

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan guna menciptakan suasana belajar mengajar secara aktif untuk mengembangkan potensi diri. Saat ini pendidikan masih menjadi salah satu upaya dalam pembentukan sumber daya manusia yang diinginkan dan menjadi sebuah sistem yang menyeluruh dan memberikan wawasan serta pengetahuan dengan mengajarkan beberapa aspek pendidikan seperti moralitas, sikap, dan keterampilan. Dengan demikian, dunia pendidikan membutuhkan suatu lembaga yakni sekolah dan tenaga pengajar yang tak lain adalah guru guna menjalankan sistem pendidikan tersebut.

Guru merupakan hal terpenting dalam dunia pendidikan, karenanya guru memiliki peran mendidik yang cukup besar dalam suatu keberhasilan atau kegagalan dalam kemajuan suatu lembaga pendidikan. Dengan tanggung jawab yang dimilikinya, seorang guru diharapkan mampu mendidik serta melakukan interaksi dan memberikan bekal pendidikan yang baik untuk siswa siswinya. Dalam pendidikan akan terdapat pertukaran informasi yang diberikan oleh pendidik dan diterima oleh peserta didik baik secara langsung atau tidak langsung.

Sekarang ini, dunia pendidikan tengah mengalami dampak dari pandemi Covid-19 yang di mana hal ini menyebabkan perbedaan pendapat serta pandangan setiap orang yang berbeda-beda. Dengan adanya pandemi tersebut, seluruh sistem pembelajaran dialihkan pada pembelajaran *online* atau yang lebih sering disebut pembelajaran dalam

jaringan (daring). Pembelajaran daring tersebut dapat dijadikan salah satu cara guna memenuhi kebutuhan pendidikan sekarang ini. Namun, pembelajaran daring tersebut dapat mengakibatkan suatu tuntutan kerja yang lebih membutuhkan tenaga tambahan, akibatnya kelelahan kerja bisa saja terjadi pada guru. Masa pandemi Covid-19 sekarang ini, guru dituntut untuk tetap memberikan materi dan non materi kepada siswanya dengan cara daring maupun non daring. Hal tersebutlah yang menyebabkan suatu kelelahan kerja pada guru. Karena dengan pembelajaran daring, seorang guru tetap harus menyampaikan suatu hak yang wajib didapatkan oleh peserta didik dari pendidik yang tidak lain ialah guru tanpa harus bertatap muka dan tentunya pasti akan terdapat beberapa kendala seperti masalah pada sinyal internet, suasana kerja yang baru, dan beberapa kendala yang terjadi dalam pembelajaran daring. Hal inilah, yang dapat memicu kelelahan kerja guru pada saat ini.

MTs. Al-Ihsan Krian merupakan lembaga pendidikan yang mengedepankan kompetensi sumber daya manusianya dengan tetap menjaga profesionalitas serta normalitas guna memperkuat dan membangun suatu hubungan dengan kemampuan dan tingkat kesadaran antar sumber daya manusia baik bagi pimpinan, guru serta seluruh karyawan yang bekerja di yayasan MTs. Al-Ihsan Krian. Sumber daya manusia salah satu hal terpenting guna memberikan wawasan yang luas serta kemampuan kerja yang baik. MTs. Al-Ihsan juga merupakan lembaga yang menerapkan sistem mengajar seperti sekolah pada umumnya, di mana kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan cara *full day* yakni dari pagi hingga sore hari. Namun, pada saat pandemi Covid-19 seperti saat ini yang belum diketahui kapan waktu berakhirnya, maka

kegiatan belajar mengajar MTs. Al-Ihsan Krian dialihkan pada sistem belajar mengajar secara *online* atau dalam jaringan (daring) dengan tetap menerapkan sistem *full day*. Adanya sistem daring tersebut maka tuntutan kerja (*Work Demands*) yang dibebankan pada guru akan bertambah dan kemudian akan berpengaruh terhadap sumber daya kerja (*Job Resources*) serta kelelahan kerja (*Burnout*) yang dialami guru nantinya.

