

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan sektor penting dalam pembangunan manusia dan masyarakat. Di Indonesia, guru memainkan peran kunci dalam proses pendidikan, mempengaruhi perkembangan dan kualitas pendidikan siswa. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pendidikan. Namun, berbagai tantangan yang dihadapi guru, baik dari segi tuntutan pekerjaan maupun kondisi pribadi, dapat memengaruhi kinerja mereka.

Pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan bakat, potensi, minat, serta kemampuan anak agar tumbuh menjadi individu yang cerdas secara spiritual, emosional, dan intelektual. Dengan demikian, terbentuklah generasi yang beriman dan bertakwa kepada Allah Yang Maha Kuasa, berakhlak mulia, cerdas, terampil, bertanggung jawab, sehat, kuat, dan mandiri (Kadarsih et al., 2020).

Pendidikan sebagai proses pemberdayaan seumur hidup tidak hanya bertujuan untuk membantu peserta didik mengenali potensinya, tetapi juga mendorong mereka mengembangkan kompetensi diri tanpa menghilangkan jati diri dan keunikan karakter mereka (Qulub, 2019). Dalam mencapai tujuan ini, tentu terdapat tantangan yang tidak ringan, terutama bagi para pendidik yang memikul beban kerja besar demi mendorong kemajuan peserta didik.

Guru adalah faktor utama dalam keberhasilan pendidikan, yang berperan dalam membentuk kualitas siswa melalui pengajaran, bimbingan, dan keteladanan. Kualitas guru secara langsung memengaruhi kualitas siswa yang dihasilkan. Guru adalah elemen kunci dalam dunia pendidikan, yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas siswa. Guru yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi akan mampu mencetak siswa yang unggul, sedangkan guru yang kurang berkualitas cenderung menghasilkan

siswa dengan kualitas yang rendah (Karso, 2019). Guru adalah seseorang yang menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang didapatkan melalui proses pendidikan dan pelatihan khusus (Sidiq, 2018).

Menurut ketentuan pasal 28 ayat (1) PP SNP (Peraturan Pemerintah Standar Nasional Pendidik), pendidik harus memiliki persyaratan seperti kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dengan regulasi tersebut di atas, maka di samping diharapkan akan melahirkan guru-guru yang profesional juga dapat memberikan perlindungan terhadap guru baik secara hukum, profesional, keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas maupun jaminan kesejahteraan. Salah satu tantangan signifikan yang dihadapi oleh tenaga pengajar adalah menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work life balance* (WLB). Konsep *work life balance* penting karena memengaruhi kualitas hidup, kesejahteraan psikologis, serta produktivitas di tempat kerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Dalam dunia pendidikan, menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting, terutama karena jam kerja sering kali melampaui batas normal. Penelitian menunjukkan bahwa guru menghadapi tekanan dalam memenuhi target pembelajaran, kurikulum, serta tugas administratif lainnya yang memakan banyak waktu. Akibatnya, tuntutan dari dinas pendidikan maupun sekolah semakin menambah beban kerja guru (Sari et al., 2024).

Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesehatan mental juga memiliki peran penting dalam kinerja guru. Kesehatan mental mencakup kesejahteraan emosional dan psikologis yang berkaitan erat dengan stres, kecemasan, dan depresi. Jika kondisi mental seorang guru terganggu, suasana belajar menjadi kurang kondusif bagi siswa, yang pada akhirnya dapat menghambat hasil pembelajaran (Harum et al., 2023).

Kesehatan mental sering dikaitkan dengan kondisi negatif seperti penyakit atau gangguan kejiwaan akan tetapi sudah semestinya pandangan tersebut dirubah, karena kesehatan mental tidak hanya untuk dikaitkan dengan individu-individu yang memiliki gangguan kejiwaan saja. Seperti yang dikemukakan oleh Fakhriyani (2019) bahwa kesehatan mental juga berlaku bagi individu dengan kondisi mental yang baik, yaitu bagaimana seseorang dapat mengenali, mengembangkan dirinya, serta berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitarnya. Menurut data dari Pusat Data dan Informasi kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2019), pandangan negatif masih menyelimuti isu-isu kejiwaan di Indonesia karena sebagian besar masyarakatnya masih mempercayai gangguan kesehatan jiwa disebabkan oleh hal-hal yang tidak rasional atau spritual dan lebih memilih untuk menanganinya secara non-medis. Padahal, kesehatan mental manusia merupakan hal yang penting bagi setiap manusia dari yang berusia belia hingga usia dewasa lanjut.

