

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM PENCEGAHAN  
STRES KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH  
NEGERI 1 KOTAMOBAGU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh:  
**NADILA EYA SIMEN**  
NIM: 17.2.4.004



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO**

**1443 H/2021 M**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswi yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadila Eya Simen  
NIM : 17.2.4.004  
Tempat/Tanggal Lahir : Kotamobagu, 08 Juli 1998  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Perkamil  
Judul : Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu

Dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran menyatakan bahwa skripsi ini bawa keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat dan dibuat oleh orang lain, maka skripsi dan gelar diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 14 Juli 2021

Saya yang menyatakan,



**Nadila Eya Simen**  
**NIM 17.2.4.004**

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu” yang disusun oleh Nadila Eya Simen, NIM: 17.2.4.004 mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 25 Agustus 2021 M/ 16 Muharam 1443 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dengan beberapa perbaikan.

Manado, 01 September 2021 M

23 Muharam 1443 H

#### DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. dr. T. D. E. Abeng, M.Kes, MMR	(.....)
Sekretaris	: Abdul Muis Pawero, M.Pd	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Ishak Wanto Talibo, M.Pd.I	(.....)
Munaqisy II	: Meiskyarti Luma, M.Pd	(.....)
Pembimbing I	: Dr. dr. T. D. E. Abeng, M.Kes, MMR	(.....)
Pembimbing II	: Abdul Muis Pawero, M.Pd	(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Manado



Dr. Ishak Wanto, M.Pd  
NIP. 197603182006041003



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Jalan Dr. S.H. Serundajeng Kawasan Ringroad I Manado 95128 Tlp. / Fax (0431) 860616

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**  
Nomor : B-1861 /In.25/F.II/PP.00.9/8 /2021

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado,  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: Nadila Eya Simen
NIM	: 17.2.4.004
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi:


**Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 25 % pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian skripsi.

PRC  
F  
NS

Manado, 10 Agustus 2021

Dekan,  
  
Dr. Ardianto, M.Pd  
NIP. 197603182006041003

**MOTTO**

“Be your self and always be positive thingking”

**MAN JADDA WAJADA**

“Barang siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil”

**MAN SHABARA ZHAFIRA**

“Barang siapa bersabar pasti akan beruntung”

**MAN SARA ALA DARBI WASHALA**

“Barang siapa menapaki jalan-Nya pasti akan sampai ke tujuan”

“Hidup ini seperti sepeda, agar tetap seimbang , kau harus terus bergerak”

**Albert Einstein**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpa'ahkan rahmat, inayah, serta hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk. Sehingga, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu” dapat terselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.

Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, para keluarganya, kerabatnya, sahabatnya dan insya Allah percikan rahmatnya akan sampai kepada seluruh umat beliau yang senantiasa teguh mengamalkan ajarannya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado, dalam penyusunan skripsi ini, tidak sedikit tantangan dan hambatan yang dialami, tetapi berkat pertolongan Allah SWT, dan juga motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Akhirnya, Skripsi ini dapat diselesaikan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan yang terhormat kepada:

1. Delmus Puneri Salim, M.A., M. Res., Ph.D., Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Manado.
2. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI., Selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga.
3. Dr. Radliyah Hasan Jan, SE., M.Si., Selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, dan Pencanaan Keuangan.
4. Dr. Musdalifah Dachrud, S.Ag, M.Si., S.Psi., P.Si., Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

5. Dr. Ardianto, M.Pd., Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
6. Dr. Mutmainah, M.Pd., Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
7. Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I, Selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
8. Dr. Feiby Ismail, M.Pd., Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
9. Sulfa Potiua, S.Ag., M.Pd.I Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado.
10. Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado dan Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengetahuan, saran, dan juga meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Dr. dr. T.D.E. Abeng, M.Kes., MMR., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengetahuan, saran, dan juga meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Kepada Ibu Liliyanti Kaawoan, Selaku Kepala Sekolah dan Guru-Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.
13. Kepada orang tua saya tercinta, terkasih dan tersayang, Ayahanda Soleman Simen dan Ibunda Aisyah Atoli, yang telah mendidik dan membesarkan saya. Terima kasih juga atas segala do'a dan nasehat, cucuran keringat dan lelah dalam membiayai studi penulis sehingga dapat menyelesaikan kuliah.
14. Kepada Nenek, dan Adikku yang tersayangbeserta keluarga yang telah mendoakan saya dan selalu memberikan motivasi dan dukungan selama

penulis menempuh proses pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Manado.

15. Kepada Sahabat-sahabat seperjuangan saya: Ega Lobo, Firdha Yoyang, Puput Sumilat, Nia Abdul, Widia Nengsi, Safila Mamonto, Nur Indah, Mila Basri, Ganima Haidar. Serta keluarga besar MPI A 2017 dan Hauna Squad, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak berjasa dalam memberikan semangat dan juga motivasi pada penulis dan bahkan sudah menjadi keluarga bagi penulis semasa kuliah sampai sekarang.
16. Kepada Teman-teman mahasiswa PPKT posko 7 Kotamobagu, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan pelajaran hidup pada kehidupan penulis.

Semoga dengan adanya bimbingan, pengarahan, serta dukungan yang telah diberikan kepada saya akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata, Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat member manfaat bagi semua pihak. Aamiinn..

Kotamobagu, Juni 2021

Penulis,

**Nadila Eya Simen**  
**17.2.4.004**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah .....	5
C. Identifikasi Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Definisi Operasional .....	7
G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
<b>A. Kepala Madrasah.....</b>	<b>12</b>
1. Pengertian Kepala Madrasah .....	12
2. Kompetensi Kepala Madrasah .....	14
3. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah .....	18
4. Tanggung Jawab Kepala Madrasah .....	22

<b>B. Stres Kerja</b> .....	<b>23</b>
1. Pengertian Stres Kerja.....	23
2. Ciri dan Jenis Stres Kerja.....	24
3. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja.....	25
4. Dampak Stres Kerja Guru .....	27
<b>C. Guru</b> .....	<b>28</b>
1. Pengertian Guru .....	28
2. Kompetensi Guru .....	31
3. Tugas dan Fungsi Guru .....	33
4. Guru di Indonesia.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	39
C. Instrumen Penelitian .....	40
D. Sumber Data.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	43
G. Penguji Keabsahan Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
B. Deskripsi Data Hasil Temuan Penelitian .....	48
C. Pembahasan.....	56
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>IDENTITAS PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jenis Kegiata Penelitian .....	39
---	----

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>4.1</b>	Guru Tersebut Sedang Memanfaatkan Media Untuk Menonton .....	52
<b>4.2</b>	Kepala Madrasah dan Tenaga Pendidik Maupun Tenaga Kependidikan Sedang Menghadiri Rapat Mingguan. ....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 4 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 5 : Dokumentasi
- Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama** : Nadila Eya Simen  
**NIM** : 17.2.4.004  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Judul** : Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

---

Stres kerja yaitu suatu kondisi atau ketegangan yang mempengaruhi emosi pada seseorang, proses berpikir dan kondisi dari seseorang dimana orang tersebut harus memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya pada suatu tuntutan diluar dirinya dari pekerjaannya sebagai tenaga pengajar di sekolah. Namun tidak dapat di hindari bahwa stres juga dapat kita jumpai di dunia pendidikan yaitu guru, guru yang sedang mengalami stres kerja dan melakukan pekerjaannya akan dapat mengganggu keamanan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu bentuk stres kerja pada guru, apa saja faktor penyebab terjadinya stres kerja guru dan upaya kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Sumber data penelitian ini adalah guru dan kepala madrasah. Metode Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti menemukan ada dua bentuk stres pada guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, yaitu: stres fisik dan stres psikis. Faktor penyebab stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, ada tiga yaitu: faktor individual, faktor organisasional dan faktor lingkungan. Upaya kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru ada beberapa langkah yang ditempuh yaitu mengenali faktor penyebab stres itu sendiri, melakukan pencegahannya dan evaluasi. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru yaitu: a) melakukan pendekatan individual, b) pendekatan organisasional, c) mengelola waktu bawahan, d) seleksi dan penempatan, e) rancangan ulang pekerjaan, f) keterlibatan guru terhadap keputusan-keputusan yang akan diambil dan g) membangun komunikasi.

**Kata Kunci:** Kepala Madrasah, Stres Kerja, Guru.

## ABSTRACT

**Name** : Nadila Eya Simen  
**SRN** : 17.2.4.004  
**Study program** : Islamic Education Management  
**Title** : **The Efforts of the Head of Madrasah in Preventing Teacher Work Stress at Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.**

Work stress is a condition or tension affecting a person's emotions, thought processes, and conditions in which that person must respond beyond their ability to adjust outside demands from their job as the teacher in schools. However, it cannot be avoided that stress can also be encountered in the world of education, teachers who are experiencing work stress and doing their work will be able to interfere with their security and comfort at work so that they can not complete their works.

The main problems in this research are forms of work stress on teachers, *what are the* factors that cause teacher work stress, and the efforts of the head of madrasah in preventing teacher work stress at Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu. The researcher used a qualitative research approach. The data sources of this research were teachers and the head of madrasah. The data collection method used was the interview, observation, and documentation.

Based on the results of the research conducted, the researchers found that there were two forms of stress on teachers at Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, they are physical stress and psychological stress. Three factors cause teacher work stress at Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, i.e individual factors, organizational factors, and environmental factors. There are several steps taken by the head of madrasah in preventing teacher work stress, recognizing the cause factors of stress, preventing and evaluating. The efforts made by the head of madrasah in preventing teacher work stress are: a) individual approach, b) organizational approach, c) time management, d) selection and placement, e) job redesign, f) teacher involvement in making decisions, and g) establish communication.

**Keywords:** the Head of Madrasah, Work Stress, Teacher.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana yang dilakukan secara sengaja dan sistematis dengan tujuan untuk memotivasi, membina, membantu dan juga membimbing seseorang untuk tercapainya kualitas diri yang lebih baik dan terciptanya anak didik dengan berpikir, berbicara, bertindak serta mempunyai rasa percaya diri dan rasa tanggung jawab di setiap tindakan dalam kehidupan sehari-hari. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>1</sup>

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.<sup>2</sup> stres kerja dimana suatu kondisi atau ketegangan yang mempengaruhi emosi pada seseorang, proses berpikir dan kondisi dari seseorang dimana orang tersebut harus memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya pada suatu tuntutan diluar dirinya dari pekerjaannya sebagai tenaga pengajar di sekolah.

