupakan unsur transeden (immaterial atau tidak kasat mata) yang dituhankan, dan dianggap mampu memotivasi manusia untuk mencari makna dan tujuan hidup, membuat manusia mencari tahu asal dan identitas diri, bersikap pada setiap pengalaman hidup, serta pengharapan tentang hari akhir. Spiritualitas dalam konteks kinerja guru memberikan dorongan kuat dalam melakukan kebaikan yang memiliki hasil akhir kebaikan sebagai bekal dalam

kehidupan akhir. Dengan memiliki spirit dan keyakinan atas konsep kebaikan mengajar diharapkan mampu mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Milliman menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja kru dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hendrawan, 2009: 79). Dalam beberapa penelitian empiris lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan produktivitas akibat spiritualitas di tempat kerja. Javanmard juga menunjukkan spiritualitas meningkatkan kinerja (Javanmard, 2012:41). Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Zehra dan Husain (2015:263), menyebutkan bahwa nilai-nilai spiritual merupakan hal yang paling berharga bagi karyawan untuk pengembangan organisasi.

Selain pendapat pemikiran tersebut juga terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait dengan Spiritualitas, resiliensi dan kinerja. Diantaranya *pertama* menurut Imron dan Warsah (2019:231) juga telah dikonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif peningkatan kinerja dengan tingkat spiritualitas, dalam Pengaruh Spiritualitas dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Sleman. Dalam jurnal *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3), 228–237.

Kedua menurut Cecilia dan Avin dalam *Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis* dalam bulletin Psikologi tahun 2017

Volume 25, *self-efficacy* dengan resiliensi memiliki hubungan yang positif. Selain itu juga ditemukan bahwa korelasi antara *self-efficacy* dengan resiliensi tergolong tinggi menurut *cohen's effect size benchmark* (Ellis, 2010:21) karena korelasi antara *self-efficacy* dan resiliensi yang dikoreksi dengan kesalahan *sampling* dan koreksi kesalahan pengukuran, keduanya berada di atas 0,50.

Ketiga menurut Y. Cahyani. S. Akmal dalam, Peranan Spiritualitas Terhadap resiliensi Pada Mahasiswa Yang sedang Mengerjakan Skripsi Tahun 2017 dari Fakultas Psikologi Universitas Yarsi Jakarta menunjukkan bahwa, peran signifikan spiritualitas terhadap resiliensi pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi, menunjukkan kontribusi spiritualitas dalam meningkatkan resiliensi sebesar 12% dan 88% dipengaruhi oleh faktor lain, ini termuat dalam Jurnal Psikologi : Psikoislamedia, tahun 2017 volume 2 issue 1 halaman 32.

Keempat menurut Tesis Agus Setiawan dari Universitas Sumatra Utara tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kecerdasan dan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Proconfo Indah menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Proconfo Indah dan secara parsial, variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proconfo Indah, kemudian variabel kecerdasan spritual juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Proconfo Indah, dan menjadi variabel yang lebih dominan dibandingkan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kelima menurut C. Wibowo dalam Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan BNI 46 (Persero), Tbk yang termuat dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen tahun 2017 volume 15 issue 1 halaman 1 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Dalam riset kinerja teller PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk diperoleh nilai sebesar 0,321 yang mengindikasikan bahwa variable kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai nilai sebesar 32,1%. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi kinerja karyawan Hal ini sesuai dengan penelitian Tischler Biberman dan Mckeage (2002:205), kecerdasan emosional pengaruh positif terhadap kesuksesan kinerja pada individu.

Keenam dalam tesis Maria Elly Ekarestu tahun Prodi Magister Manajemen Universitas Atmajaya Yogyakarta tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil sangat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara signifikan. Implikasi pada penelitian ini adalah peran penting kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

Ketujuh dalam N. Oktavia, K. Hayati, M. Karim dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen tahun 2020 Volume 2 Issue 1 Halaman 130-144 artikel berjudul Pengaruh Kecerdasan dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja Karyawan yang meneliti karyawan hotel di Bandar Lampung memberikan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional, sedangkan kinerja karyawan hotel se-Bandar Lampung tidak dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual.

Kedelapan dalam penelitian Resiliensi pada Mahasiswa : Menilik Peran Komunitas yang dilakukan oleh M. Kinanti, M. Grasiawaty, Y. Tresnawaty yang termuat oleh Persona : Jurnal Psikologi Indonesia, Tahun 2020 Volume 9 Issue 2 halaman 249-268 memberikan indikasi temuan bahwa dalam penyusunan intervensi yang dapat meningkatkan resiliensi individu yang pendekatan berbasis masyarakat atau komunitas dapat dipertimbangkan.

Kesembilan dalam Pengaruh resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup oleh Q. Oktavian yang termuat dalam Jurnal Manajemen Tahun 2021 Volume 9 Issue 2 halaman 830 dengan hasil temuan bahwa kinerja di mana tingginya resiliensi yang dimiliki perawat merupakan dampak dari resiliensi karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh perawat. Selain itu kepuasan hidup dipengaruhi oleh resiliensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, berarti bahwa perawat yang tangguh akan cenderung memiliki

kepuasan hidup yang lebih tinggi karena kesejahteraan karyawan dinilai sebagai faktor internal dalam diri individu. Kepuasan hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana perawat memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya terlepas dari seberapa besar tingkat kepuasan hidup yang dimilikinya. Hubungan antara resiliensi karyawan terhadap kinerja melalui variabel mediasi kepuasan hidup menunjukkan tidak ada berpengaruh yang signifikan.

Kesepuluh menurut E. Meiranti, A.Sutoyo dalam Hubungan antara Kecerdasan Spiritualitas dengan Resiliensi Akademik Siswa SMK di Semarang Utara yang termuat dalam Indonesian Journal of Counseling and Development Voume 2, Issue 2 tahun 2020 halaman 119-130 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan, dengan derajat korelasi yang kuat antara kecerdasan spiritual dengan resiliensi akademik siswa SMK di Semarang Utara.

