

KONTRIBUSI PERSEPSI PADA BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP STRES KERJA GURU SMP YANG TERSERTIFIKASI

Kely Triana, Tuti Rahmi, dan Yanladila Yeltas Putra

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Padang

tuti.rahmi@gmail.com

Pendidikan memerlukan perbaikan dalam beberapa komponen, salah satunya profesionalisme guru. Peningkatan profesionalisme guru dengan mengurus sertifikasi. Untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi ini guru dituntut untuk menyesuaikan beban kerjanya. Beban kerja yang dirasakan oleh guru bisa menyebabkan munculnya stress kerja karena aturan-aturannya pada Tupoksi memiliki persyaratan yang cukup ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja guru yang disertifikasi. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan subjek penelitian berjumlah 80 orang guru SMP di Kec. X dan Kec. Y. Pengambilan subjek menggunakan teknik *propotional random sampling*. Analisa data menggunakan teknik Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan hasil analisa diperoleh hasil ada hubungan persepsi beban kerja guru dan kecerdasan emosi terhadap tingkat stress kerja guru ($r^2=0,338$; $p=0,000$).

Kata kunci: Persepsi pada beban kerja, kecerdasan emosi, stress kerja guru, sertifikasi

Education requires improvements in several components, one of which the professionalism of teachers. Increased professionalism of teachers to take care of certification. To get an allowance is certified teachers are required to adjust their work load. The work load is perceived by the teacher can lead to the emergence of job stress due to rules on Tupoksi have stringent requirements. The purpose of this research is to find out contribution perception of work load and emotional intelligence to teacher job stress after certification. Type of research used in this research is correlational research with 80 teacher certification on SMP Kec.X and SMP Kec.Y as subject. Subjects were taken by propotional random sampling technique. Data were processed using Multiple Regression Analysis Technique. The result indicated there is significant correlation between perception of teacher work load and emotional intelligence with stress level to the work of teacher ($r^2=0,338$; $p=0,000$).

Keywords: Perception of work load, emotional intelligence, teacher job stress, teacher certification

Menurut Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan nasional juga bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Sanjaya (2009) tidak mungkin upaya meningkatkan kualitas dilakukan dengan memperbaiki setiap komponen secara serempak. Komponen yang selama ini dianggap sangat mempengaruhi proses pendidikan adalah komponen guru. Tugas utama dari seorang guru menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sertifikasi guru dalam jabatan sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 10 Tahun 2009, merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi, dan uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Namun sekarang ini uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat guru dikenal dengan UKG (Uji Kompetensi Guru).

Penerapan sertifikasi ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan mengajar guru sehingga meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Menurut (Ree, Al-Sammarai, & Iskandar, 2012) sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan Indonesia dengan mengatasi kelemahan pada kompetensi guru, serta rendahnya motivasi dan pendapatan dari guru. Komponen utama Undang-Undang tentang sertifikasi guru adalah program sertifikasi guru. Program ini dirancang untuk mensertifikasi guru-guru, agar dapat menunjukkan kompetensi mengajar. Insentif yang besar juga diperkenalkan sehingga guru yang telah disertifikasi berhak mendapatkan tunjangan profesi yang setara dengan gaji pokok mereka.

Penelitian (Wardana, 2013) menemukan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi guru yang telah menjalani sertifikasi profesi dengan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan penelitian tersebut tujuan dari sertifikasi guru yang dicantumkan dalam Undang-Undang guru tahun 2005 telah tercapai. Guru-guru yang telah lolos uji portofolio dan memperoleh sertifikat mendapatkan insentif berupa gaji dua kali lipat dari gaji pokok. Namun demikian persyaratan untuk memperoleh tunjangan sertifikat ternyata menimbulkan permasalahan lain. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Budiaman, 2011) permasalahan yang dialami guru perihal penilaian portofolio. Seperti kesulitan mengikuti jenjang kualifikasi yang lebih tinggi, kesulitan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, kesulitan memenuhi jam mengajar, kesulitan menyusun dan

menyeleksi Rancangan Program Pembelajaran (RPP), kesulitan dalam meraih prestasi akademik, kesulitan guru untuk mengembangkan media pembelajaran, kendala yang dialami perihal keikutsertaan dalam forum ilmiah, dan kendala mengikuti aktivitas organisasi. Penelitian tersebut dilakukan Budi Aman terhadap guru SMPN di Kota Bekasi. Saat guru telah disertifikasi, kendala tersebut masih dialami, yaitu ketika guru harus memenuhi persyaratan menerima tunjangan sertifikasi.

