

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Covid -19

2.1.1 Perkembangan Covid-19

Corona virus merupakan kelompok virus dari subfamili *Orthocoronavirinae* dalam keluarga *Coronaviridae* dan *Ordo Nidovirales*. Kelompok virus ini biasanya menyerang pada kelompok *aves* dan *mammalia*, termasuk manusia. Pada Manusia yang terkena virus ini akan menimbulkan infeksi saluran pernapasan yang umumnya ringan, seperti pilek. Namun beberapa bentuk seperti Sars, Mers dan Covid-19 sifatnya lebih mematikan (Nur & Annisa, 2020)

Pemerintah Indonesia melalui gugus tugas percepatan penanganan Covid-19 mencatat jumlah kasus terkonfirmasi positif Covid-19 per hari senin (06 Juli 2021) menjadi 2,345,018 setelah ada penambahan 31,189 kasus. Sedangkan pasien yang dinyatakan sembuh menjadi 1,958,553 setelah ada penambahan sebanyak 15,863 kasus sembuh.

Covid-19 bermula timbul di Wuhan, Cina dan telah diumumkan sebagai pandemi oleh organisasi kesehatan dunia. Data terakhir yang dilaporkan WHO sampai tanggal 02 mei 2020 jam 10.00 sudah mencapai 3.267.184 kasus positif dengan jumlah meninggal dunia mencapai 229.971

jiwa tersebar di hampir seluruh Negara di dunia. Perkembangan Covid-19 yang mudah menular dan menjangkau area yang sangat luas dalam waktu cepat termasuk Negara kita Indonesia. Pendidikan baik tingkat dasar dan menengah juga sampai perguruan tinggi menjadi salah satu sektor yang sangat terdampak penyebaran Covid-19 ini termasuk Indonesia.

2.2 Work From Home (WFH)

2.2.1 Definisi WFH

Work from home adalah sebuah konsep dimana karyawan atau guru bisa bekerja diluar tempat kerja. Dikalangan freelancer istilah work from home dikenal dengan kerja remote atau remote working. Di era pandemi covid-19 ini, work from home sudah menjadi kebutuhan dan kebijakan yang di terapkan perusahaan, kantor maupun sekolah untuk mencegah penyebaran virus corona. Kebijakan work from home mulai di berlakukan setelah adanya intruksi dari Presiden Republik Indonesia Joko Widodo dalam konferensi pers di istana Bogor, Minggu 15 Maret 2020 (Permatasari, 2020)

2.2.2 Manfaat, Kerugian dan Dampak WFH

Menurut Mungkasa, (2020) manfaat di berlakukannya work from home bagi guru adalah :

1. Terciptanya keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga.
2. Mengurangi waktu perjalanan ke sekolah dan menghemat biaya ongkos dan juga bahan bakar.

3. Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja.
4. Dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.

Beragam manfaat yang diperoleh dari *work from home*, tidak menutup kemungkinan terjadinya kendala dan masalah, berikut ini beberapa masalah yang dirasakan oleh guru saat WFH adalah :

1. Guru yang sudah terbiasa dengan suasana pembelajaran konvensional akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan metode baru dan berkoordinasi dengan rekan kerja maupun peserta didik. Hal tersebut dapat menimbulkan gejala stres, sehingga dibutuhkan penjadwalan yang lebih rapih dan menetapkan waktu yang tetap untuk mengajar.
2. Tidak adanya batasan yang jelas antara tempat kerja dan rumah, bahkan cenderung waktu bekerja menjadi tanpa batas.
3. *Work from home* cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga. Keluarga dan tetangga akan marah ketika pekerja jarak jauh tidak ikut serta dalam melakukan pekerjaan rumah tangga dan lingkungan walaupun sebenarnya berada di rumah.

