

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sekolah merupakan indikator dari majunya pendidikan suatu bangsa. Kinerja sekolah ditentukan dari kualitas pendidikan di dalamnya, yang dapat terlihat dari kualitas peserta didiknya. Guru merupakan salah satu penentu utama dari produktivitas/kinerja sebuah sekolah, karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikannya (Saepurohman & Satori 2021). Kualitas kinerja guru akan menentukan juga kualitas sekolah tersebut.

Profesi guru tidak hanya melibatkan tuntutan fisik, namun juga sosial dan emosional. Contohnya, di dalam kelas, guru diharapkan untuk berinteraksi dengan baik dengan murid-muridnya, sekaligus memfasilitasi interaksi yang baik antar murid, serta memastikan bahwa tiap murid mencapai hasil pembelajaran yang memuaskan. Selain itu, guru juga mengalami tuntutan dari masyarakat untuk menghasilkan didikan yang baik. Maka memang dapat diakui bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang cukup menantang secara emosional (Chan et al. 2023; Tridamayanti & Dwarawati 2023). Bahkan, menurut suatu laporan survei di negara Inggris, 2023 *Workforce Attitudes Toward Mental Health*, guru merupakan pekerjaan yang menyebabkan stres paling tinggi di negara itu. Sebanyak 93% responden guru melaporkan bahwa mereka merasa stres minimal satu kali dalam seminggu (Glass 2023).

Stres kerja biasanya timbul karena ketidakmampuan seseorang untuk menjalankan tuntutan yang diberikan padanya. Penyebab stres sangat beragam, mulai dari hubungan interpersonal, persepsi terhadap tuntutan pekerjaan, sampai gaya kepemimpinan dari atasannya. Stres dapat mengakibatkan berbagai efek buruk pada kesehatan fisik maupun mental para guru. Namun, stres kerja sebenarnya tidak selalu buruk, karena bisa menjadi dorongan bagi seseorang untuk mencapai potensinya. Maka, salah satu area yang paling dipengaruhi oleh stres kerja adalah kinerja. Banyak penelitian yang mengatakan bahwa stres kerja biasanya cenderung menyebabkan turunnya kinerja (Daniel 2019), namun inipun masih terus dipelajari. Untuk sekolah, masalah stres kerja juga sangat penting, karena kinerja guru dapat dipengaruhi oleh hal ini, yang akhirnya akan menentukan naik atau turunnya produktivitas suatu sekolah.

Menanggapi hasil survei PISA (*Programme for International Student Assessment*) tahun 2022, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Indonesia (Kemendikbudristek) menggantikan kurikulum lama dengan Kurikulum Merdeka Belajar. Kurikulum baru ini dibuat sebagai respon dari pemerintah atas rendahnya skor literasi dan numerasi pelajar di Indonesia berdasarkan hasil survei dari PISA, juga respon terhadap *learning loss* yang terjadi akibat pandemi. Kurikulum Merdeka diharapkan dapat meningkatkan kualitas lulusan institusi pendidikan Indonesia, yang dapat bersaing secara global, dengan pembelajaran yang lebih interaktif dan menekankan pada karakter (Qomariyah & Maghfiroh 2022). Namun, pergantian kurikulum 2013 ke kurikulum Merdeka ini membutuhkan banyak penyesuaian, baik dari segi sumber daya pendukung maupun guru sebagai pelaksana di dalam kelas.

Kurikulum Merdeka memiliki paradigma yang berbeda dengan kurikulum sebelumnya. Agar dapat melaksanakan kurikulum ini dengan benar, para guru harus melakukan perubahan besar pada pola pikir mereka, serta meningkatkan berbagai kompetensi yang dibutuhkan. Perubahan ini tentunya semakin menambah beban guru, dan menimbulkan stres yang cukup besar jika tidak siap. Menurut sebuah penelitian, banyak guru sekolah menengah (SMP maupun SMA) yang merasa belum siap untuk menerapkan kurikulum baru ini (Lestari et al. 2023). Situasi ini dapat menimbulkan masalah, karena jika guru merasa tidak dapat menjalankan kurikulum baru ini dengan baik, maka dapat memperburuk kinerja para pendidik.