Stres telah dijelaskan dalam Al-Qur'an sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah 2:286.

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>2</sup>Abdurrahmatn Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.176



لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>٣</sup> لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ<sup>٣</sup>  
 رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا  
 كَمَا  
 حَمَلْتَهُمَا لَدَيْنَا مِنْ قَبْلُ نَارِ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَاطَقَنَا يَا بَهُوَ عَفْوَا غَفِرْنَا  
 أَرْحَمْنَا أَنْتُمْ لَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ<sup>٢٨٦</sup>

Terjemahnya:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kelapangan atau kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".<sup>3</sup>

Ibnu Katsir menjelaskan, sekalipun Allah Swt. Melakukan perhitungan hisab, tetapi Dia tidak menyiksa kecuali terhadap hal-hal yang seseorang memiliki kemampuan untuk menolaknya. Adapun sesuatu yang seseorang tidak memiliki kemampuan menolaknya, misalnya bisikan hati, manusia tidak dibebaninya. Dan benci terhadap bisikan yang jahat termasuk iman. Buya Hamka menjelaskan, tidak ada kewajiban yang Allah bebaskan kepada seorang hamba melainkan pati sesuai dengan kesanggupannya, Syaikh Wahbah Az Zuhaili menjelaskan, “Ya Tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Baik itu berupa kewajiban-kewajiban, musibah maupun bencana. Maka, janganlah Engkau menimpakan kepada kami fitnah-fitnah yang tiada kuasa bagi kami menghadapinya” Sayyid Qutb menjelaskan, menggambarkan keadaan orang-orang beriman bersama Tuhannya. Juga kesadaran mereka terhadap

---

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta : CV. Karya Insan Indonesia, 2004), h. 61

kelemahan dan kekurangan mereka, kebutuhan mereka kepada rahmat dan ampunan-Nya, bantuan dan pertolongan-Nya.

Tafsir dari ayat di atas bahwa permasalahan yang melanda merupakan karunia Allah. Stress dapat dikategorikan sebagai ujian dan cobaan hidup. Berbagai masalah yang muncul dalam kehidupan manusia dapat stres dan tekanan yang negatif. Dan semua masalah dapat diatasi jika kita percaya pada kekuasaannya dan mengembalikan semuanya hanya kepada Allah SWT. Di dalam ayat tersebut juga terdapat pemberitaan bahwa Allah tidak membebani para hamba-Nya melainkan sesuai dengan kemampuan mereka, setiap jiwa akan mendapat pahala kebaikan yang dilakukannya dan dosa atas kejahatan yang dilakukannya, Allah Ta'ala mengampuni keterbatasan mereka dalam mengemban kewajiban-kewajiban dan hal-hal haram yang dilanggar, tidak memberikan sanksi atas kesalahan dan kelupaan mereka. Dia sangat memudahkan syari'at-Nya dan tidak membebani mereka hal-hal yang berat dan sulit sebagaimana yang dibebankan kepada orang-orang sebelum mereka serta tidak membebankan mereka sesuatu yang di luar batas kemampuan mereka. Dia telah mengampuni, merahmati dan menolong mereka atas orang-orang kafir.<sup>4</sup>

Namun tidak dapat dihindari bahwa stres juga dapat kita jumpai di dunia pendidikan yaitu guru, guru yang sedang mengalami stres dan melakukan pekerjaannya akan dapat mengganggu keamanan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Guru merupakan sosok figur yang sangat sentral dalam sebuah lembaga pendidikan, Dimana seorang guru dituntut bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, lembaga pendidikan, serta masyarakat oleh sebab itu semua itu bukanlah pekerjaan yang mudah, yang dapat menyebabkan timbulnya permasalahan. Dalam hal ini, Lembaga Pendidikan merupakan salah satu

---

<sup>4</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002), h.617.

tempat terjadinya transfer ilmu dari seorang guru kepada siswa dan menjadi salah satu wadah yang tepat untuk orang-orang yang ingin mengurangi dan menghilangkan rasa dahaganya dalam mencari ilmu.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu terdapat indikasi guru yang mengalami stres kerja yaitu: pertama dalam menjalani berbagai macam kegiatan guru juga dapat mengalami tingkat kejenuhan seperti guru merasa bosan pada saat menunggu tugas dari siswa dan ditambah lagi pada masa pandemi yang menjadi salah faktor kejenuhan guru, kedua masa kerja yang terlalu lama yaitu mereka tidak ada aktivitas apapun sehingga membuat mereka hanya terfokuskan pada pembelajaran tidak terfokuskan pada kegiatan lagi, ketiga karena tuntutan kerja yang tinggi dan waktu kerja yang lama sehingga mereka terasa tertekan dan tidak nyaman . keempat sering merasa kelelahan, Dan pada sisi lain guru juga merasakan pada luar lingkungan kerja, masalah yang muncul dari keluarga yaitu dengan adanya konflik, baik dengan suami ataupun dengan istri, anak sakit sehingga sering terbawa-bawa sampai ke sekolah dalam mengajar, atau bahkan juga permasalahan dari lembaga pendidikan itu sendiri dan semua itu memudahkan guru untuk terkena stres. Guru yang gagal atau tidak bisa mengelola diri dari stres akan dapat mempengaruhi hubungan guru dengan para siswa, sehingga dapat mempengaruhi kualitas pada pengajaran dan pembelajaran. Dan dampak dari stres yang ditimbulkan juga dapat berpengaruh pada tingkat pola perilaku di dalam proses mengajar guru

Kepala Madrasah merupakan guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini kepala madrasah mampu mencegah stres kerja pada guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu. Stres menjadi suatu yang melekat dalam kehidupan guru di sekolah karena stres dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Sehingga stres perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan yang baik dari kepala sekolah dalam usaha mencapai tujuan-tujuan sekolah. Penanganan stres yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, motivasi guru,

produktifitas guru, serta meningkatkan prestasi kerja guru. Tanpa adanya penanganan terhadap stres kerja guru maka akan berakibat buruk bagi diri guru dan akan merugikan sekolah yaitu dengan menurunnya prestasi kerja guru sehingga produktifitas sekolah juga akan menurun.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengkaji secara ilmiah melalui penelitian tentang “Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu”

### ***B. Rumusan dan Batasan Masalah***

Dari latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah dan membatasinya sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk stres kerja pada guru di Madrasah Aliyah Negeri1 Kotamobagu?
2. Apa saja faktor penyebab stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri1 Kotamobagu?
3. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri1 Kotamobagu?

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian proposal skripsi ini yaitu: Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

### ***C. Identifikasi Masalah***

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Didalam menjalani berbagai macam kegiatannya guru juga dapat mengalami tingkat kejenuhan yang berbeda dengan satu sama lainnya, dan masa kerja yang lama.
2. Waktu atau durasi kerja yang relatif cukup lama dalam setiap jam mengajarnya, dan juga menghadapi tuntutan dan beban kerja yang

tinggi sehingga akan merasa tertekan dan tidak nyaman untuk melaksanakan tugas tersebut.

3. Guru juga mengalami stres dari luar lingkungan pendidikan masalah yang muncul dari keluarga yaitu dengan adanya konflik, baik dengan suami ataupun dengan istri, anak sakit sehingga sering terbawa-bawa sampai ke sekolah dalam mengajar.
4. Guru cenderung mengalami stres karena terlalu banyak pekerjaan yang harus ia selesaikan dan cenderung sulit dan rumit untuk diselesaikan.
5. Guru yang gagal atau tidak bisa mengelola diri dari stres akan mempengaruhi hubungan guru dengan siswa, juga akan mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran.

#### ***D. Tujuan Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk stres kerja pada guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui faktor penyebab stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?

#### ***E. Manfaat Penelitian***

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis:
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan bacaan guna pengembangan ilmu pengetahuan khususnya

tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan dan juga diharapkan berguna sebagai paduan penulisan dan penelitian berikutnya dengan judul yang serupa dengan peneliti yang lainnya.
2. Manfaat secara praktis:
    - a. Bagi lembaga pendidikan
      - 1) Dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan untuk perkembangan pendidikan, dan digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian yaitu Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru.
      - 2) Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan sebagai solusi terhadap permasalahan pendidikan yang ada.
    - b. Bagi peneliti
      - 1) Dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan agar lebih baik.
      - 2) Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi calon peneliti selanjutnya dengan fokus masalah yang sama.

#### ***F. Definisi Operasional***

Judul yang akan penulis teliti yaitu Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu. Agar pembaca memahami maksud judul penelitian ini, maka peneliti menguraikan pengertian judul sesuai dengan apa yang di maksudkan, diantaranya:

##### 1. Upaya

Dalam Kamus Bahasa Indonesia upaya adalah usaha ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan permasalahan

atau mencari jalan keluar.<sup>5</sup> Upaya yang dimaksud penulis yaitu usaha yang dilakukan kepala dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

## 2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah yaitu guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dimana Kepala madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah yang dimana untuk diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran

## 3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan secara terus menerus yang tidak biasa terjadi pada diri setiap individu karena adanya tuntutan pekerjaan yang membuat individu tersebut merasa terbebani. Selain itu, stres kerja dapat di artikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa dijangkau oleh kemampuannya.

## 4. Guru

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama yaitu dengan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini. Guru juga menjadi sumber utama informasi serta ilmu pengetahuan bagi anak didiknya, dan dipenuhi dengan ilmu

---

<sup>5</sup> Indrawan WS, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jombang: Lintas Media, 2000), h. 568.

pengetahuan, serta juga mencerdaskan akal dan mencerahkan akhlak.

