

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bulan Maret 2020, WHO menetapkan penyebaran virus corona ini menjadi pandemi covid-19. Pemerintah di seluruh dunia memutuskan untuk melakukan pembatasan sosial berskala besar. Pemerintah memutuskan menutup bandara, melakukan karantina, dan isolasi sosial serta melakukan physical distancing. Strategi ini terbukti efektif mengurangi dan mencegah penularan penyakit menular (Yan & Zou, 2008). Kebijakan pemerintah akan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) mikro maupun darurat dari memberikan dampak negatif di berbagai bidang. Salah satu bidang yang terdampak PPKM yaitu bidang pendidikan. Lembaga di bidang pendidikan yang terdampak pandemi covid-19 adalah madrasah.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan islam yang berada di bawah sistem pendidikan nasional dan di bawah pembinaan Kementerian Agama (Kemenag). Sesuai dengan visi Kemenag dalam pendidikan islam, madrasah diharapkan dapat mewujudkan pendidikan islam yang unggul, moderat, dan menjadi rujukan dunia dalam integrasi ilmu agama, pengetahuan, dan teknologi. Salah satu jenjang pendidikan di bawah pembinaan Kementerian Agama yaitu Madrasah Aliyah (MA). Madrasah Aliyah (MA) merupakan jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal setara dengan sekolah menengah atas.

Madrasah memiliki posisi dan kedudukan yang sama dengan sekolah umum, namun madrasah mempertahankan kekhasnya sebagai sekolah islam.

Kekhasan yang dimiliki madrasah seperti mata pelajaran keagamaan yang dijabarkan dari pendidikan agama islam, yaitu al-qur'an hadist, aqidah akhlak, fiqh, sejarah kebudayaan islam, dan bahasa arab. Kekhasan lain yang sangat kentara di lingkungan madrasah yaitu suasana keagamaan yang dihidupkan di lingkungan madrasah, seperti suasana kehidupan madrasah yang agamis, penggunaan metode pendekatan yang agamis dalam penyajian bahan pelajaran bagi setiap mata pelajaran yang memungkinkan serta kualifikasi guru madrasah yang harus beragama islam dan berakhlak mulia, disamping memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pengajar berdasar ketentuan yang berlaku (Hadi, 2016).

MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri merupakan Madrasah Aliyah yang menduduki peringkat 10 besar MA terbaik se-Jawa Timur. MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri merupakan madrasah yang berfokus dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimana *job performance* guru juga menjadi acuan tercapainya visi misi madrasah. Peningkatan output pendidikan melalui prestasi belajar tercermin dari kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Job performance guru merupakan kemampuan guru mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, lingkungan belajar yang menyenangkan dan juga mengatur kelas dengan lebih baik (Hamali, 2015). *Job performance* guru juga termasuk dalam perencanaan pembelajaran meliputi merumuskan tujuan pembelajaran, menyiapkan materi pembelajaran, sumber belajar, menyiapkan media pembelajaran, merencanakan skenario kegiatan pembelajaran, dan merencanakan penilaian hasil belajar. (Mastra, 2019; Sari, 2019).

Job performance merupakan hal penting yang disoroti dalam dunia pendidikan karena guru merupakan garda depan dalam proses belajar mengajar. *job performance* merupakan faktor penting membentuk kesuksesan suatu organisasi. Organisasi membutuhkan individu yang memiliki kinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Katerberg dan Blade (1983) kesuksesan suatu organisasi merupakan pengaruh dari *job performance*. Menurut Moeheriono (2010), *performance* sendiri dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dimiliki organisasi tersebut. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi disebut dengan individu yang berkualitas dan produktif dan ini sangat menguntungkan bagi organisasi yang menaunginya. Sedangkan individu yang memiliki kinerja rendah akan mendapatkan evaluasi dan dapat merugikan organisasi. *job performance* juga merupakan catatan mengenai kegiatan yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu (Bernardin & Russel, 1998).

