

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk Indonesia pada tahun 2021 menurut data Biro Pusat Statistik (BPS) mencapai 1,22% atau sebesar 3.3 juta jiwa. Di Indonesia jumlah anak berkebutuhan khusus terus mengalami peningkatan, khususnya anak-anak autis. Menurut Dr Imacula penambahan anak pengidap autis yaitu sebesar 500 anak setiap tahunnya dan di prediksi penderita autis di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Penanganan pemerintah terhadap anak autisme cukup kurang dikarenakan ada berbagai faktor, salah satu faktor tersebut adalah sarana dan fasilitas belajar belum memadai, sehingga hal tersebut menghambat untuk penanganan anak autisme dan mereka juga tidak mendapatkan hak yang sama untuk mendapatkan akses pendidikan dan merasakan manfaat pendidikan seperti anak-anak normal pada umumnya. Pada undang-undang telah disebutkan bahwasannya setiap anak autisme juga berhak mendapatkan pendidikan yang layak.

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan penuh kesadaran serta terencana untuk mewujudkan kondisi belajar serta memberikan evaluasi agar peserta didik dapat menumbuhkan kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menumbuhkan pengetahuan, pengendalian diri, keterampilan, serta nilai kepribadian. Pendidikan dalam sebuah negara merupakan hal yang penting, karena dengan adanya pendidikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dengan adanya peningkatan tersebut dapat mengembangkan negara agar lebih baik dan lebih maju lagi. Negara Indonesia mendukung dan memfasilitasi pendidikan seperti yang tertuang dalam Undang-undang dasar 1945 pasal 31 ayat (1) dan (2) (Indonesia, 1945) yang menyatakan “Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan.” serta “Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.”, tidak hanya undang-undang namun dalam Pancasila, sila ke lima menyebutkan bahwasannya “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” dengan adanya undang-undang dan point ke lima dalam Pancasila maka negara Indonesia serius ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan cara memberikan pendidikan gratis terhadap siapapun rakyat Indonesia termasuk penyandang penyakit autisme.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan sebuah kebanggaan serta keharusan bagi setiap negara, untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus melalui sistem dan mutu pendidikan yang baik Ekawati et al., (2017). Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dilakukan dengan cara memberikan sebuah pelatihan yang sesuai Safitri (2019). Mengajar, memberikan sebuah ilmu, membimbing, dan melatih merupakan sebuah tugas yang sangat berat karena memang harus professional untuk melakukan atau menjalankan hal tersebut. Cara untuk melakukan kegiatan tersebut memang harus dilakukan oleh tenaga pengajar atau orang yang professional sehingga dapat berjalan sesuai dengan keinginan. Agar dapat mencapai sebuah professional yang tinggi terdapat banyak pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan. Tugas atau pekerjaan merupakan sebuah kewajiban yang harus diselesaikan oleh guru.

Guru merupakan elemen yang paling penting dalam memperbaiki kualitas SDM negara Indonesia, Dengan adanya guru tentunya akan banyak murid yang akan diberi ilmu serta dididik untuk menjadi penerus bangsa. Kinerja guru merupakan salah satu faktor terbentuknya penerus bangsa yang berkualitas. Kinerja merupakan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan Bruggen (2015). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi dengan sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi (Asriani et al., 2020). Masa depan sebuah negara ditentukan oleh para penerusnya, maka dari itu untuk menunjang kualitas pendidikan di Indonesia juga harus didampingi oleh fasilitas memadai agar dapat lebih maksimal melakukan kegiatan belajar mengajar. Menurut Ilmawan & Noermijati (2016) pemerintah mengesahkan undang-undang terkait peningkatan kompetensi guru melalui sertifikasi guru. Pasal yang menyatakan hal tersebut adalah pasal 8 yang berbunyi “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh yayasan atau organisasi kepada guru (Asriani et al., 2020). Di Indonesia masih banyak guru yang belum

mendapatkan kompensasi yang layak, apalagi guru honorer yang gajinya jauh dibawah rata-rata. Kesejahteraan guru harus dipikirkan karena memang guru merupakan hal paling penting dalam sebuah negara, terutama guru SLB. Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan yang diberikan oleh Ketua Dewan Pendidikan Prof Bustami Rahman “Gaji Guru SLB semestinya lebih tinggi dari dosen”.

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaannya, dan kompensasi ada 2 hal yaitu kompensasi langsung (upah, gaji, insentif, bonus, dan komisi) dan kompensasi tidak langsung (asuransi, liburan, fasilitas) (Dessler, 2013). Pada penelitian yang dilakukan oleh Koch et al (2017) mengemukakan bahwasannya ada kenaikan Stres yang signifikan pada karyawan jika imbalan atau kompensasi yang diberikan tidak sesuai atau tidak seimbang dengan apa yang telah diberikan kepada organisasi, namun jika imbalan tersebut diberikan dengan sesuai maka karyawan akan merasa puas. Kompensasi harus diberikan pada guru karena mengemban tanggung jawab yang besar untuk mengajar para penerus bangsa, apalagi guru SLB dimana banyaknya kontak fisik yang dilakukan oleh anak autisme.

Menjadi guru pada sekolah luar biasa tentunya memiliki tantangan tersendiri, dikarenakan akan banyak hal yang dilewati atau yang terjadi tidak seperti pada umumnya. Guru pada sekolah luar biasa menjadi sebuah komponen penting dalam kegiatan belajar mengajar, karena pada sekolah luar biasa memang murid yang diajar memiliki harus diberikan penanganan yang khusus.