Menurut (Nurmianto, 2003) dalam (Delima, 2018) mengatakan bahwa *Burnout* (Kelelahan Kerja) merupakan sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya. Sedangkan menurut (Mc Farland, 2003) dalam (Delima, 2018) mengatakan bahwa Kelelahan kerja (*Burnout*) merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja guru, diantaranya yaitu tuntutan kerja (*Work Demands*) yang berlebih sehingga guru merasa kurang mampu untuk menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Delima, 2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja yang merupakan tuntutan kerja terhadap kelelahan kerja (*Burnout*) karyawan bagian *collection* dan *marketing* PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo.

Burnout tersebut disebabkan karena banyaknya tuntutan tugas yang dibebankan oleh lembaga kepada guru dengan banyaknya kegiatan yang menyebabkan guru merasa kesulitan dalam membagi waktu antara mengajar dengan kegiatan selain pekerjaan. Seringnya kelelahan kerja yang ditimbulkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih

akan menyebabkan guru merasakan suatu keadaan fisik menjadi kurang efisien serta merasa seperti kurang fokus terhadap pekerjaan yang telah dibebankan dari lembaga. Banyaknya volume kegiatan yang ada di MTs Al-Ihsan Krian juga menjadi salah satu faktor penyebab kelelahan kerja terjadi, oleh sebab itu pelatihan setiap semester diadakan secara bergantian setiap guru. Selain itu, kelelahan yang terjadi di MTs Al-Ihsan Krian juga disebabkan oleh faktor usia, seperti contoh misalnya pada guru yang usianya sudah tergolong tua kondisi fisiknya lebih rentan mengalami kelelahan daripada guru yang usianya masih muda. Faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja pada guru yaitu kurangnya jam tidur atau jam istirahat yang disebabkan karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dengan tepat waktu.

Menurut (Gibson Et Al, 2003) dalam (Oktarina, 2017) menyatakan bahwa *Job Demand* (Tuntutan Kerja) didefinisikan sebagai kerja berlebih yang terdiri dari dua tipe yakni kuantitatif dan kualitatif. *Job demand* memiliki terlalu banyak sesuatu untuk mengerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Pada sisi kualitatif, *job demand* akan terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan guna menyelesaikan pekerjaan mereka atau bahwa standar dari penampilan yang dituntut yakni terlalu tinggi.

Sedangkan menurut (Brzozowski, et al, 2001) dalam (Hekayanti & Yulianti, 2021) menyatakan bahwa *work demand* merupakan tuntutan kerja yang memiliki beban yang meningkat dalam bentuk tanggung jawab seorang untuk penyelesaian suatu pekerjaan dari waktu ke waktu. Hasil dari

penelitian yang dilakukan oleh (Hekayanti & Yulianti, 2021) menunjukkan bahwa *work demand* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *burnout* pada perawat RS. Jasa Kartini. Seperti itu pula yang terjadi di Yayasan MTs. Al-Ihsan Krian, jika tuntutan kerja yang dibebankan kepada guru berlebihan serta harus diselesaikan dengan jangka waktu berkala maka hal tersebut tentunya akan menyebabkan kemampuan berfikir serta keadaan fisik seorang guru perlahan menurun akibat dari kelelahan yang disebabkan dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuannya.