Pada masa pandemi covid-19, madrasah diharuskan melakukan pembelajaran jarak jauh dengan metode dalam jaringan (*daring*). Pembelajaran jarak jauh berdampak besar pada guru dan murid. Pembelajaran jarak jauh mengharuskan murid dan guru yang dulunya bertatap muka, sekarang harus melakukan pembelajaran jarak jauh. Guru merupakan salah satu komponen penting yang berperan dalam pembelajaran jarak jauh selama pandemi covid-19. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab besar yang menuntut mereka untuk tetap melaksanakan tugas mengajarnya dengan perubahan besar, yaitu metode *daring*.

Guru harus menyesuaikan kembali rencana pembelajaran dengan menggunakan metode daring, dan menjadikan metode pembelajaran daring menjadi lebih efektif dan materi tersampaikan pada siswa.

Pembelajaran daring memegang peran penting di masa pandemi. Pembelajaran daring yang dilakukan membantu sekolah memfasilitasi terlaksana kembali proses belajar pada siswa selama ditutupnya pusat pembelajaran (Subedi, dkk., 2020). Pembelajaran daring dilaksanakan dengan menggunakan platform daring seperti *Google classroom*, *Zoom Meeting*, *Skype* dan berbagai platform daring lainnya. Pembelajaran daring pada masa pandemi memberikan kesempatan dalam proses belajar mengajar. Pembelajaran daring dinilai sebagai suatu langkah yang inovatif dalam proses belajar mengajar. Guru diharapkan mampu untuk terus melakukan pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan bersahabat di dalam keterbatasan saat pandemi (Pokhrel & Chhetri, 2020).

Kenyataan dalam pembelajaran daring menjadi tantangan tersendiri pada guru. Guru dituntut untuk menyesuaikan diri secara cepat dengan sistem baru. Guru harus menguasai teknologi dalam proses pembelajaran daring. Berbagai kendala yang dihadapi seperti akses internet untuk pembelajaran *daring*, fleksibilitas pembelajaran, strategi pembelajaran, dan kebijakan dalam pembelajaran (Pokhrel & Chhetri, 2020).

Dampak besar lain dari pembelajaran jarak jauh adalah pemberian materi atau sumber materi saja tidak cukup dalam pembelajaran jarak jauh, sehingga umpan balik dari guru juga merupakan penentu tercapainya pemahaman materi pada siswa. Kedua, guru harus memberikan respon cepat pada siswa agar terjadi

komunikasi yang lebih efektif dalam proses pembelajaran, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran (Yao,dkk, 2020). Waktu pemberian materi juga dipersingkat, karena guru harus membagi waktu pembagian materi dengan diskusi antara siswa dengan guru, maupun antar siswa dan juga tanya jawab antara guru dan siswa. Guru harus mengoptimalkan proses pembelajaran agar materi yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami oleh siswa. Hal inilah yang menyebabkan kinerja pada guru di masa pandemi mengalami penurunan (Yao, dkk, 2020).

Adanya ciri khusus pada madrasah membuat guru madrasah memiliki *hidden curriculum* yang tercantum dalam KM No. 84 Tahun 20019 dimana guru madrasah memberikan penanaman nilai moderasi beragama kepada peserta didik dalam pembiasaan, pembudayaan dan pemberdayaan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini merupakan salah satu tolak ukur kinerja guru madrasah, yang menurut wawancara dan obseravsi pada guru madrasah MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri tidak terpenuhi akibat adanya pembelajaran daring yang dilakukan selama masa pandemic covid-19.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan pada guru MAN 1 dan MAN 2 kota Kediri tentang susana riligijs yang ditanamkan di madrasah seperti penanaman nilai agama yang diajarkan seperti mengaji sebelum kelas dimulai, memberi salam dan berjabat tangan ketika bertemu guru, dan pemberian kajian agama yang dijabarkan dengan mata pelajaran yang diampu guru mengalami hambatan akibat pembelajaran daring selama ini. Tugas guru dalam mengawasi perilaku peserta didik selama masa pandemi ini juga terhambat akibat tidak adanya perctemuan

secara langsung antar guru dan peserta didik, guru tidak mampu memantau secara optimal kepada peserta didiknya.

