

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Guru di SLB menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dalam menjalankan peran mereka dalam pendidikan inklusif. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 (2005), guru adalah tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang pendidikan, mulai dari prasekolah hingga pendidikan formal, dasar, dan menengah. Baik guru SLB maupun guru sekolah umum diharapkan untuk bekerja selama 40 jam dalam satu minggu, dengan menyisihkan waktu selama 2.5 jam untuk beristirahat. Selama 37.5 jam sisanya, mereka diharapkan untuk melakukan berbagai tugas, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pelajaran, melakukan tugas tambahan, memberikan instruksi dan pelatihan, dan menilai hasil belajar (Sari dkk., 2021)

Kompleksitas tugas guru SLB tidak hanya terbatas pada jam kerja mereka. Selain harus memenuhi standar jam kerja yang telah ditetapkan, guru di SLB juga dihadapkan pada tuntutan untuk merancang metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan individual anak-anak yang mereka ajarkan, sehingga pendekatan pembelajaran dapat diterapkan secara efektif (Desiavi & Siswati, 2020). Menurut Apriliani (2017), peran guru SLB tidak hanya terbatas pada lingkungan kelas,

tetapi juga melibatkan pendidikan kepada orang tua agar mereka dapat turut serta dalam proses pendidikan anak-anak mereka, mengingat kerjasama antara guru dan orang tua sangat penting dalam mendukung perkembangan siswa.

Data dari Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kemendikbud Ristek untuk semester ganjil Tahun Ajaran (TA) 2022/2023, sebagaimana disajikan oleh Kusnandar (2022), menunjukkan bahwa terdapat sekitar 26.850 tenaga pengajar di seluruh Indonesia. Angka ini sedikit meningkat dibandingkan tahun sebelumnya pada 2022, di mana jumlah tenaga pengajar mencapai 26.658 orang. Namun, peningkatan jumlah guru ini masih sangat kecil dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks dan beragam, terutama mengingat jumlah anak berkebutuhan khusus di Indonesia yang terus bertambah setiap tahunnya. Menurut data statistik yang dipublikasikan oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (2022), jumlah anak berkebutuhan khusus usia 5-19 tahun yang menjadi peserta didik di Sekolah Luar Biasa (SLB) dan sekolah inklusif mencapai 269.398 anak.

Fakta ini menunjukkan ketimpangan antara jumlah tenaga pengajar dan jumlah siswa yang cukup besar. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah anak berkebutuhan khusus yang memerlukan layanan pendidikan terus bertambah, jumlah tenaga pengajar yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut tidak cukup memadai. Sehingga, keterbatasan jumlah guru di SLB juga mengakibatkan berbagai dampak negatif yang perlu diatasi. Keterbatasan jumlah guru di SLB mengakibatkan

kesulitan dan tekanan yang dirasakan oleh guru SLB dalam mengelola perilaku siswa di kelas serta meraih sasaran pembelajaran yang telah ditetapkan (Desiavi & Siswati, 2020).

Penelitian oleh Cahyaningtyas dkk. (2020) menunjukkan bahwa guru SLB dituntut untuk menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, kesabaran, dan ketekunan yang lebih tinggi dalam menghadapi karakter siswa yang beragam. Selain mengajar, guru SLB juga diharapkan dapat berperan sebagai paramedis, pekerja sosial, konselor, administrator, dan terapis untuk mendukung pendidikan inklusif secara menyeluruh (Sari dkk., 2021). Hasil penelitian dan data tersebut menyoroti kompleksitas tugas yang dihadapi guru SLB, yang tidak hanya terbatas pada jam kerja dan desain pembelajaran yang variatif, tetapi juga mencakup ketidakseimbangan antara jumlah guru yang tersedia dan jumlah siswa dengan kebutuhan khusus.

Beban tugas yang kompleks bagi guru SLB ini terkadang membuat mereka merasa jenuh dan tertekan. Beban tugas yang kompleks bagi guru SLB ini mengakibatkan penurunan kadar oksigen ke otak munculnya gejala stres kerja (Sari dkk., 2021). Sebagaimana yang disebutkan oleh Hakim dkk. (2019), guru SLB seringkali mengalami berbagai gejala fisik dan emosional akibat tekanan pekerjaan mereka. Gejala-gejala ini meliputi kesulitan tidur, mual, pusing, dan cepat marah. Guru SLB tidak hanya harus mengajar dengan metode yang disesuaikan, tetapi juga harus menangani banyak tanggung jawab tambahan yang dapat menguras energi fisik dan emosional. Situasi ini seringkali menyebabkan stres yang berkepanjangan di kalangan

guru. Sebagaimana informasi yang disajikan oleh Sari dkk. (2021), terdapat sebanyak 24.216 guru di Indonesia yang mengalami stres kerja. Stres ini muncul dikarenakan kurangnya pengelolaan stres yang efektif, yang dapat berpotensi menyebabkan burnout yang merugikan performa kerja dan kesehatan mereka (Leguminosa dkk., 2017).