Kesehatan mental yang baik sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat stres yang dialami seseorang. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana stres dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan cara mengelolanya dengan baik. Tingkat stres yang tinggi pada guru dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Sari et al. (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan stres kerja berdampak buruk pada kinerja guru, di mana semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin menurun efektivitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, Puspitasari (2024) menemukan bahwa tingkat stres akademik yang tinggi dapat mengurangi motivasi belajar siswa, sehingga berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan menjalani proses pembelajaran secara efektif.

Pada penelitian sebelumnya, *work life balance* saat mengalami *work from home* pada karyawan dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan

keluarga. Keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, dan karir baiknya berjalan seimbang, terkadang keseimbangan tersebut sulit dilakukan karyawan saat bekerja. Tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat mengganggu pekerjaan. Individu yang dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki keseimbangan kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan dalam kehidupan kerja (Kapahang et al., 2022).

Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas *work life balance* dalam konteks dunia kerja umum, seperti pada karyawan sektor swasta atau pekerja yang bekerja dari rumah selama pandemi, tetapi belum secara spesifik mengkaji pengaruh *work life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja guru melalui tingkat stres di sektor pendidikan, terutama di lingkungan sekolah menengah seperti SMPN 18 Kota Jambi.

SMPN 18 Kota Jambi merupakan salah satu sekolah yang terletak di Kenali Asam Bawah, Kec. Kota Baru, Kota Jambi yang memiliki jumlah guru 44 orang dan 5 orang dari bagian staff yang tentunya turut memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Pentingnya para pengajar dalam lingkup ini untuk memahami bagaimana cara untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mana di dalamnya termasuk mengenai kesehatan mental mereka yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran di sekolah ini. Contoh tantangan *work life balance* yang dihadapi guru SMPN 18 Kota Jambi ini adalah jam pengajaran yang banyak serta menyusun kegiatan program P5 secara bersamaan, yang dimana P5 (Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila) adalah program yang dirancang oleh Kemendikbudristek untuk membentuk karakter dan keterampilan hidup siswa sesuai dengan profil pelajar pancasila. Program ini merupakan bagian dari kurikulum merdeka dan menggunakan paradigma pembelajaran berbasis proyek yang bertujuan untuk membentuk profil pelajar pancasila, mendorong siswa untuk menerapkan nilai- nilai pancasila dalam kehidupan sehari- hari, mengembangkan keterampilan hidup siswa secara relevan dan kontekstual,

serta membantu siswa mengamati dan menyelesaikan permasalahan di lingkungan sekitar. Sejalan dengan pendapat Safitri et al. (2022) menyatakan bahwa Sebuah Orientasi Baru Pendidikan dalam Meningkatkan Karakter Siswa Indonesia tahun 2022. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pengembangan profil pelajar pancasila ini melakukan kegiatan pembelajaran dengan berbasis projek. Sehingga, diharapkan ke depannya peserta didik menjadi masyarakat yang mempunyai nilai karakter yang sesuai dengan nilai-nilai karakter yang tertanam di tiap butir sila-sila pada pancasila.

Dari jam pengajaran yang diberikan ke tenaga pengajar serta penyusunan P5 dapat memakan waktu pribadi tenaga pengajar tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifa et al. (2023) tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2020) tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi” menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi di Kabupaten Kudus.