### **G. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Ada beberapa penelitian relevan yang membahas tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

1. Syamsul Rizal, Program Studi Ekonomi universitas Muhamadiyah Aceh, dengan judul jurnal “*Stres Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Lamno*”, dengan hasil penelitian sebagai berikut: Secara umum guru pada SMA Negeri 1 Lamno memiliki kinerja yang baik. Sedangkan tingkat stres kerja yang dialami guru pada sekolah tersebut jika dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku termasuk dalam katagori rendah. Stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Di antara tiga gejala stres kerja seperti dijelaskan di atas, gejala stres yang memiliki pengaruh negatif paling dominan terhadap kinerja guru adalah stres kerja gejala perilaku, kemudian menyusul stres kerja gejala psikologis dan stres kerja gejala fisiologis di urutan kedua dan ketiga. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dapat disimpulkan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku sebagai tolok ukur intensitas stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.<sup>6</sup>
-



2. Andi Nasrum, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar, dengan judul skripsi "*Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Gowa*", dengan hasil penelitian sebagai berikut: Gambaran tingkat stres di SMA Negeri 18 Gowa dilihat dari hasil penilaian 50 responden dengan indikator perasaan, pikiran, perilaku dan tubuh, bahwa sebanyak 4 responden menilai kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa masih rendah dengan presentase sebesar 8% selanjutnya sebanyak 36 responden menilai kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa berada pada kategori sedang sebesar 72% dan 10 responden menilai kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa berada pada kategori Tinggi sebesar 20%. sedang dengan presentase 74%. Hal ini mengindikasikan bahwa stres di SMA Negeri 18 Gowa dengan indikator tersebut diatas berdasarkan 3 kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tinggi, maka dihasilkan interpretasi skor berada pada kategori sedang. Yang artinya tingkat stres di SMA Negeri 18 Gowa masih dalam kategori sedang. Gambaran tingkat kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa, yang dilihat dari hasil penilaian sebanyak 50 responden. Hasil analisis kategori menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden menilai kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa masih rendah dengan presentase sebesar 8% selanjutnya sebanyak 36 responden menilai kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa

---

<sup>6</sup>Syamsul Rizal, "*Stres Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri n dan Bisnis 1, no. 2* (Desember 2013), h.141-158.

berada pada kategori sedang sebesar 72% dan 10 responden menilai kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa berada pada kategori Tinggi sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa dengan indikator rencana pembelajaran, prosedur Pembelajaran dan penilaian pembelajaran, menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tinggi, maka dihasilkan interpretasi skor berada pada kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru berada pada kategori sedang yakni 72%. kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa pada kategori sedang.<sup>7</sup>

Persamaan antarapenelitian terdahulu dengan penelitian skripsi ini, sama-sama menggunakan sekolah sebagai objek penelitian.

Perbedaan antara contoh penelitian yang relevan dengan skripsi yang peneliti lakukan adalah:

- a. Pada penelitian terdahulu Andi Nasrum dan Syamsul Rizal menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan dengan skripsi yang peneliti laksanakan menggunakan penelitian kualitatif.
- b. Tempat atau lokasi dan hasil dalam penelitian yang berbeda, karena dalam penelitian ini dengan yang terdahulu memiliki latar belakang penulisan dan kajian yang berbeda.
- c. Penelitian terdahulu lebih ke kinerja guru sedangkan dengan skripsi yang peneliti laksanakan yaitu lebih ke upaya kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru.

---

<sup>7</sup> Andi Nasrum, “*Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Gowa,*” (Skripsi, UIN Alauddin Makasar, 2019), h. 6.



## BAB II KAJIAN TEORITIS

### A. Kepala Madrasah

#### 1. Pengertian Kepala Madrasah

Kata “Kepala” yaitu sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi ataupun juga didalam sebuah lembaga. “Madrasah” yaitu sebuah lembaga yang menjadi tempat menerima maupun memberi pelajaran. Dengan demikian kepala madrasah merupakan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi fungsi untuk memimpin suatu madrasah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar sesuai dengan Al-Qur’an Surat An-Nisa 4:59 yang berbunyi sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”<sup>8</sup>

Ibnu Katsir menjelaskan, hai-hai orang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasuknya, dan ulil amri di antara kalian. Kemudian jika kalian berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagi kalian) dan lebih baik akibatnya.

Tafsir dari ayat diatas bahwa kemudian Allah memerintahkan untuk taat kepada-Nya dan taat kepada Rasul-Nya, yaitu dengan melaksanakan perintah

---

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta : CV. Karya Insan Indonesia, 2004), h. 114.

keduanya yang wajib dan yang sunnah serta menjauhi larangan keduanya. Allah juga memerintahkan untuk taat kepada para pemimpin, mereka itu adalah orang-orang yang memegang kekuasaan atas manusia, yaitu para penguasa, para hakim, dan para ahli fatwa (mufti), sesungguhnya tidaklah akan berjalan baik baik urusan agama dan dunia manusia kecuali dengan taat dan tunduk kepada mereka, sebagai suatu tindakan ketaatan kepada Allah dan mengharap apa yang ada disisi-Nya, akan tetapi dengan syarat bila mereka tidak memerintahkan kepada kemaksiatan kepada Allah, dan bila mereka memerintahkan kepada kemaksiatan kepada Allah, maka tidak ada ketaatan kepada makhluk dalam kemaksiatan kepada Allah. Dan bisa jadi inilah rahasia dari dihilangkannya kata kerja “taat” pada perintah taat kepada mereka dan penyebutannya bersama dengan taat kepada Rasul, karena sesungguhnya rasul tidaklah memerintahkan kecuali ketaatan kepada Allah, dan barang siapa yang taat kepadanya sesungguhnya ia telah taat kepada Allah, adapun para pemimpin, maka syarat taat kepada mereka yaitu bahwa apa yang diperintahkan bukanlah suatu kemaksiatan.

Kemudian Allah memerintahkan agar mengembalikan segala perkara yang diperselisihkan oleh manusia dari perkara-perkara yang merupakan dasar-dasar agama ataupun cabang-cabangnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maksudnya kepada kitabullah dan sunnah Rasul-Nya, karena pada kedua hal itu ada keputusan yang adil bagi seluruh masalah yang diperselisihkan, yaitu dengan pengungkapannya secara jelas oleh kedua atau secara umum atau isyarat atau peringatan atau pemahaman atau keumuman makna yang dapat diqiyaskan dengannya segala hal yang sejenis dengan keumuman makna tersebut, karena sesungguhnya diatas kitabullah dan sunnah Rasul-Nya agama tegak berdiri, dan tidaklah akan lurus iman seseorang kecuali dengan mengimani keduanya, maka mengembalikan perkara kepada keduanya adalah syarat keimanan, karena itulah Allah berfirman, “*Jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan Hari Kemudian*” hal ini menunjukkan bahwa barangsiapa yang tidak mengembalikan perkara-perkara yang perselisihkan kepada keduanya maka ia bukanlah seorang mukmin yang hakiki, akan tetapi ia adalah seorang yang percaya kepada thagut sebagaimana yang Allah sebutkan dalam ayat selanjutnya, “*Yang demikian*

itu”yaitu mengembalikan kepada Allah dan rasul-Nya, “*Lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*” karena sesungguhnya hukum Allah dan Rasul-Nya adalah sebaik-baik hukum, seadil-adilnya dan paling berguna bagi manusia dalam urusan agama, dunia dan hasil akhirat mereka.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian diatas bahwa kepala madrasah merupakan pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasari atas peraturan yang berlaku. Kepala madrasah merupakan pemimpin sekolah atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran dan juga merupakan guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal demi pencapaian tujuan bersama.

## **2. Kompetensi Kepala Madrasah**

Kompetensi kepala madrasah merupakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar seorang kepala madrasah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar kepala madrasah, bahwa dimana kepala madrasah harus memiliki standar kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensisupervisi, dan kompetensi sosial.<sup>10</sup>

### **a. Kompetensi Kepribadian**

Kepribadian merupakan suatu masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Oleh karena itu kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi

---

<sup>9</sup>Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa’di, *Tafsir Al-Qur’an Surat: An-Nisa’ s/d Al-An’am* (Cet.I Jakarta: Darul Haq, 2007), h. 110

<sup>10</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

pribadi yang harus dimiliki seseorang. Dimensi kompetensi kepribadian kepala madrasah yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin.
- 2) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.
- 3) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 4) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah.
- 5) Memiliki minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

#### b. Kompetensi Manajerial

Seorang kepala madrasah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Kompetensi manajerial yang tertuang dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 yaitu sebagai berikut:

- 1) Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif. Guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencairan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> <sup>11</sup> Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007.

Berdasarkan uraian diatas bahwa, Kepala madrasah harus mampu menyusun segala perencanaan yang ada disekolah seperti program kerja guru, kurikulum, melaksanakan evaluasi pada proses pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh pihak sekolah maupun yang tidak terlaksana, kepala madrasah dalam kompetensi manajerial merupakan unsur yang terpenting pada saat mengembngkan organisasi sekolah dengan sesuai kebutuhan agar akan berjalan dengan sebagaimana mestinya contohnya seperti visi misi dan tujuan sekolah, kepala madrasah memang harus semestinya mempunyai kemampuan dalam pendayagunaan sumber manusia agar terciptanya sumber daya manusia yang kompetitif, dalam perkembangan zaman setiap masa-kemasa pasti terjadi perubahan yang tentunya kepala madrasah harus lebih cermat dalam mengelola perubahan untuk kemajuan lembaga pendidikan secara optimal, kepala madrasah memiliki peran yang sangat besar dalam menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif karena fungsi dari kepala madrasah yaitu motor penggerak, dimana penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas dan juga dituntut untuk selalu meningkatkan keefektifan kinerjanya.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan kepala madrasah, Wahyudi menjabarkan sebagai berikut:

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah.
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.



- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.<sup>12</sup>

Berdasarkan uraian diatas bahwa, Kompetensi kewirausahaan kepala madrasah yaitu proses untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berani mengambil resiko untuk mendapatkan keuntungan. yang dimaksud dengan kewirausahaan menyangkut tiga perilaku seperti kreatif, komitmen (motivasi tinggi dan penuh tanggung jawab), berani mengambil resiko dan kegagalan.

#### d. Kompetensi Supervisi

Kepala madrasah harus mempunyai kemampuan mensupervisi dan mengaudit kinerja guru dan personel lainnya disekolah dengan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik kepada guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindak lanjuti hasil supervisi akademik kepada guru dalam rangka peningkatan kinerja guru.<sup>13</sup> Untuk mencapai hasil yang diinginkan atau yang akan direncanakan, kepala madrasah dalam mengelola kegiatan perlu melakukan pembinaan dan penilaian. Pembinaan lebih kearah memberi bantuan kepada guru-guru dan personel lainnya sedangkan penilaian lebih kearah mengukur dengan cara melakukan audit mutu tentang prosedur kerja dan instruksi kerja yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

---

<sup>12</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.31.

<sup>13</sup> Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

e. **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial yaitu suatu kemampuan seorang kepala madrasah dalam suatu hal untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang-orang yang terkait dalam dunia pendidikan. Seorang kepala madrasah harus mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siapa saja dan mampu bersikap kooperatif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi, dan pada akhirnya mampu beradaptasi di tempat tugas dengan keberagaman sosial budaya yang berbeda. Kompetensi sosial kepala madrasah yaitu sebagai berikut:

- 1) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan.
- 3) Memiliki kepekaan social terhadap orang atau kelompok lain.