2.3. Guru

2.3.1 Definisi Guru

Guru atau sering disebut juga sebagai pengajar atau pendidik, merupakan suatu jabatan profesional yang pada hakekatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang

didapatkan melalui proses belajar mengajar dan latihan. Menurut Roestiyah (2012) guru adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, mampu memegang teguh kode etik profesinya, serta ikut dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesi dan mampu bekerja sama dengan profesi lain. Sedangkan menurut Usman (2013) guru merupakan sebuah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian sebagai guru yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan yang bertujuan untuk pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Tugas utama dari seorang guru menurut Undang-Undang Guru , dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru yang Profesional memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau Diploma empat (DIV) yang menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan (Triana et al., 2015).

2.3.2 Manajemen Sekolah Saat Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 berdampak signifikan terhadap berbagai aspek, salah satunya yakni pendidikan. Guna memutus rantai penyebaran Covid-19 pemerintah mengambil kebijakan *physical distancing* (menjaga

jarak fisik). Kementerian pendidikan dan kebudayaan juga mengambil kebijakan belajar dari rumah, melalui pembelajaran daring dan disusul dengan peniadaan ujian nasional untuk tahun ini. kebijakan tersebut diambil untuk memutus penyebaran covid-19 di masyarakat (Adinda,2021).

Keunggulan belajar dari rumah yaitu :

1. Proses pembelajaran boleh dilakukan dimana saja tanpa ada keharusan peserta didik untuk berada di ruangan dan waktu yang sama
2. Pembelajaran yang menggunakan teknologi komunikasi dan informasi menimbulkan biaya yang lebih rendah baik bagi penyelenggara pendidikan jarak jauh maupun peserta didik
3. Materi pembelajaran yang dikemas dalam bentuk digital memungkinkan peserta didik dapat membaca berulang-ulang informasi yang ada didalamnya.

Sedangkan kelemahan belajar dari rumah yaitu :

- 2.1 Minimnya intensitas kontak langsung antara pengajar dan peserta didik menyebabkan terhambatnya proses relasi sosial dan nilai-nilai yang menjadi tujuan dalam proses pendidikan
- 2.2 Rendahnya kontrol merupakan titik berat dalam proses pembelajaran jarak jauh sebagai akibat dari belajar secara mandiri.
- 2.3 Keterbatasan teknologi dan informasi yang tidak bisa menggantikan proses pembelajaran konvensional sepenuhnya dalam segi proses komunikasi dan interaksi secara langsung.

Umumnya perkembangan pendidikan mengalami perubahan, sebab sejak terjadinya pandemi covid-19 kegiatan belajar mengajar berlangsung dari rumah, hal tersebut menyebabkan *handphone* merupakan benda yang sangat dibutuhkan untuk berkomunikasi dalam proses pembelajaran. Melihat persoalan yang di hadapi tenaga pendidik (guru) dan peserta didik masih banyak yang belum mahir dalam menggunakan teknologi serta akses internet yang kurang memadai. Hal tersebut mengakibatkan munculnya kebingungan dan stres dari tenaga pendidik maupun peserta didik.

Pada situasi yang tidak normal seperti ini kurikulum yang dijalankan dibuat tanpa perhitungan. Salah satu yang harus dipikirkan pemerintah yaitu mengenai sarana dan prasarana dalam menghadapi proses pembelajaran jarak jauh yaitu seperti laptop, aipad, proyektor, serta jaringan internet yang terpasang disemua sekolah, selain itu tidak kalah penting adalah pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan disekolah agar bisa menjalankan sistem pembelajaran baru secara *online*.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Siagian (Astianto et al., 2014) stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ketegangan emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres jika tidak ditangani dengan penanganan yang tepat biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Selain itu, Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi,2015) mengatakan stres kerja adalah ketegangan atau stres yang dialami ketika tuntutan yang di hadapkan melebihi kemampuan diri. Berdasarkan pemahaman diatas dapat disimpulkan stres kerja merupakan keadaan dinamis seseorang menghadapi kesempatan, kendala atau tuntutan, yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting.

Sedangkan menurut Robbins (2015) stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumber daya (resources). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan. Rivai (2011) pernah mengatakan hal yang sama yaitu stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan pada tubuh dan psikologi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu.