Sesuai dengan penelitian Busyra & Sani (2020) yang menyatakan bahwa rata-rata *job performance* pada guru dalam mengajar menggunakan sistem work from home hanya mencapai 50%. Dikutip dari Ikatan Guru Indonesia (IGI) (2020), terjadi penurunan *job performance* pada guru di Indonesia. Hal ini terjadi karena guru mengalami kesulitan dalam memberikan materi pelajaran secara daring, kesulitan dalam manajemen kelas serta kesulitan dalam pemetaan peserta didiknya. Selama pembelajaran jarak jauh tercatat 60% guru di Indonesia memiliki kemampuan sangat buruk dalam penggunaan teknologi informasi saat mengajar, sehingga *job performance* pada guru menurun. Kinerja guru juga yang menurun juga dapat diidentifikasi dari banyaknya dokumen pembelajaran guru yang masih menyalin dari dokumen pembelajaran guru lain tanpa disesuaikan dengan kondisi sekolah masing-masing (Wahana, 2020).

Penelitian Diaz, dkk (2020) menjelaskan terdapat penurunan *job performance* pada guru selama pembelajaran jarak jauh, dimana *job performance* pada guru selama pembelajaran jarak jauh menurunkan tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru dikarenakan adanya penurunan sebesar 10% saat pemberian materi selama pembelajaran jarak jauh. Penurunan pemahaman siswa terhadap materi belajarnya dapat meningkatkan tingkat *dropout* pada siswa.

Job performance pada guru juga meliputi cara guru memberikan materi dengan metode yang efektif dalam penyampaian materi. Metode dalam pemberian materi juga merupakan faktor penting dalam penyampaian materi pada siswa (Puspitasari, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyu, Rizal, Syah (2021) menyatakan bahwa media pembelajaran yang digunakan saat pembelajaran jarak jauh dalam penyampaian materi guru masih sangat terbatas. Balai Litbang Agama Semarang melakukan survei secara daring terhadap sejumlah guru madrasah/PAI 17.661, yang tersebar di Jawa Tengah, Jawa Timur, Jogjakarta, dan Bali. Media yang digunakan guru madrasah dalam pembelajaran jarak jauh adalah WhatsApp (38%), google form (12.59%), video call (8,81%) dan yang menggunakan *e-learning* madrasah hanya (6.31%), *zoom meeting*, dan *google class room* berada di posisi terakhir. Demikian pula untuk guru PAI, media WA masih favorit untuk media pembelajaran selama pembelajaran jarak jauh, yakni 36.16%, *google class room* sebanyak (13.64%), google form (11.10%) dan video call (9.74%) dan sisanya menggunakan media lain (Mulyana, 2020).

Observasi dan wawancara yang telah dilakukan penulis, diketahui bahwa guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri pada masa pandemi hanya mengandalkan WA grup, dan *e-learning* dari Kemenag untuk mengupload dan mengakses tugas yang diberikan. Sedangkan materi yang diberikan hanya melalui PDF saja. Guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri tidak melakukan *zoom meeting* dalam penyampaian materi yang diajarkan. *Zoom meeting* hanya dilakukan untuk melakukan konsultasi dalam ketika ada kesulitan pembelajaran yang dilakukan oleh wali kelas dengan siswa. Tidak adanya *zoom meeting* rutin, dikarenakan tidak

semua siswa memiliki kuota internet yang sama banyaknya untuk melakukan *zoom meeting*. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian materi oleh guru kepada murid sangat terbatas selama masa pandemi seperti

Sedangkan dalam percobaan pembelajaran tatap muka yang dilaksanakan dari bulan oktober hingga desember dengan melakukan pembelajaran tatap muka dengan kapasitas siswa 50% dari siswa dikelas, dan 50% siswa lainnya daring bergiliran perminggunya di ketahui bahwa guru masih melakukan metode pemberian materi PDF saja tanpa ada penjelasan materi pembelajaran

Data awal yang didapatkan oleh penulis melalui pra-survey di MAN Kota Kediri menggunakan skala *job performance* juga menunjukkan hasil sebagai berikut: terdapat 32 guru yang disurvei secara acak, sebanyak 15% guru memiliki *job performance* sangat tinggi, 35% guru memiliki *job performance* tinggi, 37% guru memiliki *job performance* rendah, dan 13% guru memiliki *job performance* sangat rendah.