Kinerja adalah hasil nyata dari suatu pekerjaan yang dapat dinilai dan diukur berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, efektivitas, dan efisiensi. Kinerja yang optimal mencerminkan pencapaian dalam hal kualitas, jumlah, kolaborasi, keandalan, serta kreativitas. Dengan demikian, kinerja mencerminkan produktivitas dan *output* karyawan sebagai hasil dari proses pengembangannya (Munawir et al., 2022). Kinerja guru yang optimal tidak hanya berdampak pada kualitas pengajaran dan ilmu yang disampaikan tetapi juga berdampak pada hasil belajar siswa. Keberhasilan guru dalam memenuhi tugas ini bergantung pada kompetensi yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemampuan mereka dalam meningkatkan profesionalisme. Kompetensi yang memadai menjadi

indikator utama dalam menilai kualitas guru sebagai pendidik dan instruktur. Guru dengan kompetensi yang memadai dan kinerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada proses pembelajaran di kelas (Sandria et al., 2022).

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru yang optimal adalah diperlukannya kenyamanan dalam proses belajar-mengajar, terutama kesehatan mental. Peneliti melakukan observasi saat mengikuti program Kampus Mengajar di SMPN 18 Kota Jambi selama 4 bulan, dari 26 Februari-13 Juni 2024, di mana peneliti juga melakukan observasi mandiri yang mana merupakan salah satu program dari Kampus Mengajar terhadap guru-guru di sekolah tersebut. Dari hasil observasi, kesehatan mental terhadap kinerja guru. Ditemukan bahwa sebagian kecil guru mengalami tekanan mental yang berdampak pada kesejahteraan emosional mereka, seperti kecemasan yang berlebihan atau kesulitan dalam mengelola stres akibat beban kerja yang tinggi. Berdasarkan observasi ditemukanlah beberapa poin permasalahan yakni; 1) guru yang kehilangan kontrol perilaku dan emosinya seperti membentak siswa atau menaikkan suara didepan siswa saat siswa tersebut melakukan kesalahan, 2) menghadapi siswa yang bermasalah dengan kesalahan fatal, 3) adanya konflik antar sesama guru. Sejalan dengan pernyataan Nurrady et al. (2022) kesehatan mental yang baik merupakan kondisi kesejahteraan individu, dilihat dari kemampuannya dari mengelola stress kehidupan, bekerja dengan produktif, serta berperan dalam komunitasnya atau hubungannya dengan lingkungan sekitar. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan mental guru memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja mereka di sekolah. Jika tidak ditangani dengan baik, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh guru tersebut, tetapi juga oleh siswa dan lingkungan belajar secara keseluruhan.

Penelitian tentang kesehatan mental yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2024) tentang “Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan JFE Shoji Steel Indonesia” Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa kesehatan mental yang baik secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan karyawan yang sehat secara mental menunjukkan tingkat kenyamanan, fokus, dan motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Vebrian (2022) tentang “Hubungan Kesehatan Mental Dengan Kinerja Perawat Dimasa Pandemi Covid-19 di RSUD Balaraja Tahun 2022” menunjukkan bahwa berdasarkan analisa bivariat yang sudah dilakukan menggunakan *Chi-Square* didapatkan hasil bahwa tidak terdapat adanya hubungan antara kesehatan mental dan kinerja perawat dengan nilai P-value 0,433.

Penelitian tentang tingkat stres yang dilakukan oleh Oktaviani et al. (2020) tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 5 Bandung” Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dengan motivasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Maryati (2017) tentang “Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja guru di SLB 1 Yogyakarta.

Berdasarkan pengamatan peneliti, para guru yang nyaman dengan lingkungan sekolah saat ini memiliki berbagai alasan yang valid. Contohnya, seperti gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan, tuntutan pekerjaan yang dianggap mampu untuk mereka jalankan, serta lingkungan pertemanan yang kekeluargaan dan saling mendukung. Sejalan dengan menurut pendapat Pianda (2018) mengemukakan bahwa tingkat pendapatan dapat memengaruhi kinerja guru. Agar guru benar- benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya dan dengan hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana

sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun bagi sebagian kecil pengajar lingkungan di sekolah ini menimbulkan ketidaknyamanan tersendiri, seperti adanya perseteruan antar kelompok yang disebabkan oleh beberapa pihak tertentu yang berkonflik, hubungan kurang baik dengan orang tua siswa yang bermasalah, serta adanya rasa senioritas antar pengajar membuat beberapa pihak merasa tertekan. Hal ini tentunya turut mempengaruhi kesehatan mental para pengajar yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *work life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja guru di SMPN 18 Kota Jambi melalui tingkat stres.