Kondisi yang sama juga dialami oleh guru-guru SMPN yang berada di Kecamatan X dan Kecamatan Y. Hal tersebut didapat dari hasil wawancara dengan Ibu S pada tanggal 15 September 2013 beliau adalah salah satu guru SMP yang menjalani sertifikasi di sana. Permasalahan utama berkaitan dengan *deadline* tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) guru, Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan pemenuhan persyaratan 24 jam mengajar dan beban mengajar sebanyak 37,5 jam. Menurut ibu S 24 jam mengajar diperoleh dari tatap muka di sekolah sedangkan, 13,5 jam lagi diperoleh dari jadwal tambahan seperti pengembangan diri, pengembangan kurikulum, piket, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), wali kelas dan lain-lain, jadwal tambahan ini dibuktikan dengan SK (Surat Tugas). Permasalahan berkaitan dengan jam mengajar yaitu kurangnya jam mengajar 24 jam di sekolah utama. Hal ini menyebabkan sebagian guru harus mencari jam tambahan ke sekolah lain, guru menjadi kelelahan saat harus mengajar di 2 bahkan ada yang mengajar di 3 sekolah. Permasalahan selanjutnya karena kesulitan dalam mengatur jadwal akhirnya ada guru yang mengajar jam pertama di sekolah A kemudian jam ke 2 mengajar di sekolah B hal itu memberatkan bagi guru. Aturan untuk guru yang sertifikasi menjadi bertambah saat PEMDA (Pemerintah Daerah) menetapkan aturan tambahan yaitu guru yang tidak hadir selama tiga hari berturut-turut maka tunjangan sertifikasinya akan dihentikan. Aturan lainnya yang masih berupa wacana dan belum ada surat resminya yaitu guru yang tidak naik pangkat selama 6 tahun maka tunjangan sertifikasinya akan dihentikan. Bagi guru yang belum S1, jika sampai tahun 2014 masih belum mendapatkan gelar S1 maka sertifikatnya akan dicabut dan dialih fungsikan menjadi tata usaha atau petugas kantor. Walaupun beberapa aturan belum di resmikan menurut ibu S hal tersebut mengganggu pikiran guru.

Dari hasil wawancara dengan ibu S peneliti juga menemukan adanya dampak terhadap kondisi fisik dan psikologis yang dirasakan oleh ibu S setelah menjalani sertifikasi. Walaupun demikian sebagian guru memilih bertahan menjalani tugas tersebut dikarenakan ketakutan akan pencabutan tunjangan sertifikasi. Hal ini dikarenakan guru-guru merasa sangat terbantu dengan adanya tunjangan tersebut, sejalan dengan pendapat (Brotosedjati, 2012) yang menemukan sertifikasi telah meningkatkan kesejahteraan, martabat, kedisiplinan dan kompetensi pedagogis. Saat tunjangan itu tidak diberikan bagi beberapa guru terjadi penurunan pendapatan, padahal mereka mengharapkan tunjangan sertifikasi untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarganya.

Kondisi yang dialami oleh Ibu S dan guru-guru lainnya merupakan suatu kondisi yang dikenal dengan stres kerja. Menurut Gibson, *et al.* (dalam Rumaningsih, 2011) stres adalah suatu kekuatan yang menekan individu yang merupakan tanggapan terhadap stresor. Sumber stres itu sendiri berasal dari interaksi antara stimulus dengan lingkungan dengan respon individu, hal inilah yang dialami oleh ibu S dimana terdapat tekanan berupa tugas-tugas dari lingkungan yang menjadi stresor sehingga memunculkan stres bagi ibu S sendiri. Akibat yang ditimbulkan oleh stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja saja, namun juga dapat mempengaruhi kesehatan dari individu yang

mengalaminya, hal ini sesuai dengan temuan (Burke, 2002) yang meneliti perempuan yang dipekerjakan, Burke meneliti tentang hubungan stres kerja dengan kesehatan. Salah satu temuannya adalah terdapat hubungan yang positif antara stresor kerja dengan gejala psikosomatik. Berarti jika stresor semakin banyak maka kecenderungan untuk mengalami psikosomatis juga semakin besar.

Persyaratan yang harus dipenuhi guru ketika ingin memperoleh tunjangan sertifikasi bisa mengakibatkan stress kerja, hal ini dikuatkan oleh pendapat (Kayastha & Kayastha, 2012) menyatakan salah satu faktor yang dapat memunculkan stress kerja pada guru adalah beban kerja yang berat. Menurut (Darmody & Smyth, 2000) guru berusia empat puluhan tahun keatas memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dari usia lain dalam kelompoknya.

Berdasarkan penjelasan di atas penyebab utama dari stress kerja yang dialami oleh guru yang menjalani sertifikasi adalah bagaimana mereka memandang beban kerja yang diterima. Menurut Menpan (dalam Dhaniala, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Namun demikian sebagian guru berhasil mengatasi tekanan yang muncul dari program sertifikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu R, pada tanggal 16 Maret 2014, beliau menyatakan adanya program sertifikasi guru ini tidak mempengaruhi kegiatan mengajarnya. Menurut beliau pada dasarnya kegiatan yang dilakukan guru sebelum dan setelah sertifikasi sama saja, bedanya untuk mendapatkan tunjangan maka guru harus memenuhi persyaratan mengajar 24 jam tatap muka, dan 13,5 jam tambahan untuk melengkapi beban mengajar, kemudian adanya pemeriksaan atau pengawasan rutin dari Dinas Pendidikan untuk memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran guru. Menurut Ibu R, sebelum sertifikasi beliau telah menjalankan kegiatan tersebut, dan setelah adanya sertifikasi beliau lebih menikmati kegiatan mengajar dikarenakan adanya *reward* berupa gaji dua kali lipat dari gaji pokok.

Kondisi yang dialami ibu R ini dikenal dengan kemampuan manajemen emosi dan manajemen diri atau kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*). Menurut (Salovey & Mayer dalam Brackett & Salovey, 2006) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan memahami orang lain, yang mencakup pengendalian perasaan, emosi, dan motivasi diri, serta kemampuan untuk memandu pikiran dalam rangka memahami tindakan, perasaan, dan emosi orang lain. Jika dikaitkan dengan stres kerja menurut (Goh dalam Kazi dkk, 2013) penelitian tentang stres kerja menemukan bahwa stres, prestasi kerja dan kecerdasan emosional saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan dengan kemampuan yang baik untuk mengelola emosinya dan emosi rekan lainnya maka ia dapat dengan mudah mengatasi stres pekerjaan baik fisiologis maupun psikologis, yang akan membuat kinerjanya menjadi lebih tinggi.

Untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh guru yang telah disertifikasi, serta mencari faktor penyebabnya maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Kontribusi Persepsi pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja Guru yang Disertifikasi di SMP Kec X dan SMP Kec Y”

Stres Kerja

Menurut Wade & Tavis (2007) salah satu sumber stress yaitu masalah pekerjaan. Karena pekerjaan merupakan hal utama dalam hidup kebanyakan orang. Efek dari pengangguran atau lingkungan kerja penuh tekanan bersifat kronis mungkin saja menjadi parah. Stress yang diakibatkan oleh pekerjaan dikenal dengan stress kerja menurut Gibson, dkk (dalam Rumaningsih, 2011) stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Haryono, Suryani, & Wulandari, 2009).

Aamodt (dalam Prasetyo & Nurtjahjanti, 2012) menyebutkan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap kejadian-kejadian atau situasi-situasi (*stressor*) yang berasal dari lingkungan kerja. Sedangkan Stranks (dalam Prasetyo & Nurtjahjanti, 2012) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, stress kerja merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Stres kerja yang dirasakan para karyawan bisa menghambat dalam tugas yang dibebankan, dimana manusia cenderung mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya Anoraga (dalam Yusianto, 2008)

Berdasarkan pendapat di atas stress kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi perubahan psikologis (adanya rasa cemas yang berlebihan, khawatir, dan perasaan tidak nyaman), maupun fisiologis seperti degup jantung meningkat, keringat yang berlebihan, kepala pusing dan gejala fisiologis lainnya pada individu disebabkan oleh tekanan yang bersumber dari lingkungan pekerjaan.

Aspek stress kerja

Gibson dalam (Yusianto, 2008) menyebutkan empat aspek stres kerja sebagai berikut: (1) Stres lingkungan fisik. Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara, (2) Tekanan individu. Terdiri dari konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban

tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, tidak adanya desain pekerjaan, (3) Tekanan kelompok. Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja, (4) Tekanan keorganisasian partisipasi. Menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Persepsi terhadap Beban Kerja

Menurut (Atkinson, Atkinson, & Hilgard, 1983) Persepsi adalah proses di mana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan. Menurut (Solso, Maclin, & Kimberly, 2007) persepsi melibatkan kognisi tingkat tinggi dalam penginterpretasian terhadap informasi sensorik, persepsi mengacu pada interpretasi hal-hal yang kita indrakan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Walgito, 2003) yang mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian atau penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu.

Persepsi dapat dibedakan berdasarkan objek yang dipersepsi. Objek persepsi yang nonmanusia disebut *things perception* atau disebut juga persepsi nonsosial, sedangkan objek persepsi yang berupa manusia disebut *person perception* atau disebut juga persepsi sosial (Walgito, 2003). Persepsi yang dimaksud dalam penelitian ini termasuk jenis persepsi sosial.

Persepsi sosial merupakan suatu proses seseorang untuk mengetahui, menginterpretasikan, dan mengevaluasi orang lain yang dipersepsi, tentang sifat-sifatnya, kualitasnya, dan keadaan yang lain yang ada dalam diri orang yang dipersepsi, sehingga terbentuk gambaran mengenai orang yang dipersepsi Tagiuri dalam (Walgito, 2003).

Jadi persepsi adalah suatu proses penginterpretasian sensori dan pengindraan yang dialami oleh individu yang meliputi persepsi terhadap benda dan persepsi terhadap manusia yang disebut juga persepsi sosial.

Menurut Menpan dalam (Dhania, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Dhania, 2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Selanjutnya menurut Suma'mur dalam (Tarwaka, 2010) beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya.

Jadi berdasarkan pendapat para ahli di atas beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang di tanggung oleh karyawan atau tenaga kerja yang harus di selesaikan pada rentang atau batas waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, persepsi tentang beban kerja adalah bagaimana seorang individu menginterpretasikan tentang stimulus berupa tugas atau pekerjaan yang diterima. Tugas-tugas tersebut berkaitan dengan persyaratan suatu jabatan atau posisi yang diduduki.

Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Walgito (2003) adalah: (1) Faktor internal mencakup apa yang ada dalam diri individu, seperti perasaan, pengalaman, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan lain-lain, (2) Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi proses persepsi adalah faktor stimulus itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu berlangsung. Kedua faktor eksternal ini berinteraksi dengan faktor internal pada saat individu mempersepsi suatu objek persepsi.

Faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (2003) adalah: (1) Pelaku persepsi: Penafsiran individu ketika memandang suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi individu atau pelaku persepsi tersebut, antara lain berupa sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (ekspektasi), (2) Objek atau target yang dipersepsikan : Karakteristik-karakteristik dari target yang diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target membentuk cara kita memandangnya. Selain itu, hubungan suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi karena target tidak dipandang dalam keadaan terisolasi, (3) Konteks situasi: Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi. Waktu dimana suatu objek atau peristiwa dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti juga lokasi, cahaya, panas, dan faktor situasional lainnya.

Aspek-Aspek Persepsi

Persepsi memiliki beberapa aspek (Walgito, 2003) yaitu: (1) Kognisi. Aspek kognisi menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu pelaku persepsi, (2) Afeksi. Aspek ini menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang, (3) Konasi. Aspek konasi menyangkut motivasi, sikap, perilaku atau aktivitas individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu.

