

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan pemberian bimbingan dan bantuan rohani bagi seseorang yang memerlukan (Robiansyah, 2010). Pendidikan juga merupakan suatu proses atau upaya yang dilakukan oleh setiap individu dalam mengembangkan serta meningkatkan derajat kualitas kemampuan seseorang. Meningkatkan kemampuan dibutuhkannya sarana yang tepat dalam membina dan membimbing seorang individu. Sarana yang tepat yang dibutuhkan dalam meningkatkan kemampuan adalah sekolah.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa-siswi atau murid yang berada dalam pengawasan pemerintah, negara dan guru. Menurut Undang-Undang (UU) nomor 20 Tahun 2003 sekolah terbagi menjadi dalam beberapa aspek yaitu formal, nonformal dan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang terstruktur yang memiliki jenjang seperti pendidikan dasar, menengah dan lanjutan. Pendidikan non formal merupakan pendidikan yang dilaksanakan diluar dari jalur formal yang terstruktur. Pendidikan non formal didapatkan dengan mengikuti bimbingan atau panduan. Pendidikan formal dapat ditemukan melalui sekolah-sekolah yang banyak tersebar di lingkungan masyarakat.

Pendidikan formal terdapat peserta didik yang menimba ilmu. Peserta didik ini bukan hanya yang memiliki kemampuan atau anak yang normal, melainkan juga memiliki anak yang berkebutuhan khusus. Anak berkebutuhan khusus mempunyai keunikan yang membuatnya berbeda dengan anak yang lain. Anak berkebutuhan khusus menampakkan perbedaannya dalam hal psikis, emosi dan jasmani. Sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang-Undang 1945 tahun 2003 Nomor 20 yang membahas mengenai Sistem Pendidikan Nasional ayat 2 pasal 5. UU tersebut menyatakan bahwa Warga Negara yang berkelainan fisik, mental, intelektual dan lain sebagainya, berhak mendapatkan pendidikan dasar melalui pendidikan khusus yang didirikan oleh pemerintah yaitu sekolah luar biasa.

Sekolah luar biasa merupakan salah satu layanan pendidikan yang didirikan untuk anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus atau sering disebut Sekolah Luar Biasa (SLB). Sekolah luar biasa merupakan sarana yang diperuntukkan bagi anak-anak yang berkebutuhan khusus dalam meningkatkan potensi yang dimiliki sesuai dengan kekhususan yang dimilikinya. Dimana anak tersebut memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan yang memadai yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan mereka meskipun dengan kekhususan yang dimilikinya (Zulfa, Noor, Ribawanto, 2013).

Berbicara mengenai sekolah luar biasa tentunya tidak terlepas dari pemberdayaan seorang tenaga didik atau biasa disebut dengan guru. Guru merupakan tenaga pendidik yang mengajar di sekolah-sekolah dengan memiliki tujuan untuk membentuk karakter anak, memberikan ilmu pengetahuan serta membantu mengembangkan potensi dan bakat peserta didik. Tenaga pendidik yang mengajar di sekolah luar biasa tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal jam kerja dengan guru yang mengajar di sekolah umum. Tenaga pengajar yang mengajar pada sekolah luar biasa diwajibkan untuk mampu memahami perbedaan karakter kepribadian anak didik yang berbeda-beda.

Guru sebagai pengajar di SLB mempunyai tugas yang diberikan diantaranya adalah: menyusun rencana pembelajaran yang bermutu, menyusun rencana bimbingan terhadap murid yang memerlukan bimbingan khusus, menetapkan materi pelajaran yang mudah dipahami dengan memberikan secara praktek yang menyenangkan, memberikan arahan kepada murid berkebutuhan khusus ketika mengambil suatu keputusan, memberikan latihan motorik kepada murid berkebutuhan khusus.

Kemampuan dalam mengenal perbedaan karakter perilaku anak berkebutuhan khusus tidaklah mudah. Perbedaan kepribadian anak didik yang berbeda-beda diantaranya penguasaan dalam memahami pelajaran, dapat menguasai perasaan terutama pada anak hiperaktif dan keterampilan dalam menjalin interaksi sosial dengan teman disekitarnya. Semua hal tersebut diatas merupakan tuntutan yang harus dihadapi oleh seorang guru yang mengajar di SLB. Berbagai bentuk tugas serta tuntutan yang harus dilaksanakan oleh guru kepada anak-anak didiknya

dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam diri guru. Ketidak seimbangan ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan baru bagi guru yang dapat mempengaruhi kualitas dalam mengajar.