Selain itu, terdapat faktor psikologis yakni resiliensi yang dapat membangun dan berkontribusi dalam keunggulan kompetitif organisasi. Studi ini meneliti hubungan antara nilai spiritual dan modal psikologis dari 100 guru dan 100 tenaga kependidikan dari Aligarh Universitas Muslim, Aligarh, India. Skala Nilai Spiritual dikembangkan oleh Husain, Zehra dan Jahan. Modal psikologis yang digunakan merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Luthans yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan *alpha cronbach* dan analisis regresi ganda. *Alpha cronbach* dengan sampel ditemukan menjadi 0,947. Koefisien

korelasi positif dan signifikan ditemukan antara hubungan nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis baik laki-laki maupun perempuan dari responden. Korelasi positif yang signifikan juga ditemukan antara nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, nilai-nilai spiritual dan ketahanan, nilai-nilai spiritual dan optimisme, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis secara keseluruhan pada guru dan karyawan.

Resiliensi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Liwanto dan Kurniawan (2015:12) disimpulkan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan sebesar 0,652 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kinerja karyawan berhubungan kuat dengan variabel psychological capital. Pada kondisi karyawan yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, rasa pantang menyerah yang tinggi, ia juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, atau juga dapat berlaku sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Luthans dalam Liwanto (Liwanto & Kurniawan, 2015) bahwa resiliensi keseluruhan para karyawan di China memiliki hubungan positif dengan kinerja yang dinilai oleh para super-visornya. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan.

Spiritualitas diasumsikan memilikipengaruh terhadap kinerja melalui modal psikologis. Penelitian Samiyanto tentang konstrak spiritualitas dan pengaruhnya terhadap psychological capital, servant leadership, dan kinerja manajer, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang menarik antara spiritualitas dengan psychological capita (Ancok, 2011: 219). Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi psychological capital manajer dan perilaku kepemimpinannya. Hasil lain dari penelitian ini bahwa spiritualitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer, tetapi melalui variabel mediasi servant leadership, artinya spiritualitas yang baik akan berpengaruh terhadap servant leadership. Servant leadership yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Maka spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi modal psikologis.

2. Pelatihan, Resiliensi dan Kinerja

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Hal tersebut dijelaskan dari berbagai penelitian diantaranya Septian (2013:13) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu Farooq dan Khan (2011:45) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan

kemampuan bekerja karyawan. Sultan, et al (2012:90) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi.

Selain pendapat pemikiran tersebut juga terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait dengan pelatihan, resiliensi dan kinerja, diantaranya *pertama* Septian, R. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic Bandung. *Bandung: Universitas Widyatama* menunjukkan bahwa yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua menurut I. Gala, H. Ramadhan, A. Rede (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP se-Kota Poso yang termuat dalam E-Jurnal Volume 5 Issue 2, 58-66 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA SMP di Poso.

Ketiga menurut S. Sulistiani, I. Nuryana dalam Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang termuat dalam Jurnal Ekonomi tahun 2021 Volume 3 Issue 2 p. 176-184 menunjukkan bahwa Hasil penelitian pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dengan 10 pernyataan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,815 + 0,600 X$. Nilai konstanta sebesar 15,815 dan koefisien regresi 0,600 dimana koefisien regresi

angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,3\%) = 40,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,271 > 2,001)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Keempat menurut E Wahidah tahun 2018 Resiliensi Perspektif Al Qur'an, yang termuat dalam *Jurnal Islam Nusantara* Volume 2, Issue 1, 105 menunjukkan bahwa Karakter resiliensi Perspektif Al Qur'am adalah yang memiliki kesabaran, ketabahan, bersikap optimis dan pantang menyerah, berjiwa besar, dan berjihad.

Kelima menurut F, Rispati, Rodhiyah, R. Dewi dalam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (STudi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang termuat di *Diponegoro Journal of Social and Politic* tahun 2013 Volume 2 Issue 3 halaman 1 menunjukkan bahwa yaitu pelatihan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu 10,1 persen dibanding motivasi yang hanya sebesar 5 persen. Secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,3 persen.

Keenam menurut R. Rachmawati dalam Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung ditahun 2017 termuat di *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*

Jasa Volume 9, Issue 1, halaman 1 menunjukkan bahwa mengenai Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 64,63%, artinya pelaksanaan Pelatihan belum optimal karena dari segi waktu pelaksanaan pelatihan belum efektif dikarenakan jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan sering berubah-ubah.

Ketujuh menurut Y. Darmawan, W. Supartha, A. Rahyuda (2017:1265), Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali di E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana volume 3 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedelapan menurut A.Yuliani dalam Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Masa Covid 19: Literature Review (2021:1) volume 1 Issue 1 menunjukkan hasil positif dan signifikan yang berarti pelatihan sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan di semua masa, termasuk masa Covid-19. Pelatihan pada SDM akan menambah pengetahuan dan wawasan serta keterampilan untuk meningkat kerja SDM dimasa Covid-19 ini, dan itu otomatis akan membuat kegiatan perusahaan tetap berjalan dengan baik

Kesembilan menurut Z. Muhtadin (2020:132) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi yang termuat dalam Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 1, menunjukkan bahwa

kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan positif. Hal ini membuktikan bahwa tinggi atau rendahnya pelatihan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan positif.

Kesepuluh Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477, secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan, antara lain menurut Stoner (dalam Sutrisno, 2010:210) yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan paling utama. Oleh karena itu, pelatihan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Kusriyanto (2003:10), pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja. Pendapat lain datang dari Hasibuan (2006:77) menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Hal ini didukung oleh kajian empirik dari Yusnita (2014), yang meneliti tentang “pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor”

yang menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir

Kinerja merupakan suatu implementasi dari tanggungjawab seorang individu atas apa yang embannya. Masing-masing berbeda sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya. Dalam penelitian ini menilik pada beberapa penelitian sebelumnya yakni, penelitian Y. Cahyani. S. Akmal dalam, Peranan Spiritualitas Terhadap resiliensi Pada Mahasiswa Yang sedang Mengerjakan Skripsi Tahun 2017 dari Fakultas Psikologi Universitas Yarsi Jakarta menunjukkan bahwa, peran signifikan spiritualitas terhadap resiliensi pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi, menunjukkan kontribusi spiritualitas dalam meningkatkan resiliensi sebesar 12% dan 88% dipengaruhi oleh faktor lain, ini termuat dalam Jurnal Psikologi : Psikoislamedia, tahun 2017 volume 2 issue 1 halaman 32.

Tesis Agus Setiawan dari Universitas Sumatra Utara tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kecerdasan dan Spriritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Proconfo Indah menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama(simultan) terhadap kinerjakaryawan di PT. Proconfo Indah dan secara parsial, variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proconfo Indah, kemudian variabel kecerdasan spiritual juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proconfo Indah, dan menjadi

variabel yang lebih dominan dibandingkan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Tischler Biberman dan Mckeage (2002:205), kecerdasan emosional pengaruh positif terhadap kesuksesan kinerja pada individu.