Pada proses belajar mengajar terdapat banyak permasalahan sehingga dapat mengganggu kinerja seorang guru untuk menyampaikan ilmunya terhadap murid, tak hanya itu terkadang guru harus memiliki tugas kerja yang lebih untuk dapat memaksimalkan penyampaian ilmu. Fenomena ditemukan pada guru yang berada di SLBN Pembina Malang dimana guru SLB memiliki waktu yang lebih lama untuk mengajar dan bahkan juga terkadang diluar waktu kerja, penambahan waktu kerja tersebut biasanya karena memang murid yang diajar memiliki tambahan konseling atau tambahan waktu serta orang tua menjadikan guru di SLB untuk menambah waktu pembelajaran.

Beban kerja yang tertulis atau bahkan yang telah dipaparkan oleh pihak sekolah tentunya tidak bisa dijadikan acuan untuk tolak ukur beban kerja di

lapangan, dikarenakan beban kerja tersebut biasanya lebih dari apa yang tertulis dalam perjanjian hal ini lumrah terjadi dikarenakan beban moral yang harus diemban oleh guru memanglah berat.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam organisasi ataupun unit yang memang harus diselesaikan oleh karyawan atau pemegang jawabatan dalam jangka waktu tertentu (Kissi et al., 2019). Menurut Chowhan & Pike (2022) beban kerja adalah sebuah pekerjaan atau tugas yang wajib diselesaikan sampai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan menurut batas waktu tertentu.

Menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah di SLBN Pembina Malang harus sesuai dengan standar yang diberikan mulai dari waktu dan ketentuan yang diberikan. Tujuan dari standar pengerjaan tersebut gunanya untuk menseleksi sebuah tugas yang diberikan sehingga memiliki kualitas yang tinggi. Pada saat penyesuaian standar banyak dari guru SLBN Pembina Malang yang dapat melewatinya dengan mudah dan bahkan ada guru yang sulit untuk melewatinya, hal tersebut menjadi salah satu faktor beban kerja berlebihan. Jika beban kerja yang diberikan berlebihan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuru & Rehman (2020) beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan Stres kerja.

Stres kerja sering dijumpai oleh guru, salah satu faktornya adalah kondisi fisik ataupun mental guru terhadap sebuah perubahan pada lingkungan kerjanya yang mengganggu sehingga mengakibatkan rasa ancaman ataupun ketidaknyamanan. Menurut Sekareza et al (2022) Stres kerja merupakan sebuah perubahan kondisi lingkungan yang menimbulkan rasa ancaman atau ketidaknyamanan. Sedangkan menurut Vijayan (2017) Stres kerja adalah kondisi yang dinamik didalam individu seseorang menghadapi sebuah peluang, kendala ataupun tuntutan. Menurut terjadi dengan ditandai adanya gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang dapat menuju ke kondisi yang tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan sebuah kondisi fisik, mental, lingkungan, ataupun sosial dimana individu tersebut merasa kurang nyaman atau bahkan merasa terancam dengan lingkungannya.

Kondisi Stres kerja sering mengganggu para guru SLBN Pembina Malang, apalagi pada sekolah luar biasa dimana seluruh muridnya memiliki kelainan fisik, mental, dan emosional. Pendidikan luar biasa dianalogikan seperti sebuah kendaraan, dinaiki oleh para murid yang berkebutuhan khusus untuk mendapatkan pendidikan yang setara dengan murid pada umumnya meskipun nantinya ada beberapa perubahan yang memang harus disesuaikan dengan kondisi murid tersebut. Ada banyak gangguan dari murid kepada tenaga pendidik sekolah luar biasa, mulai dari serangan atau gangguan fisik. Dengan adanya gangguan atau serangan tersebut menyebabkan tenaga pengajar atau guru yang akan memberi ilmu mengalami sebuah Stres kerja.

Fenomena yang terjadi pada Guru SLBN Pembina Malang tentunya merupakan hal yang menarik dan penting untuk di tindak lanjuti karena masa depan bangsa Indonesia berada ditangan penerusnya. Oleh karena itu, berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam yaitu Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja berlebih Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Guru SLBN Pembina Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SLBN Pembina Malang?
2. Apakah pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja guru pada SLBN Pembina Malang?
3. Apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada SLBN Pembina Malang?
4. Apakah pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pada guru pada SLBN Pembina Malang?
5. Apakah pengaruh beban kerja berlebih terhadap stres kerja pada guru pada SLBN Pembina Malang?
6. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada guru pada SLBN Pembina Malang?

7. Apakah pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada guru pada SLBN Pembina Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SLBN Pembina Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja guru pada SLBN Pembina Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada SLBN Pembina Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pada guru pada SLBN Pembina Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap stres kerja pada guru pada SLBN Pembina Malang
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada guru pada SLBN Pembina Malang
7. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada guru pada SLBN Pembina Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan referensi dalam penilaian kinerja dengan memperhatikan kompensasi, beban kerja, dan Stres kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dapat memberikan sebuah pengetahuan dan menambah keilmuan sehingga dapat berpartisipasi dalam pengembangan pemikiran bagi perusahaan atau calon pemimpin perusahaan dalam

memberikan kompensasi, beban kerja, dan menilai Stres kerja dari karyawan, sehingga penelitian ini dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya.