**3. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah**

Lembaga pendidikan merupakan yang dimana suatu rangkaian kegiatan yang dapat melibatkan sekelompok orang yang bekerja sama sebagai team dan dimana didukung oleh berbagai sarana dan prasarana guna mencapai tujuan pendidikan. Di dalam melaksanakan fungsinya, kelompok yang bekerja sama tersebut memerlukan sebuah bimbingan dan pengendalian secara sistematis dari kepala madrasah. Sebagai seorang yang bertanggung jawab penuh dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah diharuskan menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif bagi siswa maupun bagi tenaga pendidik, sehingga terjadi hubungan yang baik dalam kegiatan belajar mengajar, baik itu dari siswa-siswi ataupun dari tenaga pendidik. Berkenaan dengan fungsi kepala madrasah, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala Madrasah yaitu sebagai administrator pendidikan bertugas bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolahnya.

- b. Kepala Madrasah sebagai supervisor yang diharuskan untuk meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya.
- c. Kepala Madrasah sebagai pemimpin memperlakukan para guru dan staf lainnya dengan cara yang sama sehingga tidak terjadi diskriminasi<sup>14</sup>

Berdasarkan uraian di atas bahwa, kepala madrasah sebagai administrator harus memiliki kemampuan dalam mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, kearsipan maupun keuangan, dilakukan dengan cara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah, kepala madrasah sebagai supervisor suatu proses pembimbingan kepada guru-guru yang langsung menangani proses belajar mengajar untuk memperbaiki agar siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat, kepala madrasah sebagai pemimpin tidak membedakan para guru dan staf yang lainnya dengan memperlakukan para guru dan staf lainnya secara adil.

Sedangkan Tugas Kepala Madrasah diantaranya adalah

- a. Kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan, yaitu:

- 1) Membuat Perencanaan

Salah satu fungsi yang menjadi tanggung jawab dari kepala madrasah yaitu dengan membuat atau dengan menyusun perencanaan, yaitu sebagai salah satu syarat untuk setiap organisasi dalam lembaga dan jugabagi setiap kegiatan, baik perseorangan ataupun juga kelompok. Tanpa dengan adanya perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan mungkin juga akan mengalami kegagalan, oleh karena itu, dimana setiap kepala madrasah paling tidak harus membuat rencana tahunan dan juga sesuai dengan ruang lingkup administrasi sekolah, maka rencana ataupun program

---

<sup>14</sup>Hasan Basri., *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: CV Pustaka Setia,2014), h. 43.

tahunan tersebut hendaklah mencakup bidang-bidang seperti program pembelajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan atau sarana prasarana sekolah.

2) Menyusun Organisasi Sekolah

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi sekolah yang dipimpinnya, dan melaksanakan pembagian tugas serta juga wewenangnya terhadap guru-guru dan juga tenaga kependidikan sesuai dengan struktur organisasi sekolah dimana telah disepakati bersama.

3) Bertindak Sebagai Koordinator dan Pengaruh

Di dalam suatu lembaga pendidikan perlu adanya koordinasi dan juga adanya pengarahan yang baik dan berkelanjutan, agar dapat menghin-darkan kemungkinan terjadinya kesimpangsiuran dalam tindakan.

4) Melaksanakan Pengelolaan Kepegawaian

Pengelolaan kepegawaian dimana merupakan sebuah tugas dan tanggung jawab dari kepala madrasah yang meliputi penerimaan, penempatan dan pemberian tugas guru dan pegawai sekolah, usaha dan peningkatan kesejahteraan guru maupun juga pegawai sekolah, baik yang bersifat material serta juga peningkatan mutu professional serta pengembangan karir mereka.

b. Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan

- 1) Membangkitkan maupun merangsang para guru-guru dan pegawai sekolah agar mampu menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah yaitu termasuk media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan pembelajaran.
- 3) Bersama guru-guru berusaha agar dapat mengembangkan, mencari dan jugamenggunakan metode-metode mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.

- 4) Membina dan menciptakan kerja sama yang baik dan juga harmonis pada guru-guru dan para pegawai yang berada disekolah.
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan juga pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi kelompok, mengirim mereka untuk mengikuti seminar, agar bisa sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 6) Dimana membina suatu hubungan kerjasama yang baik antara sekolah dengan komite atau juga dengan instansi-instansi lainnya dalam rangka untuk peningkatan mutu pendidikan para siswa.<sup>15</sup>

Berdarkan uraian diatas bahwa, kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan bisa memotivasi para guru agar dapat meningkatkan kinerja guru dengan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, Menyediakan dan menambah sesuatu yang kurang di sekolah agar dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan para siswa untuk menunjang proses pembelajaran. bersama dengan guru-guru agar mampu dalam mengembangkan, berusaha mendapatkan dan memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan. Membangun dan membuat kerja sama yang baik pada guru-guru dan staf lainnya di madrasah, berusaha menjadikan lebih mutu dan segala sesuatu yang diketahui guru-guru, antara lain dengan menjadikan diskusi kelompok, mengajak para guru untuk mengikuti seminar, agar sesuai dengan bidangnya masing-masing serta membangun hubungan kerja sama antara sekolah dengan sekolah lainnya untuk meningktan mutu pendidikan.

c. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan

Kepala madrasah bertindak sebagai pemimpin pendidikan, dimana dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dia harus dapat menimbulkan kepercayaan orang yang dipimpinnya, karena kepercayaan itu disebabkan oleh

---

<sup>15</sup> Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: CV Pustaka Setia,2014), h. 57.

adanya kelebihan yang dimiliki oleh seorang sebagai pemimpin sehingga mendapat penghormatan dari orang yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah juga diharapkan dapat membimbing perkembangan dari tenaga pengajar yang ada sehingga para tenaga pengajar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itu juga, kepala madrasah diharapkan dapat bertindak secara fleksibel, dalam artian dia dapat melihat situasi dan kondisi lembaga yang dipimpinnya dalam mengambil setiap tindakan maupun keputusan, ini diharapkan agar tercipta iklim suasana belajar mengajar yang baik maupun kegiatan manajerial lembaga yang optimal. Dalam mewujudkan tugasnya, dimana setiap pemimpin pendidikan, kepala madrasah harus mampu bekerja sama dengan parabawahannya. Yaitu memberikan motivasi kepada guru-guru agar bisa mampu melakukan pekerjaan secara ikhlas. Menjadi kepala madrasah, haruslah bisa juga untuk memahami dan menghayati perasaan serta pikiran para staf lainnya dan para guru lainnya agar tidak menjauhkan diri dan juga tidak bermaksud menimbulkan perasaan takut dan ketidaksetiaan.

#### **4. Tanggung Jawab Kepala Madrasah**

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian kepala madrasah juga mempunyai kewajiban agar selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik.

##### **a. Pengelolaan**

Yaitu dimana suatu proses yang dimana pada dasarnya meliputi pengadaan, pendayagunaan, pengembangan tenaga kependidikan, tanah, gedung, dan serta pemilikannya.

##### **b. Penilaian**

- 1) Penilaian pendidikan pada dasarnya diselenggarakan dengan tujuan untuk memperoleh keterangan tentang proses belajar mengajar dan

upaya pencapaian tujuan pendidikan dasar dalam rangka pembinaan dan pengembangan, dan juga untuk penentuan akreditasi pendidikan dasar yang bersangkutan

- 2) Penilaian sekolah menengah dilaksanakan yaitu secara bertahap, berkesinambungan dan bersifat terbuka.

Tujuan penilaian pada dasarnya untuk:

- 1) Memperoleh keterangan mengenai kegiatan serta juga kemajuan belajar siswa, pelaksanaan kurikulum, guru dan tenaga pendidik lainnya.
  - 2) Dalam rangka pembinaan, pengembangan dan juga penentuan akreditasi sekolah menengah yang bersangkutan.
- c. Bimbingan, merupakan suatu bantuan yang untuk diberikan kepada guru pembimbing dalam rangka untuk menemukan pribadi guru tersebut, dan juga mengenal lingkungan dan juga untuk merencanakan masa depan.
- d. Pembiayaan, Meliputi:
- 1) Gaji guru, tenaga kependidikan lainnya dan tenaga administrasi.
  - 2) Biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana.
  - 3) Penyelenggaraan pendidikan.
  - 4) Biaya perluasan dan pengembangan
- e. Pengawasan, yaitu dilaksanakan dalam rangka untuk pembinaan pengembangan, pelayanan dan juga untuk peningkatan mutu, serta perlindungan sekolah yang bersangkutan. Pengawasan ini juga meliputi segi teknis pendidikan dan administrasi sekolah yang bersangkutan.
- f. Pengembangan, Didalam pengembangan meliputi upaya perbaikan, perluasan, pendalaman dan penyesuaian pendidikan melalui peningkatan mutu baik penyelenggaraan kegiatan pendidikan maupun peralatannya. Dimana kegiatan pengembangan dilaksanakan dengan tidak mengurangi kelangsungan penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang bersangkutan.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Kata stres berasal dari bahasa latin “Stringere” yaitu ketegangan atau tekanan. Munculnya reaksi stres, yang kemunculannya tidak diharapkan oleh orang-orang, yang dikarenakan oleh tingginya tuntutan dari lingkungan sekitar terhadap seseorang sehingga keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan terganggu, Stres pada hakekatnya merupakan tekanan yang disebabkan oleh banyaknya beban pekerjaan dan berbagai hal lainnya terhadap seseorang individu hingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang di lakukannya.<sup>16</sup>

Stres kerja yaitu keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapasitas sumber daya atau kebutuhan pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan kondisi kesehatan menjadi kurang baik.

Stres kerja merupakan stres kerja yang hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian disekitar kerja yang merupakan bahaya atau ancaman seperti rasa takut, merasa cemas, rasa bersalah, merasa sedih, putus asa, rasa akan bosan dan juga beban kerja yang diterimanya melampaui batas-batas kemampuan pekerja yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama sesuai dengan situasi dan kondisi.

Stres kerja yaitu sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan yang dialami oleh guru, emosi negatif seperti marah, cemas, tekanan darah tinggi, frustrasi atau depresi, yang dihasilkan dari beberapa aspek pada pekerjaannya sebagai guru. Tingginya tingkat stres kerja memiliki efek yang kuat pada kinerja guru, dan juga kesehatan fisik maupun mental.

Dari beberapa definisi stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu suatu kondisi atau ketegangan yang mempengaruhi emosi pada seseorang, proses berpikir dan kondisi dari seseorang dimana orang tersebut harus memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya pada suatu tuntutan diluar dirinya dari pekerjaannya sebagai tenaga pengajar di sekolah.