E. Meiranti, A.Sutoyo melakukan penelitian yang menunjukkan dalam Hubungan antara Kecerdasan Spiritualitas dengan Resiliensi Akademik Siswa SMK di Semarang Utara yang termuat dalam Indonesian Journal of Counseling and Development Volume 2, Issue 2 tahun 2020 halaman 119-130 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan, dengan derajat korelasi yang kuat antara kecerdasan spiritual dengan resiliensi akademik siswa SMK di Semarang Utara.

Penelitian lainya tentang Pengaruh resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup oleh Q. Oktavian yang termuat dalam Jurnal Manajemen Tahun 2021 Volume 9 Issue 2 halaman 830 dengan hasil temuan bahwa kinerja di mana tingginya resiliensi yang dimiliki perawat merupakan dampak dari resiliensi karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh perawat. Selain itu kepuasan hidup dipengaruhi oleh resiliensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, berarti bahwa perawat yang tangguh akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi karena kesejahteraan karyawan dinilai sebagai faktor internal dalam diri individu. Kepuasan hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana perawat memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya terlepas dari

seberapa besar tingkat kepuasan hidup yang dimilikinya. Hubungan antara resiliensi karyawan terhadap kinerja melalui variabel mediasi kepuasan hidup menunjukkan tidak ada berpengaruh yang signifikan.

Selain itu, terdapat faktor psikologis yakni resiliensi yang dapat membangun dan berkontribusi dalam keunggulan kompetitif organisasi. Studi ini meneliti hubungan antara nilai spiritual dan modal psikologis dari 100 guru dan 100 tenaga kependidikan dari Aligarh Universitas Muslim, Aligarh, India. Skala Nilai Spiritual dikembangkan oleh Husain, Zehra dan Jahan. Modal psikologis yang digunakan merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Luthans yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan *alpha cronbach* dan analisis regresi ganda. *Alpha cronbach* dengan sampel ditemukan menjadi 0,947. Koefisien korelasi positif dan signifikan ditemukan antara hubungan nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis baik laki-laki maupun perempuan dari responden. Korelasi positif yang signifikan juga ditemukan antara nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, nilai-nilai spiritual dan ketahanan, nilai-nilai spiritual dan optimisme, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis secara keseluruhan pada guru dan karyawan.

Resiliensi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Liwanto dan Kurniawan (2015:12) disimpulkan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara variabel tersebut dengan

kinerja karyawan sebesar 0,652 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kinerja karyawan berhubungan kuat dengan variabel psychological capital. Pada kondisi karyawan yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, rasa pantang menyerah yang tinggi, ia juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, atau juga dapat berlaku sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Luthans dalam Liwanto (Liwanto & Kurniawan, 2015) bahwa resiliensi keseluruhan para karyawan di China memiliki hubungan positif dengan kinerja yang dinilai oleh para super-visornya. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan.

Pelatihan peningkatan kompetensi juga memberikan dampak terhadap kinerja seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh I. Gala, H. Ramadhan, A. Rede (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP se-Kota Poso yang termuat dalam E-Jurnal Volume 5 Issue 2, 58-66 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA SMP di Poso.

F. Rispati, Rodhiyah, R. Dewi dalam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (STudi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang termuat di Diponegoro Journal of Social and Politic tahun 2013 Volume 2 Issue 3 halaman 1 menunjukkan bahwa yaitu pelatihan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu 10,1

persen dibanding motivasi yang hanya sebesar 5 persen. Secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,3 persen.

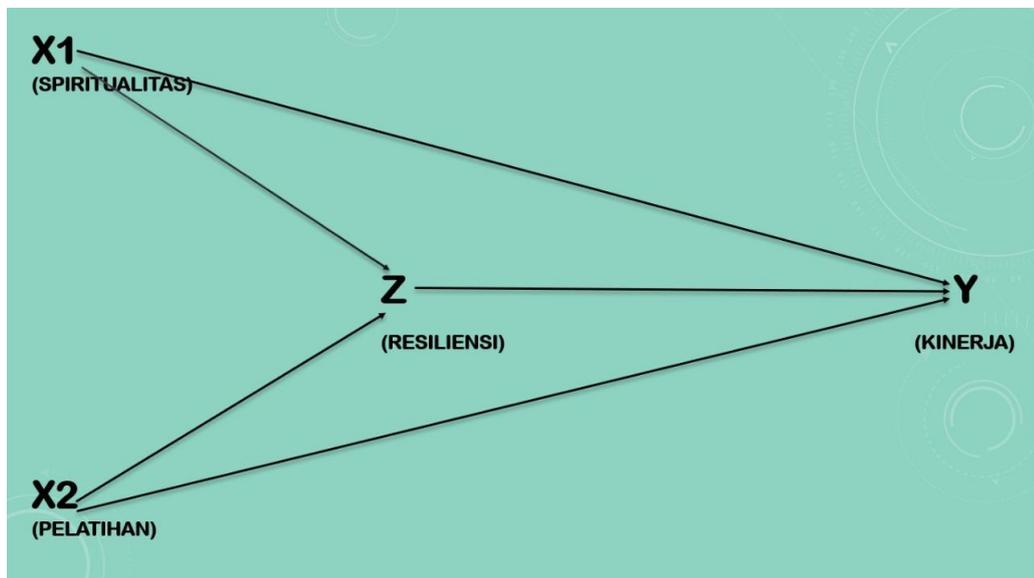
Sejalan dengan Chizanah (2011), kondisi afeksi seseorang yang ikhlas adalah stabil yang ditandai perasaan tidak terlalu senang tapi juga tidak terlalu sedih, tidak mudah marah, tidak mudah takut dan tegar. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap resiliensi terjadi berproses dan dapat di latih. Pendapat I. Saputro dalam jurnal UNISIA, XXXVIII no 84, Januari 2016 pada halaman 10 dalam artikel berjudul Pengaruh Pelatihan Kebersyukuran Terhadap Resiliensi Penderita Kanker Payudara menunjukkan bahwa