2.4.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Hanifah (2018) terdapat dua faktor munculnya stres kerja yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana individu itu berada dan mengembangkan diri. Walaupun kedua faktor tersebut tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang timbul cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara Umum faktor tersebut digolongkan sebagai berikut:

- a. Kurangnya dukungan sosial pada seseorang. Guru yang tidak merasakan dukungan dari lingkungan, baik itu dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga akan mudah merasakan stres. Banyak kasus yang menunjukkan bahwa guru yang stres adalah guru yang tidak mendapatkan dukungan dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, istri dan sebagainya. Begitu juga ketika seorang guru tidak memperoleh dukungan dari rekan kerjanya (Baik itu dari pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan) akan menyebabkan seseorang lebih mudah mengalami stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial sehingga membuat seseorang merasa tidak nyaman ketika melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- b. Guru yang tidak diberikan kesempatan untuk membuat dan merancang keputusan ditempat kerja. Hal ini berkaitan dengan hak karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal yang terjadi adalah banyak guru mengalami stres kerja karena keterbatasan untuk melakukan hak dan tanggung jawabnya.
- c. Pelecehan seksual, yakni kontak fisik maupun komunikasi yang berhubungan dengan intonasi yang berkaitan dengan seksual yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini dimulai dari yang paling fatal seperti memegang bagian tubuh yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya dengan yang paling halus seperti rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak ada konteksnya. Dari banyaknya kasus pelecehan seksual yang banyak menimbulkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau pengamatan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tidak kunjung terwujud hanya karena wanita.
- d. Kondisi tempat kerja yang kurang memadai seperti terlalu panas, terlalu dingin, sesak, pengap, kurang cahaya, penerangan yang redup, dan sebagainya akan mengganggu guru dalam menjalankan pekerjaannya.
- e. Manajemen kantor yang kurang baik. Banyak kasus guru yang mengalami stres kerja karena memiliki pemimpin dengan tipe *neurotis*. Pemimpin tipe ini merupakan pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya kepada oranglain, terlalu perfeksionis, selalu memperburuk suasana sehingga mempengaruhi keputusan ditempat

kerja. Hal tersebut menjadikan guru kurang leluasa dalam menjalankan tugasnya dan menimbulkan stres.

- f. Tipe kepribadian. Seseorang dengan tipe kepribadian A cenderung mudah mengalami stres dari pada seseorang dengan tipe kepribadian B. Beberapa tipe kepribadian seseorang dengan tipe A adalah Tidak sabaran, sering diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap sesuatu yang sudah diraih, cenderung berkompetitif dengan oranglain meskipun sedang dalam peristiwa non kompetitif, hal tersebut juga menyebabkan guru beresiko besar mengalami serangan/ penyakit jantung.
- g. Peristiwa atau pengalaman pribadi yang dialami guru. Stres yang dialami oleh guru dapat juga disebabkan oleh peristiwa yang menyakitkan dan membekas diingatan guru itu sendiri. Seperti kematian suami atau istri, hubungan yang gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, anak-anak yang gagal dalam pendidikan, anak-anak yang menderita penyakit, peristiwa traumatis, pelanggaran hukum dan lain sebagainya. Penyebab stres paling tinggi dalam kelompok ini adalah ditinggalkan orang-orang tercinta.

Menurut Robbins (2015) stres kerja dipengaruhi tiga faktor antara lain:

1. Faktor Oraganissi

Faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres diantaranya: tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan interpersonal, struktur

organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahapan pengembangan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial juga akan mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendinginkan karyawan dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya dukungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Faktor individu juga mempengaruhi stres kerja. Dalam faktor individu terdapat masalah keluarga, ekonomi, kepribadian, tekanan, kesehatan, dan usia.

Berdasarkan penjelasan diatas, faktor- faktor yang mempengaruhi stres kerja, diantaranya faktor organisasi, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap pengembangan organisasi. Selanjutnya faktor lingkungan, ditandai dengan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Yang terakhir adalah faktor individu, diantaranya dalam faktor individu lebih banyak berhubungan dengan keluarga, ekonomi, kepribadian, stres, kesehatan, dan usia.