Kecerdasan Emosional

Menurut (Kazi, 2013) perkembangan emosi di tempat kerja diawali oleh temuan Thorndike selama tahun 1921, yang menjadi psikolog pertama yang mengeksplorasi ide *Intelligence Social*. Konsep Kecerdasan Emosional mulai lebih dikenal ketika peneliti seperti Gardner menjelaskan Kecerdasan Emosional dalam hal Kecerdasan Pribadi dan selama tahun 1990-an topik ini menjadi sangat populer ketika Salovey & Mayer memperkenalkan Teori Kemampuan Berbasis *Emotional Intelligence*. Selama tahun 1990-an Goleman menerbitkan buku monumentalnya pada *Emotional Intelligence*. Teorinya menarik karena fokus pada Kecerdasan Emosional dalam konteks kinerja.

Menurut (Salovey & Mayer dalam Brackett & Salovey, 2006) Kami menggunakan istilah *Emotional Intelligence* (EI) untuk merujuk pada proses mental yang terlibat dalam pengakuan, penggunaan, pemahaman, dan pengelolaan sendiri dan keadaan emosional orang lain untuk memecahkan masalah dan mengatur perilaku. Artinya, kita melihat kecerdasan emosi sebagai kemampuan yang berbasis kompetensi yang dibedakan

berdasarkan pada atribut kepribadian (Saarni dalam Brackett & Salovey, 2006). Kecerdasan emosional ini mengacu pada kapasitas individu berkaitan dengan emosi dan memproses informasi emosional dalam rangka meningkatkan proses kognitif.

Sedangkan menurut (Goleman dalam Agustian & Mukri, 2008) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memahami dan mengerti orang lain. Goleman juga menambahkan orang bisa menjadi sukses itu cuma 20% diantara memiliki IQ yang tinggi, dan 80% ditentukan kecerdasan lain salah satunya kecerdasan emosi.

Aspek Kecerdasan Emosi

Menurut (Goleman dalam Ismail, Yao, Yeo, Kuan, & Yew, 2010), *Emotional Intelligence* secara khusus memiliki lima komponen utama yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali kekuatan mereka, emosi, nilai dan kemampuan. Self-regulasi sering dianggap sebagai kemampuan individu untuk menolak keinginan emosional (berpikir sebelum bertindak). Motivasi sering terkait dengan kekuatan pendorong internal yang memungkinkan individu untuk fokus pada tugas di tangan dan terus mencapai tujuan yang diinginkan. Empati sering dipandang sebagai kemampuan individu untuk memahami perasaan orang lain dan hal ini dapat membantu mereka untuk bertindak atas perasaan dan memenuhi kebutuhan orang lain. Keterampilan sosial yang dibutuhkan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan kerja yang baik.

Untuk lebih jelasnya Goleman mendefinisikan kelima aspek kecerdasan emosi sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri, aspek ini merupakan dasar dari seluruh aspek-aspek lainnya dimana kesadaran diri akan dapat membantu aspek-aspek lainnya. Menurut (Mayer dalam Ismail, Yao, Yeo, Kuan, & Yew, 2010) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu persyaratan penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi
- b. Kemampuan mengelola emosi (*managing emotion*), yaitu kemampuan individu untuk mengelola, menyeimbangkan emosi, emosi yang dialami dan menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri.
- c. Optimism (*motivating on self*) yaitu kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri ketika berada dalam keadaan putus asa, mampu berpikir positif, dan menumbuhkan optimism dalam hidupnya. Kemampuan ini akan membuat individu mampu bertahan, tidak putus asa dan kehilangan harapan ketika menghadapi masalah.
- d. Empathy (*emphaty*) yakni kemampuan individu untuk memahami perasaan, pikiran dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang tersebut. Empathy berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami perasaan terdalem orang lain sehingga seorang individu dapat merasakan dan mampu membaca, memahami perasaan orang lain hanya bahasa nonverbal, ekspresi wajah atau intonasi orang tersebut.

- e. Membina hubungan dengan orang lain (yakni kemampuan individu untuk membangun hubungan secara efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial tersebut, dan mampu menangani konflik-konflik interpersonal secara efektif. Individu yang mempunyai kemampuan ini akan mudah berinteraksi dengan orang lain dan senantiasa menghormati hak-hak orang lain

Sertifikasi Profesi Guru

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan Depdiknas (dalam Budi Aman, 2011). Program sertifikasi guru yang sudah dilaksanakan sejak tahun 2006, merupakan tantangan bagi guru mempersiapkan diri untuk diuji kompetensi dan kelayakan mengajarnya secara profesional. Satu hal yang hingga saat ini terus dilaksanakan pemerintah adalah mengoptimalkan kompetensi guru sebagai pendidik profesional melalui program sertifikasi dalam jabatan.

Merujuk pada pendapat Zainal (dalam Budi Aman, 2011) ada tujuh strategi yang dapat dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan taraf pembelajaran, yaitu: (1) mengembangkan kecerdasan emosi, (2) mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran, (3) mendisiplinkan peserta didik dengan kasih sayang, (4) membangkitkan nafsu belajar, (5) memecahkan masalah pembelajaran, ((6) mendayagunakan sumber belajar, dan (7) melibatkan masyarakat dalam pembelajaran.

Hubungan antara Persepsi pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja Guru yang Disertifikasi

Gibson, *et al.*, (dalam Rumaningsih, 2011) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stress dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Hager (dalam Waluyo, 2013) stress sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu *stressor* (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Stress dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stress yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu. Menurut Cooper (dalam Dhania, 2010) beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para medical representatif. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas-tugas dan persyaratan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi membuat guru-guru menjadi tertekan atau stress.

