

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam sebuah proses pendidikan di lembaga pendidikan. Oleh karenanya kompetensi guru harus dibina dan dikembangkan secara konstan. Guru dituntut untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dalam kelas. Proses pembelajaran yang interaktif sangat dianjurkan untuk para guru guna meningkatkan semangat belajar siswa.

Guru sebagai tokoh yang berhadapan langsung dengan peserta didik dituntut untuk memiliki kualifikasi maupun kompetensi yang baik. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Sejalan dengan hal tersebut (Hidayati & Suryadi, 2020) guru memegang peranan penting dalam pendidikan wujudnya sangat berpengaruh dalam membentuk karakter siswa, menjadi teladan bagi siswa, menumbuhkan semangat belajar siswa dan juga meningkatkan kreativitas dalam belajar.

Hanya saja seperti yang disampaikan pada penelitian Widiarto (2020) bahwasanya Undang-undang No 14 pasal 35 ayat 1 yang menyusun beban kerja guru meliputi kegiatan utama perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar, mengorientasi dan melatih peserta didik, serta melakukan tugas tambahan. Kalimat melakukan tugas tambahan ini pada kenyataannya lebih bersifat administratif seperti guru melakukan observasi terhadap siswa dan melakukan pengembangan terhadap media pembelajarannya. Kegiatan tersebut

menyulitkan beberapa guru karena dalam menyelesaikan tugas tersebut diperlukan kompetensi guru yang tinggi.

Guna mengoptimalkan peran guru yang telah disampaikan sebelumnya, maka kinerja guru harus lebih diperhatikan. Kinerja mempunyai pengertian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Maka menurut penelitian Christy & Amalia (2018) perlu dilakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru. Kinerja guru juga menjadi salah satu ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu. Begitu sebaliknya bila kinerja guru dinilai rendah maka akan memberikan dampak negatif terhadap pelaksanaan pembelajaran. Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru adalah kondisi stres dari diri guru tersebut. Kondisi stres tersebut menjadikan guru tidak bersemangat dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai seorang pendidik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, lingkungan kerja, pengawasan, suasana kerja dan lain sebagainya. Sedangkan faktor internal berkaitan dengan pengaruh yang muncul dari diri guru itu sendiri. Namun pengaruh faktor eksternal juga bisa menjadi penguat timbulnya faktor internal seperti; kemampuan, disiplin, motivasi, kepuasan kerja, tanggungjawab, sikap dan etos kerja (Patimah, 2016).

Permasalahan pribadi guru juga menjadi salah satu penyebab terjadinya stres dalam kerja. Tidak hanya itu ada banyak macam penyebab rendahnya kinerja dari seorang guru. Berdasarkan prasurey yang dilakukan peneliti di MA Bilingual Sidoarjo tenaga pendidik dan kependidikan merasa bahwa tugas

yang diberikan terlalu banyak seperti membuat perangkat pembelajaran, sedangkan waktu yang diberikan sangat terbatas sehingga hal tersebut menambah beban pekerjaan tenaga pendidik diluar tugas pokoknya. Adanya tugas tambahan yang banyak membuat tenaga pendidik tidak bersemangat dan mudah bosan saat di madrasah. Hal tersebut menjadi pemicu dalam timbulnya stress kerja. Pada berbagai Negara, baik Negara bagian timur dan barat, bahkan Negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, Jepang dan Cina, profesi mengajar adalah profesi yang paling membuat stres (Fitchett et al., 2018)

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana orang tersebut merasa adaketidakseimbangan di tempat kerja yang mempengaruhi individu secara emosi, kondisi fisik, serta psikis seseorang tersebut. Seperti yang dinyatakan oleh von der Embse (2019) Stres kerja adalah suatu tekanan yang disebabkan saat bekerja yang mempengaruhi emosi, berpikir maupun kondisi fisik seseorang, yang berasal dari area pekerjaan dimana individu itu berada. Bilamana guru mengalami stress kerja sehingga mengakibatkan proses pembelajaran terhambat maka kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga tersebut berkewajiban untuk memberikan stimulasi dan dorongan kerja. Kepala madrasah hendaknya memiliki kemampuan dalam mengelola emosi secara personal maupun seluruh warga yang ada di madrasah dengan menggunakan manajemen stres.

Manajemen stres adalah seni mengendalikan atau mengelola stres yang bertujuan untuk mengetahui penyebab stres, menguasai keterampilan manajemen stres, dan memungkinkan individu untuk mengelola stres dalam hidup mereka dengan lebih baik daripada diperas oleh stres itu sendiri. Dengan

demikian, kemampuan mengelola stres merupakan cara untuk memaksimalkan stres sebagai keunggulan dalam pekerjaan atau pengajaran.

