

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Bangsa Indonesia dengan jumlah penduduknya yang besar, telah memiliki modal sumber daya manusia yang secara kuantitatif cukup besar. Pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta dapat memungkinkan warganya mengembangkan diri, baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah. Pendidikan salah satu bentuk usaha manusia dalam rangka mempertahankan keberlangsungan kehidupan atau budaya manusia itu sendiri. Dengan kata lain, pendidikan merupakan salah satu strategi budaya bagi manusia untuk mempertahankan eksistensinya.

Lembaga pendidikan sekolah merupakan tempat untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas berkompeten dalam bidangnya masing-masing melalui proses belajar mengajar. Guru merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan lembaga pendidikan sekolah dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya tentang bagaimana dapat menciptakan hasil pembelajaran secara optimal, memiliki keterampilan dasar pembelajaran, kualifikasi keilmuannya juga optimal, performance di dalam kelas maupun luar kelas tidak diragukan, dan akan tetap setia menjunjung tinggi kode etik profesinya. PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa guru adalah pendidik profesional. Tak

seorang pun dapat membantah bahwa guru berada di garda depan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Mereka telah melahirkan banyak dokter, insinyur, menteri, bahkan presiden. Tidak heran apabila guru dielu-elukan sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa”.

Di dalam melaksanakan pekerjaannya para guru dapat mengalami stres kerja. Banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi guru, menjadikan stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindarkan oleh guru. Tanggapan setiap guru terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda. Bagi guru yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menjadi penyebab stres kerja, selain itu tidak adanya kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zamralita(2003)¹ terhadap 81 guru swasta katolik di Jakarta Barat, bahwa stres kerja yang bersumber dari dimensi struktur organisasi dapat disebabkan oleh sikap atasan yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, sedangkan di sisi lain para guru menginginkan ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu adanya ketidakkonsistenan pelaksanaan peraturan dan kebijakan yang dibuat sekolah juga dapat menjadi sumber stres kerja karena para guru merasa tidak diperlakukan sama dan tidak adil.

Desain pekerjaan yang dirancang oleh pihak sekolah dapat juga menjadi sumber stres. Desain pekerjaan memiliki indikator beban pekerjaan (mengajar), keterkaitan tugas dan variasi tugas. Beban mengajar yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat menjadi sumber stres kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja. Beban mengajar yang berlebihan dapat menimbulkan keterbatasan dalam mempersiapkan proses pembelajaran yang baik. Kondisi ini dapat menjadi sumber stres kerja.

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya kinerja². Selain itu juga terjadi penurunan kepuasan kerja, kepuasan kerja akan mengarahkan pekerja kearah tampilan kerja yang

¹ Zamralita, 2003, *Hubungan Antara Self Efficacy dan Stres Kerja guru (studi pada 81 guru SMU swasta katolik di Jakarta Barat)*, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

² Jacinta, R.F., *Summary of Citing Internet Sites, Stres Kerja (Online)*, 26 september 2002

produktif dan kinerja yang optimal ketika sumber stres sedikit/minimal. Pengertian stres yang berkembang secara umum adalah stres semata-mata bersifat negatif sedangkan stres yang bersifat positif tidak pernah diperhitungkan.

Besarnya tanggung jawab, beban, dan tuntutan kerja yang harus ditanggung oleh guru tidak sebanding dengan pandangan masyarakat terhadap profesi guru dan gaji yang diterimanya. Keadaan inilah yang menyebabkan guru memiliki kemungkinan lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan dengan profesi lainnya. Besarnya stresor (faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres) dapat meningkatkan tingkat stres kerja guru yang dapat mempengaruhi kinerja dan pengajaran guru. Persepsi yang berbeda-beda mengenai stresor oleh diri individu dapat menyebabkan berbedanya tingkat stres pada guru.

Stres pekerjaan di kalangan guru telah mendapat perhatian di negara barat. Ini dibuktikan dengan banyaknya kajian stres yang telah dijalankan pada guru (Kyriacou dan Sutcliffe, 1977, 1978, 1979; Gmelch et al. 1984; Mc Cormik dan Solman, 1992) dalam Zakiah(2003)³.

