

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari peran tenaga pendidik. Tenaga pendidik adalah individu yang telah memenuhi syarat untuk dapat menjadi guru, dosen ataupun peran lain yang berhubungan dengan bidang pendidikan sesuai dengan spesialisasi masing-masing dan turut serta dalam proses penyelenggaraan pendidikan (UU RI NO 20 Tahun 2003). Di sisi lain dalam UU No 14 Guru dan Dosen tahun 2005 menjelaskan bahwa guru sebagai pendidik profesional yang bertanggung jawab dalam mendidik dan membimbing siswa di berbagai aspek pendidikan anak melalui pendidikan formal tingkat dasar sampai menengah.

Mengajar bukanlah profesi yang mudah, namun guru masih memiliki banyak tanggung jawab lainnya seperti manajemen kelasnya sendiri, pembuatan perencanaan bahan pelajaran, berpartisipasi dalam kelas, mengevaluasi siswa, dan mengelola berbagai materi bagi para murid (Kebbi & Al-Hroub, 2018). Semua tugas ini bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh seorang guru karena harus mampu memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan secara bersamaan. Guru bisa saja merasa tertekan dan hal ini tidak hanya dapat membahayakan kesehatan mental mereka, tetapi juga dapat berimbas pada para siswa dan memengaruhi kinerja mereka di sekolah.

Banyak terjadi kasus mengenai kesehatan mental seorang guru dan pengaruhnya terhadap kinerja profesinya, salah satunya seperti yang dilansir pada [www.m.harianjogja.com](http://www.m.harianjogja.com). Seorang guru dari salah satu sekolah menengah pertama (SMP) di daerah Bantul memilih mengakhiri hidupnya setelah tekanan dan beban kerja yang diberikan dari pihak tempat kerjanya menyebabkan stres yang mendalam baginya. Menurut kakak sang guru, ia mengalami tingkat stres yang tinggi akibat tugas pekerjaan melebihi kapasitasnya untuk ditanggung secara wajar. Kondisi terpapar stres dari lingkungan kerja seperti ini juga dirasakan oleh beberapa guru di Sekolah Maitreyawira sebagaimana disampaikan dalam wawancara terhadap sejumlah guru di sana, mereka merasa kurang termotivasi dan kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaannya serta kesulitan untuk menghasilkan ide-ide segar yang inovatif. Dikatakan bahwa mereka menghadapi situasi ini saat beban kerja meningkat, kondisi yang dialami ini merupakan gejala dari stres.

Menurut penelitian Cahyono (2015), kondisi tekanan yang mempengaruhi tubuh dan pikiran disebut sebagai stres. Tekanan tersebut bisa berasal dari dalam diri maupun dari luar individu. Sebagaimana dijelaskan oleh Handoko (2006), tekanan kerja merupakan situasi ketegangan di mana emosi dan prospek berfikir serta keadaan seseorang akan terdampak. Dalam konteks yang sama dengan itu semua, Alipour (2011) menjelaskan tekanan kerja sebagai perasaan tidak dalam diri individu ketika kemampuan sumber daya mereka tidak mampu mengatasi tuntutan, tekanan, dan situasi di tempat kerja mereka.

Stres kerja melibatkan tiga aspek utama, diantaranya yaitu fisiologis berupa reaksi tubuh terhadap tekanan, psikologis yaitu respon pikiran terhadap tekanan, dan perilaku atau tindakan yang diambil. Respon fisiologis mencakup peningkatan denyut jantung, tekanan darah tinggi, gangguan pernapasan, insomnia, dan gejala lainnya. Di sisi lain, respon psikologis dapat menyebabkan kekhawatiran berlebihan, mudah tersinggang, demotivasi, kepercayaan diri rendah, dan rasa terisolasi dari hubungan sosial. Sedangkan, respon perilaku mencakup reaksi fisik yang menyebabkan kecemasan dan termanifestasikan dalam bentuk sikap seperti menunda pekerjaan, dapat mempengaruhi hubungan sosial dengan keluarga dan teman, serta polanya makan yang bisa berubah.