Peneliti telah mengumpulkan data fakta awal yang akan digunakan sebagai dasar dalam penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja guru di SMPN 18 Kota Jambi melalui tingkat stres. Data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi yang ada dan untuk mendukung pengembangan penelitian lebih lanjut :

1. Data Siswa

Tabel 1. 1 Data Siswa

| No. | Kelas | Jumlah Siswa | Siswa/Kelas | Jumlah Kelas |
|-----|-------|--------------|-------------|--------------|
| 1. | 9 | 264 | 33 | 8 |
| 2. | 8 | 255 | 30-33 | 8 |
| 3. | 7 | 302 | 33-34 | 9 |

Sumber : SMPN 18 Kota Jambi (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 distribusi jumlah siswa di setiap tingkat kelas menunjukkan pola yang cukup merata, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam jumlah siswa per kelas. Kelas 9 memiliki 264 siswa dengan rata-rata 33 siswa per kelas yang tersebar dalam 8 kelas, sementara kelas 8 memiliki 255 siswa dengan jumlah siswa per kelas berkisar 30 hingga 33 siswa, juga dalam 8 kelas. Sementara itu, kelas 7 memiliki jumlah siswa terbanyak, yaitu 302 siswa, dengan jumlah siswa per kelas mencapai 33 hingga 34 siswa, tersebar dalam 9 kelas.

Dari segi kepadatan siswa per kelas, jumlah siswa dalam setiap kelas relatif tinggi, berkisar antara 30 hingga 34 siswa. Secara umum, standar ideal jumlah siswa dalam satu kelas berada di angka 28 hingga 32 siswa. Dengan demikian, beberapa kelas, terutama di kelas 7, mungkin mengalami tingkat kepadatan yang lebih tinggi dari standar ideal. Hal ini dapat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran serta kenyamanan siswa dan guru dalam proses belajar-mengajar.

2. Data Guru

Tabel 1. 2 Data Guru

| No | Jabatan | Golongan | Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah |
|----|------------------|------------|-------------------------|--------|
| 1. | Kepala Sekolah | III/d | 2 | 1 |
| 2. | Waka. Kurikulum | IV/b | 3 | 1 |
| 3. | Waka. Kesiswaan | IV/a | 1 | 1 |
| 4. | Waka. Humas | III/d | 3 | 1 |
| 5. | Waka. Sarpras | III/c | 3 | 1 |
| 6. | Guru Tetap (PNS) | III/b-IV/b | 5-20 | 34 |
| 7. | Guru Tidak Tetap | - | 1-7 | 10 |

Sumber : SMPN 18 Kota Jambi (2025)

Mayoritas tenaga pendidik di sekolah ini merupakan guru tetap (PNS) dengan masa kerja bervariasi antara 5 hingga 20 tahun, menunjukkan komposisi guru yang berpengalaman dan relatif stabil. Terdapat juga 10 guru tidak tetap (GTT) yang mendukung proses pembelajaran, meskipun masa kerja mereka lebih singkat. Di jajaran manajemen sekolah, wakil kepala sekolah yang membidangi kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, dan humas semuanya merangkap sebagai guru PNS. Dengan latar belakang golongan III/c hingga IV/b dan pengalaman kerja 1 hingga 3 tahun di posisi tersebut, para wakil kepala sekolah memiliki beban ganda, yaitu menjalankan tugas manajerial sekaligus mengajar. Kondisi ini menuntut kemampuan manajemen waktu yang baik agar kinerja administrasi sekolah tetap optimal tanpa mengurangi kualitas pembelajaran di kelas.

