

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu profesi yang memiliki tugas dan peran penting dalam perkembangan dunia Pendidikan. Guru berperan menyampaikan ilmu kepada para siswa (Jaenudin & Sahroni, 2021). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Makmun (dalam Rahmat, 2018) mengemukakan pula bahwa guru berperan untuk memelihara, mengembangkan, meneruskan, serta menjadi penerjemah sistem nilai ilmu pengetahuan maupun nilai masyarakat kepada peserta didik. Berdasarkan dua sumber di atas dapat dipahami bahwa tugas dan tanggung jawab sebagai guru sangatlah besar dan kompleks.

Praktiknya, setiap hari guru harus mengerjakan berbagai tugas-tugas yang cukup banyak seperti merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran, lalu melakukan pengkajian kurikulum dan RPP. Guru berperan untuk mendidik para siswa dari segi pengetahuan dan moral, membangun motivasi siswa, dan menjadi pendamping siswa selama masa pembelajaran. Guru memiliki kewajiban untuk mengajar selama 40 jam tiap minggu dan kadang kala harus ikut berpartisipasi untuk membimbing kegiatan

ekstrakurikuler di sekolah. Pada tahapan akhir, guru harus membuat laporan perkembangan belajar tiap individu peserta didik (Permendikbud, 2018).

SMA A adalah salah satu sekolah swasta Kristen di Makassar yang berdiri sejak tahun 1968. Sekolah ini menghadapi berbagai macam permasalahan. Beberapa informasi yang peneliti peroleh dari sekolah yaitu tiap tahun terjadi penurunan jumlah siswa baru, terjadi pula penurunan jumlah tenaga guru karena resign dan mutasi, hingga permasalahan seperti kurikulum dan fasilitas yang dimiliki sekolah dirasakan kurang bersaing dengan kurikulum dan fasilitas yang ada pada sekolah berstandar internasional.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru yang dilakukan pada 2 Juli 2024 memperoleh informasi bahwa beberapa guru merasakan terjadinya perubahan pola dan sistem mengajar yang tidak mereka pikirkan sebelumnya akan terjadi. Posisi sekolah yang memiliki jumlah siswa yang tidak ideal membuat pihak Yayasan memutasi beberapa guru ke unit sekolah lain untuk mengefisienkan biaya operasional sekolah, sehingga hanya mempertahankan jumlah guru yang minimal berdasarkan aturan dari dinas pendidikan. Walaupun demikian, pada kenyataannya beberapa guru masih memiliki kekurangan jam mengajar. Hal ini membuat guru tersebut harus mengambil beberapa tugas yang tidak semestinya mereka kerjakan. Beberapa guru harus mengajarkan mata pelajaran lain diluar keahlian dan kompetensinya.

Tidak hanya itu saja, Sekolah ini memiliki banyak program kegiatan seperti *live in* dimana guru dan siswa pergi ke daerah seperti toraja atau malino untuk tinggal bersama dengan para penduduk setempat. Guru mengawasi jalannya

kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh siswa selama 1 minggu, dengan mengikuti proses kegiatan yang dilakukan seperti mengawasi siswa melakukan bersih-bersih di beberapa tempat, turun ke persawahan, dan lainnya. Program lain yang dilakukan adalah Kemah di sekolah, dimana kegiatan ini diadakan dengan harapan agar tidak ada senioritas antar angkatan siswa. Guru dan siswa tinggal bersama di lingkungan sekolah, pihak sekolah menyediakan makanan yang cukup untuk seluruh jumlah siswa dan guru. Program lainnya adalah *field trip* ke daerah-daerah, dan Festival. Festival merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah, di mana guru dan siswa berpartisipasi menjadi panitia. Beberapa guru akan ikut membantu siswa dalam melaksanakan jalannya program festival, seperti menyediakan konsumsi para siswa, menjadi wasit, mengurus pembagian jadwal tanding, dan lainnya. Semua program harus dijalankan dengan jumlah sumber daya guru yang seadanya. Beberapa guru mengakui bahwa mereka harus mengkoordinir dan mengerjakan program kegiatan ini pada waktu istirahat dan bahkan menyita waktu libur mereka (Hasil wawancara dengan YN, wakil kepala sekolah).