“pada proses pelaksanaan pelatihan kebersyukuran dimana partisipan diminta untuk saling bertukar kado, terlihat setiap partisipan mengucapkan terima kasih kepada pemberi kado. Ungkapan terima kasih juga diikuti dengan saling mengemukakan harapan dari kado yang telah diberikan. Praktik mensyukuri nikmat melalui ucapan terima kasih kepada orang lain yang telah berbuat atau memberikan hal baik dapat membuat partisipan terlihat bahagia yang diiringi dengan tertawa dan tersenyum sepanjang sesi ini. individu yang mampu mengungkapkan rasa terima kasih kepada orang lain menjadi lebih ekstrovert, mampu menerima dan terbuka sejalan dengan temuan Wood, Froh dan Geraghty (2010) dimana. Selama proses pelatihan, pada pertemuan kedua individu mengungkapkan belum bisa sepenuhnya ikhlas dalam menghadapi penyakit yang diderita. Seorang individu menyampaikannya sambil menangis ketika praktik syukur menggunakan hati dan lisan selesai. Terapi pada pertemuan berikutnya, setelah melakukan relaksasi dan diikuti praktik sujud syukur, individu mengungkapkan sudah bisa ikhlas terhadap penyakit yang dideritanya”.

Sedang menurut E Wahidah tahun 2018 Resiliensi Persektif Al Qur'an, yang termuat dalam *Jurnal Islam Nusantara* Volume 2, Issue 1,

105 menunjukkan bahwa Karakter resiliensi Perspektif Al Qur'an adalah yang memiliki kesabaran, ketabahan, bersikap optimis dan pantang menyerah, berjiwa besar, dan berjihad.

Berdasarkan hasil penelitian diatas kerangka berfikir untuk penelitian dengan judul Pengaruh Spiritualitas dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Resiliensi pada Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir tersebut menunjukkan bahwa

- a. Spiritualitas memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja
- b. Spiritualitas memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui resiliensi
- c. Pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja

- d. Pelatihan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui resiliensi

D. Hipotesis

Selanjutnya, resiliensi diyakini mampu menjadikan sarana mengatasi dan bertahan dalam berbagai konflik serta kesulitan yang dihadapi oleh guru. Kesulitan yang tidak mampu dihadapi dengan baik akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Oleh karenanya, kombinasi tingkat spiritualitas yang mampu meningkatkan resiliensi terhadap konflik dan permasalahan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja dari guru.

Pelatihan selain mampu meningkatkan kinerja secara langsung, diduga juga mampu meningkatkan resiliensi dan meningkatkan kinerja guru. Dengan memiliki kemampuan lebih setelah mengikuti pelatihan, maka guru akan memiliki kepercayaan diri yang lebih terhadap menghadapi konflik. Kepercayaan diri tersebut mampu menjadikan individu guru percaya dirinya mampu menghadapi konflik dan kesulitan yang ada. Kondisi tersebutlah yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja dengan mengurangi dampak negatif konflik yang ada terutama dalam pandemi covid-19 dan kondisi berat lainnya.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disusun sebagai berikut:

H1: Spiritulitas berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

H2 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

H3 : Resiliensi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

H4 : Spiritualitas melalui resiliensi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

H5: Pelatihan melalui resiliensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:14) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pada umumnya menggunakan teknik sampling random, menggunakan instrumen untuk memperoleh data, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Roudlotul Athfal di wilayah kabupaten Sleman sejumlah 65 Roudlotul Athfal, merupakan lembaga dibawah binaan Kemenang Kabupaten Sleman. Penelitian akan di laksanakan pada bulan April sampai Juni 2022 dengan rencana penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Maret	April				Mei				JUNI			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal													
2	Data Awal													
3	Uji coba instrumen													
4	analisis ujicoba													
5	pengambilan data													
6	Analisis data													
7	Laporan Hasil													
8	Finalisasi													

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Sugiono,2015:117). Populasi dalam penelitian ini adalah 160 orang Guru Roudlotul Athfal yang tersebar di 65 lembaga Roudlotul Athfal

2. Sampel

Populasi tidak diteliti secara keseluruhan melainkan cukup menggunakan sampel yang mewakilinya. Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* .(Sugiono,2015:118) Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampling Purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. teknik ini dipilih apabila peneliti memiliki pertimbangan yang sesuai dengan rumusan dan batasan penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

Adapun kriteria untuk menetapkan sampel data adalah: (1) Subyek sudah menyatu dan lama bekerja di sasaran penelitian; (2) Subyek masih

aktif terlibat dalam aktivitas pengelolaan PAUD; (3) Subyek bersedia meluangkan waktu untuk dimintai informasi yang sebenarnya; (4) Subyek tidak memiliki hubungan pekerjaan dengan peneliti ; (5) Subyek bukan merupakan ASN kemenang dan bukan guru impassing dan penerima sertifikasi . Penentuan sumber data dalam penelitian ini menggunakan *non probability* dengan teknik *purposive sample*.

Purposive sample merupakan teknik pengambilan sampel guru Roudlotul Athfal dimana sumber data primer. Teknik pengambilan sampel dengan cara *non probability sample*. teknik ini menurut Moeleng (2000:55) adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel. teknik *non probability sample* yang dipilih adalah *purposive sample*.

Selanjutnya, dari 65 Roudlotul Athfal tersebut, terdapat 177 total guru meliputi guru PNS sertifikasi maupun non sertifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Raudlatul Athfal (RA) yang ada di Sleman yakni 160 guru yang pernah mengikuti pelatihan PAUD, bukan ASN yang menyebar di 65 Roudlotul Athfal.

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan ini, terdiri dari empat variabel, yaitu tiga variabel independen atau variabel bebas dan satu variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas (X) terdiri dari Spiritualitas (X1) pelatihan guru (X2), Resiliensi (Z) sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru.

Variabel Resiliensi merupakan variabel intervening atau variabel penghubung. Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen

E. Teknik dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengambilan Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan Data Primer yang dikumpulkan dengan Teknik Survei. Teknik Survei merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan berkas pertanyaan kepada responden individu untuk kemudian direspon oleh responden (Hartono, 2010:115). Data dikumpulkan dengan menggunakan Instrumen Penelitian berupa Kuisisioner.

Pengumpulan data digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian atau menguji hipotesis yang dirumuskan. Data yang dibutuhkan oleh peneliti, dikumpulkan dengan menggunakan alat pengumpul data diantaranya berupa data primer yang diperoleh dari subjek penelitian yaitu guru Roudlotul Athfal Kabupaten Sleman dan data sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara dengan guru serta guru.