Peneliti melakukan wawancara dan observasi pada bagian administrasi sekolah yang menyatakan bahwa terdapat penurunan *performance* pada guru dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan absensi sebesar 20%. Beberapa guru dilaporkan tidak melakukan absensi online pada aplikasi *e-learning* madrasah. Hal ini karena guru merasa akan melakukan absensi mandiri di sekolah ketika jadwal piket di sekolah.

Dari penggalan data dengan wawancara yang dilakukan peneliti disimpulkan bahwa di MAN 1 maupun MAN 2 Kota Kediri, terjadi penurunan *job performance* pada guru MAN di Kota Kediri. Hal ini terlihat dari media

pembelajaran yang digunakan dalam pembelajaran sehari-hari hanya PDF saja, belum terlaksana pemberian *feedback* dalam pembelajaran *daring* yang membuat murid dan guru mengalami kesulitan dalam mengkomunikasikan hambatan dalam pembelajaran.

Cruz, dkk (2017) menyatakan telah ada peningkatan kemampuan dalam penguasaan teknologi dalam proses belajar mengajar pada guru yang dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya. Namun kenyataannya sampai saat ini, pelaksanaan pembelajaran jarak jauh yang berbasis teknologi sebagai pengganti pembelajaran tatap muka mengakibatkan *job performance* pada guru menurun. Kondisi ini dikarenakan sampai saat ini guru masih belum sepenuhnya menguasai teknologi dalam pembelajaran *daring* (Diaz, dkk., 2020). Sesuai dengan hasil wawancara pada beberapa guru yang dilakukan oleh peneliti, penurunan *job performance* pada guru dikarenakan guru harus beradaptasi dengan kondisi pandemi pada saat ini, seperti mempelajari teknologi untuk memberikan materi secara *daring*.

Dalam bidang pendidikan, kinerja guru memberi andil besar dalam kesuksesan sekolah. *job performance* pada guru berpengaruh pada keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan secara keseluruhan. Terdapat empat pilar yang harus dimiliki oleh guru agar secara kualitas dan kuantitas dapat melaksanakan tugasnya yang didasarkan pada kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosialnya.

Kompetensi pedagogik mencakup penguasaan guru terhadap karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran,

pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian mencakup bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya, menunjukkan pribadi yang dewasa dan matang, etos kerja, tanggung jawab dan bangga menjadi guru. Kompetensi sosial mencakup bersikap inklusif, objektif dan tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat. Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif (Mangkunegara & Puspitasari, 2015).

Selain itu, menurut Motowidlo (1993) terdapat tiga aspek yang dapat diukur pada *job performance*, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. *Task performance* merupakan kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas inti atau teknis dalam pekerjaannya. *Contextual performance* kegiatan yang tidak berkontribusi secara teknis, melainkan lebih fokus pada mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis tujuan organisasi, dan *adaptive performance* adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan kemampuan untuk memberikan dukungan yang diperlukan dalam situasi kerja yang dinamis.

Menurut Bishay (1996), *job performance* pada guru dapat dinilai dari bagaimana cara guru memberikan materi, memahami karakteristik muridnya serta bagaimana manajemen kelas. Rachmawati & Abdullah (2013) juga menyatakan kinerja guru dinilai optimal apabila guru mampu merencanakan kegiatan belajar

mengajar, pengelolaan kelas sehingga pembelajaran berjalan secara efektif serta melakukan evaluasi pembelajaran.

Job performance pada guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai bahan pengajaran, dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi siswa untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, objektif dalam membimbing siswa, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran (Dharma, 2008).

Masa pandemi Covid-19 saat ini memberikan tuntutan dan tanggung jawab yang dibebankan pada guru sebagai tenaga pendidik makin bertambah. Guru MA memiliki jumlah jam mengajar yang lebih banyak dibandingkan dengan guru MI (Madrasah Ibtidaiyah) maupun guru MTs (Madrasah Tsanawiyah), materi yang diajarkan memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi, guru di MA dihadapkan dengan karakteristik siswa yang lebih kompleks dan tugas kerja yang lebih banyak, serta guru MA pada masa pandemi dihadapkan pada keadaan baru yaitu pembelajaran yang dilakukan daring atau jarak jauh merupakan kondisi dan tuntutan baru yang sedang dihadapi oleh guru di MAN di Kota Kediri.