Guru disekolah ini juga menghadapi banyak tugas terkait administrasi pengajaran seperti membuat Silabus, RPP, program semester, program tahunan, modul ajar, membuat soal dan penilaian/evaluasi tiap siswa dan lain sebagainya. Selain itu, Perubahan kurikulum yang belum tuntas, menyisakan banyak sekali pekerjaan administrasi yang perlu diselesaikan (Hasil wawancara dengan YS, kepala sekolah). Berikutnya, guru sekolah swasta (seperti sekolah X) harus mengerjakan laporan untuk dua pihak yaitu pihak Dinas pendidikan dan

Yayasan, hal ini menggandakan pekerjaan bagi guru. Salah satu guru senior (guru AB) juga menghadapi kendala terkait penguasaan teknologi. Subjek merasa kewalahan untuk menggunakan teknologi seperti program Komputer. Guru AB kemudian menambahkan bahwa tiap guru dituntut untuk membuat dan menemukan metode mengajar yang tepat untuk siswa dalam jangka waktu yang singkat. Kadang kala guru ini merasa bahwa semua tuntutan tugas tersebut harus diselesaikan dengan baik tanpa memperhitungkan kondisi guru yang mungkin sedang berada dalam situasi yang kurang baik, misalnya adanya beban/masalah lain yang dihadapi oleh guru diluar sekolah (dirumah). Semua keadaan ini membuat guru kelebihan beban pekerjaan dan seringkali mengalami kesulitan dan dilema untuk membagi waktu untuk tugas mengajar dengan tugas-tugas tambahan yang lain.

Agyapong, dkk (2023) mengemukakan bahwa guru merupakan profesi yang memiliki banyak tekanan serta tuntutan. Banyaknya tuntutan dan tekanan dalam profesi guru, sesuai yang dipaparkan pada paragraf sebelumnya dapat membuat guru mengalami stres kerja. Selye dalam Riggio (2013) mengemukakan bahwa stres merupakan reaksi psikologis terhadap ancaman dari suatu kejadian di lingkungan. Stres kerja merupakan stres yang disebabkan oleh peristiwa di tempat kerja. Stres kerja disebabkan oleh beberapa pemicu atau *stressor* dan *stressor* ini berasal dari tugas dan peran. Sumber stres kerja dari tugas salah satunya adalah tugas yang terlalu banyak, dimana tugas ini muncul dari pekerjaan yang membutuhkan kecepatan kerja ataupun konsentrasi yang tinggi (*work overload*) (Riggio, 2013). Hal ini sesuai dengan *challenge stressor* yang

dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017). *Challenge stressor* dihubungkan dengan tugas yang terlalu banyak, tuntutan untuk menyelesaikan tugas, dan urgensi waktu. Tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan stress pada individu yang bekerja.

Sumber stres selain dari tugas juga dapat berasal dari peran individu dalam bekerja. Riggio (2013) mengemukakan bahwa sumber stres dari peran individu terbagi menjadi ketidakjelasan pekerjaan, kekurangan kontrol, kondisi pekerjaan fisik, stres interpersonal, pelecehan, perubahan organisasi, dan konflik pekerjaan-keluarga. Beberapa sumber stres dari peran ini dirasakan oleh guru di SMA A. Beberapa guru yang kekurangan jam kerja harus rela mengajar pada mata pelajaran lain yang tidak sesuai dengan kompetensinya (*job ambiguity*). Guru-guru mengalami lack of control karena merasa tidak memiliki kendali terhadap banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, apalagi pada pekerjaan yang memiliki deadline. Stres guru juga berasal dari *organizational change*. Stres karena perubahan organisasi ini merupakan imbas dari menurunnya siswa baru tiap tahun yang membuat pihak Yayasan harus melakukan beberapa kebijakan yang berdampak pada organisasi dan guru. Hasil wawancara dengan guru AB mengindikasikan bahwa guru kadangkala juga menghadapi konflik antara pekerjaan di sekolah dengan beban/masalah dirumah.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada 13 Juni – 21 Juni 2024 secara *online* melalui *google form*, menunjukkan bahwa ada kecenderungan guru pada SMA A mengalami stres kerja. Peneliti melakukan