3. Data Sarana Prasarana

Tabel 1. 3 Data Sarana Prasarana

| No. | Nama Ruang | Jumlah |
|-----|----------------------------|--------|
| 1. | Ruang Kelas | 25 |
| 2. | Lab. IPA | 1 |
| 3. | Musholla | 1 |
| 4. | Lab. Komputer | 2 |
| 5. | Ruang Perpustakaan | 1 |
| 6. | Ruang Kepala Sekolah | 1 |
| 7. | Ruang Guru | 1 |
| 8. | Ruang Tata Usaha | 1 |
| 9. | Ruang Wakil Kepala Sekolah | 1 |
| 10. | Ruang Olahraga | 1 |
| 11. | Ruang Osis | 1 |
| 12. | Ruang Kesenian | 1 |

Sumber : SMPN 18 Kota Jambi (2025)

Berdasarkan data sarana dan prasarana di SMP Negeri 18 Kota Jambi, sekolah ini memiliki total 25 ruang kelas, yang menjadi fasilitas utama dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, terdapat 1 laboratorium IPA dan 2 laboratorium komputer, yang berfungsi sebagai sarana pendukung dalam pembelajaran berbasis eksperimen dan teknologi. Ketersediaan laboratorium komputer dalam jumlah lebih dari satu menunjukkan bahwa sekolah ini memberikan perhatian terhadap literasi digital bagi peserta didiknya.

Dari segi fasilitas ibadah, sekolah memiliki 1 musholla, yang dapat dimanfaatkan oleh siswa dan tenaga pendidik untuk menjalankan aktivitas keagamaan. Selain itu, terdapat 1 perpustakaan, yang berperan sebagai sumber literasi bagi siswa dalam mendukung proses pembelajaran. Fasilitas lainnya yang tersedia meliputi ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, dan ruang wakil kepala sekolah, masing-masing berjumlah 1 unit. Keberadaan ruang-ruang ini menunjukkan adanya sarana yang memadai bagi manajemen dan administrasi sekolah dalam menjalankan fungsinya dengan baik.

Selain fasilitas akademik dan administrasi, sekolah juga memiliki ruang olahraga, ruang OSIS, dan ruang kesenian, yang mencerminkan dukungan terhadap pengembangan minat dan bakat siswa di bidang olahraga, kepemimpinan, serta seni. Dengan adanya ruang kesenian, siswa dapat mengembangkan kreativitas mereka dalam bidang seni musik, tari, dan teater, sementara ruang olahraga berfungsi sebagai tempat pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler dan kebugaran fisik siswa.

Secara keseluruhan, sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah sudah cukup lengkap untuk mendukung berbagai aspek pembelajaran dan pengembangan diri siswa. Namun, beberapa aspek masih dapat ditingkatkan, seperti penambahan jumlah laboratorium IPA agar dapat menampung lebih banyak siswa dalam kegiatan praktikum. Selain itu, mengingat pentingnya literasi dan budaya membaca, pengembangan fasilitas perpustakaan, baik dari segi koleksi buku maupun ruang baca yang nyaman, dapat menjadi prioritas dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan optimalisasi sarana dan prasarana yang ada, diharapkan proses pembelajaran di SMP Negeri 18 Kota Jambi dapat berjalan lebih efektif dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi seluruh peserta didik.

4. Data Kinerja Guru

Tabel 1. 4 Data Kinerja Guru

| Semester | %Sangat Baik | %Baik | %Butuh Perbaikan |
|--------------|--------------|---------|------------------|
| Jan-Jun 2022 | 0.00% | 100.00% | 0.00% |
| Jul-Des 2022 | 2.86% | 97.14% | 0.00% |
| Jan-Jun 2023 | 0.00% | 97.30% | 2.70% |
| Jul-Des 2023 | 2.70% | 94.59% | 2.70% |
| Jan-Jun 2024 | 0.00% | 97.30% | 2.70% |
| Jul-Des 2024 | 2.78% | 97.22% | 0.00% |

Sumber : SMPN 18 Kota Jambi (2025)

Tren kinerja guru di SMP Negeri 018 Jambi dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan perkembangan yang positif. Mayoritas guru secara konsisten berada dalam kategori baik, dengan persentase di atas 94% setiap

semester. Pada Januari-juni 2022, seluruh guru memperoleh predikat baik, tetapi dalam beberapa semester berikutnya, terjadi sedikit fluktuasi dengan munculnya kategori sangat baik dan butuh perbaikan. Kategori sangat baik pertama kali muncul pada Juli-desember 2022 dengan 2.86% guru yang mencapai predikat tersebut. Meskipun sempat menghilang pada semester berikutnya, angka ini kembali naik menjadi 2.70% pada Juli-desember 2023 dan mencapai 2.78% pada semester terakhir 2024. Tren ini menunjukkan bahwa ada peningkatan kualitas kerja bagi beberapa guru, yang bisa jadi merupakan hasil dari evaluasi dan program pengembangan kompetensi yang diterapkan oleh sekolah.