Keragaman tuntutan yang dihadapi oleh guru dalam membagi waktu, perhatian, tenaga dan pengontrolan emosi untuk dapat menyampaikan materi pelajaran. Guru pada sekolah SLB diminta untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dengan memberikan perhatian khusus pada siswa. Suatu sekolah tidak memiliki arti apabila tanpa ada yang menunjang sumber daya manusia yang pada guru. Sehingga diperlukannya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk kepentingan peningkatan mutu sekolah. Kenyataannya di lapangan terdapat tuntutan kerja yang lebih berat setiap harinya, sehingga menimbulkan stres diakibatkan pada guru SLB karena tekanan pekerjaan tersebut (Kusnadi, 2014)

Seorang guru yang bekerja dalam kondisi yang tertekan dapat berpotensi menimbulkan stres dalam bekerja. Stres yang dialami oleh guru pada akhirnya akan berdampak pada sulitnya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan secara baik atau secara maksimal. Menurut Davis dan Newstorm (Sudarmi, 2015) menyatakan bahwa stres kerja berasal ketika memiliki tugas yang cukup banyak, atasan yang kurang kompeten, waktu yang cenderung sedikit dalam menyelesaikan tugas, kurang dapat melaksanakan kewajiban, ketidakjelasan peran, perbedaan tujuan dengan sekolah, selalu merasa gagal, merasa berada di pekerjaan yang kurang tepat dan memiliki konflik peran.

Stres kerja merupakan suatu respon adaptif yang berasal dari metabolisme dalam tubuh di dalamnya terdapat perbedaan dalam memproses respon psikologis seperti menanggapi situasi, dampak setiap kegiatan sehari-hari faktor internal maupun kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis maupun fisik seseorang (Mariskha, 2011). Stres kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap mental yang bersifat negatif. Hal itu disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan dapat membuat seseorang cenderung salah dalam mengambil keputusan (Thorsteinsson, Brown, & Richards, 2014).

Stres kerja yang dialami oleh guru pada sekolah luar biasa beragam bentuknya, antara lain ditandai dengan adanya perubahan perilaku oleh guru berupa

susah tidur dan sulitnya mengontrol emosi serta mudah merasa lelah. Stres kerja yang dialami oleh guru sekolah luar biasa dapat berdampak negatif bagi sekolah, karena guru akan kehilangan konsentrasi dan semangat kerja dalam melakukan pengajaran dan pendampingan pada siswa. Guru yang dalam kondisi tertekan tidak dapat fokus mengarahkan siswa pada tujuan pembimbingan yang efektif sesuai misi institusi. Bahkan siswa mungkin akan menjadi takut karena melihat reaksi negatif dari guru dalam merespon perilaku anak yang dapat memicu emosi negatif guru.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dan observasi yang dilakukan oleh salah satu guru yang bernama IN yang bekerja di Sekolah Luar Biasa X Kota Semarang, dilakukan pada tanggal 07 Mei 2018 Pada pukul 10.00 WIB, mengatakan bahwa:

*“Saya merasa masalah dalam pekerjaan itu sering mengalami stres waktu kerja itu ketika ketemu sama siswa yang ngamuk dan siswa lain juga ikut ngamuk akhirnya kondisi kelas kacau, itu ngebuat saya pusing untuk nanganin mereka”* IN (2018)

Kemudian wawancara dan observasi dilanjutkan kepada salah satu guru bernama MD yang bekerja di Sekolah Luar Biasa X Kota Semarang, wawancara dan observasi dilakukan pada hari tanggal 07 Mei 2018 Pada pukul 10.30 WIB, mengatakan bahwa:

*“Yang membuat saya stres sampe pusing dan deg deg an itu ketika siswa sulit untuk ditenangkan dikelas sama siswa yang mengamuk dan ada yang mukul dirinya sendiri jadinya teman-teman yang lain pada ikut-ikuttan. Sehingga saya secara tidak sadar berteriak ke anaknya”* MD (2018)