pengukuran menggunakan skala stres kerja pada 24 Juli 2024 kepada 16 orang guru dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 66,73% guru yang menunjukkan tingkat stres yang berada pada ditingkat sedang. Kemudian, terdapat 33,33% guru yang memiliki tingkat stress pada kategori rendah. Dengan demikian peneliti menemukan bahwa cukup banyak guru yang mengisi survey di SMA A mengalami stres kerja pada kategori sedang daripada guru yang mengalami stress kerja kategori rendah.

Stres kerja dapat memberikan dampak bagi individu maupun organisasi secara positif dan negatif. Nurdiawati dan Atiatunnisa (2018) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, kreatifitas, serta kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, dan tingkat absen yang tinggi. Stres kerja pada guru dapat mengakibatkan penurunan fokus sehingga mengganggu kinerja, produktivitas dan motivasi guru dalam bekerja, dan hal ini akan merugikan sekolah, guru itu sendiri, dan siswa yang diajar.

Individu yang bekerja seharusnya dapat merasakan tujuan dan pencapaian dalam pekerjaannya yang menghasilkan kepuasan kerja (Riggio, 2013). Kenyataan yang terjadi pada guru SMA A yaitu ditemukan bahwa guru-guru mengalami stres kerja karena mereka harus dihadapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang terlalu banyak. Disatu sisi pekerjaan yang banyak tersebut masih sulit dikontrol jika melihat situasi dan kondisi yang dihadapi oleh sekolah A saat ini. Namun disisi lain, keadaan/situasi kerja ini membuat guru-guru di

sekolah A ini mengalami stress kerja. Keadaan ini menurut peneliti merupakan hal yang tidak seharusnya dialami oleh para guru, terutama di sekolah A. Guru seharusnya dapat mengerjakan pekerjaan mereka secara professional dan dapat mengelola stress kerja yang muncul dari pekerjaan mereka. Para guru di sekolah A sebaiknya mendapatkan bantuan untuk mengatasi permasalahan terkait stress kerja yang mereka alami saat ini sehingga menurut peneliti, perlu dilakukan intervensi terhadap stres kerja pada guru SMA A.

Jenis pelatihan yang dapat dilakukan ada 2, yakni pelatihan ke organisasi dan pelatihan ke individu. Pelatihan yang dilakukan berfokus pada individu karena pelatihan organisasi akan lebih sulit dan membutuhkan waktu yang lebih lama dari pelatihan individu. Organisasi juga mengalami perubahan sehingga untuk melakukan pelatihan pada sistemnya, hanya mengintervensi stres kerja selama beberapa waktu sehingga kurang efektif untuk menurunkan stres kerja. Tetapi, ketika dilakukan pelatihan pada individu, individu akan memiliki bekal untuk melakukan intervensi meskipun terjadi perubahan pada lingkungan dan sistem organisasinya.