---

<sup>16</sup> Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), h. 92.



## 2. Ciri dan JenisStres Kerja

Adabeberapa gejala yang dapat dilihat untuk mengetahui stres kerja yang sedang dialami oleh seseorang. Terdapat dua bentuk atau gejala yaitu:

- a. Gejala fisik, yang termasuk dalam gejala stres bersifat fisik yaitu ialah: pusing, darah tinggi, mudah lelah, kecapean, sulit tidur, sakit jantung, keluar keringat dingin dan kurangnya nafsu makan.
- b. Gejala psikis, adapun yang termasuk dalam gejala stres bersifat psikis yaitu ialah: gelisah atau cemas, kurang bisa berkonsentrasi, mudah marah, sering melamun, sikap masa bodoh, murung, dan agresif.<sup>17</sup>

Yang dimaksud dengan penjelasan diatas bahwa, Gejala fisik merupakan gejala yang tidak asing lagi dirasakan oleh setiap individu seperti dengan mudah lelah, sulit tidur. Sedangkan gejala psikis ialah gejala yang timbul dari perasaan dari setiap individu seperti gelisah, mudah marah.

## 3. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja

- a. Faktor Individual, Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan juga karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik sehingga akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa-bawa di dalam pekerjaan seseorang.

Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat

---

<sup>17</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h. 431.

menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan yang harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang, agar gejala-gejala stres yang merugikan dapat dihindari.

b. Faktor organisasi, tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres kerja, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.

1) Tuntutan tugas yaitu faktor yang bersangkutan paut dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut mencakup desain pekerjaan individual kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2) Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau juga dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika seseorang diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada.

3) Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh orang lain. Tidak adanya dukungan dari sesama guru dan ikatan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres kerja, terutama diantara para guru yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.<sup>18</sup>

c. Faktor lingkungan, kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab guru jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, seperti:

1) Terbatasnya sarana dan prasarana.

---

<sup>18</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h. 431.

- 2) Ruang kerja yang tidak nyaman panas, sirkulasi udara tidak memadai.
- 3) Kurangnya dukungan dari keluarga dan organisasi.
- 4) Ketidakmampuan memanfaatkan teknologi.
- 5) Tingkah laku peserta didik

#### **4. Dampak Stres Kerja Pada Guru**

Dampak Stres terhadap pekerjaan ada bermacam-macam, hal ini sejalan dengan pendapat Robbin, dibagi dalam empat tingkatan yaitu:

- a. Stres yang terlalu rendah : kurangnya tantangan akan menimbulkan kebosanan, produktifitas rendah dan kurangnya prestasi pribadi. Hal ini akhirnya akan berkontribusi pada kepercayaan diri yang rendah, dan kurangnya tujuan hidup.
- b. Stres yang optimal : jumlah stres yang tepat dalam hidup akan memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan peluang, bangkit untuk menghadapi tantangan, dan memperluas batasan seseorang. Seseorang akan memutuskan untuk menghadapi berbagai masalah dalam langkah-langkahnya dan memperoleh kepuasan dari sebuah pekerjaan atau dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
- c. Terlalu banyak stres : selain kelelahan mental dan fisik, individu akan memaksa supaya berbuat sesuatu kepada dirinya sendiri untuk terus bekerja, tetapi dengan menurunkan imbalannya. Dengan memaksa supaya berbuat sesuatu secara terus menerus sampai melewati batas, akan membuatnya terus menambah kecepatan dan akhirnya menyadari bahwa tidak dapat berakhir dan rileks.
- d. Kelelahan : tanda-tanda yang menyatakan bahwa stres yang berlebihan akan berpeluang untuk jatuh sakit baik secara fisik dan mental.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Robbins, S.P, Perilaku Organisasi , Edisi Bahasa Indonesia Alih Bahasa, Bemyamin Molan, Edisi Kesepuluh (Jakarta : Indeks, 2008), h.189.

Kurangnya tantangan akan mendatangkan kebosanan bagi para guru-guru. Hal ini ini mempunyai andil pada kepercayaan diri yang rendah, dan kurangnya tujuan hidup, jika terus dipaksakan maka akan membuat guru tersebut tidak rileks.

## C. Guru

### 1. Pengertian Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sebagaimana dijelaskan Mujtahid dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru”, definisi guru yaitu orang yang pekerjaan, mata pencaharian, atau profesinya mengajar.<sup>20</sup> Guru juga merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat yaitu orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, mushola, dirumah dan sebagainya.<sup>21</sup>

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1, yang dimaksud dengan guru yaitu pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>22</sup>

Hal ini sebagaimana ditemukan dalam firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah 2:31

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ  
أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٣١

---

<sup>20</sup> Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), h.33

<sup>21</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.31.

<sup>22</sup>Afnil Guza, *Undang-Undang SISDIKNAS dan Undang-Undang Guru dan Dosen*, (t.t.p: Asa Muda,2009), h. 52

Terjemahnya:

“Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!"<sup>23</sup>

Ibnu Katsir menjelaskan, Hal ini merupakan sebutan yang dikemukakan oleh Allah SWT di dalamnya terkandung keutamaan Adam atas malaikat berkat apa yang telah dikhususkan oleh Allah baginya berupa ilmu tentang nama-nama segala sesuatu, sedangkan para malaikat diperintahkan untuk bersujud kepada Adam. Sesungguhnya bagian ini didahulukan atas bagian tersebut (yang mengandung perintah Allah kepada para malaikat untuk bersujud kepada Adam) karena bagian ini mempunyai ikatan erat dengan ketidaktahuan para malaikat tentang hikmah penciptaan khalifah, yaitu disaat mereka menanyakan hal tersebut. Kemudian Allah SWT memberitahukan bahwa Dia mengetahui apa yang tidak mereka ketahui. Karena itulah Allah menyebutkan bagian ini sesudah hal tersebut., untuk menjelaskan kepada mereka keutamaan Adam, berkat kelebihan yang dimilikinya diatas mereka berupa ilmu pengetahuan tentang nama-nama segala sesuatu. Untuk itu Allah SWT berfirman “Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya.

Tafsir dari ayat diatas bahwa *Dia* yakni Allah mengajar Adam nama-nama benda seluruhnya, yakni memberinya potensi pengetahuan tentang nama-nama atau kata-kata yang digunakan menunjuk benda-benda, atau mengajarkan mengenal fungsi benda-benda.

Ayat ini menginformasikan bahwa manusia dianugerahi Allah potensi untuk mengetahui nama atau fungsi dan karakteristik benda-benda, misalnya fungsi api, fungsi angin, dan sebagainya. Dia juga dianugerahi potensi untuk berbahasa. Sistem pengajaran bahasa kepada manusia (anak kecil) bukan

---

<sup>23</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, ( Jakarta : CV. Karya Insan Indonesia, 2004), h. 6.

dimulai dengan mengerjakan kata kerja, tetapi mengerjakan terlebih dahulu nama-nama. Ini papa, ini mama, itu mata, ini pena dan sebagainya. Itulah seagian makna yang dipahami oleh para ulama dari firman-Nya : *Dia mengajar Adam nama-nama (benda) seluruhnya.*

Setelah pengajaran Allah dicerna oleh Adam as., sebagaimana dipahami dari kata *kemudian*, Allah *mengemukakan* benda-benda itu *kepada para malaikat lalu berfirman*, “*Sebutkan kepada-Ku nama benda-benda itu, jikakamu benar* dalam dugaan kamu bahwa kalian lebih wajar menjadi khalifah.”Sebenarnya perintah ini bukan bertujuan penugasan menjawab, tetapi bertujuan membuktikan kekeliruan mereka.<sup>24</sup>

Selanjutnya dalam literatur kependidikan islam, banyak sekali yang mengacu pada pengertian guru, yaitu seperti *murrabi*, *mu'allim*, dan *muaddib*. Ketiga kata tersebut masing-masing memiliki fungsi penggunaan yang berbeda-beda.<sup>25</sup> Menurut para ahli bahasa, kata *murrabi* berasal dari kata *rabba yurabbi* yang artinya membimbing, mengurus, mengasuh, dan mendidik. Sedangkan *mu'allim* merupakan bentuk *isim fa'il dari 'allamayu'allimu* yaitu mengajar atau mengajarkan.<sup>26</sup>Selanjutnya istilah *muaddib* berasal dari akar kata *addaba yuaddibu* yang artinya mendidik.<sup>27</sup> Guru merupakan orang yang menyerahkan sesuatu berupa ilmu pengetahuan kepada anak didik, dan mengajarkan hal-hal baik kepada anak didik.

## 2. Kompetensi Guru

---

<sup>24</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002), h.145.

<sup>25</sup> Sri Minarti, *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoritis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif*, (Jakarta: Amzah, 2013), h. 108.

<sup>26</sup> Heri Gunawan, *Pendidikan Islam: Kajian Teoritis dan Pemikiran Tokoh*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), h. 163.

<sup>27</sup> Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta: PT Mahmud Yunus Wa Dzuriyyah, 2010), h. 39.

Menurut Syaiful Sagala kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.<sup>28</sup> Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>29</sup>

a. Kompetensi Pedagogik, merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan.
- 2) Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan peserta didik.
- 3) Guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengamalan belajar.
- 4) Guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar.
- 5) Mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana yang interaktif.
- 6) Mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan.
- 7) Mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>30</sup>

Berdasarkan uraian diatas bahwa, pemahaman cara pandang guru mengenai landasan dan filsafat pendidikan, guru mengerti benar kemampuan keberagaman peserta didik, sehingga mampu didesain strategi belajar sesuai keunikan dari peserta didik, mampu melakukan pembelajarandengan suasana yang interaktif dengan para peseerta didik dan melaksanakan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi

---

<sup>28</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 29.

<sup>29</sup> *Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 9.

<sup>30</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009),h. 32.

prosedur dalam memecahkan suatu masalah yang terjadi di lembaga pendidikan.

b. Kompetensi Kepribadian, Menurut Usman yang dikutip oleh Syaiful Sagala, kompetensi kepribadian meliputi:

- 1) Kemampuan mengembangkan kepribadian.
- 2) Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi.
- 3) Kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.<sup>31</sup>

Berdasarkan uraian diatas bahwa, kompetensi kepribadian guru mempunyai tiga kemampuan terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen, dan menjadi teladan.

c. Kompetensi Sosial, terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi sosial sebagaimana dijelaskan oleh Syaifudin Sagala antara lain:

- 1) Memahami dan menghargai perbedaan (respek) serta memiliki kemampuan mengelola konflik.
- 2) Melaksanakan kerja sama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya.
- 3) Membangun kerja tim (*teamwork*) yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah.
- 4) Melaksanakan komunikasi (tertulis, tergambar) secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran.
- 5) Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh dengan tugasnya.
- 6) Memiliki kemampuan mendudukan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat.
- 7) Melakukan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (partisipasi, penegakan hukum, dan profesionalisme).<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009),h. 34.

