

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Stress kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa terbebani dengan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya dan sulit mengatasinya. Stres merupakan hal yang manusiawi dikarenakan setiap orang pasti mempunyai keinginan, harapan, dan cita-cita, dalam hidup mereka. Guna mewujudkan semua keinginan, harapan dan cita-cita tersebut maka pada setiap orang akan menemukan tantangan, hambatan, maupun gangguan. Tantangan, gangguan dan hambatan itu nantinya yang akan menjadi sumber masalah penyebab stres.

Stres dapat dialami oleh siapapun dan dimanapun, termasuk pada guru mengingat guru adalah profesi yang berinteraksi langsung dengan individu (Nagel dalam Rahmawati, 2013). Begitu banyak tuntutan yang harus dipenuhi dan dilaksanakan guru tentunya bukanlah hal yang mudah. Apalagi, posisi guru selain sebagai pendidik, guru juga memiliki peran lain yang harus tunaikannya, seperti mengayusuh anak-anaknya, suami atau istri bagi pasangannya, dan tentunya bagian dari masyarakat yang juga memiliki perannya tersendiri. Hal itu pastinya menyita pikiran, waktu, dan pembagian perananan guru yang terkadang menyebabkan stres dan berakibat pada kualitas kinerjanya sebagai pendidik. Terlebih lagi, tugas guru pada saat ini jauh berbeda dengan beberapa puluh tahun yang lalu. Pada hari ini seorang guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap kegiatan pembelajaran siswanya seperti belajar menulis, membaca, berhitung, dan

kegiatan belajar lainnya, melainkan seorang guru bertambah tanggung jawabnya dengan kegiatan ekstrakurikuler, menghadiri pertemuan, mengelola program-program siswa, mengurus kesejahteraan siswa, serta tugas-tugas manajemen.

Stres dapat diibaratkan seperti dua sisi mata uang yang berbeda tetapi tidak dapat dipisahkan. Satu sisi guru dapat memanfaatkan stres dalam mengembangkan potensi diri yang lebih terasah namun di sisi lain karena stress, seorang guru menjadi depresi dan merugikan dirinya sendiri. Stres dalam bekerja mestinya dapat diatasi dengan baik, sehingga stres dapat menjadi dorongan yang kuat untuk melakukan perubahan positif. Dengan kata lain, bahwa stres harus dapat dikelola dengan berbagai teknik yang tepat sehingga stres kerja menjadi pendorong perkembangan sekolah (Selye dalam Frengky , 2012)

Seorang guru yang dapat mengelola stresnya akan terus berusaha mengembangkan dirinya dalam menghadapi tantangan guna menciptakan pembelajaran yang inovatif, kreatif dan menyenangkan bagi siswanya (Depdiknas, 2005). Sebaliknya stress yang tidak dikelola dengan baik, tentu akan berdampak buruk. Seorang guru yang sudah terlampaui stress akhirnya akan kehilangan semangat mengajar. Tanpa semangat, seorang guru hanya bekerja apa adanya sekedar menuntaskan kewajiban saja. Akibatnya, jangankan membuat perubahan positif pada siswanya yang ada malah menularkan hal-hal negatif. Guru yang gagal dalam mengelola diri dari stres selain akan mempengaruhi hubungan guru dengan siswa, juga akan mempengaruhi kualitas pembelajaran. Pada beberapa guru diketahui bahwa seringkali melampiaskan pada siswa ketika sedang mengalami masalah (Intan, 2009). Hal yang paling penting adalah bagaimana

seseorang guru dapat menjadikan stress sebagai motivasi dalam bekerja sehingga setiap masalah kerja yang datang dapat dilewati dan diselesaikan dengan baik.

Namun pada kenyataannya, sebagian besar guru tidak mampu mengelola stres kerja yang dialaminya sehingga menimbulkan dampak buruk. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian Arismunandar (2008) menunjukkan 30,27% dari 80.000 guru di Sulawesi Selatan menderita stres dalam bekerja yang berakibat menurunnya produktivitas dan kinerja guru. Senada dengan hal tersebut, berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam 10 tahun terakhir membuktikan bahwa setidaknya terdapat 53% dari sampel 2.126 guru dari 6 daerah tingkat II di Jawa Barat dan satu daerah tingkat II di luar Jawa mengalami stres, dari mulai tingkat ringan sampai berat.(Anas, 2019).