Wawancara juga dilakukan kepada salah satu guru yang bernama NS yang bekerja di Sekolah Luar Biasa X di Kota Semarang, dilakukan pada tanggal 7 Mei 2018 pukul 11.00 WIB, mengatakan bahwa:

*“Yang saya alami ketika ngajar anak didik disini adalah ketika mereka lagi ngamuk yang sering terjadi, teriak-teriak dan keluar masuk kelas. Saat itu saya merasa stres karena materi yang diajarkan jadi terhambat dan gugup, khawatir karena rencana materi yang udah disusun untuk hari ini jadi gagal”* NS (2018).

Slocum (Sudarmi, 2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan hal biasa terjadi di tempat kerja. Stres kerja dapat membuat beberapa tugas terbengkalai, merasa cemas, mengalami ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan diberikan kepada individu yang melebihi kemampuan individu tersebut. Menurut Davis dan Newstrom (Sudarmi, 2015) stres kerja dapat disebabkan karena; Memiliki tugas yang berlebih; Memiliki atasan yang kurang terampil; Memiliki waktu yang singkat dalam mengerjakan tugas; memiliki ambiguitas peran di lingkungan kerja; memiliki perselisihan nilai dengan lingkungan kerja; Frustrasi; Perubahan tipe pekerjaan serta memiliki konflik peran.

Tuntutan kerja yang banyak dapat mengakibatkan individu mengalami stres, hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan (Kasmarani, 2012). Stres kerja dapat terjadi ketika adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik pekerjaan (Hakim, 2013). Dengan memiliki banyaknya tuntutan yang dihadapi oleh guru, maka profesi guru menjadi salah satu profesi yang rentan terhadap stres. Ketidakmampuan dalam mengatasi stres yang dialami akan mengakibatkan tidak berjalannya tugas dan fungsi dengan baik. Beberapa bentuk dari tidak berfungsinya peran guru akhirnya mengalami pusing dan emosional akibat dari tugas yang menumpuk. Jika hal ini tidak segera ditangani akan mengakibatkan terkurasnya tenaga dan emosi guru. Selain terkurasnya tenaga dan emosi maka akan serta menimbulkan tekanan yang mengakibatkan guru mengalami stres.

Stres yang muncul dan berkepanjangan akan memberikan tekanan sehingga dapat menimbulkan kecemasan pada guru itu sendiri. Kenyataannya beberapa guru masih kurang menguasai keterampilan yang memuaskan untuk menguasai stres yang dialami dirinya (Almasitoh, 2011). Studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti melalui wawancara di atas menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh efikasi diri. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Prestiana & Purbandini (2012) yang mengatakan bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri yang rendah dapat mengakibatkan ketidakpercayaan dan motivasi dalam mengerjakan tugas atau menyelesaikan tugas dengan baik.

Ketidakyakinan dapat menyebabkan hambatan dalam proses berfikir, kurang dapat menangani masalah yang dapat terjadi dilingkungan kerja, lebih merasa emosional dan gangguan pada kondisi fisik.

Alwisol (Purnamasari & Adicondro, 2011) menyatakan bahwa efikasi diri dapat diperoleh ketika salah satu aspek dapat digabungkan kedalam empat sumber, yaitu mampu menyelesaikan suatu masalah, ajakan dari orang di sekitar, belajar dari pengalaman dari orang lain dan penguasaan emosi yang baik. Menurut Bandura efikasi diri berkaitan dengan keteguhan seseorang dalam mempercayai keterampilan yang dimiliki untuk mengatasi tugas-tugas yang diberikan. (Wijaya & Pratitis, 2012). Efikasi diri bereferensi pada pandangan individu terhadap keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan sejumlah kegiatan belajar-mengajar serta kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Seseorang yang memiliki efikasi diri rendah tidak akan melakukan usaha apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena beranggapan bahwa tindakan yang di lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. Studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan pada salah satu guru yang bernama RS dilakukan pada tanggal 07 Mei 2018 Pukul 11.30 WIB, mengatakan bahwa:

*“Yang membuat saya stres ketika ngajar itu saat saya merasa mampu gak ngehadapi perilaku mereka ketika mereka gak bisa diam yang mengganggu anak yang lain, menenangkan mereka yang lagi ngamuk kadang membuat saya takut sendiri”* RS (2018)

Kemudian wawancara juga dilakukan pada tanggal 07 Mei 2018 Pukul 12.00 WIB bersama salah satu guru yang bernama NI yang bekerja di Sekolah Luar Biasa X Kota Semarang, mengatakan bahwa:

*“Yang membuat saya stres itu ketika saya harus mengganti popok atau membersihkan mereka saat buang air kecil atau buang air besar dan pada saat itu saya juga dituntut untuk memberikan materi di kelas, itu yang ngebuat saya merasa kurang yakin dengan kemampuan saya dalam menangani mereka yang kayak gini”* NI (2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa X di Kota Semarang ada beberapa guru yang mengalami stres dan efikasi diri hal ini disebabkan karena guru kurang mampu

menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan kerja, hal ini dikarenakan masa kerja guru yang belum cukup lama.

Jex, Blies dan Primeau (Prestiana & Purbandini, 2012). menyatakan seseorang yang memiliki keyakinan dan efikasi diri yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya akan memberikan dampak positif terhadap hasil dari tugas yang telah diselesaikan. Greene dan Navid (Prestiana & Purbandini, 2012) berpendapat bahwa stres kerja dipengaruhi oleh efikasi diri.

Berdasarkan pengamatan dan pengetahuan peneliti, sudah ada beberapa penelitian yang mengungkap tentang stres kerja yang dihubungkan dengan variabel lain seperti penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari & Arlati, 2015) mengenai Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Relawan PMI Kabupaten Boyolali. Sampel untuk penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh dengan populasi sebanyak 41 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi antara efikasi diri dengan stres kerja adalah  $-0,392$  dengan  $p=0,006$  (signifikan bila  $p<0,05$ ). Arti dari nilai tersebut ialah semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah tingkat stres kerja. Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel penelitian ini yaitu  $Y= 83,456 - 0,451X$ . Koefisien determinasi atau R Square sebesar  $0,154$ . Hasil tersebut berarti variabel efikasi diri memiliki sumbangan efektif sebesar  $15,4\%$  terhadap variabel stres kerja. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hubungan antara effikasi diri dengan stres kerja pada Guru SLB X di Kota Semarang. Berdasarkan penjelasan tentang hasil penelitian sebelumnya sehingga peneliti menyimpulkan bahwa skripsi yang ditulis oleh peneliti berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya berdasarkan dari perbedaan teknik pengumpulan data, subjek dan lokasi.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diterangkan di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah apakah ada Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Stres Kerja pada Guru SLB X di Kota Semarang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Peneliti bertujuan untuk mengetahui secara empiris adanya Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Stres Kerja pada Guru SLB X di Kota Semarang

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai landasan dan kerangka kerja bagi penelitian selanjutnya, khususnya di bidang Psikologi Klinis, Psikologi Pendidikan, dan Psikologi Industri dan Organisasi, serta dapat menambah wawasan bagi penulis, juga pihak-pihak lain yang tertarik pada masalah penelitian ini.

### **2. Manfaat praktis**

#### **a. Bagi guru**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh guru SLB, khususnya Guru SLB Negeri Semarang, YPAC dan SLB Widya Bakti untuk mengatasi stres kerja, baik yang berasal dari dalam organisasi ataupun dari luar organisasi dengan meningkatkan efikasi diri. Sehingga guru lebih siap dalam menghadapi situasi dan tuntutan kerja yang dapat beresiko terhadap munculnya stres kerja.

#### **b. Bagi Sekolah Luar Biasa (SLB)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sudut pandang dalam usaha meminimalisir stres di tempat kerja dengan cara meningkatkan efikasi diri, khususnya bagi para pengajar yang menjadi salah satu pendukung kesuksesan dari tujuan sekolah. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pihak



sekolah luar biasa mengenai alternatif intervensi yang dapat dilakukan dalam usaha membantu para pengajar untuk meningkatkan kualitas efikasi diri mereka.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan efikasi diri dan stres kerja pada guru sekolah luar biasa