Beberapa faktor yang berpengaruh pada *job performance* pada guru seperti kepemimpinan, kompetensi karir, kepuasan kerja, pengakuan terhadap prestasi, beban kerja, stres kerja, latar belakang pendidikan dan ketrampilan menjadi

faktor eksternal yang mempengaruhi *job performance*. Stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan antara kemampuan individu, dengan bertambahnya beban kerja sehingga dapat menimbulkan konflik pada lingkungan kerjanya (Gharib, dkk, 2016). Stres kerja dapat mempengaruhi *Job performance* individu. Selain stres kerja sebagai faktor eksternal, terdapat faktor internal yang mempengaruhi *job performance* yaitu, usia, motivasi, kecerdasan emosi, dll

Perubahan yang terjadi selama masa pandemi merupakan keadaan yang menyebabkan terjadinya kecenderungan stres kerja. Mrayyan & Al-Faour (dalam Amarneh, 2010) menyatakan bahwa stress kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *job performance*, di samping faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, kepuasan akan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengelola emosinya. Hal ini selaras dengan pernyataan dari Brandis, David, Kris (2016) menyatakan bahwa ada hubungan antara tingkat stress kerja terkait dengan *job performance* (kinerja) seseorang. Tingginya stres kerja akan berpengaruh pada penurunan *job performance*. Sebaliknya, rendahnya stres kerja yang dialami individu di lingkungan kerjanya mampu meningkatkan *job performance* individu tersebut (Robbin, 2008).

Profesi guru merupakan profesi dengan tingkat stress kerja tinggi (Stoeber & Renner, 2008). Penelitian dari Smith & Baurke (2017) menjelaskan bahwa 66% stres yang dialami oleh guru berasal dari pekerjaannya. Hal ini terjadi karena pekerjaan guru yang bersifat repetitive dimana guru melakukan tugasnya yang bersifat rutin, dan berulang sehingga mengakibatkan terjadinya stress jangka panjang. Stres kerja pada guru merupakan suatu reaksi negatif yang dialami oleh

guru karena banyaknya tekanan, beban kerja yang harus diselesaikan, dan kemampuan menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Stres kerja akan mempengaruhi efektivitas mengajar pada guru yang akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan (Betonio, 2015). Penelitian Akhlaq, dkk (2010) juga menyatakan bahwa stres kerja pada guru memiliki efek yang negatif pada ketidakhadiran guru, kualitas pengajaran, pemahaman siswa terhadap materi yang diberikan, dan juga kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian Klappoth, dkk (2020) menjelaskan bahwa dari 307 guru di Jerman 28% guru sekolah dasar mengalami stres kerja, 21% guru di sekolah menengah pertama mengalami stres kerja, 32% guru di sekolah menengah atas mengalami stres kerja, dan guru 19% guru di pra universitas mengalami stres kerja selama masa pandemi. Stres kerja di masa pandemi juga dialami oleh 34% guru dari 310 guru di Jerman menyatakan bahwa kondisi mengajar di masa pandemi covid-19 menjadi beban baru sehingga menimbulkan stres kerja. Sedangkan, 36% guru lainnya merasa bahwa keadaan sekarang menguntungkan mereka saat pembelajaran daring (Eickelman & Drossel, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fathonah & Renhoran (2021) tentang gambaran tingkat stres kerja pada guru Madrasah Aliyah, sebanyak 88 orang (59,9%) dengan kategori stres sedang, disusul dengan kategori stress ringan sebanyak 54 orang (36,7%) dan kategori stress berat sebanyak 5 orang (3,4%).

Selain stres kerja yang dialami pada guru, kematangan dan ketegaran kepribadian juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *job performance* guru. Aspek yang berkaitan dengan kematangan dan ketegaran kepribadian adalah

kecerdasan emosi (emotional intelligence). Menurut Mayer (2004) seseorang akan mampu menghasilkan kinerja yang baik ketika mampu mengontrol emosinya dengan baik pula.