Hasil dari kajian stres pada guru ini menunjukkan betapa seriusnya masalah stres pada guru. Guru-guru menyadari bahwa stres yang berlebihan akan mengurangi prestasi dan kesehatan guru di mana guru akan berhadapan dengan tekanan. Menurut Zainal (1983) dan McCormick et al. (1992) dalam Zakiah(2003)⁴, pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih, karir yang tidak berkembang dan menjalani peran ganda mengakibatkan para guru mengalami stres kerja. Dodge, D. dan Martin, W. (1993) juga telah menjalankan kajian yang sama pada guru-guru sekolah menengah di Malta. Beliau mendapati hampir 50 persen guru tersebut mengalami kadar stres yang cukup, 30,7 persen mengalami kadar stres yang rendah, dan selebihnya sebanyak 15 persen responden mempersepsikan bahwa tugas mereka mendatangkan tahap stres yang tinggi kepada mereka dan

³ Zakiah, 2003, *Stres Kerja di Kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah*, Universitas Teknologi Malaysia, Johor.

⁴ Ibid, hal.6

pengalaman kerja mempunyai hubungan dengan faktor-faktor stres. Antaranya waktu bekerja di sekolah menyebabkan seorang guru itu mencapai stres yang tinggi. Ini karena guru itu perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah, penyesuaian diri dengan rekan sekerja dan berbagai tingkah laku siswa. Sangat penting kajian tentang stres pada guru-guru karena akan memberi dampak pada kualitas pendidikan. Menurut Akhito Shimazu et. al dalam Noriah(1994)⁵ yang mengkaji tentang pengurusan stres, dukungan sosial dan cara mengatasi stres ke atas 24 orang guru di Hiroshima menyatakan bahwa sumber-sumber stres pada guru adalah lingkungan sekolah, hubungan interpersonal, faktor organisasi, hubungan dengan orang tua siswa, beban kerja yang berlebih, desain pekerjaan, kaitan antara rumah dan sekolah, dan masalah siswa.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti mencoba mempelajari stres kerja para guru di 8 Sekolah Dasar Negeri kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat. Tingkat stres kerja yang dialami oleh guru bisa diukur berdasarkan rating terhadap pembangkit stres yang dialaminya. Pembangkit stres bersifat sangat pribadi terhadap masing-masing individu. Semakin tinggi dan semakin sering mereka berhadapan dengan pembangkit stres (stresor) dialaminya maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu tersebut.

Menurut Spielberger (2001) dalam Muchlas(2005)⁶ menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres dapat juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres dapat pula di definisikan sebagai respon individu terhadap tuntutan yang dihadapinya. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu tuntutan internal yang timbul sebagai tuntutan fisiologis dan tuntutan eksternal yang muncul dalam bentuk fisik dan sosial. Stres adalah fenomena

⁵ Noriah, 1994, *Pola Pemilihan Respon Menangani Stres dan Hubungan Dengan Sumber Stres di Kalangan Guru-guru*, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.

⁶ Muchlas, M., 2005, *Perilaku Organisasi*, Gajah Mada University Press, hal. 491

universal, dimana setiap orang mengalaminya dan memberi dampak secara total baik fisik, emosi, intelektual, sosial dan spiritual (Kozier & Erb, 1998)⁷.

Menurut Luthan(1995)⁸ sumber-sumber stres kerja terdiri dari variabel dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu .

Menurut Sekaran (2003)⁹, penelitian dilakukan untuk dua tujuan berbeda :

1. Untuk memecahkan masalah mutakhir yang dihadapi oleh manager dalam konteks pekerjaan yang menuntut solusi tepat waktu dalam hal ini disebut penelitian terapan (Applied Research).
2. Untuk menghasilkan pokok pengetahuan dengan memahami terhadap masalah tertentu yang terjadi dalam organisasi dapat diselesaikan, disebut penelitian dasar (Basic Research).

Bertolak dari uraian diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian terapan (Applied Research) dan berusaha untuk mengkaji masalah stres kerja yang terjadi pada organisasi saat ini serta mencari metode untuk memecahkannya berdasarkan berbagai gejala stres kerja, sumber-sumber yang menyebabkan stres kerja dan memprioritaskan faktor-faktor yang paling utama yang menjadi penyebab stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri.