Di sisi lain, kategori butuh perbaikan mulai muncul pada Januari-juni 2023 dengan 2.70% guru masuk dalam kategori ini, dan persentase ini bertahan hingga Juli-desember 2023. Namun, pada Juli-desember 2024, tidak ada lagi guru yang mendapatkan predikat tersebut, menandakan adanya perbaikan signifikan bagi mereka yang sebelumnya memiliki kinerja kurang optimal. Peningkatan ini kemungkinan besar disebabkan oleh berbagai upaya pembinaan yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk memastikan seluruh tenaga pendidik dapat mencapai standar minimal kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan tren ini, disarankan agar sekolah fokus meningkatkan jumlah guru berkinerja sangat baik melalui penghargaan dan pelatihan. Selain itu, penting menjaga tidak adanya guru dalam kategori butuh perbaikan dengan evaluasi rutin dan pendampingan bagi yang kinerjanya menurun.

Aspek lain yang juga berperan penting dalam efektivitas kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Memastikan keseimbangan ini dapat membantu guru menjaga motivasi, kesehatan mental, serta kualitas pengajaran yang lebih baik.

Untuk menilai *work life balance* lebih lanjut, peneliti melakukan observasi awal berupa penyebaran kuesioner kepada 10 guru terkait *work life balance* di SMPN 18 Kota Jambi.

Tabel 1. 5 Observasi Awal *Work Life Balance* Guru SMPN 18 Kota Jambi

| No | Pertanyaan | Hasil | | | | | Jumlah |
|----|---|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | <i>Time Balance</i> | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | |
| 1. | Saya merasa sulit menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 10 |
| 2. | Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terlalu terburu-buru. | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 10 |
| 3. | Saya merasa tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul dengan keluarga. | 4 | 3 | 0 | 3 | 0 | 10 |
| | <i>Involvement Balance</i> | | | | | | |
| 4. | Saya tidak aktif berpartisipasi dalam diskusi atau pertemuan di tempat kerja/sekolah. | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 10 |
| 5. | Saya tidak terlibat dalam kegiatan sosial atau komunitas di lingkungan saya. | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 10 |
| 6. | Saya merasa terbebani dengan keterlibatan dalam berbagai aktivitas. | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| | <i>Satisfaction Balance</i> | | | | | | |
| 7. | Saya merasa tidak puas dengan pencapaian dalam pekerjaan atau studi saya. | 3 | 4 | 1 | 2 | 0 | 10 |
| 8. | Saya tidak puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya. | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 |
| 9. | Saya tidak merasa bahagia dan puas dengan kehidupan saya secara keseluruhan. | 4 | 2 | 0 | 1 | 3 | 10 |
| | Persentase | 26% | 31% | 13% | 17% | 13% | 100% |

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mayoritas responden cenderung merasa bahwa mereka jarang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kedua aspek tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh 31% guru yang memilih jawaban "TS" dan 26% yang menjawab "STS". Sementara itu, hanya 13% guru yang bersikap "KS" dalam menanggapi pertanyaan tersebut. Namun, terdapat pula 17% guru yang menyatakan bahwa mereka "S" merasa kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta 13% lainnya yang mengaku "SS" mengalami tantangan serupa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden tidak mengalami kesulitan yang berarti, masih ada kelompok yang merasa terbebani dengan keterlibatan dalam berbagai aktivitas dan merasa tidak puas dengan pencapaian mereka, baik dalam pekerjaan maupun studi. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk mempertimbangkan strategi atau kebijakan yang lebih mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan bagi individu yang masih mengalami kesulitan dalam aspek ini.