2.4.3 Sumber-Sumber Stres

Sumber- sumber stres menurut Sondang P. Siagan (2015) antara lain :

1. Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- a. Beban tugas yang terlalu besar.
- b. Suasana kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman.
Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- c. Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab.
- d. Frustrasi yang ditimbulkan oleh perbuatan pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- e. Konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam dan diluar pekerjaan.

2. Berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan juga dapat menimbulkan stres.

Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti :

- a. Masalah keluarga
- b. Perilaku negatif anak- anak
- c. Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis

- d. Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya.

2.4.4 Tahapan Stres

Tahapan stres dikemukakan oleh (Robert J. Van Amberg, dalam Yosep 2016) sebagai berikut :

1. Stres Tingkat I

Tahapan ini merupakan tingkat stres paling ringan dan disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut :

- a. Semangat besar.
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya.
- c. Energi dan gugup berlebihan, diikuti kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya.

Tahapan ini biasanya menyenangkan dan semangat menjadi bertambah tetapi tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

2. Stres Tingkat II

Pada tahapan ini dampak stres yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari.

3. Stres Tingkat III

Pada tahapan ini keluhan kelelahan semakin nampak. Pada tahapan ini

penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stres dikurangi dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi guna memulihkan suplai energi.

4. Stres Tingkat IV

Pada tahapan ini sudah menunjukkan gejala yang lebih buruk yang ditandai dengan ciri-ciri :

- a. Tenaga yang digunakan untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit.
- b. Kegiatan - kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit.
- c. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi suatu pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat.
- d. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan sering terbangun dini hari.

5. Stres Tingkat V

Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dibandingkan dengan tingkat stres IV, ditandai dengan :

- a. Keletihan yang mendalam (physical and psychological exhaustion)
- b. Tidak mampu mengerjakan pekerjaan sederhana
- c. Perasaan takut yang semakin menjadi, mimpi buruk

6. Stres Tingkat VI

Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat, ditandai dengan :

- a. Denyut jantung terasa amat keras, hal ini disebabkan zat adrenalin yang dikeluarkan, karena stres tersebut cukup tinggi dalam peredaran darah.
- b. Nafas terasa sesak bahkan dapat megap-megap.
- c. Badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran.
- d. Tenaga untuk hal-hal yang ringan sekalipun tidak bisa lagi, pingsan atau collap

2.4.5 Jenis- jenis Stres

Menurut Jenita DT Donsu (2017) stres di bagi menjadi dua yaitu :

- a. Stres akut

Stres juga disebut dengan *flight for flight response*. Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman, tantangan atau ketakutan tertentu. Dalam beberapa kasus, ini dapat menyebabkan stres akut yang intens sehingga menimbulkan gemetaran.

- b. Stres kronis

Stres kronis mengacu pada stres yang efeknya lebih sulit untuk di pisahkan atau diatasi lebih lama dan lebih banyak.

Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stres dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Stres Ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja.

Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadangkala terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut.

Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negativistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas,

keletihan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat perasaan takut meningkat.

2.4.6 Dimensi Dari Stres Kerja

Stres pada seseorang dapat diakibatkan dari fisik maupun non fisik Stephen P. Robbins (2015) mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu :

1. Gejala Fisiologi

Dalam riset yang dilakukan Robbins menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Secara psikologis stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda- nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluar masuknya karyawan merokok dan konsumsi alkohol, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.5 Konsep Dukungan Sosial Keluarga

2.5.1 Definisi Dukungan Sosial Keluarga

Pada tahun 1985 banyak peneliti merasa tertarik untuk membuat penelitian terkait dukungan sosial dengan berfokus pada hubungan keluarga dengan pekerjaan. Para peneliti berpendapat bahwa dukungan sosial yang berasal dari keluarga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang (King, Lynda A., et al, 1995 dalam Bathia dan Srilatha 2016). Meskipun banyak peneliti (Cohen dan Wills, 1985 dalam Bathia dan Srilatha 2016) telah mencatat bahwa definisi dukungan sosial dalam literatur tidak konsisten dan sering kontradiktif akan tetapi terdapat jenis dukungan dan sumber dukungan yang diterima oleh para peneliti secara global. Dukungan sosial dapat terdiri dari dukungan yang berasal dari keluarga dan tempat kerja (Eisenberger, 2002 dalam Bathia dan Srilatha 2016).