Tugas-tugas yang diberikan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi ini berpengaruh pada kinerja dan konsentrasi guru di sekolah. Salah satu dampak dari tugas yang merupakan persyaratan tunjangan sertifikasi guru adalah kegiatan pembelajaran menjadi terganggu. Fokus perhatian guru menjadi terpecah di antara dualisme, tidak konsisten dengan pembelajaran di kelas dikarenakan guru disibukkan oleh urusan administrasi pembelajaran yang akan diperiksa oleh perwakilan dari Dinas Pendidikan dalam periode tertentu. Guru juga sibuk mempersiapkan persyaratan untuk mencairkan dana tunjangan sertifikasi. Berkas persyaratan itu dikumpulkan 1 kali dalam 3 bulan.

Namun demikian, ternyata terdapat guru-guru yang menikmati proses pembelajaran setelah mereka disertifikasi, hal ini dikarenakan guru-guru tersebut memiliki kemampuan manajemen emosi dan manajemen diri atau kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) yang baik. Menurut (Salovey & Mayer dalam Brackett & Salovey: 2006) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan memahami orang lain, yang mencakup pengendalian perasaan, emosi, dan motivasi diri, serta kemampuan untuk memandu pikiran dalam rangka memahami tindakan, perasaan, dan emosi orang lain. Menurut (Goh dalam Kazi dkk, 2013) seseorang yang memiliki kemampuan yang baik untuk mengelola emosinya dan emosi rekan lainnya maka ia dapat dengan mudah mengatasi stres pekerjaan baik fisiologis maupun psikologis, yang akan membuat kinerjanya menjadi lebih tinggi.

Hipotesa

Hipotesis yang ingin dibuktikan pada penelitian ini bahwa persepsi pada beban kerja guru yang disertifikasi dan kecerdasan emosional guru berkontribusi terhadap stress kerja guru yang disertifikasi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan pada penelitian tipe kuantitatif berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantifikasikan, dan diolah dengan menggunakan teknik statistik (Yusuf, 2005).

Desain penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, melainkan bertujuan untuk mengetahui kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap stress kerja guru yang disertifikasi. Hal ini dapat dilakukan karena penelitian korelasional juga merupakan upaya untuk menerangkan dan meramalkan sesuatu kejadian (Yusuf, 2005)

Subjek Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah guru yang telah mendapat sertifikat profesi yang mengajar di SMP yang berada di Kec X dan Kec Y berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan cara *proporsional random sampling*.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menguji tiga variabel, yaitu kontribusi persepsi pada beban kerja, kecerdasan emosi, dan stress kerja. Variabel bebas penelitian ini ada dua yaitu kontribusi persepsi beban kerja dan kecerdasan emosi, sedangkan variabel terikatnya yaitu stress kerja. Kontribusi persepsi beban kerja adalah bagaimana seorang individu menginterpretasikan tentang stimulus berupa tugas atau pekerjaan yang diterima. Tugas-tugas tersebut berkaitan dengan persyaratan suatu jabatan atau posisi yang diduduki. Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memahami dan mengerti orang lain. Sedangkan stress kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi perubahan psikologis (adaya rasa cemas yang berlebihan, khawatir, dan perasaan tidak nyaman), maupun fisiologis seperti degup jantung meningkat, keringat yang berlebihan, kepala pusing dan gejala fisiologis lainnya pada individu disebabkan oleh tekanan yang bersumber dari lingkungan pekerjaan.

Metode pengumpulan data variabel kontribusi persepsi beban kerja dengan menggunakan skala Likert yang berisi pernyataan-pernyataan disusun dari aspek-aspek persepsi menurut Walgito (2003) yang menjelaskan aspek persepsi ada 3 yaitu kognisi, afeksi, dan konasi terdiri dari 32 item. Untuk kecerdasan emosi disusun dari aspek kecerdasan emosi menurut Goleman (2003) yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial terdiri dari 22 item. Sedangkan untuk variabel stress kerja disusun dari aspek gejala stress kerja menurut Terry Beehr dan John Newman (dalam Waluyo, 2013) yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku sebanyak 60 item.

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Skala	Jumlah item yang diujikan	Jumlah item valid	Indeks validitas	Indeks reliabilitas
Skala persepsi pada beban kerja	40 item	32 item	0,304-0,774	0,908
Skala kecerdasan emosi	41 item	22 item	0,319-0,650	0,807
Skala stress kerja	95 item	60 item	0,301-0,715	0,921

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas Skala persepsi pada beban kerja menunjukkan bahwa dari 40 *item* yang diujicobakan, terdapat 8 *item* yang gugur, sehingga *item* yang valid dan dapat digunakan untuk penelitian sebanyak 32 *item* yang memiliki nilai validitas antara 0,304 sampai 0,774. Selanjutnya pada skala kecerdasan emosi guru yang telah disertifikasi, menunjukkan bahwa dari 41 *item* yang diujicobakan, terdapat 19 *item* yang gugur, sehingga *item* yang valid dan dapat digunakan untuk penelitian sebanyak 22 *item* yang memiliki nilai koefisien korelasi antara 0,319 sampai 0,650. Sedangkan skala stres kerja guru yang telah disertifikasi, setelah dilakukan uji validitas menunjukkan bahwa dari 95 *item* yang diujicobakan, terdapat 35 *item* yang gugur, sehingga *item* yang valid dan dapat digunakan