Pengendalian stres kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu regulasi emosi yang dapat membantu seseorang mengelola stress yang mereka rasakan (Troy & Mauss 2011). Regulasi emosi melibatkan prosedur yang digunakan untuk mempertahankan kendali atas berbagai jenis emosi yang timbul sehingga individu dapat menunjukkan ketenangan dan berpikir secara rasional (Gross & Jhon 2003). Menurut Greenberg (dalam Vohs & Baumeister 2011), regulasi emosi merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan serta menunjukkan ekspresi dari emosi mereka dan juga bisa mengelola emosi negatif agar mencapai keseimbangan emosi. Di sisi lain dalam konteks lingkungan kerja guru lainnya, perilaku siswa seperti gangguan yang dirasakan oleh guru juga berdampak pada tingkat kelelahan yang mereka alami. Guru perlu memiliki keterampilan dalam mengatur emosi dengan baik untuk menghadapi siswa dengan perilaku gangguan agar tidak merasa terlalu terbebani oleh tekanan yang tinggi (Chang. 2009). Kemahiran mengelola emosi dengan baik meliputi keyakinan untuk mengurangi dampak dari emosi negatif dan kemampuan

untuk menenangkan dirinya secara efektif saat dihadapi dengan situasi yang menimbulkan emosi berlebihan khususnya dalam bentuk emosi negatif (Vohs & Baumeister, 2011).

Pada regulasi emosi, manusia berusaha mengarahkan emosi yang mengalir secara spontan. Dalam teori "*Late Emotion*" Larazus (dalam Vohs & Baumeister, 2011), respon dari emosi primer seseorang mungkin saja berbeda dari respon emosi sekundernya saat berhadapan dengan suatu situasi. Respon dari emosi primer adalah bentuk dari kespontanan yang tiba-tiba muncul dan belum diolah sedangkan, respon emosi sekunder merupakan hasil dari emosi primer yang telah diproses dan dikendalikan menurut Bauman dkk., (dalam Vohs & Baumeister, 2011). Respon dari emosi primer yang belum dikendalikan ini menggambarkan emosi sebelum diregulasikan. Bagi sebagian besar orang, akan sulit untuk membedakan antara respon emosi primer dengan respon sekunder atau emosi setelah diregulasikan.

Menurut penelitian oleh Gross dan Jhon (dalam Mirza dkk., 2022), terdapat lima fase yang terlibat dalam regulasi emosi. Fase-fase tersebut mencakup: 1). Memilih situasi yang sesuai dengan kebutuhan (*situation selection*), yakni mendekati atau menjauhi orang-orang tertentu tempat khusus untuk menentukan keadaan yang diinginkan; 2). Mengubah situasi (*situation modification*), dengan mencari solusi dan mengalihkan perhatian (konsentrasi atau perenungan); 3). Penyaluran perhatian (*attention deployment*), merujuk pada kemampuan untuk memindahkan perhatian dari satu situasi ke situasi lainnya; 4). Perubahan kognitif (*cognitive change*), melibatkan evaluasi atau pemeriksaan hasil modifikasi sebelumnya dan mengubah pemikiran untuk mengendalikan dampak emosi; Dan terakhir 5). Modifikasi respons (*response modification/modulation*), dimana individu mengatur respon fisik atau perilaku mereka secepat mungkin untuk mengekspresikan emosi.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik, khususnya guru. Febrinan dan Prastuti (2020) melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja guru yang melibatkan 87 guru sekolah dasar di Kota Malang. Penelitian ini menunjukkan nilai Sig. 0.000 ( $p < 0.05$ ) atau dapat diartikan bahwa adanya hubungan linier yang signifikan antara variabel regulasi emosi dan stres kerja. Regulasi emosi yang rendah dapat menjadi pengaruh tingginya stres kerja seorang guru

dan begitu pula sebaliknya, regulasi emosi yang tinggi dapat membantu guru mengontrol stres kerja dengan lebih baik.