<sup>32</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009),h. 38.



Berdasarkan uraian diatas, Memaklumi dan menghormati pebedaan dan memiliki kemampuan mengendalikan permasalahan yang terjadi, melakukan kerja sama dengan baik antara sesama guru, kepala madrasah dan para staf lainnya, membangun kerja tim yang bersatu padu,cerdas,penuh semangat dan juga lincah, melakukan komunikasi yang efektif baik diluar lingkungan sekolah maupun didalam lingkungan sekolah.

d. Kompetensi Profesional, berkaitan dengan bidang studi, menurut Syaifudin Sagala terdiri dari:

- 1) Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar.
- 2) Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum.
- 3) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.
- 4) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>33</sup>

Berdasarkan uraian diatas, bahwa kompetensi professional guru mengerti benar akan mata pelajaran sebelum dilaksanakannya proses belajar mengajar, dan memahami isi dari mata pelajaran yang akan diajarkan pada peserta didik yang ada dalam kurikulum, sehingga bisa diterapkan konsep-konsep keilmuan dikehidupan sehari-hari.

### **3. Tugas Dan Fungsi Guru**

Tugas dan fungsi guru yaitu sesuatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Akan tetapi, tugas dan fungsi sering kali disejajarkan sebagai peran. Menurut

---

<sup>33</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009),h. 40.

UU No. 20 Tahun 2003 dan UU No. 14 Tahun 2005, peran guru adalah yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, dan penilai.

a. Guru Sebagai Pendidik.

Guru merupakan pendidik yang menjadi tokoh panutan, dan identifikasi untuk para siswa dan lingkungannya. Oleh sebab itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, dan juga kedisiplinan. Guru juga harus memahami berbagai nilai, norma moral dan social, dan juga berusaha untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Dimana guru juga harus bertanggung jawab terhadap tindakannya pada proses pembelajaran di sekolah. Guru dalam tugasnya sebagai pendidik harus berani mengambil keputusan secara mandiri yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi, juga bertindak sesuai dengan kondisi para siswa dan lingkungannya.

b. Guru Sebagai Pengajar.

Guru membantu para siswa yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang dimana belum diketahui oleh siswa tersebut, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti perkembangan teknologi agar apa yang disampaikan pada siswa tersebut merupakan hal-hal yang terus diperbarui.

Perkembangan teknologi mengubah peran guru dari pengajar yang bertugas untuk menyampaikan materi pembelajaran, menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan untuk belajar. Hal tersebut dimungkinkan karena perkembangan teknologi menimbulkan berbagai buku dengan harga begitu murah, dan para siswa bisa belajar melalui internet tanpa ada batasan waktu dan ruang, belajar melalui televisi, radio, dan surat kabar yang selalu hadir di hadapan kita. Guru harus bisa mengembangkan profesinya dengan professional agar tugas dan peran guru sebagai pengajar masih tetap diperlukan sepanjang waktu.

c. Guru sebagai Pembimbing.

Guru sebagai pembimbing dapat dengan diibaratkan sebagai Pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggung jawab. Sebagai pembimbing guru harus merumuskan tujuan secara jelas, bisa menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang ingin ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan para siswa tersebut. Semua kegiatan yang dilakukan oleh guru haruskan berdasarkan kerja sama yang baik antara guru dan siswa. Guru mempunyai hak dan juga tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.

d. Guru Sebagai Pagaruh.

Guru yaitu seorang pengaruh bagi siswa bahkan juga dengan orang tua. Sebagai pengaruh guru dapat mampu mengajarkan para siswa dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, mengarahkan para siswa tersebut untuk mengambil suatu keputusan, dan untuk menemukan jati dirinya. Guru juga dituntut agar bisa mengarahkan para siswa untuk mengembangkan potensi dirinya agar para siswa dapat membangun karakter yang baik untuk dirinya untuk menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.

e. Guru Sebagai Pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan adanya latihan keterampilan, baik intelektual dan juga motorik sehingga menuntut guru agar dapat bertindak sebagai pelatih. Guru bertugas melatih para siswa untuk pembentukan kompetensi dasar agar sesuai dengan potensi masing-masing para siswa. Pelatihan yang dilakukan juga harus mampu memperhatikan perbedaan individual siswa dan lingkungannya. Oleh

sebab itu, guru harus mempunyai pengetahuan yang banyak, meskipun tidak mencakup semua hal secara sempurna.

f. Guru Sebagai Penilai

Penilaian atau evaluasi yaitu aspek pembelajaran yang paling kompleks karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, dan juga variable lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang tidak mungkin dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tdiak ada pembelajaran tanpa adanya penilaian, karena penilaian adalah proses menetapkan kualitas dari hasil belajar, dan juga proses untuk menemukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran dari siswa tersebut. Sebagai suatu proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan juga teknik yang sesuai, baik itu tes maupun nontes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas meliputi tiga tahap, dengan persiapan, pelaksanaan, dan juga tindak lanjut.

Mengingat kompleksnya proses penilaian maka guru perlu mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai. Guru juga harus memahami teknik evaluasi, baik tes dan juga nontes yang meliputi jenis masing-masing teknik, karakteristik, prosedur pengembangan, dan juga cara menentukan baik atau tidaknya ditinjau dari berbagai segi, validitas, reliabilitas, daya beda dan juga tingkat kesukaran soal.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian diatas menjadi seorang guru bukan hanya mengajar tetapi juga harus memenuhi kriteria berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 dan UU No. 14 Tahun 2005 yaitu dengan Pertama pendidik, harus berani mengambil keputusan secara mandiri yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Kedua, pengajar, yaitu memberikan evaluasi terhadap aktivitas peserta didik. Ketiga, pembimbing, yaitu memberikan nasihat serta masukan pada proses

---

<sup>34</sup> Mulyasa, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 198

pembelajaran peserta didik. Keempat pengaruh, mempengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh peserta didik jikalau ada yang tidak sesuai dengan proses pembelajaran yang berlangsung. Kelima pelatih, mengajarkan agar supaya peserta didik dapat bisa mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik agar supaya bisa terlaksana dengan baik pada proses pembelajaran yang berlangsung. Keenam penilai, memberikan penilaian terhadap pembelajaran yang dilaksanakan oleh peserta didik serta melaksanakan remedial jika ada peserta didik yang tidak memenuhi penilaian.

#### **4. Guru di Indonesia**

Secara formal, guru merupakan seorang pengajar di sekolah negeri maupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan juga ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Di Indonesia terdapat tiga tipe guru, yaitu sebagai berikut:

##### **a. Guru Tetap**

Guru tetap merupakan guru yang telah mempunyai status minimal sebagai calon pegawai negeri sipil dan ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Selaku guru di sekolah swasta, guru tersebut dinyatakan sebagai guru tetap jika telah memiliki kewenangan khusus yang tetap untuk mengajar di suatu yayasan tertentu, yang telah diakreditasi oleh pihak berwenang di pemerintahan Indonesia.

##### **b. Guru Honorer**

Guru honorer merupakan guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil. Pada umumnya mereka digaji secara sukarela bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata mereka tampak tidak jauh berbeda dengan

guru tetap, bahkan mengenakan seragam pegawai negeri sipil layaknya seorang guru tetap.

c. Guru Tidak Tetap

Guru tidak tetap banyak diangkat oleh kepala sekolah tanpa sepengetahuan pemerintah. Pengangkatan guru tersebut berawal dari sekolah yang tidak memiliki guru. Sering kali kita temukan di sekolah-sekolah dasar yang terdiri dari enam kelas dan hanya memiliki dua ataupun tiga orang guru. Untuk menanggulangi kekurangan guru tersebut, kepala sekolah berusaha mencari tenaga pengajar dan terlepas dari tuntutan persyaratan yang ideal. Hal yang terpenting dengan adanya tenaga pengajar sebagai mengisi pelajaran dikelas.<sup>35</sup>

Berdasarkan uraian diatas bahwa, beberapa guru di Indonesia yang telah mempunyai status minimal sebagai calon pegawai negeri sipil disebut dengan guru tetap dan ada juga yang belum mempunyai status sebagai calon pegawai negeri sipil disebut dengan guru honorer, tetapi tampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, yaitu dengan mengenakan seragam pegawai negeri sipil layaknya seorang guru tetap.

---

<sup>35</sup> Mulyasa, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 198

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang penulis gunakan disini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dengan cara ilmiah.<sup>36</sup> Lexy J. Moleong menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskripsi yang secara khusus merupakan penelitian lapangan untuk mencari dan memungkinkan peneliti menemukan rangkaian informasi data.

##### B. *Waktu dan Tempat Penelitian*

###### 1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2021

**TABEL 3.1 Jenis Kegiatan Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	April	Mei	Juni
1	Pengajuan Izin Penelitian	√		
2	Melaksanakan Penelitian		√	
3	Selesai Penelitian			√
4	Penyusunan Skripsi			

---

<sup>36</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 108.

<sup>37</sup> Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2015), 4.

## 2. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri1 Kotamobagu yang berlokasi di Jl. Brawijaya, Kelurahan Mongondow, Kotamobagu Selatan, Kota Kotamobagu, Provinsi Sulawesi Utara.

### C. Instrumen Penelitian

Yang menjadi instrument atau alat peneliti yaitu penelittu sendiri. Oleh sebab itu peneliti sebagai instrumen juga harusd divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan.

Penelitian kualitatif sebagai *human informan* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya<sup>38</sup> Dalam penelitian kualitatif pada awalnya permasalahan tersebut belum jelas dan pasti, maka yang menjadi instrument yaitu peneliti itu sendiri

### D. Sumber Data

Menurut Arikonto sumber data yaitu subjek, dari mana data diperoleh. Data yang diperoleh merupakan data-data yang terjamin keabsahannya, sehingga data-data yang diperoleh bisa dicek dan dianalisa keabsahannya. Adapun sumber datanya yaitu pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dari dua sumber, yaitu:

#### 1. Data Primer

Sumber data primer yaitu data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya.<sup>39</sup> Sumber data primer merupakan sumber data utama yang dapat dijadikan jawaban terhadap masalah penelitian.