Data yang dikumpulkan melalui akan mempunyai makna apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana spiritualitas, pelatihan guru, resiliensi dan kinerja guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Analisis deskriptif meliputi mean, median, modus, standar deviasi, dan grafik. Dalam hal ini dikemukakan diskriptif jawaban dari responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi dari tiap variabel berdasarkan pada nilai skor (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan penentuan rentang skor sesuai dengan masing-masing variabel. Intensitas kondisi atau kategori dari masing-masing dapat dibedakan menjadi 4 kondisi atau kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang.

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dan dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(H - L) + 1}{\text{Kelas}}$$

Dimana:

H: Nilai maksimal = Jumlah Instrumen (N) x 4 skor maksimal

L: Nilai minimal = Jumlah Instrumen (N) x 1 skor Minimal

Menurut Sugiono (2017:157), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi, analisis regresi dan analisis jalur. Korelasi merupakan alat statistik untuk mencari hubungan antar variabel, regresi adalah alat statistik yang dapat membantu dalam melakukan prediksi atas variabel terikat dengan mengetahui kondisi variabel bebas. (Sugiono,2015:209). Analisis yang akan digunakan merupakan analisis jalur dan dan analisis korelasi.

Analisis jalur adalah merupakan pengembangan dari Regresi Berganda, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik hubungan langsung maupun tidak langsung (Hasan, 1992:12).

Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson. Keberadaan koefisien korelasional dilakukan dengan menggunakan Uji F, yaitu memakai SPSS versi 20 for windows. (Prasetyo, 2004)

2. Instrumen Penelitian

Kuesioner disusun menggunakan Bahasa Indonesia karena responden yang akan dituju adalah subjek yang fasih menggunakan Bahasa Indonesia dalam kesehariannya. Kuisisioner terdiri dari empat bagian pernyataan yang berisi tiga hingga empat pernyataan. Setiap bagian merupakan pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk yang diteliti di dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan menggunakan skala ordinal yaitu untuk mengetahui tingkatan dari data yang paling rendah hingga yang paling tinggi dan tanpa memperhatikan urutan dari data tersebut. Pengukuran skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiono,2017:165)

Butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari berbagai penelitian dengan tujuan meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran. Pengukuran ini menggunakan skala likert dengan pengukuran 1-4, dengan makna skala sebagai berikut: skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penelitian ini akan menggunakan empat instrument yaitu; (1) Kinerja; (2) Spiritualitas; (3) Pelatihan; dan (4) Resiliensi. Dibawah ini akan dijelaskan masing-masing kontruk instrument

a. Kinerja

Pengukuran kinerja didasarkan pada berbagai dimensi dari Imron dan Warsah (2019) yang mencakup aspek ; (1) *Professional Knowledge Instructional planning*; (2) *Instructional Planning* ; (3) *Differentiated instruction*; (4) *Assesment Strategies*; (5) *Assesemnet uses*; (6) *Positive*

learning; (7) Academically challenging environment; (8) Profesionalism; (9) communication

Berdasarkan berbagai konstruk dimensi diatas, dilakukan penerjemahan kepada berbagai pertanyaan agar mampu diukur dalam rangka mengetahui kinerja guru di Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Berikut kisi –kisi item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Intrumen Kinerja

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	<i>Professional Knowledge Instructional planning</i>	Kurikulum Tingkat Satuan isi kurikulum pengetahuan pedagogis guru	1-3	3
2	<i>Instructional Planning</i>	kemampuan guru dalam menyusun program tahunan program semester, RPPM, RPPH dan ketepatan waktu	4-6	3
3	<i>Differentiated instruction</i>	metode mengajar dengan media pembelajaran yang aktif dan kreatif	7-9	3
4	<i>Assesment Strategies</i>	Kemampuan guru dalam menilai masing-masing anak sesuai dengan tingkat kemampuan anak serta metode penilaian yang tepat	10-12	3
5	<i>Positive learning</i>	Kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilaian dan membuat alat evaluasi	13-15	3
6	<i>Academically challenging environment</i>	Kemampuan menciptakan lingkungan yang positif bebas perundungan dan menyenangkan	16-18	3

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
7	<i>Academically challenging environment;</i>	merespon perubahan lingkungan belajar akibat adanya aturan maupun iklim pembelajaran yang baru	19-21	3
8	<i>Professionalism</i>	komitmen guru dalam menjunjung tinggi profesionalitas dalam berbagai kondisi yang rawan dalam kondisi konflik pribadi	21-22	2
9	<i>Communication</i>	komunikasi pada berbagai pihak baik siswa, antar guru maupun terhadap orang tua	23-24	2

b. Spiritualitas

Berdasarkan berbagai konstruk dimensi diatas, dilakukan penyusunan berbagai pertanyaan agar mampumengukur tingkat spiritualitas guru di Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Tujuh aspek pengkuran adalah sebagai berikut; (1) transendensi ; (2) *Mission in life* ; (3) *Sacredness of life* ; (4) *Material values*; (5) *Altruism* ; (6) *Idealism* ; (7) *Awareness of tragic* dan; (8) *Fruit of Spirituality*. Aspek tersebut terlihat dari kisi-kisi item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. 3 Kisi-kisi Intrumen Spiritualitas

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	<i>Transendensi</i>	Keimanan yang berperan memberikan makna yang mengarahkan tujuan hidup manusia	1-3	3

2	<i>Mission in life</i>	Guru memiliki misi dalam hidup yang selaras dengan profesinya	4-5	2
3	<i>Sacredness of life</i>	Nilai hidup yang dimaknai guru	6-7	2
4	<i>Material Values</i>	Makna nilai materi yang ada dalam profesi guru	8-9	2
5	<i>Altruism</i>	Sikap mengutamakan kepentingan dan kebaikan orang lain dan tingginya spiritualitas	10-11	2
6	<i>idealism</i>	Guru menjunjung tinggi idealisme dan menyelaraskan dalam pekerjaannya	12-13	2
7	<i>Awareness of tragic</i>	Kepercayaan terhadap takdir semakin memiliki kesadaran akan eksistensinya dalam hidup	14-15	2
8	<i>Fruit of Spirituality</i>	Sikap cinta, kedamaian, kesabaran, ketenangan dan kebaikan	16-17	2

c. Pelatihan

Pelatihan bagi guru merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera dalam mendukung proses pengajaran. Konstruksi penelitian yang digunakan dalam mengembangkan pertanyaan terkait pelatihan yakni; (1) Kesadaran Pelatihan; (2) Respon Perubahan Lingkungan; (3) Peningkatan Pemahaman dan Keterampilan