Menjaga *work life balance* yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja, tetapi juga berperan penting dalam kesehatan mental. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga, stres dapat berkurang, sehingga kesejahteraan emosional dan psikologis tetap optimal. Peneliti telah melakukan observasi awal mengenai kesehatan mental guru SMPN 18 Kota Jambi. Observasi ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 guru, dan data yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 6 Observasi Awal Kesehatan Mental Guru SMPN 18 Kota Jambi

| No. | Pertanyaan | Hasil | | | | | Jumlah |
|-----|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|--------|
| | Konflik Peran | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | |
| 1. | Saya merasa cemas karena tidak dapat menjalankan semua peran saya | 2 | 4 | 2 | 2 | 0 | 10 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| | dengan baik. | | | | | | |
| 2. | Saya mengalami kesulitan tidur akibat pikiran tentang berbagai tanggung jawab saya. | 2 | 3 | 0 | 2 | 3 | 10 |
| 3. | Saya merasa kurang termotivasi untuk menjalankan aktivitas sehari-hari karena beban peran yang saya jalani. | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| | Ambiguitas Peran | | | | | | |
| 4. | Saya mengalami stres akibat ketidakjelasan dalam tanggung jawab saya. | 4 | 3 | 0 | 1 | 2 | 10 |
| 5. | Saya merasa kehilangan motivasi karena tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam peran saya. | 4 | 3 | 2 | 0 | 1 | 10 |
| 6. | Saya merasa mudah frustrasi dan emosional akibat ketidakjelasan dalam harapan terhadap saya. | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 10 |

| | Beban Kerja yang Berlebihan | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|----|
| 7. | Saya merasa kelelahan secara fisik dan mental akibat beban kerja saya. | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 10 |
| 8. | Saya merasa mudah marah atau frustrasi akibat tuntutan pekerjaan atau studi yang tinggi. | 2 | 4 | 1 | 0 | 3 | 10 |
| 9. | Saya sering merasa stres atau cemas akibat beban kerja yang berlebihan. | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 10 |
| | Tanggung Jawab | | | | | | |
| 10. | Saya merasa cemas karena takut tidak dapat memenuhi tanggung jawab saya dengan baik. | 2 | 2 | 0 | 5 | 1 | 10 |
| 11. | Saya mengalami kesulitan tidur karena terlalu memikirkan tanggung jawab saya. | 2 | 4 | 0 | 2 | 2 | 10 |
| 12. | Saya sering merasa lelah secara emosional akibat | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 10 |

| | | | | | | | |
|-----|--|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | banyaknya tanggung jawab yang harus saya tangani. | | | | | | |
| | Pengembangan Karir | | | | | | |
| 13. | Saya mengalami kecemasan mengenai masa depan karir saya. | 2 | 1 | 5 | 0 | 2 | 10 |
| 14. | Saya merasa stres karena persaingan dalam pengembangan karir saya. | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 10 |
| 15. | Saya merasa takut gagal dalam mencapai tujuan karir saya. | 2 | 4 | 2 | 0 | 2 | 10 |
| | Persentase | 23% | 29% | 16% | 14% | 18% | 100% |

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner, terlihat mayoritas guru memberikan jawaban pada kategori "TS" (29%) dan "STS" (23%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengalami konflik peran, ambiguitas peran, serta beban kerja yang cukup signifikan. Sementara itu, persentase kategori "KS" (16%), "S" (14%), dan "SS" (18%) menunjukkan bahwa ada sejumlah guru yang merasa lebih sedikit terpengaruh oleh faktor-faktor tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat stres dan kecemasan yang berkaitan dengan peran, tanggung jawab, serta pengembangan karir cukup tinggi di kalangan guru, yang berpotensi mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Setelah membahas dampak kesehatan mental yang dirasakan guru, penting juga untuk meninjau lebih lanjut bagaimana tingkat stres yang

mereka alami berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi keseharian mereka. Peneliti telah melakukan observasi awal mengenai tingkat stres guru SMPN 18 Kota Jambi. Observasi ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 guru, dan data yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1. 7 Observasi Awal Tingkat Stres Guru SMPN 18 Kota Jambi