Intervensi yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja terbagi menjadi dua, yakni pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan individu merupakan upaya pendekatan perilaku atau kognitif untuk mengatasi tuntutan internal dan konflik yang melampaui kemampuan coping individual pada umumnya. Teknik yang umumnya dilakukan ialah program untuk meningkatkan kondisi fisik individu seperti melakukan olahraga atau program diet (Riggio, 2013). Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa

pendekatan individu yang terbukti efektif yakni teknik manajemen waktu, olahraga fisik, teknik relaksasi, dan dukungan sosial. Pendekatan organisasi merupakan tahapan yang organisasi ingin lakukan untuk mengurangi tingkat stres di organisasi (Riggio, 2013). Pendekatan ini menggunakan peningkatan *person job fit*, meningkatkan pelatihan dan orientasi program karyawan, meningkatkan *sense of control* karyawan, menghilangkan manajemen yang memberikan hukuman, menghilangkan kondisi pekerjaan yang berbahaya, dan menyediakan dukungan dan lingkungan kerja dalam tim.

Salah satu pendekatan individu untuk mengatasi stress kerja dalam organisasi adalah pelatihan manajemen stress. Pelatihan merupakan suatu metode pemberian fasilitas bagi pembelajaran karyawan, retensi dan *transfer of job* berkaitan dengan perilaku individu yang umumnya dilakukan oleh organisasi (Riggio, 2013). Ramadhani dan Ardias (2020) menyatakan bahwa manajemen stres merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri, melakukan pencegahan terjadinya stres, dan meningkatkan batasan stres pada diri individu. Pelatihan manajemen stres merupakan metode pembelajaran karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu untuk mengendalikan diri, mencegah stres, dan meningkatkan batasan stres.

Pelatihan manajemen stres pada guru merupakan salah satu intervensi yang akan dilakukan oleh peneliti untuk membantu guru SMA A mengatasi stress kerja mereka. Salah satu pendekatan atau metode yang dapat digunakan dalam manajemen stress yaitu teknik inokulasi stress. Meichenbaum (dalam Erford, 2017) mengemukakan bahwa teknik inokulasi stress merupakan teknik untuk

membantu klien mengatasi stressor ringan yang akan memungkinkan klien untuk mengembangkan toleransi pada stres yang negatif. SIT (*Stress Inoculation Training*) merupakan teknik yang dapat diaplikasikan untuk manajemen stress karena membantu klien untuk memperkuat keterampilan *copingnya*. Metode SIT memiliki tiga tahapan yaitu fase konseptualisasi (pemahaman akan stress), tahapan perolehan keterampilan dan berlatih (mempelajari teknik coping kognitif dan perilaku) dan fase aplikasi dan penyelesaian (transfer keterampilan dan hasil latihan kedalam dunia nyata). Berdasarkan tahapan yang dimiliki oleh metode SIT ini maka peneliti menyimpulkan bahwa metode ini cukup komprehensif untuk mengelola stress kerja karena metode ini mengajarkan klien mulai dari pengenalan stress, keterampilan untuk mengatasi stress hingga praktek langsungnya ke dunia nyata.

Flaxman dan Bond mengemukakan bahwa SIT menjadi model dominan untuk latihan pengelolaan stress di tempat kerja selama dua dekade (Erford, 2017). Hasil penelitian Forman (1982) menemukan bahwa program dengan teknik perilaku-kognitif dengan dasar SIT berhasil menurunkan tingkat kecemasan dan stress pada guru. Cecil dan Forman (1990) juga mengemukakan bahwa pelatihan inokulasi stress lebih efektif untuk menurunkan stress pada guru. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Rahayu (2015) yang mengemukakan bahwa pelatihan stress inokulasi dapat meningkatkan coping skills pada guru yang telah mengajar selama lebih dari 3 tahun. Dari berbagai penjelasan diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan pendekatan

individu berupa pemberian pelatihan inokulasi stress untuk menurunkan stres kerja pada guru SMA A.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap penurunan tingkat stres kerja pada guru SMA A?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap penurunan tingkat stres kerja pada guru SMA A

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait efektifitas pelatihan manajemen stres sebagai intervensi untuk stres kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah untuk mengantisipasi stres kerja yang dialami oleh guru yang bekerja di SMA A.

b. Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan bagi guru agar dapat mengidentifikasi lebih lanjut mengenai stres kerja yang dialami oleh individu selama bekerja.