

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi/institusi memiliki dampak kepada upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai jika kinerja yang diberikan oleh sumber daya terus meningkat. Guru menjadi salah satu SDM yang terlibat selama proses pembelajaran di dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan¹. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya diukur melalui kinerja guru. Semakin tinggi kinerja yang diberikan, artinya guru tersebut berhasil selama proses mengajar. Kinerja guru dilihat dan diukur berdasarkan ketentuan tertentu berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru yang sesuai dan relevan selama proses pembelajaran. UU No. 14 Tahun 2005 tentang “Guru dan Dosen” menyebutkan bahwa, standar kinerja guru dalam proses menjalankan tugas yaitu guru mampu membuat rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil belajar. Beberapa hal yang terkait dengan kinerja guru seperti, aspek perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa².

Sekolah Luar Biasa (SLB) menjadi salah satu yayasan formal yang membutuhkan profesionalitas guru untuk menunjang capaian pembelajaran. Tugas dan peran guru di SLB berbeda dengan guru sekolah umum. Keterbatasan dan perbedaan karakteristik siswa membutuhkan penanganan yang berbeda. Guru SLB dituntut agar dapat memiliki kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dalam mengkombinasikan beragam aspek seperti kemampuan berfikir, melihat, mendengar, berbicara dan bersosialisasi. Selain itu, guru harus memiliki kemampuan merencanakan pembelajaran (RPP), menentukan metode yang sesuai dengan materi pembelajaran, melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar peserta didik yang belum memenuhi kriteria. Dalam hal ini guru dituntut agar dapat menempatkan kemampuannya dan membedakan setiap pendekatan yang digunakan selama proses pembelajaran³.

Kinerja guru sangat berarti bagi keberhasilan guru dalam menjalankan kewajibannya untuk mencapai tujuan dan standar sebagai seorang guru². Keberhasilan peserta didik menjadi tanggung jawab dan moral seorang guru. Guru adalah bagian penting dari sistem pendidikan, tanpa peningkatan kualitas mereka, pendidikan tidak dapat berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan sebagai mutu pendidikan sekolah dalam mencapai tujuan nasional. Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor *internal* (psikologis) yang berhubungan dengan potensi kejiwaan. Hal ini sangat bergantung kepada individu itu sendiri, namun demikian dapat dicegah melalui penanganan stimulasi yang tepat. Faktor *eksternal* kinerja guru berasal dari luar individu seperti halnya, gaya kepemimpinan, supervisi sekolah, lingkungan kerja, sarana dan prasarana di tempat kerja³.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang adalah stres⁴. Stres dapat muncul kepada siapa pun dan di mana pun, termasuk guru yang berada di sekolah SLB (Muhbar & Rohmawati, 2019)⁵. Berbeda dengan guru di sekolah umum, tingginya tuntutan dan beban kerja guru SLB mengakibatkan guru merasa jenuh, bosan dan berdampak kepada timbulnya stres di tempat kerja⁶. Apabila stres kerja dibiarkan tanpa tindakan dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas guru, akibatnya target/tujuan sekolah sulit tercapai⁷.

Menurut LFS (*Labour Force Survey*) tahun 2018-2019 jumlah total kasus stres kerja di Inggris adalah 602.000, dengan prevalensi 1.800/100.000 pekerja⁸. Sementara pada tahun 2019-2020 total kasus stres kerja di Inggris adalah 828.000, dengan prevalensi 2.440/100.000 pekerja⁹. Selanjutnya, dari periode tahun 2021-2022 jumlah total kasus mencapai 914.000, dengan prevalensi 2.750/100.000 pekerja. Secara statistik jumlah kasus ini jauh lebih tinggi dari periode sebelumnya. Beberapa hal yang menjadi sumber timbulnya stres kerja ini yaitu depresi, kecemasan yang disebabkan oleh tingginya tekanan kerja serta kurangnya dukungan manajerial¹⁰.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *CFO Innovation Asia Staff* (2012), tingkat stres kerja di negara-negara Asia ialah Malaysia (57%), Hongkong (62%), Singapura (63%), Vietnam (71%), Cina (73%), Indonesia (73%), dan

Thailand (75%). Di Indonesia angka ini mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya 64%¹¹. Sesuai dengan presentase tersebut pekerja Indonesia merasa jika pekerjaan menjadi pemicu utama stres. Biro Statistik Ketenagakerjaan Indonesia melaporkan jumlah hari absen pekerja akibat stres mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperhitungkan sebesar 40% kasus keluar masuknya tenaga kerja di Indonesia diakibatkan oleh masalah stres¹². Dikutip dari data Risesdas 2018 Kementrian Kesehatan RI, menunjukkan bahwa persentase jumlah penderita gangguan jiwa sebesar 9,8% dengan tingkat stres pekerjaan sebesar 35%¹³. Sehingga potensi terjadinya stres kerja pada pekerja di Indonesia cukup tinggi dilihat dari angka tersebut.

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yaitu beban kerja. Beban kerja guru meliputi kegiatan yang menuntut tanggung jawab secara fisik dan mental. Pasal 1 Permendiknas No.39 Tahun 2009 menyebutkan bahwa beban kerja minimal bagi guru adalah 24 jam tatap muka dan maksimal paling banyak 40 jam tatap muka dalam seminggu¹⁴. Beban kerja menjadi masalah pada guru SLB, mereka dituntut harus bisa mengerjakan beragam pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan karakteristik peserta didik, selain itu mereka juga dituntut agar dapat memberikan perannya sebagai terapis, pekerja sosial, paramedis maupun administrator¹⁵. Oleh karena itu beban kerja harus dibagi sesuai kemampuan guru agar dapat berpengaruh kepada kinerja serta pencapaian dari instansi tersebut¹⁶.

