

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan pembangunan pendidikan memang hal yang tidak mudah. Banyak faktor yang ikut menentukannya, dimana satuan pendidikan sebagai organisasi didukung oleh komponen sumber daya yang heterogen, anggotanya memiliki latar belakang, kepentingan, dan bidang tugas yang cukup bervariasi. Lingkungannya sangat luas, dan diwarnai oleh berbagai persaingan yang semakin kurang wajar, individualisme, dan kadang disintegrasi. Selain itu diharapkan mampu menghasilkan manusia yang berjiwa kreatif, inovatif, mandiri, mempunyai wawasan ke depan, berjiwa arif dan unik. Karena di dalam satuan pendidikan terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Penyelenggaraan satuan pendidikan tentunya sesuatu hal yang melibatkan berbagai unsur, yaitu: kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, siswa, dan orang tua. Unsur-unsur tersebut merupakan suatu sistem yang saling terkait erat antara satu komponen lainnya dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Keterpaduan dan kesamaan visi dari unsur guru dan orang tua mutlak diperlukan dalam menyatukan langkah dan tindakan. Namun demikian, guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan, karena gurulah pelaksana langsung proses pendidikan.

Qomar (2007 : 403) mengemukakan bahwa sekolah sebagai organisasi sosial memiliki tujuan yang harus dicapai bersama oleh seluruh guru sebagai unsur pelaksana proses pendidikan di sekolah. Pencapaian tujuan diharapkan pada berbagai perubahan atau inovasi dalam organisasi, yang sering kali guru-guru kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang ada.

Di samping itu, selain tujuan organisasi sebagai tujuan bersama yang harus dicapai, setiap individu guru memiliki pula tujuan secara perseorangan, seperti penghargaan dan pengakuan dari orang lain terhadap prestasi dalam pelaksanaan tugas, serta gaji dan insentif yang layak. Adanya tujuan-tujuan individu yang dibawa masuk dalam organisasi sekolah, sering terjadi adanya ketidak seimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu pada setiap guru. Terjadinya ketidakseimbangan yang diiringi dengan kekurangan maupun guru menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan yang terjadi sering kali menimbulkan perbedaan pendapat yang mengarah pada terjadinya pertentangan diantara guru dengan guru, guru dengan siswa, maupun guru dengan orang tua siswa.

Pertentangan tersebut menimbulkan masalah dalam sekolah, yang seringkali dikenal dengan istilah konflik. Adapun menurut Mulyasa (2004 : 238) Konflik adalah suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam organisasi, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan dan ide.

Konflik yang terjadi dalam suatu sekolah hendaknya dapat diatasi dengan baik, sehingga konflik dapat menjadi energi yang dasyat untuk melakukan

perubahan positif. Dengan kata lain, bahwa konflik harus dapat dikelola dengan berbagai teknik yang sesuai sehingga konflik menjadi pemacu kemajuan sekolah.

Konflik yang terjadi di sekolah hendaknya di kelola dengan baik, sehingga tidak berdampak pada stres kerja guru. Dimana stres kerja pada guru itu seperti, guru dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak akan terlaksana, dan bisa juga dengan timbulnya stres kerja guru, maka tuntutan pekerjaan, tugas-tugas yang diberikan akan terabaikan, dan tidak akan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan oleh seorang guru.

Kadang guru bisa dihadapkan dengan para siswa dalam mengajar itu juga bisa membuat guru menjadi stres. Di lihat dari observasi pada salah seorang guru di sekolah tersebut mengatakan bahwa dalam proses belajar mengajar kadang juga mengalami masalah dalam proses mengajar dikarenakan kalau guru tersebut mengajar di kelas khusus materi atau pembelajaran yang mau di ajarkan siswa tersebut cepat bisa menanggapi sehingga tujuan pembelajaran yang sudah di rancang terlaksana, akan tetapi kalau guru mengajar di kelas biasanya kadang materi yang akan di ajarkan akan lebih susah guru tersebut mengajarkannya karena siswa-siswa yang ada di dalam kelas belum cepat bisa memahaminya dan tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sudah dirancang. Sehingga itu yang menjadi suatu tuntutan kerja yang bisa menimbulkan stres bagi guru.

Stres kerja menurut Robbins (dalam Dwiyanti 2001: 75) adalah sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Uraian di atas menggambarkan bahwa baik guru, pegawai tata usaha, maupun siswa agar bisa membangun sekolah tersebut dalam situasi yang kondusif. Namun demikian masih ada juga terdapat pertentangan-pertentangan di antara mereka, adapun masalah yang sering terjadi dalam sekolah dimana tuntutan-tuntutan kerja yang harus dapat terselesaikan, umpan balik dalam pelaksanaan kerja yang sering tidak memadai.

Permasalahan yang telah dikemukakan di atas, belum dilakukan solusi pemecahannya yang tepat dalam mengatasinya sehingga tidak akan bisa terulang kembali, dan bisa juga dapat mengakibatkan iklim organisasi dan situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kondisi tersebut akan bisa menghambat tujuan organisasi, apalagi sekolah sebagai institusi pendidikan yang sarat dengan berbagai harapan dari masyarakat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji masalah ini dengan melalui kajian penelitian sederhana dengan formulasi judul “ **Pengelolaan Konflik Dalam Mengendalikan Stres Kerja Guru di SMA Negeri 1 Limboto** ”.

## **1.2.Rumusan Masalah**

1. Jenis-jenis konflik apa yang menimbulkan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto ?

2. Bagaimana sumber-sumber konflik yang menimbulkan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto ?
3. Bagaimana faktor-faktor penyebab konflik yang menimbulkan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto ?
4. Bagaimana strategi penyelesaian konflik untuk mengendalikan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto ?
5. Bagaimana tingkat stres guru di SMA Negeri 1 Limboto ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Penulis ingin memperoleh informasi dan pengetahuan tentang jenis-jenis konflik apa yang menimbulkan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto.
2. Penulis ingin memperoleh informasi dan pengetahuan tentang bagaimana sumber-sumber konflik yang menimbulkan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto.
3. Penulis ingin memperoleh informasi dan pengetahuan tentang bagaimana faktor-faktor penyebab konflik yang menimbulkan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto.
4. Penulis ingin memperoleh informasi dan pengetahuan tentang bagaimana strategi penyelesaian konflik untuk mengendalikan stres kerja guru di SMA Negeri 1 Limboto.
5. Penulis ingin memperoleh informasi dan pengetahuan tentang bagaimana tingkat stres guru di SMA Negeri 1 Limboto.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Manfaat bagi kepala sekolah bahwa hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai pedoman dalam pengelolaan konflik dalam mengendalikan stres kerja guru sehingga dapat dijadikan sebagai landasan dalam pencapaian tujuan kerja sekolah dan tujuan sistem pendidikan.
2. Manfaat bagi guru dan pegawai tata usaha bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi mereka dalam usaha meningkatkan pencapaian mutu kinerja mereka sesuai dengan tujuan organisasi sekolah.
3. Manfaat bagi peneliti bahwa hasil penelitian ini akan menjadi bahan pengembangan wawasan dan pengetahuan mengenai pengelolaan konflik dalam mengendalikan stres kerja guru serta referensi tambahan bagi lingkungan akademik dan peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang berkaitan dengan pengelolaan konflik dalam mengendalikan stres kerja guru.