Seorang pendidik yang meyakini kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya, akan memiliki kendali yang lebih baik akan keadaan apapun yang terjadi di lingkungannya. Walaupun dihadapkan dengan perubahan dan kesulitan, keyakinan itu akan mendorongnya untuk terus mencari cara untuk bekerja dengan baik (Yagil et al. 2023). Keyakinan diri akan kemampuannya sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya atau mencapai tujuannya ini disebut juga efikasi diri. Efikasi diri menjadi pendorong yang sangat berpengaruh pada kinerja yang diharapkan. Dengan efikasi diri yang tinggi, seseorang akan memiliki ketahanan dan keinginan untuk bekerja lebih keras dan mengeluarkan lebih banyak tenaga (Misu et al. 2022). Selain itu, efikasi diri dapat juga berpengaruh dalam mengurangi stres negatif, dan memampukan mereka memiliki pola pikir bahwa tiap kesulitan adalah kesempatan untuk berkembang (Yagil et al. 2023).

Selain faktor dari dalam diri guru sendiri, pemimpin juga sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi dan semangat untuk bekerja. Salah satu gaya

kepemimpinan yang banyak diteliti adalah kepemimpinan hamba. Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan hamba dengan kinerja. Pemimpin hamba yang melayani pengikutnya dapat memberi pengaruh positif pada kinerja, bahkan di saat krisis sekalipun (Zada et al. 2022). Sebuah penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan hamba dapat meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan kebahagiaan para pengikutnya (Alahbabi et al. 2021). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kesehatan mental pengikutnya, walaupun di tengah tekanan, sehingga akan berpengaruh pada kinerja nantinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, jelaslah bahwa kinerja guru adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh sekolah. Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, efikasi diri, serta stres kerja. Selain itu, stres kerja juga kemungkinan dapat menjadi faktor yang memediasi pengaruh dari kepemimpinan maupun efikasi diri terhadap kinerja. Untuk model kepemimpinan, kepemimpinan hamba, yaitu kepemimpinan yang melayani, adalah model yang cocok dengan karakteristik sekolah Kristen, yaitu tipe sekolah yang akan menjadi sasaran penelitian. Menurut salah satu kepala sekolah Kristen XYZ, sekolah mereka juga sedang mengalami perubahan kurikulum. Karena itu, penting dipelajari apakah terjadi masalah stres dan kinerja guru di sekolah ini, serta hal-hal yang mempengaruhinya.

Maka, penelitian ini akan mempelajari mengenai pengaruh dari kepemimpinan hamba dari kepala sekolah, efikasi diri guru, serta stres kerja guru terhadap kinerja guru. Selain itu, juga akan dilihat apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh dari kepemimpinan hamba maupun efikasi diri terhadap

kinerja guru. Walaupun banyak penelitian lain telah meneliti variabel-variabel ini, namun belum ada yang menggabungkan seluruh variabel ini sekaligus beserta efek mediasinya (Fahmi et al. 2022; Li 2023; Misu et al. 2022; Zada et al. 2022; Yagil et al. 2023; Zhang et al. 2023).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

- 1) Kinerja guru adalah salah satu faktor utama yang menentukan kualitas sekolah, jadi sekolah harus mencari cara untuk mempertahankan kinerja guru.
- 2) Adanya penerapan kurikulum baru yang belum sepenuhnya dikuasai oleh guru.
- 3) Penerapan kurikulum baru dapat meningkatkan stres kerja karena penguasaan yang belum maksimal, dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru.
- 4) Kurikulum baru ini dapat juga mempengaruhi efikasi diri guru, yang kemudian berdampak pada hasil kinerja akhirnya.
- 5) Adanya kebutuhan kepemimpinan kepala sekolah yang baik untuk mendukung kinerja guru yang optimal di tengah keadaan tertekan sekalipun.