untuk penelitian sebanyak 60 *item* yang memiliki nilai koefisien korelasi antara 0,301 sampai 0,715.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Secara umum, penelitian dilakukan dengan tiga tahap yaitu: persiapan, pelaksanaan, dan analisa data. Tahap persiapan diawali dengan mengurus surat ijin penelitian yaitu ke SMP 1 Kec X, SMP 2 Kec X, SMP 1 Kec Y, dan SMP 2 Kec Y. Berikutnya adalah penentuan subjek penelitian dan penyebaran skala untuk uji coba/try out terpakai. Pengambilan data penelitian untuk try out dilakukan pada tanggal 16 April 2013. Alat ukur penelitian berupa Skala Persepsi Pada Beban Kerja Guru Sertifikasi, Skala Kecerdasan Emosi dan Skala Stres Kerja Guru yang Telah Disertifikasi yang diberikan kepada seluruh guru di masing-masing sekolah, pada awalnya direncanakan penelitian akan dilakukan di SMP Kec X dengan teknik sampel yaitu total sampling berjumlah $18+29=47$ sampel, namun karena terkendala oleh kesibukan guru yang mempersiapkan ujian nasional, kemudian disibukkan kegiatan pengumpulan berkas untuk memperoleh tunjangan sertifikasi, serta padatnya jadwal guru yang mengajar 24 jam tatap muka, maka dari target 47 sampel hanya 14 orang yang mengumpulkan skala dan setelah diseleksi terdapat skala ganda, akhirnya peneliti juga menyebar skala ke SMP Kec Y. sebelum memutuskan pengambilan sampel di SMP Kec. Y peneliti melakukan observasi dan wawancara terlebih dahulu tentang kondisi di SMP Kec Y apakah mengalami kondisi yang sama dengan SMP di Kec X, dan hasilnya ternyata kondisinya sama dan peneliti akhirnya menambah populasi guru yang sertifikasi di SMP Kec. Y. Dari 102 skala yang disebar yang kembali berjumlah 73 dengan keterangan 6 skala kosong, 13 skala gagal, dan 54 skala bisa dipakai, akhirnya dengan data penelitian berjumlah 54 skala peneliti menggunakan 30 skala untuk uji coba. Karena masih kekurangan sampel untuk penelitian akhirnya pada tanggal 13 Mei 2014 peneliti kembali menyebar skala penelitian kepada guru yang belum mengisi skala sebelumnya. Sampai akhirnya peneliti berhasil mengumpulkan 80 sampel penelitian dari 110 populasi dan melengkapi proporsi untuk masing-masing sekolah.

Tahap terakhir yaitu analisa data dengan menggunakan teknik regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi dilakukan dulu uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Semua uji prasyarat dilakukan agar kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari kebenaran. Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini karena dapat mengukur seberapa besar suatu variabel mempengaruhi variabel lain dan dapat digunakan untuk melakukan peramalan nilai suatu variabel berdasarkan variabel lain, dimana hal ini tidak dapat dilakukan jika menggunakan analisis korelasi, karena analisis korelasi tidak dapat menyatakan hubungan sebab akibat (Suhendra, 2013). Selain itu, meskipun desain penelitian ini adalah penelitian korelasi, data-data penelitian tetap bisa dianalisis menggunakan analisis regresi, karena menurut Kerlinger (2004), meskipun persoalan pada analisis regresi sudah jauh lebih rumit, akan tetapi persoalannya tetap mengenai soal korelasi, yaitu sehimpunan pasangan berurut. Dengan kata lain, regresi adalah persoalan mengenai korelasi, namun lalu lintas (hubungan) relasi itu kebanyakan satu jurusan, yaitu variabel bebas ke variabel terikat atau merupakan hubungan asimetris (Kerlinger, 2004).

HASIL PENELITIAN

Hasil uji normalitas sebaran variabel persepsi guru tentang beban kerja sertifikasi memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,159. Sebaran variabel kecerdasan emosi guru memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.069, dan sebaran variabel stres kerja guru memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,064. Sehingga pada variabel persepsi guru tentang beban kerja nilai $p=0,159$ ($p>0,05$), begitu juga pada variabel kecerdasan emosi guru nilai $p=0.069$ ($p>0,05$). Begitu juga pada variabel stres kerja nilai $p=0,064$ ($p>0,05$) Jadi, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal yaitu persepsi pada beban kerja, stres kerja dan kecerdasan emosi.

Hasil uji linearitas hubungan antara persepsi pada beban kerja guru dengan stres kerja guru yang disertifikasi memperlihatkan bahwa linearitas pada persepsi pada beban kerja guru dan stres kerja guru yang disertifikasi adalah sebesar $F = 4,863$ yang memiliki $p = 0,032$ ($p<0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel persepsi pada beban kerja guru dan stres kerja guru yang disertifikasi dalam penelitian ini memiliki korelasi yang linear. Hasil uji linearitas hubungan antara kecerdasan emosi guru yang disertifikasi dengan stres kerja guru yang disertifikasi memperlihatkan bahwa linearitas pada kecerdasan emosi guru yang disertifikasi dan stres kerja guru yang disertifikasi adalah sebesar $F = 37,205$ yang memiliki $p = 0,000$ ($p<0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kecerdasan emosi guru yang disertifikasi dan stres kerja guru yang disertifikasi dalam penelitian ini memiliki korelasi yang linear.