I.2 Identifikasi Masalah

Dalam Sekaran(2003)¹⁰ masalah dapat berkaitan dengan: (1) masalah saat ini, dimana manager mengetahui ada masalah dan berupaya mencari sebuah solusi, (2) situasi yang mungkin bukan merupakan masalah saat ini, tetapi oleh manager dirasa ada peluang untuk peningkatan, (3) bidang dimana sejumlah kejelasan konsep diperlukan untuk penyusunan teori yang lebih baik, (4) situasi dimana seorang peneliti mencoba menjawab sebuah pertanyaan penelitian secara empiris karena berminat terhadap topik tersebut. Dalam hal

⁷ Kozier, B, Erb, G & Wilkinson, J.M, 1995, *Fundamental of Nursing*, 5th edition, California, hal. 168

⁸ Luthans, F., 1995, *Organizational Behavior*, Seven Edition, McGraw-Hill, hal. 299

⁹ Sekaran, U., 2003, *Research Methods For Business*, 4th edition, WILEY, hal.9

¹⁰ Ibid. Hal. 90-91

ini masalah berkaitan dengan poin pertama yaitu Kepala Sekolah mengetahui adanya gejala stres yang dialami oleh beberapa guru diantaranya meningkatnya absensi dengan alasan sakit atau tanpa keterangan, sering melalaikan tugas dan terlambat hadir. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja pada guru, dimana penurunan kinerja erat kaitannya dengan stres kerja. Menurut Jacinta¹¹” Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya kinerja”.

Menurut Zainal (1983) dan McCormick et al. (1992) dalam Zakiah(2003)¹², beban kerja yang berlebih, karir yang tidak berkembang dan menjalani peran ganda mengakibatkan para guru mengalami stres, dan menurut Akhito Shimazu et. al dalam Noriah(1994) menyatakan bahwa sumber-sumber stres pada guru adalah lingkungan sekolah, hubungan interpersonal, faktor organisasi, hubungan dengan orang tua siswa, beban kerja yang berlebih, desain pekerjaan, kaitan antara rumah dan sekolah, dan masalah siswa.

I.3 Batasan Masalah

Agar tidak meluasnya penelitian, dari beberapa faktor pembangkit stres pada guru yang ada maka penelitian ini hanya dibatasi terhadap 6 faktor pembangkit stres yaitu (1) hubungan interpersonal, (2) faktor organisasi, (3) pengembangan karir, (4) ketidakjelasan peran, (5) desain pekerjaan, dan (6) masalah siswa.

I.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh faktor pembangkit stres terhadap stres kerja baik secara psikologis, fisik maupun perilaku bagi para guru baik guru tetap maupun guru honorer?

¹¹ Jacinta, R.F., *Summary of Citing Internet Sites, Stres Kerja (Online)*, 26 september 2002

¹² Ibid, hal.6

2. Faktor pembangkit stres yang manakah yang menjadi faktor dominan mempengaruhi stres kerja dengan gejala psikologis, fisik maupun perilaku bagi para guru baik guru tetap maupun guru honorer ?
3. Apakah ada perbedaan faktor pembangkit stres dan stres kerja yang dirasakan antara guru tetap dan guru honorer?

I.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang penelitian dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pembangkit stres terhadap stres kerja baik secara psikologis, fisik maupun perilaku bagi para guru baik guru tetap maupun guru honorer
2. Mengetahui pembangkit stres yang paling dominan memicu stres baik secara psikologis, fisik maupun perilaku bagi para guru baik guru tetap maupun guru honorer
3. Mengetahui apakah ada perbedaan faktor pembangkit stres dan stres kerja yang dirasakan antara guru tetap dan guru honorer

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Bagi Sekolah
 - Mengetahui pembangkit stres (stresor) yang dialami para guru, serta mengelola dan menanggulangi stres kerja pada guru
 - Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mengurangi tingkat stres pada guru.
2. Menjadi masukan hasil riset dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenan dengan stres kerja, faktor-faktor penyebab/sumber stres (stresor) kerja, gejala-gejala stres kerja dan metode penanganan yang tepat untuk mengurangi faktor-faktor stres kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat dipakai sebagai