Work demands terjadi dikarenakan banyaknya tuntutan tugas yang diberikan oleh lembaga kepada guru yang melebihi kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dengan keadaan dan kondisi sekarang ini, Bapak Ibu guru MTs Al-Ihsan Krian dituntut untuk tetap bekerja secara maksimal dengan berbagai mata pelajaran yang diampuh. Guru dituntut untuk menyelesaikan kegiatan mengajar dengan pemberian waktu yang sangat minim dan terbatas yakni hanya selama 30 menit jam mengajar dalam satu mata pelajaran dan hanya memiliki waktu 20 menit untuk jam istirahat. Dengan waktu yang sangat terbatas tersebut guru diharapkan dapat menyelesaikan kegiatan belajar mengajar yang diampuhnya. Di MTs Al-Ihsan Krian dalam satu minggu terdapat tiga guru piket yang digunakan untuk mengantisipasi apabila ada guru yang berhalangan hadir maka guru piket yang akan menggantikan proses mengajar agar tidak banyak jam pelajaran kosong. Pada saat pandemi Covid-19, awal tahun 2021 kegiatan belajar mengajar sudah dilaksanakan dengan kapasitas 50% secara *online* dan 50% secara *offline* dengan sistem bergelombang, misalnya dengan separuh absensi

masuk dan separuh absensi belajar di rumah, dan seterusnya secara bergantian. Namun, pada awal november 2021 pembelajaran tatap muka sudah mulai dilaksanakan *full* 100% izin dari kepala desa dengan catatan tetap mematuhi protokol kesehatan yang ditetapkan dan wajib sudah divaksin baik guru maupun murid. Sedangkan pada kelas tahfidz, dilaksanakan dengan setiap hari masuk tanpa ada pembelajaran *online*, hal ini dilakukan karena mengantisipasi murid tidak membaca Al-Quran.

MTs Al-Ihsan Krian juga memberikan materi tambahan yang dikhususkan untuk murid-murid yang suka dengan *Sains*, yang di mana materi tambahan ini diberikan pada saat proses belajar mengajar selesai. Materi tambahan ini meliputi *sains club*, *english club*, dan *math club*. Selain itu, materi tambahan lainnya yang diberikan yakni kegiatan Majelis Ta'lim yang di mana kegiatannya membaca dan menghafal Al-Quran dalam istilah umumnya yaitu deres Al-Quran, materi tambahan majelis ta'lim ini diberikan guna melengkapi karakter dari murid yang dididiknya. Dengan demikian, guru diharapkan dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang telah dibebankan dengan tepat waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Dalam mencapai tujuan kerja yang diharapkan, yayasan pendidikan perlu melakukan suatu pengembangan untuk kedepannya. Mengenai hal tersebut, tentunya yayasan pendidikan MTs. Al-Ihsan memerlukan sumber daya kerja (*Job Resources*) dengan segala aspek fisik, sosial, maupun organisasional sebagai bentuk rencana untuk mengembangkan sistem pembelajaran. MTs Al-Ihsan Krian memberikan program pelatihan yang dilaksanakan setiap semester sebanyak 2 sampai 3 kali. Dalam hal ini yang

diwajibkan untuk mengikuti program pelatihan yaitu guru yang sudah memiliki sertifikasi, untuk guru yang belum memiliki sertifikasi maka tidak wajib mengikuti program pelatihan. Selain itu MTs Al-Ihsan Krian juga memberikan kesempatan pada pengembangan karir guru. Dengan demikian, *job resources* menjadi salah satu peran yang cukup penting dalam lembaga guna melakukan suatu pengembangan dan juga dapat menjadi salah satu aspek dalam mengurangi tuntutan kerja yang berlebih.

Menurut (Schaufelli dan Bakker, 2004) dalam (Nurendra, 2016) menyatakan bahwa sumber daya kerja (*Job Resources*) memiliki potensi motivasi intrinsik karena dapat memfasilitasi perkembangan dan pembelajaran individu. Selain itu, sumber daya kerja juga memberikan suatu motivasi ekstrinsik yang menyediakan fasilitas bersifat instrumental guna membantu pekerja meringankan tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuannya.