---

<sup>38</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cet.20, (Bandung : Alfabeta, 2014), h.222.

<sup>39</sup> Bagja Wahya, “Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat “ (Bandung: PT. Setia Purna Inves, 2006), h. 79.



Sumber data primer yang dimaksudkan yaitu data yang didapatkan dari pengumpulan data yang langsung diselesaikan melalui wawancara, amati semua pihak yang terkait dengan pertanyaan peneliti.<sup>40</sup> Yang menjadi data primer pada penelitian ini adalah:

- A. Liliyanti Kaawoan, M.Pd (Kepala Madrasah)
- B. Missdaliva Goma, S.Pd (Guru)
- C. Hendi Zulfikar, S.Pd (Guru)
- D. Poernawati, S.Pd (Guru)
- E. Nugraha Surya Laksono, S.Com (Guru)

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu sumber data yang didapatkan dari hasil penelitian pustaka yang berupa buku, internwet, jurnal, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang diangkat oleh peneliti. Menurut lofland bahwasanya data sekunder yaitu data yang diperlukan dalam penelitian untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari data primer.<sup>41</sup> Data sekunder yaitu data yang dibuat atau dikumpulkan oleh pihak lain. Data ini diperoleh dari profil lembaga, dan data-data lain terkait dalam penelitian ini.

### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>42</sup> Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini diantaranya:

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 200.

<sup>41</sup> Lofland, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, : PT Remaja Rosdakarya, 2006), h.157

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 308.

### a. Observasi

Observasi yaitu pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan penelitian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh indera. Teknik ini dilakukan oleh peneliti dalam penelitian dan mengamati gejala-gejala atau kenyataan pada sasaran yang diteliti. Peneliti dalam melaksanakan observasi tentunya akan mengamati keadaan sekolah sebagai salah satu pendahuluan dalam mengenai judul yang diangkat oleh peneliti. Maka peneliti menggunakan teknik observasi dengan terjun langsung pada objek atau lokasi penelitian yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

### b. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban dari pertanyaan yang ditanyakan oleh pewawancara.<sup>43</sup> Dapat pula dikatakan bahwa wawancara adalah percakapan tatap muka antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara tersebut bertanya langsung mengenai sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.<sup>44</sup> Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan mengenai diri sendiri, atau setidaknya tidaknya untuk pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.<sup>45</sup> Secara umum tujuan dilakukan wawancara dikarenakan untuk mengetahui sesuatu sehingga wawancara harus dimulai dengan rasa ingin tahu.

Dalam penelitian wawancara bisa menjadi alat utama atau sebagai pelengkap dari teknik lain. Wawancara bertujuan untuk mengungkap

---

<sup>43</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), h. 186.

<sup>44</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), h. 372.

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 137.

permasalahan yang sifatnya lebih rumit dan bisa dilakukan dengan wawancara mendalam.<sup>46</sup> Hal yang dibutuhkan dalam wawancara yaitu berupa perekam suara (*Handphone*, yang digunakan untuk merekam semua hasil wawancara yang didapat dari informan, buku catatan, dan juga polpen untuk menulis hal-hal penting selama melakukan proses wawancara. Wawancara akan dilakukan kepada Kepala Madrasah dan guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian, dan sebagainya.<sup>47</sup> Dokumen itu dapat berupa teks tertulis, gambar, ataupun foto.<sup>48</sup> Studi dokumentasi yaitu melengkapi apa yang kurang untuk melengkapi dari menggunakan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hal ini akan dilakukan oleh peneliti untuk menunjang pengumpulan data, dengan mengumpulkan data dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dalam penelitian.

Dalam hal ini dokumen yang peneliti butuhkan yaitu Sejarah, visi, misi, tujuan, struktur, dan data tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu. Data yang dihasilkan peneliti tersebut diharapkan agar dapat membantu dalam penelitian ini.

## F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan meringkas secara sistematis data yang diperoleh dari Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Metode yang digunakan yaitu menyusun data ke dalam kategori, membaginya menjadi beberapa kategori, membaginya menjadi beberapa unit, menggabungkannya, menyusun

---

<sup>46</sup> Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psokodiagnostik* (Yogyakarta: Leutika Prio, 2016), h. 3.

<sup>47</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 135.

<sup>48</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), h. 391.

sesuai pola data dan memilih mana yang penting. Akan dipelajari, dan kesimpulan akan diambil sehingga mereka dapat memahami dengan mudah. Analisis data kualitatif pada dasarnya bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh kemudian dikembangkan menjadi hipotesis. Analisis data kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan dan setelah akhir lapangan.<sup>49</sup> Analisis data yang digunakan yaitu Model Miles dan Huberman antara lain sebagai berikut:

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan data yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Pada penelitian ini, peneliti mereduksi data dengan menulis kembali jawaban dari informan. Kemudian dipilih yang penting, dan membuang yang tidak penting, reduksi data berlangsung selama penelitian dilapangan sampai pelaporan penelitian selesai.

2. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi maka data selanjutnya yaitu mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat.<sup>50</sup> Penyajian data yaitu proses meringkas informasi yang didapatkan dilapangan dan untuk menarik suatu kesimpulan sebagai penemuan peneliti. Tujuannya untuk memudahkan peneliti melihat gambaran keseluruhan atau hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung: Alfabeta, 2017), h. 245.

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung: Alfabeta, 2017), h. 249.

### 3. Concluding Drawing/Verfication (Verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Hurberman yaitu dengan penarikan kesimpulan dan verifikasi.<sup>51</sup> Tahapan ini dilakukan setelah kegiatan analisis data yang dilakukan di lapangan dan setelah selesai. Pada tahapan ini peneliti menganalisis data yang telah di kumpulkan, yang meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi dari hasil penelitian lapangan.

### ***G. Penguji Keabsahan Data***

Penerapan teknologi pemeriksaan pada keabsahan data dalam penelitian ini didasarkan pada standar tertentu. Menurut Lexy J. Moleong, dimana ntuk menentukan mkeabsahan data di perlukan teknik pemeriksaan berdasarkan berbagai kriteria tertentu. Empat standar yang digunakan yaitu, dapat dipercaya (*kredibilitas*), keteralihan (*tranferbility*), ketergantungan(*dependenbility*), kepastian (*conformability*).<sup>52</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu, yaitu :

#### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.<sup>53</sup>

Peneliti menggunakan trigulasi sumber ini untuk memeriksa data yang di

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung: Alfabeta, 2017), h. 252.

<sup>52</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016) h. 45

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung: Alfabeta, 2017), h. 274.

peroleh dari kepala madrasah, dan guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu

## 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data di peroleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi.

## 3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingah lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitasi data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu, yang sangat diperlukan peneliti saat penelitian berlangsung.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

##### 1. Sejarah Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu

MAN1 Kotamobagu Plus Keterampilan dan Riset, merupakan satu-satunya Madrasah Aliyah yang berstatus Negeri di daerah Kota-Kotamobagu. Madrasah ini pada awalnya bernama Yayasan Daarul Ulum yang didirikan pada tahun 1985 yang kemudian diserahkan ke Departemen Agama pada waktu, untuk di Negerikan pada tahun 1992. Madrasah ini kemudian berubah namanya menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Manado di Kotamobagu, kemudian berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kotamobagu lalu berubah lagi menjadi menjadi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu hingga terakhir beralih status menjadi MAN 1Kotamobagu Plus Keterampilan dan Riset.<sup>54</sup>

Secara Geografis Madrasah ini terletak di pemukiman padat penduduk dengan luas lahan  $\pm$  1.3 Ha Beralamat di Jl. Brawijaya Kelurahan Mongondow Kecamatan Kotamobagu Selatan Kota-Kotamobagu. Hingga saat ini, sejak perkembangannya jumlah siswa telah mencapai ribuan, itu menandakan lulusan MTs dan SMP terus mengalami peningkatan untuk memilih Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu sebagai lanjutan studinya.

Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di MAN 1 Kotamobagu disesuaikan dengan kurikulum yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan dan Kurikulum Kementerian Agama yang mencakup Program Umum, Program Keagamaan dan Keterampilan. Di tahun 2020 Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu menerima bantuan gedung keterampilan terpadu yang dibiayai oleh SBSN sebagai penunjang kegiatan keterampilan siswa.

Dalam perjalanannya Madrasah ini di nahkodai oleh 10 Kepala Madrasah. Saat ini, Madrasah dinahkodai oleh Ibu Liliyanti Kaawoan, M.Pd Madrasah ini

---

<sup>54</sup> Dokumentasi Peneliti dari Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.

telah mendulang banyak prestasi, baik dengan adanya Prestasi Akademik maupun Prestasi Non Akademik.

## **B. Deskripsi Data Hasil Temuan Penelitian**

### **1. Bentuk Stres Kerja Pada Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**

Ada dua bentuk stres yang dialami guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu yaitu:

*Pertama*, bentuk stres yang dialami guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, yaitu Stres fisik ini dimana guru mudah lelah, kecapean dan juga merasa pusing jika guru ini dihadapkan dengan banyak tugas yang menumpuk dan bisa segera selesai mungkin juga, sebagaimana yang dikatakan oleh ibu Missdaliva bahwa:

“Tugas administrasi yang begitu banyak, seperti menganalisis nilai, menganalisis butir soal apalagi dengan memasuki ujian akhir sekolah harus selesai dalam waktu yang cepat, sehingga tidak punya waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya sehingga membuat rasa kelelahan dalam mengerjakannya dan juga terus berhadapan dengan komputer.”<sup>55</sup>

Pada hasil observasi, terlihat beberapa guru lainnya mengeluhkan adanya rasa lelah dengan dihadapkan dengan banyaknya tugas dan harus cepat diselesaikan.

*Kedua*, bentuk stres yang dialami guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, yaitu Stres psikis ini berupa keinginan marah, kesal, kebosanan, dan penundaan. sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Hendi bahwa:

“Waktu mengajar saat daring tingkat kebosanan itu dengan adanya menunggu tugas-tugas yang diberikan kepada siswa, ada pun siswa tersebut tidak merespon dan juga para siswa yang mengirimkan tugasnya

---

<sup>55</sup>Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Missdaliva Goma, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.



di grup tidak memakai identitas nama dan kelas jadi saya harus mengecek di setiap kelas yang saya ajarkan tentunya rasa kesalpun ada.”<sup>56</sup>

Pada hasil observasi, yang penulis temukan dilapangan terdapat guru yang merasa bosan dan tidak nyaman dikarenakan dengan menunggu jam kerja pulang yang terlalu lama sehingga guru tersebut tidak melakukan aktivitas apa-apa

## **2. Faktor Penyebab Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**

Berdasarkan hasil wawancara ada beberapa faktor penyebab stres kerja guru yang dapat dijumpai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu seperti: faktor individual, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.