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Pelatihan

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	Kesadaran Pelatihan	Mengembangkan nilai dan keinginan mengikuti pelatihan	1-2	2
2	Respon Perubahan Lingkungan	Kepuasan menghadapi kejenuhan dan penyegaran pemikiran	3-4	2
3	Peningkatan Pemahaman dan Ketrampilan	Pemahaman Pelatihan peningkatan ketrampilan penunjang performa mengajar	5-8	4

d. Resiliensi

Instrumen resiliensi disusun agar dapat mengukur tingkat resiliensi guru di Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Resiliensi dibentuk berdasarkan empat aspek resiliensi yang digunakan dalam penelitian ini: (1) *I Have*; (2) *I Am*; (3) *I Can*. Instrumen disusun untuk mengukur tingkat resiliensi guru di Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Berikut kisi-kisi item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Resiliensi

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	<i>I Have</i>	Dukungan eksternal merupakan factor diluar individu yang dapat meningkatkan kemampuan resilien	1-4	4
2	<i>I Am</i>	Dukungan internal dari individu yang dapat menjadikan pemicu untuk mengembangkan diri	5-8	4

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
3	<i>I Can</i>	Kemampuan memunculan ide-ide baru, mampu mengembangkan humor, mampu menyelesaikan tugas, mampu menyampaikan pemikiran, mampu menyelesaikan berbagai masalah, mampu mengendalikan tingkah laku, mampu meminta bantuan ketika dibutuhkan	9-14	6

F. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen ini digunakan untuk mengambil data dari Variabel bebas (X) terdiri dari Spiritualitas (X1) pelatihan guru (X2), Resiliensi (Z) sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru. Instrumen merupakan alat pengumpul data dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari sumber data yang berhubungan dengan variabel penelitian. Instrumen dapat diisi oleh semua responden penelitian dan diberikan secara langsung pada yang bersangkutan. Untuk memperoleh informasi data yang berhubungan dengan variabel, peneliti menggunakan instrumen dengan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen ini akan diukur terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan uji validitas one shoot method sedangkan untuk uji reliabilitasnya memakai alpha cronbach .

Selanjutnya untuk memperoleh instrument penelitian yang layak, terlebih dahulu akan dilakukan uji coba instrument sebelum digunakan.

1. Uji Validitas

Validitas (kesahihan) instrument adalah kecermatan suatu alat ukur menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwa, 1986:50). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. (Sobur Setiawan, 2020:45). Untuk menguji validitas kuisisioner secara statistik, digunakan uji validitas item.

Validitas item pertanyaan ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan antara satu item/butir pertanyaan terhadap item/butir total (skor total item/butir), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar item. Alat uji-nya adalah Factor Analysis (FA). Minimal nilai korelasi 0,3 (30%) antar item yang di uji, dengan uji validitas yang digunakan adalah yang memiliki nilai 99%.

2. Uji Realibilitas

Kuesioner merupakan salah satu instrument penelitian, maka sebelum digunakan harus dipastikan bahwa instrument tersebut reliabel. Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Sugiharto dan Sitinjak (2006:60) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya

sebagai alat pengumpul data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Ghozali (2009:21) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada: 1. Derajat stabilitas (stability) di uji dengan cara Test-retest Reliability (or Stability) 2. Konsistensi (consistency) di uji dengan cara Internal Consistency Reliability) yaitu dengan cara: a. Coefficient Cronbach alpha index. b. Split-half reliability index. c. Lambda reliability index. 3. Daya prediksi (predict) 4. Akurasi (accuracy). (Sobur Setiaman,2020:55).

Uji Hipotesisa

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda pada penilaian ini menggunakan persamaan yang disusun untuk mengetahui pengaruh yang pertama, Spiritualitas (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Resiliensi (Z). Persamaan kedua yaitu Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Resiliensi (Z) sebagai berikut:

$$1) \text{ Spiritualitas} = b X_1 + Y + bZ + e_1$$

$$2) \text{ Pelatihan} = b X_2 + Y + bZ + e_1$$

Keterangan

Y : Kinerja

X1 : Spiritualitas

X₂ : Pelatihan

Z : Resiliensi

b : *Unstandardized coefficients B*

e : *Standar Error*

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji T (Parsial)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Jika thitung lebih besar dari ttabel, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya.

2. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Jika thitung lebih besar dari t tabel, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini

berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat, artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tetapi jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang berbalik arah. Hubungan berbalik arah tersebut mengandung makna bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat. Begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila R semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikadi atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Spiritualitas Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskripif data yang diperoleh dari variabel spiritualitas guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa spriritualitas guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman masuk pada kategori sangat baik hal ini terbukti sebesar 58% pada kategori sangat baik, kategori baik sebesar 38%, kategori cukup 3% dan katategori kurang 1%. Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa spriritualitas guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman masuk pada kategori sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai spiritutlitas yang dimiliki oleh guru Roudlotul Athfal di Kebupaten Sleman sudah optimal.

2. Pelatihan Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskripif data yang diperoleh dari variabel pelatihan guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pelatihan guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman masuk pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan pelatihan guru yang termasuk kategori sangat baik sebesar 50%, kategori baik sebesar 46%, kategori cukup 3% dan

katategori kurang 1 responden atau 1%. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan diatas, dapat diketahui bahwa pelatihan guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman masuk pada katategori baik.

3. Resiliensi Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskriptif data yang diperolej dari variable resiliensi guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pelatihan Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman masuk pada katategori baik. Hal ini dibuktikan dengan katategori sangat baik sebesar 34 %, katategori baik sebesar 63%, katategori cukup 2 % dan katategori kurang 1 %. Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa resiliensi guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman masuk pada katategori baik.

4. Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari variabel Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pelatihan Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman masuk pada katategori baik. Hal yang dibuktikan dengan katategori sangat baik 22%, katategori baik 71%, katategori cukup 8% dan tidak ada guru yang memiliki kinerja. Berdasarkan data analisis dapat diketahui bahwa kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru Roudlotul Athfal sudah baik.

5. Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa spiritual guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman, terbukti dari nilai signifikansi $Sig = 0,037 \leq 0,05$ yang artinya terdapat ada pengaruh yang signifikan antara spiritualitas guru (X_1) dan kinerja guru (Y).