Konopaske dkk. (2018) menjelaskan bahwa stres merupakan respons adaptif yang dipengaruhi oleh variabilitas individu, yang muncul sebagai hasil dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan tekanan khusus pada setiap individu. Stres terkait dengan interaksi antara individu dan lingkungan. Sementara itu, stres kerja digambarkan sebagai respons karyawan terhadap ancaman yang dirasakan terhadap pekerjaan mereka. Stres kerja dapat mengakibatkan masalah kesehatan fisik dan mental pada karyawan, yang berdampak negatif pada organisasi dan individu (Ergun dkk., 2023). Dalam perspektif Robbins dan Judge (2016), stres kerja digambarkan sebagai kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginannya yang kuat, dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting. Stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik, mental, dan emosional, serta dapat merusak kualitas pengajaran (Asih dkk., 2018).

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab utama stres di antara para guru, termasuk masalah emosional (Ssenyonga dkk., 2019). Stres yang dialami guru seringkali dijelaskan dalam literatur sebagai pengalaman emosional negatif yang terkait dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Embse

dkk., 2016). Penelitian oleh Sari dkk. (2021) menunjukkan bahwa kesabaran dan dedikasi yang tinggi sangat penting dalam mengelola kebutuhan khusus siswa. Namun, penelitian Apriliani (2017) menyatakan bahwa sebagian guru di SLB seringkali kurang memiliki tingkat kesabaran yang memadai dalam menghadapi anak-anak dengan kebutuhan khusus. Beberapa dari mereka bahkan menunjukkan sikap sinis, merasa jenuh terhadap pekerjaan, dan mengalami kelelahan fisik serta mental. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di kalangan guru SLB bisa muncul akibat konflik dalam lingkungan kerja dan perbedaan antara harapan dengan realitas yang tercapai (Nursucianti & Supradewi, 2014).

Hasil survei terhadap guru SLB Negeri Semarang menyoroti beberapa tantangan utama. Salah satunya adalah keterbatasan jumlah guru yang menyulitkan dalam mengelola perilaku siswa di kelas dan mencapai target pembelajaran. Di SLB Negeri Semarang, penempatan siswa dengan kemampuan berbeda dalam satu ruang kelas menjadi norma, seperti yang terlihat dalam kelas tunagrahita yang menampung dua kelompok belajar dengan tingkat pencapaian yang berbeda. Tantangan lainnya adalah interaksi kompleks dengan orang tua siswa, yang seringkali memiliki harapan tinggi terhadap kemajuan anak mereka. Konflik yang muncul dapat meningkatkan stres guru dan memperumit tugas mereka dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan siswa, harapan orang tua, dan tuntutan pekerjaan yang kompleks di lingkungan pendidikan inklusif.

Kontras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan kecenderungan guru SLB untuk mengalami stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dkk. (2018) menyoroti bahwa guru SLB menghadapi tingkat stres yang lebih rendah yang dikarenakan keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja, serta mereka mampu berperan dalam menginisiasi perubahan. Hasil dari penelitian Hakim dkk. (2019) mendukung temuan ini dengan menemukan bahwa hubungan yang harmonis antara guru SLB, rekan kerja, dan atasan dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres kerja. Kerja sama yang baik ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, tetapi juga meningkatkan kenyamanan dan motivasi para guru dalam menjalankan tugas mereka dengan efektif.

Dalam hal ini, perlu diperhatikan bahwa tidak semua guru SLB mengalami tingkat stres yang tinggi. Faktanya, adanya variasi ini menunjukkan bahwa respons terhadap stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu untuk bertahan dan pulih dari tekanan, serta keyakinan diri yang kuat dalam mengatasi tantangan hidup atau yang disebut sebagai resiliensi. Connor dan Davidson (2003) mengungkapkan bahwa resiliensi merupakan kemampuan atau kapasitas individu untuk beradaptasi dan mengatasi stres atau tekanan dalam kehidupan. Orang yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi tidak melihat perubahan sebagai ancaman, tetapi sebagai bagian normal dari kehidupan yang bertujuan untuk mencapai

perkembangan positif setelah menghadapi pengalaman yang sulit (Rahmandani dkk., 2020).

Kemampuan dalam resiliensi sangat penting untuk menghadapi berbagai masalah. Dengan adanya resiliensi, seseorang dapat mengelola dampak dari berbagai kesulitan yang dihadapi (Ardhiani dkk., 2021). Resiliensi menjadi kunci dalam menghadapi stres kerja bagi guru SLB, yang seringkali muncul dari tuntutan akademik yang tinggi, tantangan dalam memenuhi kebutuhan khusus siswa, atau interaksi dengan orang tua yang mungkin menimbulkan konflik. Ketika *stressor-stressor* ini hadir, resiliensi berperan sebagai faktor pencegahan yang signifikan (Akbar & Pratasiwi, 2017). Guru-guru dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung dapat mengevaluasi situasi secara objektif, mencari solusi alternatif, dan menjaga keseimbangan emosional dalam menghadapi tekanan. Hal ini menjelaskan mengapa guru SLB memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah, menurut beberapa penelitian. Ini karena mereka memiliki kemampuan untuk mengelola stres dengan lebih baik dengan menggunakan strategi coping yang lebih sesuai dengan situasi.

