

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres kerja merupakan salah satu tantangan umum yang sering dihadapi oleh tenaga kerja diberbagai bidang pekerjaan, salah satunya yaitu dibidang pendidikan. Tenaga kerja dibidang pendidikan seperti guru, memang memiliki peran yang mulia dalam mendidik, membimbing, dan memotivasi siswa. Hal tersebut karena guru memiliki peranan penting dalam bidang pendidikan yang diperumpamakan sebagai ujung tombak pendidikan dengan bertanggung jawab pada kualitas generasi penerus bangsa, dan juga menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan peserta didik (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023). Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa tanggung jawab guru tidak hanya sebatas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga mencakup pengembangan karakter dan keterampilan siswa (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023).

Menjadi seorang guru bukanlah peran yang mudah, terutama dalam memenuhi berbagai tuntutan yang ada, seperti harus multiperan, menguasai hampir seluruh materi pembelajaran bagi guru kelas, mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, dan lain sebagainya (Sari et al., 2021; Yandri, 2023). Begitu pula tuntutan yang dialami oleh guru SLB (Sekolah Luar Biasa), selain dituntut untuk mengajarkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan karakteristik dan potensi siswa seperti guru reguler, guru SLB juga dituntut untuk mampu menjalankan peran tambahan sebagai paramedis, pekerja sosial, konselor, administrator, dan juga terapis (Sari et al., 2021).

Berbagai tuntutan yang ada, sehingga profesi guru cenderung memiliki presentase tingkat stres kerja yang tinggi, khususnya guru SLB. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa tingkat presentase stres kerja pada guru SLB cenderung lebih tinggi daripada stres kerja yang dialami oleh guru reguler, hal tersebut karena anak berkebutuhan khusus memerlukan perhatian dan pelatihan yang lebih intensif dibandingkan dengan anak pada umumnya, sehingga proses penanganannya berpotensi menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental (S. Pratiwi & Mardianty, 2022). Fenomena stres kerja pada guru tersebut, membuat penelitian ini perlu menggali informasi lebih dalam melalui wawancara pada beberapa responden yang relevan.

Stres kerja merupakan akibat dari adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya individu (Asih et al., 2018). Beban kerja yang berat, waktu istirahat yang tidak mencukupi, jumlah tugas yang berlebihan, keterbatasan waktu, ketidakjelasan peran, konflik nilai-nilai bisnis perusahaan, frustrasi, serta kondisi lingkungan di rumah juga menjadi beberapa faktor yang dapat memicu dan menyebabkan stres dalam lingkungan kerja (Ramadhani et al., 2023).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa guru di SLB X menyatakan merasa stres kerja dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik siswa berkebutuhan khusus. Stres kerja yang dialami oleh guru di SLB X muncul sebagai akibat dari berbagai faktor, seperti kesulitan yang dialami ketika mengajar dan menghadapi siswa-siswi berkebutuhan khusus yang sedang tantrum ataupun agresif, kurangnya dukungan sosial masyarakat setempat karena adanya penolakan dan stigma negatif terhadap

anak berkebutuhan khusus, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta perubahan kurikulum yang terus terjadi. Tak hanya itu, stres kerja juga disebabkan karena sebagian besar orang tua yang belum bisa bekerja sama dengan guru dalam hal pendidikan dan kesejahteraan anak, hal tersebut diungkapkan oleh beberapa guru yang merasa kurangnya dukungan memadai dari pihak orangtua. Di SLB X tersebut, banyak orang tua yang melepas penuh tanggung jawab dan hak asuh anaknya hanya kepada pihak sekolah.

Kondisi stres kerja tersebut juga disebabkan karena banyak guru yang bukan berasal dari latar belakang pendidikan Luar Biasa (PLB) dan minimnya pelatihan yang memadai, sehingga mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan kerja yang muncul. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, terdapat guru yang masih bekerja ketika di hari libur dan di waktu istirahat (malam hari) untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang tidak sepadan seperti itu dapat menyebabkan stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa stres kerja akan muncul ketika pekerja menghadapi beban kerja yang terlalu tinggi (Dihartawan et al., 2024).

Apabila guru SLB mengalami stres kerja, maka akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran di kelas, atau tidak optimal dalam menjalankan perannya, seperti tidak mampu mengajar dan berinteraksi dengan murid ataupun rekan kerja. Hal tersebut dapat menimbulkan masalah emosional pada guru, baik ketika berada di dalam kelas, ataupun ketika di luar kelas (Nursucianti & Supradewi, 2014). Stres kerja tidak hanya dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan kesejahteraan mental, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Losyk, 2007). Dampak tersebut dapat terlihat seperti meningkatnya absensi, menurunnya

produktivitas karyawan, dan tingginya tingkat pergantian karyawan (Saras, 2023).

Meskipun stres kerja memang merupakan hal realistis yang tidak dapat dihindari, namun dampak negatifnya dapat diminimalisir, dan salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan *strategi coping*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terbaru yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara tingkat stres kerja dengan penggunaan *strategi coping* stres, yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, maka akan semakin tinggi pula tingkat penggunaan *strategi coping* stres, begitupula sebaliknya (Zakira & Astuti, 2024). Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa memang strategi coping berpengaruh dalam meminimalisir stres kerja. Penelitian lain juga menyatakan bahwa upaya individu dalam menerapkan *strategi coping* telah membantu mengurangi dan mengatasi stres yang sedang dialami (Fatima & Risnawaty, 2023).