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman, terbukti dari nilai signifikansi $Sig = 0,032 \leq 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan guru (X_1) dan kinerja guru (Y).

7. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa resiliensi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman, terbukti dari nilai signifikansi $Sig = 0,001 \leq 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara resiliensi guru (X_1) dan kinerja guru (Y).

8. Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kinerja Melalui Resiliensi Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung spiritualitas dan resiliensi sebagai variabel perantara terhadap kinerja guru menunjukkan satu kompesasi yang mengarah pada rendahnya pengaruh langsung dimana kinerja guru lebih baik menggunakan pengaruh tidak langsung sebesar 0.26 melalui resiliensi, sedangkan pengaruh langsung spiritualitas sebesar 0.216 terhadap kinerja guru. Artinya spiritualitas memberikan pengaruh tidak langsung dalam meningkatkan kinerja guru melalui resiliensi. Dari pengujian ini menunjukkan bahwa spiritual dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja melalui resiliensi. Adapun besarnya pengaruh spiritualitas, resiliensi terhadap kinerja guru melalui resiliensi sebesar 56.7% dan sisanya 43.7% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

9. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Resiliensi Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan dan resiliensi sebagai variabel perantara terhadap kinerja guru menunjukkan satu kompesasi yang mengarah pada rendahnya pengaruh langsung dimana kinerja guru lebih baik menggunakan pengaruh tidak langsung sebesar 0.255 melalui pelatihan, sedangkan pengaruh langsung pelatihan sebesar 0.240 terhadap kinerja guru. Artinya pelatihan memberikan pengaruh tidak langsung dalam meningkatkan kinerja guru melalui resiliensi. Dari pengujian ini

menunjukkan bahwa spiritual dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja melalui resiliensi Adapun besarnya pengaruh pelatihan, resiliensi terhadap kinerja guru melalui resiliensi sebesar 56.7% dan sisanya 43.7% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi juga terhadap penelitian selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh spiritualitas terhadap kinerja Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman, hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi jiwa spiritualitas yang dimiliki oleh guru akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini akan berdampak pada ketercapaian tujuan pembelajaran secara maksimal.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi intensitas yang pelatihan yang diikuti oleh guru akan berdampak pada meningkatnya kinerja seorang guru.
3. Penelitian ini menjumpai bahwa resiliensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman. Hal ini berarti ketika seorang guru memiliki resiliensi yang tinggi maka hal tersebut akan berdampak pula dengan meningkatnya kinerja seorang guru.

4. Penelitian ini menjumpai bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui resiliensi. Hal ini membuktikan bahwa jika Guru Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman memiliki banyak faktor dalam meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru. Artinya resiliensi dapat dijadikan sebagai salah satu cara yang digunakan untuk mendukung spiritualitas dalam meningkatkan kinerja guru di Roudlotul Athfal Kabupaten Sleman
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui resiliensi. Hal ini membuktikan bahwa resiliensi menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung pelatihat dalam ketercapaian kinerja guru yang maksimal pada Roudlotul Athfal di Kabupaten Sleman.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja guru adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan agar senantiasa imlu yang ada didalam diri terupgrade sehingga mampu memenuhi tantangan dimasa perkembangan teknologi yang semakin pesat.
2. Perlu menumbuhkan sikap resiliensi setiap individu melalui self efficacy dengan tujuan mendukung proses pengajaran dan sebagai kekuatan tiap tenaga pengajar untuk tetap bertahan pada situasi

tertekan. Adanya resiliensi pada guru akan sangat menguntungkan sekolah, dimana guru dapat bertahan dan bangkit meskipun menghadapi kondisi yang kurang baik

3. Perlunya kesadaran pribadi masing-masing pegawai dalam peningkatan kinerja. Bentuk-bentuk kinerja diantaranya (1) *Professional Knowledge*; (2) *Instructional planning*; (3) *Differentiated instruction*; (4) *Assesment Strategies*; (5) *Assesemnet uses*; (6) *Positive learning*; (7) *Academically challenging environment*; (8) *Profesionalism*; (9) *Communication*

DAFTAR PUSTAKA

- A.Yuliani (2020), Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Masa Covid 19: Literature Review, Volume 1 Issue 1.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2011). Psikologi islami: solusi islam atas problemproblem psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. *Databoks. Katadata. Co. Id. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublikasi/2019/09/24/berapa-jumlahpenduduk-muslim-indonesia>*.
- Azlimin, Abdul Hakim, 2015. *Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality*. Journal CBAM. Vol. 2, No. 1, Mei 2015, pp 344-356.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The mediator-moderator distinction in social psychology: Conceptual, Strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bobby, K. (2018). Student Suicide on Campus: Response and Resilience. In *Perspectives on School Crisis Response* (pp. 142-151). Routledge.
- C. Wibowo (2017), Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) dan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan BNI 46 (Persero), Tbk, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume 15 Issue 1, p 1.
- Cahyani (2017), Peranan Spiritualitas terhadap Resiliensi Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi, *Jurnal : NAPZA Journal* Volume 42.
- Carlozzi, B. L., Winterowd, C., Steven Harnett, R., Thomason, N., Bratkovich, K., & Worth, S. (2010). Spirituality, anger, and stress in early adolescents. *Journal of Religion and Health*, 49(4), 445-459.
- Cicilia & Avin, (2017) *Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis* <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi> Volume 25 No 1, 54-65.
- Danang, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Buku Seru*.
- Day, C., & Gu, Q. (2014). Response to Margolis, Hodge and Alexandrou: Misrepresentations of teacher resilience and hope. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 409-412.
- Desmita, D. (2009). Mengembangkan resiliensi remaja dalam upaya mengatasi stres sekolah. *Ta'dib*, 12(1).
- Dessler, G., Sutherland, G., & Cole, N. D. (2005). *Human resources management in Canada*. Toronto, ON, Canada: Pearson Education Canada.