Dukungan keluarga merupakan salah satu bagian dalam dukungan sosial. Dukungan keluarga adalah dukungan sosial yang berasal dari keluarga. Friedman (1998, dalam Bathia dan Srilatha, 2016) menjelaskan bahwa dukungan keluarga atau *family support* adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa keluarga adalah seseorang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan. Menurut Kaplan

dan Sadock (2002) dukungan keluarga merupakan salah satu hubungan interpersonal yang melindungi seseorang dari dampak stress yang buruk. Dukungan keluarga merupakan suatu proses hubungan antara keluarga dengan lingkungan sosial.

Dukungan keluarga dapat dijelaskan sebagai dukungan yang diberikan oleh keluarga dalam bentuk sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap keluarganya. Friedman (2003) menjelaskan bahwa fungsi keluarga adalah sistem pendukung bagi anggotanya. Anggota keluarga memandang bahwa keluarga adalah seseorang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan.

2.5.2 Dimensi Dukungan Sosial Keluarga

Oleh karena beragam dimensi dukungan sosial, Declercq, Vanheule, Markey & Willemsen (2007 dalam Shakespeare-Finch & Obst, 2011) mengidentifikasi dua dimensi utama dari dukungan sosial yang secara konsisten paling menonjol dan dapat mencakup beberapa tipe dukungan sosial. Kedua dimensi tersebut adalah emotional support dan instrumental support.

a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional mencakup pengakuan sosial dari orang lain yang terdiri atas apresiasi terhadap perilaku atau hasil dan aspek

dorongan sosial atau penguatan sosial yang terdiri atas rasa percaya, simpati, menyemangati dan meyakinkan.

b. Dukungan Instrumental

Dimensi dukungan instrumental ini terdiri atas pemberian informasi atau saran dan behavioral task support yang terdiri atas pemberian bantuan dengan memberikan waktu atau keahlian dalam tujuan untuk membantu orang lain menyelesaikan tugas pekerjaannya (Shakespeare-Finch dan Obst, 2011; Cohen, 2004)

Kedua dimensi yang dijabarkan oleh Declercq, Vanheule, Markey & Willemsen (2007 dalam Shakespeare-Finch & Obst, 2011) sama dengan kedua dimensi yang digunakan oleh King dan Lynda (1995 dalam Bathia dan Srilatha, 2016) untuk menentukan dua dimensi utama dari dukungan sosial dalam keluarga yang secara konsisten paling menonjol yaitu *emotional support* dan *instrumental support*.

2.5.3 Dampak Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan yang diberikan oleh organisasi baik dari keluarga, supervisor maupun rekan kerja dapat memenuhi kebutuhan sosio emosional karyawan dan membantu mengurangi stres di tempat kerja (Baran, Shanock dan Miller, 2012 dalam Abas et al, 2015). Selain itu, dukungan sosial juga memiliki korelasi yang negatif dengan konflik interpersonal karena dukungan sosial dapat menjadi penahan bagi emosi

negatif (Turner, 2016; De Raeye et al., 2008; Siu, Lu & Spector, 2013; Pinto, Barham & Del Prette, 2016; Fujiwara et al., 2003).

Menurut Cohen (2011) dukungan sosial yang mencakup dukungan dari keluarga dan rekan kerja dapat memberi keuntungan yang positif bagi kesehatan dan dapat meningkatkan kemampuan dalam menghadapi stressor. Dukungan sosial dari teman serta keluarga dapat memodifikasi penilaian mengenai signifikansi sebuah stressor, termasuk tingkatan mengenai bagaimana kita memandang apakah stressor tersebut berbahaya atau mengancam. Dengan mengetahui adanya dukungan sosial membuat sebuah situasi nampak kurang membahayakan bagi individu yang mengalaminya.

2.5.4 Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Sumber-sumber dukungan sosial banyak diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Sumber dukungan sosial merupakan aspek paling penting diketahui dan dipahami. Dengan pengetahuan dan pemahaman, individu akan mengetahui dengan siapa akan mendapatkan dukungan sosial yang sesuai dengan keinginannya, sehingga dukungan sosial memiliki makna yang berarti.