Sejumlah penelitian telah menemukan adanya hubungan antara resiliensi dengan stres kerja seperti temuan menurut Rancher dan Moreland (2023) yang mana mengindikasikan bahwa guru dengan resiliensi rendah cenderung mengalami peningkatan beban psikologis, yang menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menghasilkan dampak emosional yang negatif, dan menurunkan kualitas pekerjaan, sehingga meningkatkan stres di tempat kerja. Hasil

penelitian lain yang dilakukan oleh Nastasia (2022) juga mencatat adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara tingkat resiliensi dan stres kerja guru di SDN 02 Koto Tangah Kabupaten Agam selama masa pandemi Covid-19. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki tingkat resiliensi yang sedang dan mengalami stres kerja pada tingkat sedang.

Studi lain oleh Purwanto dan Sahrah (2020) juga menemukan temuan serupa bahwa resiliensi secara signifikan memengaruhi tingkat stres kerja. Hal ini tercermin dari kapasitas subjek untuk tetap siap menghadapi berbagai masalah atau situasi, berupaya menghadapi tantangan daripada menghindarinya, melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar, memiliki gagasan-gagasan dalam menyelesaikan masalah, memiliki empati dan pemahaman terhadap kondisi individu lain, dan menganggap setiap permasalahan sebagai pengalaman yang berharga.

Kontras dengan penelitian sebelumnya, penelitian lain yang dilaksanakan oleh Willda dan Firdaus (2016) menghasilkan temuan yang berbeda yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang terdeteksi antara resiliensi dengan stres kerja. Sejumlah alasan potensial mendasari ketiadaan hubungan ini. Tinjauan terhadap penelitian-penelitian ini menunjukkan adanya *gap research* dalam temuan mengenai hubungan antara resiliensi dan stres kerja, baik pada guru maupun profesi lainnya. Hal ini kemudian mendorong peneliti untuk mengeksplorasi lebih mendalam dan komprehensif terkait dengan hubungan yang mungkin ada antara tingkat resiliensi dan tingkat stres kerja pada guru SLB di Semarang.

Pemilihan SLB di Semarang sebagai lokasi penelitian didasari oleh kekurangan literatur yang menginvestigasi hubungan antara tingkat resiliensi individu dan tingkat stres kerja di kalangan guru SLB di wilayah tersebut. Selain itu, hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa delapan SLB di Kota Semarang mengalami keterbatasan sumber daya manusia, terutama dalam hal jumlah guru yang harus menghadapi siswa dengan kebutuhan khusus dalam jumlah yang lebih banyak. Kondisi ini menimbulkan potensi tinggi bagi stres kerja pada guru-guru SLB di Semarang. Dengan demikian, pemilihan Semarang sebagai lokasi penelitian memungkinkan peneliti untuk mendalami lebih lanjut bagaimana guru-guru SLB mengatasi tantangan ini, sehingga penelitian ini memiliki urgensi yang signifikan dalam memahami dinamika stres kerja dan resiliensi mereka

### **B. Rumusan masalah**

Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah “Apakah ada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja pada guru SLB di Semarang”

### **C. Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada guru SLB di Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis :**

Harapannya, penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman tentang psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan, khususnya dalam konteks stres kerja dan resiliensi.

### **2. Manfaat Praktis :**

#### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Dengan kontribusi penelitian harapannya guru SLB di Semarang akan dapat mengidentifikasi tanda-tanda stres, mengembangkan resiliensi, menerapkan strategi pengelolaan stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan meningkatkan kualitas pengajaran. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang resiliensi dan pengelolaan stres, guru-guru ini dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, mengurangi risiko *burnout*, dan menyebarkan pengetahuan mereka kepada rekan-rekan guru lainnya. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan manfaat besar bagi guru SLB di Semarang, meningkatkan kualitas hidup mereka, dan membangun tempat kerja yang lebih sehat dan produktif.

#### **b. Bagi Sekolah Luar Biasa**

Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika antara dua faktor ini, sekolah tersebut dapat mengidentifikasi masalah potensial, mengembangkan program pelatihan, dan mengurangi stres kerja guru. Hal

ini diharapkan akan meningkatkan kualitas pengajaran, kesejahteraan guru, dan kesejahteraan siswa. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat mendorong penelitian tambahan dan kontribusi yang lebih luas terhadap pemahaman tentang tantangan dalam dunia pendidikan inklusi.

**c. Bagi Masyarakat Umum**

Harapan dari penelitian ini adalah agar masyarakat umum dapat lebih memahami tantangan yang dihadapi guru-guru di SLB dalam mendidik anak berkebutuhan khusus, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang lebih baik dan mendukung perkembangan pendidikan inklusif yang lebih baik untuk anak-anak dengan kebutuhan khusus.