1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi, peneliti akan membatasi masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup sekolah Kristen XYZ, dan fokus meninjau pengaruh dari kepemimpinan hamba dan efikasi diri pada kinerja guru, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan hamba berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ?
- 2) Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ?
- 4) Apakah kepemimpinan hamba berpengaruh negatif terhadap stres kerja guru di sekolah Kristen XYZ?
- 5) Apakah efikasi diri berpengaruh negatif terhadap stres kerja guru di sekolah Kristen XYZ?
- 6) Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh dari kepemimpinan hamba terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ?
- 7) Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan hamba terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja guru di sekolah Kristen XYZ.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan hamba terhadap stres kerja guru di sekolah Kristen XYZ.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh dari efikasi diri terhadap stres kerja guru di sekolah Kristen XYZ.
- 6) Untuk menganalisis efek mediasi stres kerja dalam pengaruh kepemimpinan hamba terhadap kinerja guru sekolah Kristen XYZ.
- 7) Untuk menganalisis efek mediasi stres kerja dalam pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru sekolah Kristen XYZ.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan pengetahuan pembacanya mengenai kepemimpinan hamba dan efikasi diri, terutama tentang pengaruhnya kepada kesehatan mental dan kinerja

para pengikutnya. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat berkontribusi pada penelitian lainnya yang serupa, khususnya di sektor pendidikan di Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi seluruh anggota organisasi sekolah, terutama untuk para guru dan kepala sekolah, mengenai kinerja guru dan hubungannya dengan kepemimpinan hamba, efikasi diri, serta stres kerja. Selain itu, informasi ini diharapkan dapat membantu sekolah, terutama pemimpin, untuk meningkatkan kinerja guru-gurunya dengan melaksanakan gaya kepemimpinan yang baik, serta membantu guru-guru dalam mengendalikan faktor stres serta mendorong peningkatan efikasi diri.

1.6.3 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari lima bab, dengan perincian yang akan dijelaskan berikut ini. Dalam bab satu, penulis menjelaskan hal-hal yang melatarbelakangi diadakannya penelitian ini. Setelah itu, dilakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan latar belakang. Dari berbagai masalah yang teridentifikasi, dilakukan pembatasan masalah yang menjadi fokus penelitian ini. Dari batas masalah, disusun rumusan masalah, yang juga menjadi tujuan dari penelitian ini. Hasil penelitian nantinya diharapkan dapat bermanfaat, sehingga dirumuskan juga manfaat baik teoritis maupun praktis. Lalu keseluruhan alur penelitian ini dijabarkan dalam sistematika penulisan.

Dalam bab dua, penulis menjelaskan dasar teori dari variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini. Melalui kajian pustaka, diuraikan teori-teori mengenai kepemimpinan hamba, efikasi diri, stres kerja, serta kinerja guru. Penelitian-

penelitian sebelumnya juga dibahas untuk melihat hubungan antar variabel ini, sehingga ditemukan kerangka berpikir dan hipotesis penelitiannya.

Kemudian dalam bab tiga dijelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penulis menjelaskan proses penelitian, yaitu desain dan langkah-langkah penelitian, yang meliputi pengumpulan, pengolahan, analisis, serta interpretasi data. Selain itu, bab ini juga menguraikan tentang tempat dan subjek penelitian.

Bab empat berisi tentang hasil analisis data dan pembahasannya. Fokusnya adalah untuk menjawab rumusan masalah pada bab satu. Hasil dari pengolahan data dijelaskan secara objektif. Kemudian data dianalisis dan diinterpretasi maknanya, lalu dikaitkan dengan teori-teori serta penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya.

Bab lima adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian, serta implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya. Bab ini adalah penutup yang merangkum jawaban dari masalah penelitian, juga berisi masukan-masukan baik bagi sekolah maupun untuk peneliti-peneliti yang mempelajari bidang serupa.