Berdasarkan hasil survey yang telah saya lakukan di SLB Prof.Dr.Sri Soedewi Masjchun Sofwan Kota Jambi melalui proses wawancara singkat kepada beberapa guru dari masing-masing jurusan, rata-rata guru mengalami kendala/kesulitan selama proses belajar mengajar mengenai sistem atau metode pembelajaran pada anak SLB, bagaimana teknik penanganan dan pemahaman terhadap anak serta mengendalikan emosi diri saat berinteraksi dengan anak ABK selama proses belajar. Selain itu, keterbatasan yang dimiliki oleh anak SLB ini juga menjadi salah satu penghambat dalam proses belajar, dimana materi yang seharusnya bisa diberikan secara *full* namun hanya dapat diberikan sebagian saja, selain itu kegiatan yang monoton dapat menimbulkan rasa bosan atau tidak

bersemangat pada saat bekerja. Hal ini menjadi beban tersendiri bagi guru sehingga menimbulkan stres kerja dan berdampak kepada kinerjanya selama mengajar.

Selain itu guru yang memiliki peran ganda (merangkap sebagai ketua jurusan) juga memiliki beban dan tuntutan kerja yang sangat besar, karena tanggung jawabnya bukan hanya memegang kelas saja namun seluruh hal yang berkaitan dengan jurusan. Beban kerja yang cukup banyak diluar sebagai guru seperti kegiatan di luar organisasi, perlombaan, dan menjadi panitia ujian dimana dituntut harus dapat mencapai target dengan *deadline* yang singkat dan harus sempurna sehingga membuat pikiran menjadi terpecah dan bercabang yang menyebabkan guru menjadi kurang tidur dan kurang istirahat. Ketika beban kerja terlalu berat maka menimbulkan kelelahan kerja yang secara otomatis berdampak kepada kinerja guru.

Adapun permasalahan lain yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja guru di SLB Sri Soedewi ini yaitu media yang masih kurang variatif, anak yang mudah bosan, faktor luar seperti (orang tua murid) yang menunggu dan penasaran terhadap proses belajar anaknya sehingga mereka masuk ke dalam kelas, hal ini membuat guru menjadi terganggu selama proses belajar, serta permasalahan/persoalan keluarga yang terbawa pada saat mengajar juga menjadi pemicu timbulnya stres kerja yang berakibat kepada kurang maksimalnya kinerja yang diberikan oleh guru. Dari kendala-kendala tersebut berdampak kepada kinerja guru yaitu tidak tercapainya tujuan pembelajaran secara maksimal.

Menurut penelitian Seprianto (2022), stres yang timbul dari pekerjaan disebabkan oleh adanya tekanan yang terdapat di sekolah, karena banyaknya tuntutan yang diperoleh tetapi tidak sesuai dengan kemampuan dari tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa ada korelasi antara stres kerja dengan kinerja guru, dimana apabila stres di tempat kerja rendah, kinerja guru akan meningkat¹⁷. Sementara penelitian Utami, Silvia Frida, et al (2020) menyatakan bahwa beban kerja mental guru yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Pada saat kinerja guru menurun, maka kualitas peserta didik juga ikut menurun¹⁸.

Berdasarkan kondisi yang dijelaskan tersebut, maka guru SLB sangat rentan untuk mengalami risiko stres di tempat kerja serta beban kerja mental yang beresiko kepada penurunan kinerja guru. Selain itu, masih belum banyak penelitian serupa dengan variabel yang sama dilakukan di lokasi penelitian ini. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui “ Hubungan Tingkat Stres Kerja Dan Beban Kerja Mental Dengan Kinerja Pada Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan, S.H.Kota Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disampaikan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah terdapat korelasi antara tingkat stres kerja dan beban kerja mental dengan kinerja pada guru SLB(Sekolah Luar Biasa) Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan, S.H., Kota Jambi.”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Beban Kerja Mental dengan Kinerja pada Guru SLB(Sekolah Luar Biasa) Prof.Dr.Sri Soedewi Masjchun Sofwan, S.H., Kota Jambi”.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Tingkat Stres Kerja, Beban Kerja Mental dan Kinerja pada guru di SLB(Sekolah Luar Biasa) Prof.Dr.Sri Soedewi Masjchun Sofwan, S.H., Kota Jambi.
2. Menganalisis Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja pada guru di SLB(Sekolah Luar Biasa) Prof.Dr.Sri Soedewi Masjchun Sofwan, S.H., Kota Jambi
3. Menganalisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja pada guru di SLB(Sekolah Luar Biasa) Prof.Dr.Sri Soedewi Masjchun Sofwan, S.H., Kota Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Universitas Jambi

Diharapkan temuan penelitian ini dapat menambah pustaka yang sudah ada dan membantu peserta didik berikutnya dalam pendidikan di bidang kesehatan.

1.4.2 Bagi Sekolah Luar Biasa

Memberikan pertimbangan kepada pihak sekolah terkait dengan hubungan tingkat stres di tempat kerja dan beban kerja mental kepada kinerja guru setempat agar lebih memperhatikan tingkat stres di tempat kerja serta tantangan mental yang dihadapi guru agar meningkatkan kualitas kerja guru selama proses pembelajaran.

1.4.3 Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman belajar yang diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan penelitian sehingga dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian serta sebagai pengalaman yang nyata.