Lebih lanjut, dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan beberapa guru sekolah dasar di Kabupaten Tojo Una Una diketahui bahwa mereka mengalami stres mulai dari tingkat ringan sampai berat. Hal ini terlihat dari pernyataan dari beberapa guru yang sering merasa cemas, tegang dan bigung terutama pada awal dan akhir semester dikarenakan tuntutan administrasi yang begitu banyak. Belum lagi target hasil belajar yang tinggi sementara kemampuan siswa yang rendah, sehingga guru mesti bekerja keras dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan siswanya. Rasa bosan dengan rutinitas sehari-hari dikelas juga sering melanda sebagian guru dalam mengajar. Mereka juga merasa sulit untuk konsentrasi dan kehilangan kreatifitas dalam merancang pembelajaran yang tepat dengan berbagai karakter siswa yang berbeda-beda. Selain itu, mereka juga merasa kelelahan dikarenakan

beban pekerjaan seorang guru saat ini tergolong berat. Hal ini menyebabkan banyak guru yang terlambat datang ke sekolah dengan berbagai alasan dan pekerjaan tidak selesai pada waktunya karena sering menunda-nunda pekerjaan.

Semua dampak stress di atas terjadi karena kurangnya kemampuan guru dalam mengelola stress yang dialaminya. Hal ini terlihat dari banyaknya guru tidak menyadari bahwa dirinya mengalami stress kerja, menganggap stress kerja yang terjadi akan terasi dengan sendirinya serta mencoba menghindari penyebab stres yang mereka alami, tidak mampu mengelola waktu dengan baik, hal-hal yang harus mereka selesaikan dalam sehari atau sepekan tertentu tidak terselesaikan karena seringnya menunda-nunda pekerjaan, tidak mampu memprioritaskan pekerjaan menurut kepentingan dan urgensinya. Selain itu, kurangnya latihan fisik dan liburan juga menjadikan dampak stress kerja semakin terasa. Pemanfaatan hari libur hanya digunakan untuk mencari penghasilan tambahan. Masalah kerja yang dihadapi juga biasa hanya ditangani sendiri tanpa meminta masukan dan bantuan dari teman guru maupun pimpinan.

Untuk itu dalam mendukung mengelola stress kerja, seseorang harus mempunyai kepribadian yang matang, tegar, dan kemampuan untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Yu-Chi Wu dalam Frangky (2012) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk dapat mengatasi stres. Seseorang yang bisa mengontrol dan mengelola stres dengan baik adalah individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Kecerdasan emosi berpengaruh pada perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam diri orang tersebut, termasuk dalam lingkungan kerjanya. Dengan memiliki

kecerdasan emosi seseorang dapat memotivasi diri, tidak mudah frustrasi, dan yang terpenting adalah mampu mengendalikan stress (Golemen, 1998)

Lebih lanjut Carmichael dalam Supriyanto dkk (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan dalam mengapresiasi emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu seorang dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena guru kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Kecerdasan emosional bekerja secara keseluruhan dengan keterampilan kognitif. Semakin berat pekerjaan, semakin penting kecerdasan emosinya. Emosi yang lepas kendali dapat membuat seseorang pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional, seseorang tidak akan dapat memanfaatkan kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi secara maksimal. Orang yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat memotivasi dirinya sendiri, mampu bertahan menghadapi stress, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, dan mampu menjaga suasana hati agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikirnya.

Menurut Robbin & Judge (2008) salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengelolaan stress kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini berfokus pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kemampuan guru mengelola stress kerja memiliki implikasi bahwa perlu mengalihkan perhatian dari sekedar melakukan pembinaan administratif menjadi pusat pembinaan profesional dengan perhatian pada peningkatan kemampuan pengelolaan stress kerja guru. Keberhasilan seorang guru di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan membina guru yang tersedia di sekolah. Sudah menjadi rahasia umum, jika keberadaan pimpinan dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah kepala sekolah, merupakan motivator dan memiliki pengaruh bagi bawahannya. Selain itu, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah juga berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya.