Sumber daya kerja (*Job Resources*) memiliki peran penting terutama pada tingginya tuntutan kerja. Dengan sumber daya kerja (*Job Resources*), guru akan lebih mampu dalam mengatasi tuntutan-tuntutan kerja yang melebihi batas serta dapat menekan terjadinya kelelahan kerja (*Burnout*) menjadi lebih rendah dari sebelumnya. *Job Resources* juga dapat berperan sebagai penyedia banyak sumber daya yang akan mendorong seorang guru agar memiliki kemauan guna mendedikasikan kemampuannya terhadap tuntutan tugas yang diberikan. Menurut (Bakker & Demerouti, 2008) dalam (Lestari, 2018), menyatakan bahwa model mengenai tuntutan kerja (*work demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) ini adalah *Job Demands Resources Model (JD-R Model)* yang di mana teori JD-R ini memiliki dua asumsi. Asumsi yang pertama

adalah lingkungan kerja atau karakteristik pekerjaan yang dibagi dalam 2 kategori, yakni *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan tekanan pekerjaan yang tinggi yang telah dibebankan kepada seorang pekerja dengan keadaan emosi yang terkait dengan pekerjaan, kerumitan serta kondisi pekerjaan yang membutuhkan pemikiran yang lebih akurat dan mendalam. Sedangkan pada *job resources* mengacu pada aspek fisik, sosial organisasi dari pekerjaan yang dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan (*job demands*) serta aspek fisik dan psikologis lainnya.

Asumsi kedua dari teori JD-R (*Job Demands-Resources*) yaitu terdapat dua proses yang berpengaruh pada tekanan dan motivasi pekerjaan. Sebabnya, *job demands* dapat mengakibatkan kelelahan kerja, sehingga hal ini berkaitan dengan adanya tekanan pada tuntutan pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, *job resources* berkaitan dengan hal-hal yang secara potensial memotivasi pekerja agar terus meningkatkan kemampuannya dalam mengurangi dan menyelesaikan tuntutan kerja (*job demands*) yang dibebankan sehingga *job resources* dapat memberikan pengaruh pada *job demands* dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan.

Sesuai dengan latar belakang yang telah peneliti uraikan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Demands terhadap Burnout melalui Job Resources Guru MTs Yayasan Al-Ihsan Krian di Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan uraian latar belakang di atas, adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Work Demands* berpengaruh terhadap *Job Resources* Guru MTs Yayasan Al-Ihsan Krian di Sidoarjo?
2. Apakah *Work Demands* berpengaruh terhadap *Burnout* Guru MTs Yayasan Al-Ihsan Krian di Sidoarjo?
3. Apakah *Job Resources* berpengaruh Terhadap *Burnout* Guru MTs Yayasan Al-Ihsan Krian di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Work Demands* terhadap *Job Resources* Guru MTs Yayasan Al-Ihsan Krian di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Work Demands* terhadap *Burnout* Guru MTs Yayasan Al-Ihsan Krian di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Job Resources* terhadap *Burnout* Guru MTs Yayasan Al-Ihsan Krian di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai pengkajian bahwa *Work Demands* mempengaruhi *Job Resources* dan *Burnout*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diberikan dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh :

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi saran dan masukan bagi pihak Instansi guna memperhatikan sumber daya manusia yang dikarenakan adanya suatu beban dan tuntutan dalam pekerjaan yang dibebankan pada bidang dan posisi

jabatan masing-masing dengan lebih baik lagi. Tuntutan pekerjaan yang berlebih dapat menyebabkan timbulnya kelelahan kerja yang nantinya akan menghambat pekerjaan terselesaikan dengan lambat. Dengan demikian, adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk menambah pengalaman serta pengetahuan mengenai bagaimana kondisi yang tengah dialami pada setiap Guru MTs. Al-Ihsan Krian Sidoarjo.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat dan berguna mengenai sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekitar lingkungan kampus ataupun yang berada di luar kampus serta hasil akhir dari penelitian ini dapat menjadi suatu manfaat pola pemikiran dalam penelitian di masa mendatang.

c. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menemukan solusi terbaik dalam memecahkan atau menyelesaikan masalah sosial. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat guna menganalisis gejala sosial yang terjadi di masyarakat serta dijadikan sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi masyarakat.