| No. | Pertanyaan | Hasil | | | | | Jumlah |
|-----|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|--------|
| | Biologis | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | |
| 1. | Saya mengalami sakit kepala tanpa sebab yang jelas. | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 10 |
| 2. | Saya mengalami gangguan tidur seperti sulit tidur atau sering terbangun di malam hari. | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 | 10 |
| 3. | Saya mengalami keringat berlebih, terutama di telapak tangan atau dahi, tanpa sebab yang jelas. | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| | Psikologis | | | | | | |
| 4. | Saya merasa cemas atau khawatir tanpa alasan yang jelas. | 2 | 3 | 3 | 0 | 2 | 10 |
| 5. | Saya merasa mudah tersinggung atau marah tanpa sebab yang jelas. | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 10 |
| 6. | Saya mengalami perubahan suasana | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 10 |

| | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|-----------|------------|-------------|--|
| hati yang drastis dalam waktu singkat. | | | | | | | |
| Persentase | 23% | 27% | 27% | 6% | 17% | 100% | |

Sumber : Data Diolah (2025)

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas guru berada dalam kategori "TS" dan "KS" dengan masing-masing persentase 27%, menunjukkan bahwa banyak guru mengalami stres dalam tingkat sedang, baik secara biologis maupun psikologis. Sebanyak 23% guru berada di kategori "STS", yang mencerminkan adanya gejala stres ringan, sedangkan 17% berada di kategori "SS", yang mengindikasikan tingkat stres yang lebih tinggi. Hanya 6% guru yang berada di kategori "S", menandakan bahwa sedikit guru yang tidak terlalu terpengaruh oleh stres. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa stres yang dialami guru bervariasi, dengan kecenderungan lebih banyak mengalami kecemasan, perubahan suasana hati, dan gangguan tidur.

Dari hasil observasi yang diperoleh, ditemukan bahwa kinerja guru umumnya berada dalam kategori baik, dengan sebagian besar guru memiliki kebiasaan positif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Namun, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) masih menjadi tantangan, di mana sekitar 17% guru sering merasa sulit menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kesehatan mental guru juga menjadi perhatian, dengan 18% guru mengalami konflik peran dan beban kerja yang cukup tinggi. Observasi tingkat stres menunjukkan bahwa mayoritas guru mengalami stres dalam tingkat sedang hingga tinggi, yang dapat berdampak pada efektivitas kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kesehatan mental guru guna mendukung kinerja mereka secara optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk merancang program

dukungan yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan memahami langkah-langkah strategis dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat simpulkan hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran kinerja guru, *work life balance*, kesehatan mental, dan tingkat stres pada SMPN 18 Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap tingkat stres guru SMPN 18 Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap tingkat stres guru SMPN 18 Kota Jambi?
4. Bagaimana pengaruh tingkat stres terhadap kinerja guru di SMPN 18 Kota Jambi?
5. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru secara langsung?
6. Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja guru secara langsung?
7. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru secara tidak langsung?
8. Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja guru secara tidak langsung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru, *work life balance*, kesehatan mental, dan tingkat stres pada SMPN 18 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap tingkat stres guru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan mental terhadap tingkat stres guru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat stres terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru secara langsung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja guru secara langsung.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru secara tidak langsung.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja guru secara tidak langsung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan kesehatan mental dalam konteks pendidikan. Temuannya berpotensi menyempurnakan teori yang ada terkait pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru, serta memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang menjembatani hubungan tersebut. Dengan begitu, penelitian ini dapat memperkuat literatur kesejahteraan kerja, menyempurnakan model teoritis, dan menjadi dasar bagi pengembangan teori di bidang produktivitas dan kesejahteraan kerja di sektor pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti, untuk mengetahui hubungan *work life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja guru pada SMPN 18 Kota Jambi.

- 2) Bagi guru, memberikan pemahaman tentang pentingnya *work life balance* dan kesehatan mental dalam meningkatkan kinerja serta mengelola tingkat stres agar tetap produktif dalam mengajar.
- 3) Bagi sekolah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.