Atmodiwirio (2003) menyebutkan seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian nasional Association of Secondary School Principals merupakan gabungan antara sifat sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu: memberikan contoh, bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, berkepentingan dengan kualitas, , memahami masyarakat sekitar, memiliki sifat mental yang baik dan stamina fisik yang prima, berkepentingan dengan staf dan sekolah, , mempertahankan stabilitas, melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, mampu mengatasi stress, menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, mentolerir adanya kesalahan, tidak menciptakan konflik, memimpin melalui pendidikan positif, tidak menjauhi atau mendahului orang orang yang dipimpinya, mudah dihubungi oleh orang, dan memiliki keluarga yang serasi dan harmonis.

Sementara itu berdasarkan pernyataan sebelumnya, stres kerja pada dasarnya perasaan yang dialami guru yang dipengaruhi oleh situasi, tindakan, atau peristiwa yang menekan yang berasal dari faktor lingkungan, organisasi dan individu dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya didalam pekerjaan. Perlakuan yang ada di sekolah tersebut juga sangat erat kaitannya dengan iklim kerja didalam suatu pekerjaan. Karena iklim yang tidak menyenangkan dapat memicu suatu pekerjaan menjadi tidak efektif.

Iklim kerja adalah sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku, dengan kata lain iklim kerja dapat dipandang sebagai keperibadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis maka keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kemampuan seseorang dalam mengelola stress kerja yang dialaminya.

Iklim kerja yang baik akan membuat guru merasa senang, tenang dalam bekerja, dan memberikan kepuasan kerja kepada guru. Sebaliknya jika iklim yang buruk menciptakan suasana kerja yang kurang menyenangkan, kurangnya motivasi meningkatkan kompetensinya termasuk dalam kemampuan mengelola stres kerja.

Memperkuat pernyataan tersebut adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Likert dalam Davis, (1996) menyatakan iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Iklim yang berorientasi manusia atau

berorientasi kemanusiaan, akan memperhatikan dan memenuhi hak-hak, harapan dan kebutuhan pekerja sebagai manusia agar memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya menghindarkan guru dari gejala stress kerja.

Stres yang timbul dan berlangsung terus menerus jika tidak dikelola dengan benar ini berpotensi menimbulkan kecemasan pada diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Arismunandar (2008) mengemukakan stres dalam bekerja akan berdampak pada kinerja pada guru, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh guru, maka produktivitas dan kinerja pada guru akan mengalami penurunan. Selain itu menurut Indriyani (2009) ketidakmampuan guru mengatasi masalah dengan baik, seperti masalah dalam keluarga akan menimbulkan konflik dalam pekerjaan yang akan berpengaruh pada pekerjaan sehingga timbul stres dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis menganggap penting melakukan penelitian untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kecerdasan emosional, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja terhadap pengelolaan stress kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi kan masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya guru tidak menyadari bahwa dirinya mengalami stres.

2. Sebagian guru menganggap permasalahan yang terjadi akan terselesaikan dengan sendirinya
3. Sebagian besar guru tidak mampu mengelola waktu dengan baik.
4. Sebagian guru seringnya menunda-nunda pekerjaan.
5. Beberapa guru tidak mampu memprioritaskan pekerjaan menurut kepentingan dan urgensinya.
6. Beberapa guru kurang latihan fisik dan liburan.
7. Sebagian guru memanfaatkan hari libur hanya digunakan untuk mencari penghasilan tambahan.
8. Beberapa guru dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan biasa hanya ditangani sendiri tanpa meminta masukan dan bantuan dari teman guru

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada pemikiran di atas, dan memperhatikan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap iklim kerja SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim kerja SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una.
2. Pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una.
3. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una.
4. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap iklim kerja SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una.
5. Pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim kerja SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangsi pada bidang manajemen pendidikan dan sekolah dalam membahas pengaruh, kecerdasan emosional perilaku kepemimpinan, dan iklim kerja terhadap pengelolaan stress kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru Sekolah Dasar sebagai masukan bagi upaya pengembangan konsep manajemen pendidikan, khususnya yang berkenaan dengan membahas pengaruh kecerdasan emosional perilaku kepemimpinan, dan iklim kerja terhadap pengelolaan stress kerja guru.
- b. Bagi Kepala Sekolah Dasar dan/atau Dinas Pendidikan Kabupaten, sebagai informasi secara empiris tentang pengaruh kecerdasan emosional, perilaku kepemimpinan, iklim kerja terhadap pengelolaan stress kerja guru.