- E. Meiranti, A.Sutoyo (2020), Hubungan antara Kecerdasan Spiritualitas dengan Resiliensi Akademik Siswa SMK di Semarang Utara, *Indonesian Journal of Counseling and Development* Volume 2, Issue 2 tahun 2020 hal.119-130
- E. Wahidah (2018), Resiliensi Persektif Al Qur'an, *Jurnal Islam Nusantara* Volume 2, Issue 1, 105
- Ekas, N. V., Whitman, T. L., & Shivers, C. (2009). Religiosity, spirituality, and socioemotional functioning in mothers of children with autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 39(5), 706-719.
- F, Rispati, Rodhiyah, R. Dewi (2013), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang, *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2013 Volume 2 Issue 3 halaman 1
- Farooq, M., & Khan, M. A. (2011). Impact of training and feedback on employee performance. *Far east journal of psychology and business*, 5(1), 23-33.
- Girsang, M. L., Nainggolan, M. F., Silalahi, M., & Wahyuni, N. S. (2020). Kendala Guru dan Siswa dalam Menerapkan Sistem Pembelajaran Online pada masa Covid-19 di SDN 101747 Klumpang Kebun Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Pendidikan Indonesia*, 5(2), 17-23.
- Greef, A. (2005). Social skills for effective learning and resilience. Vol. 2.
- Grotberg, E. H. (1999). *Tapping your inner strength: How to find the resilience to deal with anything*. New Harbinger.
- Habibollah, J. (2012). The Impact of Spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1).
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2009). Konsep dan aplikasi PLS (partial least square) untuk penelitian empiris. *Yogyakarta: BPFE*.
- Hendrawan, S. (2009). *Spiritual Management*. PT Mizan Publika.
- Hill, J. (2000). A rationale for the integration of spirituality into community psychology. *Journal of Community Psychology*.
- I. Gala, H. Ramadhan, A. Rede (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP se-Kota Poso yang termuat dam E-Jurnal Volume 5 Issue 2, 58-66.
- Imron, I., & Warsah, I. (2019). Pengaruh Spiritualitas dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Sleman. Dalam jurnal EDUKASI: *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3), 228–237. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.602>.

- Isgandarova, N. (2005). Islamic spiritual care in a health care setting. *Spirituality and health: multidisciplinary explorations*, 85-101.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1), 1961-1966.
- Kambey, Fendy Levy. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Njonja Meneer*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kusriyanto, Bambang (2005). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2).
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- M. Ekarestu (2015), Tesis Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Universitas Atmajaya.
- M. Kinanti, N. Grasiawaty, Y. Trisnawaty (2020), Resiliensi Pada Mahasiswa : Menilik Peran Komunitas, Persona : Jurnal Psikologi Indonesia Volume 9 Issue 2 hal. 249-268.
- M.Nisa, T. Muis (2016), Study Tentang Daya Tangguh (Resiliensi) Anak di Panti Asuhan Sidoarjo A Study of Children Resilience in Sidoarjo Orphanages, FKIP, p. 40-45.
- Malik, A. R., Emzir, E., & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Strategi Pembelajaran Mobile Learning Dan Gaya Belajar Visual Terhadap Penguasaan Kosakata Bahasa Jerman Siswa SMA NEGERI 1 MAROS. *Visipena*, 11(1), 194-207.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkuprawira, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- McSherry, W. (2006). *Making sense of spirituality in nursing and health care practice: An interactive approach*. Jessica Kingsley Publishers.
- Mohamed, A. A., Wisnieski, J., & Askar, M. Syed., I.(2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review: An International Business Journal incorporating Journal of Global Competiveness*, 14.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management 14th Global ed.*

- Mousa, M., & Alas, R. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment: A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247-255.
- N. Nambre (2018), Pengaruh Kecerdasan dan Sprititual Terhadap Kinerja Karyawan PT Proconfo Indah, Universitas Sumatra Utara, *Jurnal Pembangunan Wilayah dan Kota* Volume 1 issue 3 halaman 82-91.
- N. Oktavia, K. Hayati, M. Karim (2020), Pengaruh Kecerdasan dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume 2 Issue 1 hal. 130-144.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rinerka Cipta.
- Perdana, M., & Niswah, Z. (2012). Pengaruh bimbingan spiritual terhadap tingkat kecemasan pada pasien pre operatif di ruang rawat inap rsud kajeun kabupaten pekalongan. *STIKES Muhammadiyah Pekajangan*. Tidak dipublikasikan.
- Permendikbud No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional PAUD.
- Pratama, M. (2014). *Pengaruh Supervisi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMP Negeri 9 Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Putri, R. S., Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on online home learning: An explorative study of primary schools in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 4809-4818.
- Q. Oktavian (2021), Pengaruh resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup, *Jurnal Manajemen* Volume 9 Issue 2 hal. 830.
- R. Rachmawati (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung ditahun 2017, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Volume 9, Issue 1, halaman 1.
- Rajab, A. J., Nurdin, M. S., & Mubarak, H. (2020). Tinjauan Hukum Islam pada Edaran Pemerintah dan MUI dalam Menyikapi Wabah Covid-19. *BUSTANUL FUQAH: Jurnal Bidang Hukum Islam*, 1(2), 156-173.
- S. Sulistiani, I. Nuryana (2021), Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, Volume 3 Issue 2, 176-184.
- Schreurs, A. (2002). *Psychotherapy and spirituality: Integrating the spiritual dimension into therapeutic practice*. Jessica Kingsley Publishers.

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis_Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku 2.
- Sekretariat Negara, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003.
- Septian, R. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic Bandung. *Bandung: Universitas Widyatama*.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment. New York: Plenum Press.
- Yudistira P, Chandra. Diktat Kuliah Psikometri. Fakultas Psikologi Universitas.
- Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dimasa Darurat Penyebaran Covid 19.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Swinton, J., & Pattison, S. (2001). Spirituality. Come all ye faithful. *The Health service journal*, 111(5786), 24-25.
- T, Septiani, K. Ikhwan (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawam, *Jurnal Dharmawangsa Volume 15*.
- Underwood, S. M., & Powell, R. L. (2006). Religion and spirituality: influence on health/risk behavior and cancer screening behavior of African Americans. *ABNF Journal*, 17(1).
- Warsah, I., & Imron, I. (2019). The Discourse of Spirituality Versus Religiosity in Islam. *Jurnal Al-Albab*.
- Y. Darmawan, W. Supartha, A. Rahyuda (2017), Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali di E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana volume 3 hal. 1265-1290.
- Y.Cahyani.S.Akmal (2017), Peranan Spiritualitas Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi, *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi Volume 2 Issue 1 Volume 32*.
- Yusnita, N., & Rahdian, R. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE) Volume Semester I*.
- Z. Muhtadin (2020), Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 1*.

Zehra, S., & Husain, A. (2015). Relationship between spiritual values and psychological capital among university employees. *The New Educational Review*, 39(1), 253-263