Cooper dan Sawaf (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif merupakan daya kepekaan emosional. Kecerdasan emosi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi terhadap diri dan orang lain, memotivasi diri menghadapi kesulitan dan meraih kesuksesan hidup, memiliki empati, kasih sayang, cinta kasih, dan mampu berkomunikasi secara santun dengan orang lain, dalam hal ini guru terhadap siswa. Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosi adalah kemampuan guru mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi, dan pengungkapannya melalui kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi dalam diri, empati, dan kesadaran sosial.

Kecerdasan emosi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Penrose, Perry, dan Ball (2007) mengatakan guru yang memiliki pemahaman emosi yang baik akan mampu memahami emosi orang lain dengan lebih baik dan dapat mengatur emosinya sendiri sehingga kinerja guru akan lebih efektif. Guru dengan kecerdasan emosi yang tinggi lebih efektif dalam mengajar dan akan memiliki kinerja yang lebih baik (Parker, 2009). Hal ini karena kecerdasan emosi guru berhubungan dengan kemampuan mengelola emosi dan membangun hubungan dengan siswa dan lingkungan sekolah. Li M ,dkk (2018) menyatakan bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu mengatur emosinya dalam mengontrol tugas mengajar mereka.

Selain itu, kecerdasan emosi yang baik pada guru akan mempermudah hubungan interpersonal antara guru dengan rekan kerja maupun dengan siswa. Goleman (2005) juga menambahkan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik akan mudah beradaptasi, transparan, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan tantangan baru dalam pekerjaan mereka dengan sangat baik. Salki (2002) juga menambahkan jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang baik, maka ia akan memiliki standar tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan akan meningkatkan kinerja mereka, menentukan tujuan, dan menciptakan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Begitu pula sebaliknya ketika kecerdasan emosi seseorang rendah, maka kemampuan mengatur emosi, kemampuan beradaptasi dengan tantangan baru, dan keinginan meningkatkan kinerja akan cenderung rendah pula.

Kecerdasan emosi pada guru dibutuhkan dalam keadaan pandemi seperti sekarang, karena dengan kecerdasan emosi yang baik maka guru akan mampu mengenali emosi pada diri sendiri maupun pada orang lain yang ditimbulkan karena adanya tekanan beban kerja, guru juga harus mampu mengendalikan emosinya agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi saat ini, guru juga harus mampu memahami kondisi emosi murid maupun rekan kerja serta apa dampak yang terjadi akibat emosi yang ada, serta guru harus mampu memanfaatkan efek baik dari emosinya tersebut di dalam kondisi pandemi seperti saat ini (Drigas. Dkk, 2020).

Dari hasil penelitian Li, dkk (2018) diketahui bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosi pada guru terhadap *job performance* guru, nilai korelasi antara kecerdasan emosi terhadap *job performance* pada guru cukup tinggi. Pengaruh

positif antara kecerdasan emosi dengan *job performance* pada guru menjelaskan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi pada guru maka akan menghasilkan *job performance* yang lebih baik daripada guru yang memiliki kecerdasan emosi yang lebih rendah. Hasil penelitian O'Boyle, dkk, (2011). pada karyawan suatu perusahaan juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Mafuzah & Juraifa (2016) juga menunjukkan adanya korelasi positif antara kecerdasan emosi dengan *job performance* pada guru. Seseorang dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugasnya, menjadi kreatif dan menghasilkan kinerja terbaiknya, dan mampu peka dan mengatur hubungan sosialnya secara efektif (Higgs, 2004). Sehingga dapat disimpulkan pentingnya kecerdasan emosi yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya *job performance* pada guru.