Menurut Robbins dan Judge (2008), stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lain. Salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan adalah kemampuan bertahan (resiliensi), yakni kemampuan seseorang untuk tetap teguh dan terus berkembang apabila berada di tengah situasi sangat sulit (Hendar dkk., 2019). Resiliensi memegang peran penting dalam membantu individu menghadapi berbagai faktor atau pemicu yang dapat menyebabkan distress psikologi. Maka dari itu, keberadaan resiliensi menjadi sangat krusial bagi setiap individu khususnya terhadap yang lebih rentan mendapat stres psikologis. Diclemente dkk., (2009) menyatakan bahwa hubungan antara resiliensi dan stres kerja sangat erat karena keduanya adalah konsep yang tak terpisahkan. Orang dengan resiliensi yang kuat dapat mudah menyesuaikan dirinya dengan perubahan sehingga dampak tekanan minim berpengaruh bagi mereka. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu mampu memberikan respons dan dapat menghadapi tantangan ketika berada di situasi yang menimbulkan stres kerja.

Secara keseluruhan resiliensi merujuk pada faktor-faktor yang membatasi perilaku negatif, terhubung dengan kondisi tegang dan hasil yang adaptif meskipun menghadapi kemalangan atau penderitaan (Waxman dkk., 2003). Resiliensi adalah prosedur beradaptasi yang kuat dalam situasi trauma, tragedi, atau keadaan lainnya yang menimbulkan ketegangan (Mahmood & Ghaffar, 2014). Farkas dan Orosz (2015) menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan umum dalam menyesuaikan dirinya secara efektif dan fleksibel ketika dihadapkan pada tekanan baik secara internal maupun eksternal. Sedangkan menurut peneliti RG Reed (dalam Nurinayanti & Atiduna tahun 2011), resiliensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara aktif beradaptasi dan mengatasi tantangan hidup yang signifikan. Konsep ini juga diterangkan oleh Revich dan Shatte (2003), yang mengidentifikasi tujuh aspek utama dari resiliensi termasuk regulasi emosi, mengendalikan impuls, optimisme, menganalisis kausalitas, kemampuan berempati, *self-efficacy*, dan *reaching out* (pencapaian).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmalitasari dan Hanurawan (2023) menyatakan bahwa adanya hubungan antara ketahanan dengan stress pada guru di lingkungan kerja yang mengajar di SMA Negeri 2 Lumanjang, dengan  $r_{xy}$  sama dengan -0,654;  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan adanya korelasi negatif. Hasil

ini menunjukkan bila tingkat resiliensi guru tinggi maka stres kerjanya akan semakin rendah, dan sebaliknya jika tingkat resiliensi guru rendah maka stres kerjanya akan semakin meningkat.

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini, yaitu: 1). Hipotesa Mayor: “Ada hubungan antara regulasi emosi dan resiliensi dengan stres kerja pada tenaga pendidik” dan 2). Hipotesa Minor: a). “Ada hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja pada tenaga pendidik”, dengan asumsi semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stress kerja pada tenaga pendidik dan sebaliknya; b). “Ada hubungan negatif antara resiliensi dengan stress kerja pada tenaga pendidik”, dengan asumsi semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah stress kerja pada tenaga pendidik.

Berdasarkan uraian diatas dengan melihat bahwa stress kerja tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh bagaimana seorang guru dapat meregulasi emosinya dan juga memiliki ketahanan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Regulasi Emosi dan Resiliensi terhadap Stres Kerja Guru di Sekolah Swasta Maitreyawira Deli Serdang”

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh regulasi emosi dan resiliensi terhadap stress kerja pada tenaga pendidik di Sekolah Swasta Maitreyawira Deli Serdang?.

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh regulasi emosi dan resiliensi terhadap stress kerja pada tenaga pendidik Maitreyawira Deli Serdang.

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi pendidikan. Manfaat praktis bagi guru agar dapat memberikan masukan dan informasi untuk mengatasi tingkat stres kerja yang dihadapi para guru agar dapat bekerja dengan kepuasan yang maksimal dan lebih produktif. Manfaat penelitian pada sekolah diharapkan dengan produktifnya guru dalam menjalankan tugasnya maka tujuan dari perusahaan dalam hal ini sekolah dapat dicapai secara maksimal.