Berkaitan dengan kategorisasi berdasarkan skor subjek juga ditemukan hal yang sama, bahwa jumlah subjek terbanyak yaitu yang memiliki stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi sangat baik, persepsi pada beban kerja positif 24 orang (30%). Untuk kategori stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi baik, persepsi pada beban kerja positif 17 orang (21,25%). Stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi sangat baik, persepsi pada beban kerja sangat positif 12 orang sebanyak (15%). Stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi baik, persepsi pada beban kerja sangat positif 8 orang berjumlah (10%). Stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi sangat baik, persepsi pada beban kerja netral 6 orang berjumlah (7,5%). Stres kerja rendah, kecerdasan emosi baik, persepsi pada beban kerja positif 4 orang sebesar (5%). Stres kerja rendah, kecerdasan emosi sangat baik, persepsi pada beban kerja positif 2 orang sebesar (2,5%). Stres kerja rendah, kecerdasan emosi baik, persepsi pada beban kerja netral 2 orang sebesar (2,5%). Stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi netral, persepsi pada beban kerja sangat positif 1 orang sebesar (1,25%). Stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi netral, persepsi pada beban kerja positif 1 orang sebesar (1,25%). Stres kerja sangat rendah, kecerdasan emosi netral, persepsi pada beban kerja sangat netral 1 orang sebesar (1,25%). Untuk stres kerja rendah, kecerdasan emosi sangat baik, persepsi pada beban kerja netral 1 orang sebesar (1,25%). Dan terakhir stres kerja rendah, kecerdasan emosi netral, persepsi pada beban kerja positif 1 orang sebanyak (1,25%). Sedangkan untuk kategori hubungan yang lain tidak terdapat guru yang memiliki hubungan antara persepsi pada beban kerja, kecerdasan emosi dan stres kerja.

Untuk uji hipotesis khusus didapatkan hasil bahwa koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,338 dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa perubahan tingkat stres kerja guru yang telah disertifikasi disebabkan oleh persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi guru sebesar 33,8%, sedangkan 66,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi pada beban kerja

guru dan kecerdasan emosi berkontribusi terhadap stres kerja guru yang telah disertifikasi, dengan kata lain hipotesis umum pada penelitian ini diterima. Selanjutnya determinasi (r^2) sebesar 0,341 dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa perubahan tingkat stres kerja psikologis guru yang telah disertifikasi disebabkan oleh persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi guru sebesar 34,1%, sedangkan 65,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi berkontribusi terhadap stres kerja psikologis guru yang telah disertifikasi, dengan kata lain hipotesis khusus pada penelitian ini diterima.

Kemudian determinasi (r^2) sebesar 0,189 dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa perubahan tingkat stres kerja fisiologis guru yang telah disertifikasi disebabkan oleh persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi guru sebesar 18,9%, sedangkan 81,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi berkontribusi terhadap stres kerja fisiologis guru yang telah disertifikasi, dengan kata lain hipotesis khusus pada penelitian ini diterima.

Dan determinasi (r^2) sebesar 0,340 dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa perubahan tingkat stres kerja perilaku guru yang telah disertifikasi disebabkan oleh persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi guru sebesar 34%, sedangkan 66% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi berkontribusi terhadap stres kerja perilaku guru yang telah disertifikasi, dengan kata lain hipotesis khusus pada penelitian ini diterima.

DISKUSI

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, didapatkan korelasi (r) antara persepsi pada beban kerja guru dan stres kerja guru yang disertifikasi sebesar $-0,247$, $p=0,002$ ($p<0,01$) yang menandakan bahwa terdapat korelasi negatif signifikan yang antara persepsi pada beban kerja guru dengan stres kerja guru yang disertifikasi. Dan didapatkan korelasi (r) antara kecerdasan emosi guru dan stres kerja guru yang disertifikasi sebesar $-0,557$, $p=0,000$ ($p<0,01$) yang menandakan bahwa terdapat korelasi negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi guru dengan stres kerja guru yang disertifikasi. Selanjutnya didapat korelasi (r) antara persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi sebesar $0,144$, $p=0,101$ ($p<0,01$), yang menandakan bahwa tidak terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi. Selanjutnya didapatkan hasil bahwa koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,338 dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa perubahan tingkat stres kerja guru yang telah disertifikasi disebabkan oleh persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi guru sebesar 33,8%, sedangkan 66,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi berkontribusi terhadap stres kerja guru yang telah disertifikasi, dengan kata lain hipotesis umum pada penelitian ini diterima.

Jika dikaitkan dengan pendapat Goh yang melakukan penelitian tentang stres kerja menemukan bahwa stres, prestasi kerja dan kecerdasan emosional saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan dengan kemampuan yang baik untuk mengelola emosinya dan emosi rekan lainnya maka ia dapat dengan mudah mengatasi

stres pekerjaan baik fisiologis maupun psikologis, yang akan membuat kinerjanya menjadi lebih tinggi (Kazi, 2013).