Melihat urgensi kondisi pandemi covid-19 dan akibat yang ditimbulkan, seperti penurunan *job performance* pada guru maka penulis merasa perlu untuk meneliti pengaruh stress kerja dan kecerdasan emosi terhadap kinerja guru MAN Kota Kediri pada masa pandemi covid-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Pandemi covid-19 membawa dampak luas di berbagai bidang, salah satunya yaitu bidang pendidikan. Adanya kebijakan pemerintah tentang pembatasan sosial berskala besar membawa dampak di bidang sekolah, yaitu beralihnya pembelajaran secara tatap muka menjadi pembelajaran jarak jauh atau daring. Banyaknya perubahan yang dialami saat pembelajaran jarak jauh, seperti penguasaan teknologi,

sukses tidaknya materi yang disampaikan hingga pengoptimalan pembelajaran jarak jauh masih menjadi hambatan dalam pembelajaran jarak jauh atau daring.

Masalah-masalah yang terjadi karena perubahan teknik pembelajaran daring atau jarak jauh ini mengakibatkan *job performance* pada guru menurun hingga 50 persen. Penurunan *job performance* pada guru karena kurangnya pemahaman akan teknologi yang digunakan dalam mengajar, adanya jarak antara guru dan siswa yang dapat menyebabkan pembelajaran daring tidak optimal, serta kurangnya interaksi langsung antara guru dengan siswa menjadi salah satu hambatan dalam pembelajaran daring (Busyra & Lutfiah, 2020).

Hambatan yang dialami guru dalam pembelajaran jarak jauh atau daring ini yang menjadi penyebab stres kerja pada guru yang mengakibatkan turunnya *job performance* pada guru. Menurut Brandis, david, kris (2016) menyatakan bahwa ada hubungan antara tingkat stres kerja terkait dengan kinerja seseorang. Johnson (2005) juga menambahkan bahwa profesi guru merupakan salah satu profesi dengan tingkat stres kerja tinggi. Menurut Akhlaq, dkk (2010) stres kerja pada guru memiliki efek yang negatif pada ketidakhadiran guru, kualitas pengajaran, pemahaman siswa terhadap materi yang diberikan, dan juga kinerja guru secara keseluruhan.

Job performance pada guru juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi pada guru berpengaruh positif pada *job performance* (Ul-haq, dkk, 2017). Menurut Goleman (2004) seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik akan mudah beradaptasi, transparan, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan tantangan baru dalam pekerjaan mereka dengan sangat baik, sehingga

menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika guru memiliki kecerdasan emosi yang rendah maka akan membuat guru kurang dalam empati, kurang mampu mengendalikan emosi, dan juga kurangnya kemampuan membangun relasi sosial. Seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik, akan mampu mengenali emosi mereka dan ini membantu mereka untuk mengelola emosi saat berinteraksi dengan orang lain (Ul-haq, dkk, 2017).

Tantangan baru dihadapi pada masa pandemi covid-19. Guru diharapkan mampu menghadapi tekanan yang terjadi akibat adanya pandemi covid-19 dan mampu mengatur serta mengendalikan emosi dalam menghadapi tekanan situasi saat ini. Guru harus mampu mengetahui emosi diri sendiri, emosi yang ditunjukkan oleh siswa, dan juga lingkungan sekolah. Adanya pembatasan berskala besar membuat guru harus mampu mengendalikan tantangan baru ini melalui pembelajaran jarak jauh atau daring.

Berdasarkan uraian diatas tentang stres kerja berpengaruh negatif terhadap *job performance* pada guru, serta kecerdasan emosi berpengaruh secara positif terhadap *job performance* pada guru, penulis ingin mengetahui pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosi terhadap *job performance* pada guru MAN di Kota Kediri di Masa Pandemi Covid-19.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu apakah ada pengaruh antar stres kerja dan kecerdasan emosi terhadap *job performance* guru MAN Kota Kediri di Masa Pandemi Covid-19.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengidentifikasi pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosi terhadap *job performance* guru MAN Kota Kediri di Masa Pandemi Covid-19.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya bidang psikologi pendidikan dan perkembangan mengenai pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosi terhadap *job performance* pada guru di MAN Kota Kediri di masa pandemi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi subjek penelitian

Memberikan informasi tentang pentingnya stres kerja dan kecerdasan emosi yang terjadi pada guru terhadap *job performance* guru di masa pandemi covid-19.

2. Bagi pihak sekolah

Merupakan masukan sebagai salah satu bahan acuan tentang *job performance* di masa pandemi covid-19.