Strategi coping adalah sebuah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh individu untuk mengelola situasi ketika menghadapi tekanan, mengurangi stres, ataupun mengatasi ketegangan psikologis yang sedang dihadapi (Andriyani, 2019). Apabila *strategi coping* yang diterapkan tidak efektif, maka dapat semakin menghambat penyelesaian masalah dan dapat pula mencari pelarian yang bersifat negatif. Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa apabila individu tidak memiliki *strategi coping* efektif, maka dapat menyebabkan adanya penurunan motivasi dalam mencari pekerjaan baru, mengalami emosi negatif, serta timbulnya stres (Saviera et al., 2022). Strategi coping yang tidak efektif dapat menyebabkan munculnya perilaku maladaptif,

yaitu perilaku menyimpang dari keinginan normative yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain ataupun lingkungan, dan apabila strategi *coping* yang digunakan efektif, maka dapat beradaptasi pada kebiasaan baru dan melakukan perbaikan dari situasi yang lama (Rahmah, 2018). Berdasarkan beberapa pemaparan yang menjelaskan terkait dampak strategi *coping* tidak efektif tersebut, sehingga penelitian ini perlu dilakukan agar dapat mengeksplorasi strategi *coping* yang digunakan oleh guru di SLB X dalam menghadapi stres kerja sehingga dapat meminimalisir dampak negatif dari penggunaan strategi *coping* yang dianggap tidak efektif.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, sehingga tenaga kerja, khususnya guru, tak hanya perlu memahami mengenai stres kerja, melainkan juga perlu memahami terkait strategi *coping*, serta dapat menentukan *strategi coping* yang efektif agar dapat meminimalisir dan mengelola stres kerja dengan baik. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga dapat memberikan kontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Pada peneliti lain, menyimpulkan terkait beberapa pendapat para ahli bahwa strategi *coping* juga bergantung pada beberapa faktor, seperti usia, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, jenis kelamin, kepribadian individu, dan pengalaman individu dalam menghadapi suatu kejadian (Asih et al., 2018).

Penelitian kualitatif terkait strategi *coping* pada stres kerja memang telah banyak dilakukan, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Hanani & Harsono (2024); Ramadhan & Rahmandani (2020); Sitio & Diponegoro (2023). Penelitian-penelitian tersebut memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, seperti pada responden penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data yang digunakan, dan lokasi penelitian.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Hanani dan Harsono (2024); serta Ramadhan dan Rahmandani (2020), menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam semi terstruktur. Sedangkan penelitian milik penulis menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan juga dokumentasi untuk memperkaya data yang dikumpulkan, serta memberikan bukti tambahan yang mendukung pernyataan ketika wawancara. Teknik pengumpulan data yang rinci juga akan mendapatkan data yang semakin luas dan mendalam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam memahami, dan merancang program yang dapat mengurangi stres kerja, seperti pelatihan, dan lain sebagainya. Maka dari itu, penelitian terkait *strategi coping* pada stres kerja guru tidak hanya relevan bagi guru itu sendiri, melainkan juga dapat berdampak pada organisasi.

Pada penelitian yang telah dilakukan Ramadhan dan Rahmandani (2020) dan Sitio dan Diponegoro (2023) menggunakan karakteristik gender secara spesifik, yaitu GPK berjenis kelamin perempuan, dan guru berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan penelitian penulis tidak terikat secara spesifik oleh gender, sehingga responden yang digunakan bisa berjenis kelamin laki-laki ataupun wanita agar dapat digeneralisasikan, serta memberi wawasan lebih luas tentang strategi coping pada stres kerja.

Berdasarkan gap atau kekurangan penelitian yang telah dipaparkan, gap tersebut perlu untuk dipenuhi. Dengan latar belakang tersebutlah sehingga peneliti tertarik untuk memilih judul "Eksplorasi *Strategi Coping* Guru dalam Menghadapi Stres Kerja di SLB X Kabupaten Malang" serta merasa sangat penting untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang psikologi,

serta dapat memberikan pandangan kesiapan guru dalam memilih *strategi coping* yang efektif sesuai dengan permasalahan yang sedang dialami.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan fenomena yang melatarbelakangi dan mengidentifikasi masalah di atas, maka fokus penelitian ini adalah apa pengalaman *strategi coping* guru SLB dalam menghadapi stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami berbagai *strategi coping* yang digunakan guru dalam menghadapi situasi stres kerja di SLB X, Kabupaten Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan, menambah ilmu pengetahuan, memperkaya kajian psikologi yang berkaitan dengan *strategi coping* guru yang mengalami stres kerja, serta dapat memberikan gambaran secara spesifik mengenai bagaimana guru tersebut menemukan makna hidup dari *strategi coping* yang telah dilakukannya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat membantu karyawan dengan memiliki masalah yang sama untuk dapat mengidentifikasi masalah secara rinci dan diharapkan dapat menjadi salah satu bentuk inspirasi dalam melakukan *coping* efektif

- b. Dapat memberikan wawasan dan meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya menjaga kesehatan mental pekerja, khususnya stres kerja
- c. Dapat memberikan wawasan dan meningkatkan kesadaran empati publik untuk memberikan perhatian serta dukungan yang tepat pada guru mengalami stres kerja.