Sarafino & Smith (2012) mengungkapkan, bahwa dukungan sosial dapat diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda, yaitu keluarga, pasangan, rekan kerja, dokter, atau komunitas organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dukungan sosial yang diterima individu dapat diperoleh dari rekan kerja, anggota keluarga, dan organisasi

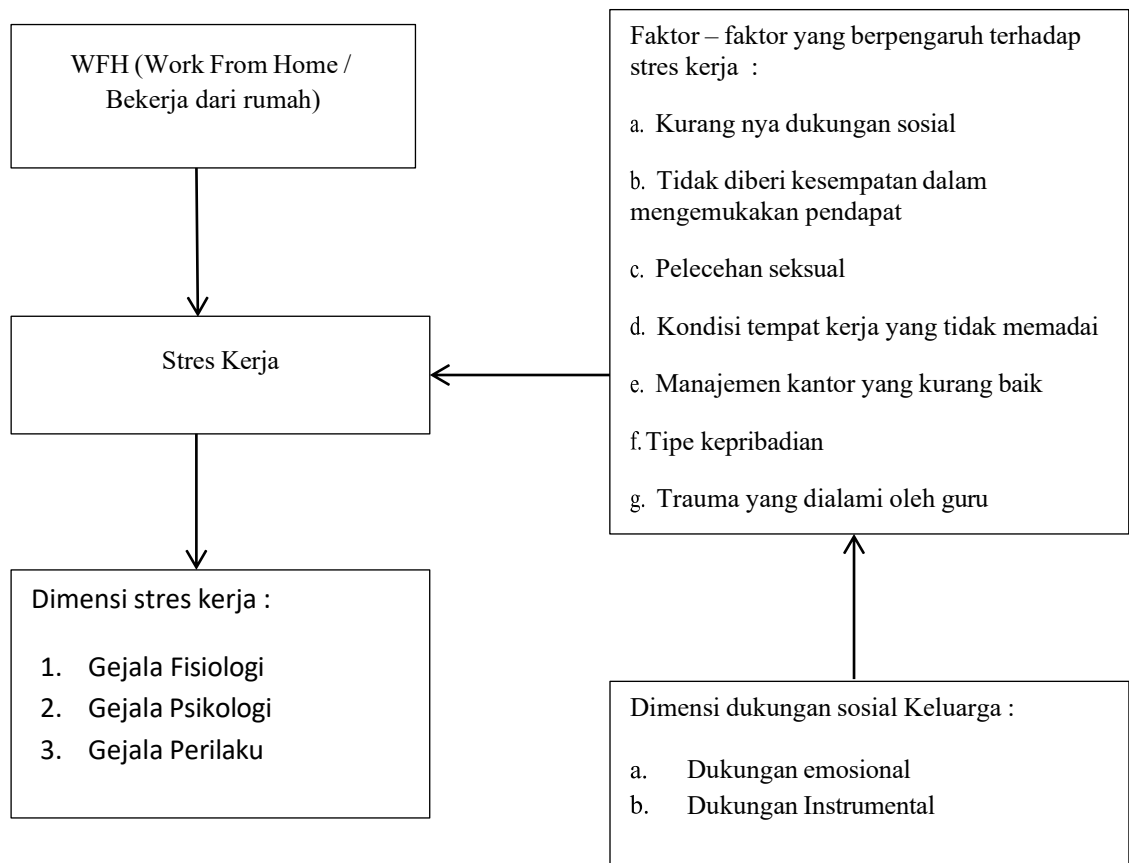
kemasayarakatan. Pada penelitian ini, sumber-sumber dukungan sosial yang diterima oleh guru selama bekerja dari rumah dapat diperoleh dari atasan, keluarga, dan rekan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Bagan 2.4

Kerangka Konseptual

Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Guru Yang Menjalani WFH Di SMP N 2 Pameungpeuk



Sumber : Robbins (2008, dalam Nurmalasari 2019), Bathia dan Srilatha (2016), Hanifah (2018)