Kemudian dilengkapi oleh pendapat Hager (dalam Waluyo, 2013) stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu *stressor* (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stres yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu. Dan hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja guru yang telah disertifikasi yang ditemukan peneliti dalam penelitian ini sama dengan temuan (Muharomi, 2010) yang menemukan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap beban kerja guru yang mengajar mata pelajaran UN dengan stres kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka 33,8% kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi dalam menurunkan stres kerja guru terbukti. Guru-guru mempersepsikan beban kerja yang mereka terima setelah disertifikasi dengan cara yang positif bahkan sangat positif kemudian ditambah dengan kemampuan kecerdasan emosi yang baik membuat mereka memiliki stres yang sangat rendah sesuai dengan hasil wawancara bersama ibu R yang menyatakan ia lebih semangat menjalani proses mengajar setelah disertifikasi dikarenakan insentif gaji dua kali lipat. Dan beliau juga mengemukakan pendapat yang menunjukkan kemampuannya memahami orang lain, yaitu guru-guru yang kesulitan menjalani tugas setelah sertifikasi bisa jadi disebabkan ketidakbiasaan mereka untuk mempersiapkan materi pembelajaran dan perangkat menagajar sebelum mengajar, sehingga saat adanya pengevaluasian perangkat ajar mereka menjadi kewalahan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja guru ($r^2=0,338$; $p=0,000$). Hal ini juga berarti bahwa sumbangan efektif kedua variabel terhadap variabel stress kerja guru sebesar 34%, sedangkan 66% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini adalah bagi guru yang sudah tersertifikasi untuk mampu mengembangkan kemampuan kecerdasan emosional yang dimiliki sehingga mampu memahami diri sendiri untuk bisa menghadapi beban kerja. Bagi instansi terkait untuk bisa meningkatkan kecerdasan emosi dan meminimalisir stress kerja pada guru, lebih baik untuk membuat program yang bisa membentuk persepsi positif dalam menghadapi beban kerjanya. Selanjutnya untuk peneliti yang akan meneliti tentang topik yang sama disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data maupun metode penelitian yang berbeda agar dapat memperkaya kajian-kajian mengenai stres kerja. Selain itu, peneliti yang akan mengambil topik yang sama juga disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi stres kerja dan untuk mengetahui kontribusi variabel-variabel tersebut terhadap stres kerja guru seperti variabel jumlah tempat mengajar dalam memenuhi jam mengajar 24 jam.

REFERENSI

- Agustian, A. G., & Mukri, R. (2008). *ESQ for teens I*. Jakarta: Arga.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (1983). *Pengantar psikologi, ed VIII jilid 1 (Agus Dharma & Michael Adryanto, terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. (2007-a). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2007-b). *Dasar-dasar psikometri*. (Edisi 1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2011). *Penyusunan skala psikologi*. (Edisi 1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brackett, M. A., & Salovey, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the mayer-salovey-caruso emotional intelligence tes. *Psicothema, 18*, 34-41.
- Brotosedjati, S. (2012). Kinerja guru yang telah lulus sertifikasi guru dalam jabatan. *JMP, 1*, (2).
- Budiaman. (2011). Ironi sertifikasi: antara tuntutan kompetensi dan realitas kinerja guru IPS SMPN di kota bekasi. *Jurnal sosialita, 9*, (1).
- Burke, R. J. (2002). Work stress and women's health: Occupational Status Effects. *Journal of Business Ethics, 37*, 91-102.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2000). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and shool principals in ireland. *The Economic and Social Research Institute*, pp. Ph: 01-863.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1*, 1.
- Haryono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat d rumah sakit islam yogyakarta PDHI kota Yogyakarta. *KESMAS, 3*, (3), 162-232
- Ismail, A., Yao, A., Yeo, E., Kuan, K. L., & Yew, J. S. (2010). Occupational stress features, emotional intelligence and job satisfaction: an empirical study in private. *Negotium, 6*,(16), 5-33.
- Kayastha, D. P., & Kayastha, R. (2012). A study of occupational stress on job satisfaction among teachers with particular reference to corporate, higher secondary school og nepal: empirical study. *Asian Journal of Manajement Sciences and Educational, 1*, 2.
- Kazi, S. S. (2013). Occupational stress, performance and emotional inteligenge: a critical review. *International review of social sciences and humanities, 5*, 1 (2013), pp. 185-191.

- Kerlinger, F. N. (2004). *Asas-asas Penelitian Behavioral, Ed III*. (Landung R. Simatupang. Terjemahan). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ree, J. D., Al-Sammarai, S., & Iskandar, S. (2012, Oktober). Sertifikasi guru di indonesia: peningkatan pendapatan atau cara untuk meningkatkan pembelajaran? *Public Disclosure Authorized*.
- Robbin, S. P. (2003). *Perilaku organisasi jilid I*. Jakarta: Indeks.
- Prasetyo, A. R., & Nurtjahjanti, H. (2012). Pengaruh penerapan terapi tawa terhadap penurunan tingkat stres kerja pada pegawai kereta api. *jurnal psikologi Undip, 11, 1*.
- Rumaningsih, M. (2011, Agustus). Pengaruh faktor organisasional pada stres kerja para perawat dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi. *Manajemen Bisnis Syariah, 02*.
- Sanjaya, W. (2009). *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Solso, R. L., Maclin, O. H., & Kimberly, M. M. (2007). *Cognitive psychology*. (Rahardanto. Mikael dan Batuadji. Kristianto terjemahan): Pearson Education. Buku asli dterbitkan tahun 1979.
- Suhendra, E. S. (2013). "Regresi dan korelasi." *Materi PPT Universitas Gunadarma*. Diakses melalui [http://susys.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/33301/\(6\)Regresi+Korelasi.ppt](http://susys.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/33301/(6)Regresi+Korelasi.ppt) tanggal 20 Desember 2013.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Walgito, B. (2003). *Psikologi sosial (suatu pengantar) Ed IV*. Yogyakarta: ANDI.
- Wade, C., & Tarvis, C. (2007). *Psikologi*. Jakarta: Erlangga.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1, 1*.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi industri*. Surabaya: Akademi Permata.
- Winarsunu, T. (2000). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Yusianto, R. (2008). Analisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja staf pengajar (studi kasus fakultas ilmu komputer universitas dian nuswantoro semarang). *Prosiding Seminar Nasional Teknoin Bidang Teknik Industri*, (pp. 151-157). Yogyakarta.

Yusuf, M. A. (2010). *Metodologi penelitian, dasar-dasar penyelidikan ilmiah*. Padang: UNP Press.