Stres kerja guru pertama kali diidentifikasi didalam penelitian milik Smith & Milstein (1984) sekitar 1930-an. Lalu Travers & Cooper pada 1955 melakukan dokumentasi sejarah perkembangan proses Pendidikan dan dampaknya terhadap stres guru pada tahun 1993. Ketika bekerja, guru dihadapkan pada beban kerja serta tuntutan yang dapat menciptakan stres dan mengurangi produktivitas. Selain itu, sebuah studi perbandingan didapatkan informasi bahwa dari total 26 pekerjaan, mengajar ialah pekerjaan dengan kategori menegangkan urutan kedua sesudah mengemudi ambulans. Setelah dipastikan bahwa pekerjaan guru menimbulkan stres, banyak penelitian berfokus pada mengidentifikasi penyebab stres ini.

Menurut studi oleh Pettegrew & Wolf (2016) terdapat dua tipe stres yang dirasakan oleh guru, yakni terkait beban kerja serta terkait peran guru di lingkungan kerja. Stres terkait beban kerja meliputi melakukan penanganan pada siswa nakal, mendiskusikan masalah yang berkaitan dengan berbagai tugas khusus yang perlu dilaksanakan guru. Tekanan terkait peran guru di lingkungan kerja meliputi kekurangan SDM untuk mengajar dengan tepat, harapan terhadap lingkungan kerja yang disesuaikan dengan tanggungjawab dan kebutuhan untuk mendukung peran guru.

MA Bilingual Sidoarjo merupakan lembaga pendidikan setara dengan sekolah menengah atas yang berada dibawah naungan yayasan pesantren modern Al-Amanah. Para siswa diwajibkan untuk bermukim di lingkungan pesantren sehingga para siswa mendapatkan ilmu 24 jam. Pada sepanjang waktu tersebut siswa dapan mempelajari segala ilmu yang ada dikehidupan.

Siswa tidak hanya mendalami ilmu akademik yang hanya didapatkan di madrasah formal. Kegiatan padat yang dilakukan para siswa mengharuskan guru formal untuk mengikuti ritme kegiatan mereka. Ketika siswa memiliki kegiatan diluar jam madrasah seperti halnya kegiatan pentas seni yang digelar oleh siswa akhir tahun, maka wajib bagi guru madrasah untuk mengikuti kegiatan tersebut meskipun diluar jam sekolah.

Hal tersebut menjadikan guru untuk tetap profesional dalam menjalankan perannya, guru MA Bilingual rela meluangkan waktu untuk mendukung kegiatan santri diluar jam kerja sehingga menjadi guru di lingkungan pesantren adalah tugas yang tidak mudah untuk dilaksanakan oleh banyak orang. Karena situasi dan kondisi setiap orang berbeda-beda. Bagi mereka yang tidak terbiasa dengan lingkungan pesantren, maka mereka akan merasakan tekanan yang amat berat karena harus mengatur waktu antara keluarga, pekerjaan dan tanggungjawab.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dari itu diperlukan pengelolaan stres. Kemampuan mengelola stres harus bisa dikuasai oleh kepala madrasah karena dengan mengelola stres secara maksimal akan menjadi sebuah kekuatan bagi setiap individu maupun kelompok. Dengan mengubah tekanan tersebut menjadi sebuah kekuatan diharapkan guru menjadi lebih produktif, positif dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari hal tersebut peran kepala madrasah diharapkan mampu mengelola tekanan yang dihadapi tenaga pendidik, sehingga terciptalah kondisi dan suasana mengajar yang kondusif dan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang penelitian diatas maka peneliti mengambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang menyebabkan stress pada guru di MA Bilingual Sidoarjo?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen stres oleh kepala madrasah di MA Bilingual Sidoarjo?
3. Bagaimana dampak manajemen stres dalam meningkatkan kinerja guru di MA Bilingual Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan stress pada guru di MA Bilingual Sidoarjo.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan manajemen stres oleh kepala madrasah di MA Bilingual Sidoarjo.
3. Mendeskripsikan dampak manajemen stres dalam meningkatkan kinerja guru di MA Bilingual Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, kajian ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan keilmuan manajemen dan administrasi Pendidikan, terutama bagi penulis serta masyarakat di ruang lingkup lingkungan Pendidikan Islam. Lebih rinci, penulis berharap kajian ini bisa memberi beberapa manfaat, yakni :

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap kajian ini dapat bermanfaat sebagai sumber pengetahuan serta wawasan tentang manajemen stress di sebuah lembaga

pendidikan dan menguraikan pentingnya manajemen stres dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti berikutnya, yakni diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan serta wawasan ilmiah mengenai manajemen stres. Dengan demikian dapat dijadikan bahan perbandingan serta referensi.
- b. Bagi madrasah, yakni diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen stres kepala Madrasah. Kajian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan bahan evaluasi bagi madrasah supaya lebih memperhatikan stress guru.