*Pertama*, Stres kerja guru dari faktor individual berupa pengaruh dari masalah keluarga, ekonomi, kepribadian, kesehatan, usia, dan sebagainya.

Pertama, guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, memiliki adanya masalah keluargadengan adanya konflik, hal ini didapat dari hasil wawancara yang dikatakan oleh ibu Poernawati bahwa:

“saya mempunyai seorang anak yang masih kecil dan mempunyai pekerjaan ekstra dengan mengurus keluarga dan juga menjalankan profesi sebagai guru, dan mesti menitipkan anak saya kepada orang tua dari suami saya.”<sup>57</sup>

Kedua, masalah gaji, terutama guru honorer berpendapat bahwa gaji yang mereka dapati masih kurang, seperti yang dikatakan oleh ibu Missdaliva bahwa:

“Sebagai manusia biasa seberapa besar gaji pasti tetap merasa kurang karena semakin besar pendapat kita otomatis kebutuhan juga besar, ya

---

<sup>56</sup> Hasil Wawancara Peneliti dengan bapak Hendi Zulfikar, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.

<sup>57</sup> Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Poernawati, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.

pandai-pandailah kita untuk selalu mensyukuri sehingga berapapun yang di peroleh tetap merasa cukup.”<sup>58</sup>

Beberapa guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, mereka memiliki usaha tambahan dengan adanya jualan online dan bisa menjualnya ke kerabat guru-guru yang ada disana, jualan pulsa dan membuka warung dirumah.

Ketiga, masalah kepribadian, sebagian guru mereka terlihat pendiam saat diminta untuk diwawancarai mereka selalu menunjuk pada guru yang lain untuk diwawancarai, dari situ peneliti melihat mereka memiliki pribadi yang pendiam dan juga malu-malu dan sulit untuk diajak berinteraksi.

Keempat, masalah kesehatan dan usia, beberapa guru mengatakan bahwa mereka memiliki masalah kesehatan, dimana usia dapat juga mempengaruhi masalah kesehatan dimana usia tidak mudah lagi sehingga dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja, sehingga mudah capek dan sering sakit.

*Kedua*, Stres kerja dari faktor organisasi terjadi dikarenakan, tuntutan tugas yang berlebih sehingga menjadi beban bagi seorang guru sehingga tugas yang lebih menambah untuk dikerjakan, tekanan untuk menyelesaikan serta membutuhkan kecepatan dalam hal mengerjakannya, hal ini menjadi penyebab guru tersebut kesulitan dalam mengatur waktu. Ada juga mengenai masalah dalam pembagian tugas, sebagaimana yang dikatakan oleh ibu Poernawati bahwa:

“Tugasnya yang saya jalankan sangat banyak selain mengajar 3 mata pelajaran sekaligus beliau juga mengurus asrama putri di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, sehingga saya merasa tugas yang sayakerjakanbanyak sehingga menjadi sebuah beban”<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Missdaliva Goma, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.

<sup>59</sup> Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Poernawati, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.

*Ketiga*, Stres kerja dari faktor lingkungan, Kondisi lingkungan kerja yang buruk juga bisa berpotensi menjadi penyebab guru mudah stres dalam bekerja, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, ruangan yang panas sirkulasi udara kurang memadai sehingga bisa berpengaruh terhadap pada kenyamanan guru dalam bekerja, kurangnya penguasaan terhadap teknologi yang digunakan juga bisa menimbulkan stres kerja guru, dilingkungan kerja saat ini tentunya teknologi sangat berperan dalam sebuah pekerjaan dimana saat ini proses pembelajaran masi dilakukan secara daring.

Kurangnya penguasaan terhadap teknologi karena juga perubahan teknologi yang berkembang begitu cepat, dialami oleh beberapa guru disini, guru yang tidak mudah lagi karena juga faktor usia dan bisa membuat guru mudah capek bila harus mengerjakan tugas di depan komputer, dimana tingkah laku para siswa juga menjadi salah satu masalah yang dihadapi dalam lingkungan sekolah, dalam proses belajar mengajar, dimana hanya siswa kelas 10 lah yang masuk sekolah, siswa kelas 11 dan 12 proses belajar mengajar dilakukan secara daring. siswa yang sulit di atur dan tidak memperhatikan apa yang telah disampaikan di depan kelas, membuat guru merasa capek dalam menghadapinya.

### **3. Upaya Kepala Madrasah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**

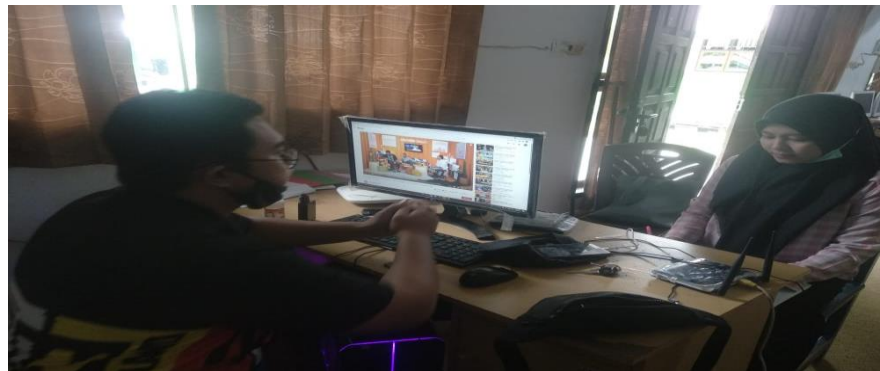
Upaya kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru yaitu dengan memahami faktor-faktor penyebab stres kerja tersebut dan melatih diri sehingga bisa melakukan pencegahannya. Sebagaimana dikatakan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu ibu Liliyanti Kaawoan bahwa:

“ Apakah guru disini ada permasalahan yang menghambat kinerja guru, apakah kinerja guru saat ini kurang, Sehingga juga kita bisa melihat penyebab dari stres tersebut apakah karena suasana kerja disekolah dimana tempat melaksanakan tugas atau bisa jadi penyebab tersebut datang dari luar sekolah. Beberapa guru lainnya bisa memanfaatkan media yang bisa membuat guru-guru merasa nyaman seperti mendengarkan lagu dan menonton film saat waktu senggang, adanya luring sehingga guru tidak merasakan adanya kebosanan dengan duduk

diam ditempat kerja sehingga guru bisa mengerjakannya dimana saja bisa juga dikatakan sambil jalan-jalan, sedikit adanya refreshing.

Dengan melakukan pengarahan pada guru-guru bagaimana mengatur waktu menjaga kesehatan, Dengan pengelolaan waktu yang baik guru bisa dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesadn mengerjakannyasesekali beristirahat agar tidak terlalu merasakan kelelahan secara fisik sehingga dapat mengancam kesehatan guru-gurudan hendaknya juga selalu berpikir positif dan juga selalu melakukan hal-hal positif agar bisa mencegah stres kerja tersebut sehingga menyebabkan kinerja guru akan meningkat dengan lebih optimal dengan demikian pembelajaran akan terpenuhi dengan baik.”<sup>60</sup>

**Gambar 4.1**



Dokumentasi :Bahwasanya guru tersebut sedang memanfaatkan media untuk menonton diwaktu senggangnya sembari menunggu tugas yang dikumpulkan sehingga tidak merasa bosan.

Upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu yaitu dengan:

Pertama, Melalui peran kepala madrasah sebagai manajerial yaitu dalam melakukan pendekatan secara individual dilakukan secara pribadi, dengan kepala madrasah memberikan pengarahan yang bersifat membangun kepada guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu agar supaya kinerja para guru tidak menurun. Strategi individual yang telah dilaksanakan oleh kepala

---

<sup>60</sup>Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Liliyanti Kaawoan, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 17 Mei 2021.

madrasah terbukti efektif, seperti meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu para guru untuk berolahraga, pelatihan releksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Banyak orang yang tidak pandai mengelola waktu mereka, seseorang yang sering merampungkan pekerjaannya dua kali lebih banyak daripada orang yang kurang teratur.

Kedua, Melalui peran kepala madrasah sebagai manajerial yaitu dalam pendekatan organisasi, sangat perlu juga dilakukan untuk pencegahan stres kerja guru, kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu berusaha memperbaiki lingkungan kerjanya apabila terjadi masalah dalam sekolahnya.

Ketiga, Mengelola Waktu, Dalam mengelola waktu kepala madrasah tidak hanya mengelola waktu dirinya sendiri, kepala madrasah juga memberi waktu senggang terhadap guru yang mempunyai kesibukan pribadi seperti harus mengurus anak terlebih dahulu sebelum kesekolah, sehingga hal ini tidak akan menjadi beban mereka yang bisa mengakibatkan stres kerja.

Keempat, Melalui peran kepala madrasah sebagai pemimpin yaitu dalam Seleksi dan Penempatan Kerja, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, melakukan penempatan sesuai dengan bidang keahlian guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, sehingga sesuai dengan kemampuan dan pengalaman para guru, begitu juga saat kepala madrasah memberi tugas tambahan sehingga para guru mampu untuk mengerjakan tugas tersebut. Kepala madrasah melaksanakan rapat sehingga tidak ada unsur paksaan dan sesuai dengan keahlian dari guru-guru tersebut.

Kelima, Melalui peran kepala madrasah sebagai pemimpin yaitu dalam Pengambilan Keputusan Bersama, Kepala madrasah melibatkan guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu dalam pengambilan keputusan yang langsung terkait dengan kinerjanya. Sehingga kepala madrasah tidak memutuskan sendiri dalam setiap pengambilan keputusan. Juga kepala madrasah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah dalam

berbagai macam ide ataupun gagasan pemikiran seperti program-program baru serta kepala madrasah melakukan survey agar dapat mempelajari berbagai permasalahan yang timbul dengan tetap memperhatikan situasi dan juga ketepatan dalam keputusan yang diambil.

Keenam, Melalui peran kepala madrasah sebagai pemimpin yaitu dalam komunikasi, Komunikasi bagi pimpinan merupakan hal yang sangat penting, kepala madrasah menerapkan komunikasi yang baik pada saat berbicara, Sebagaimana dikatakan kepala madrasah Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu ibu Liliyanti Kaawoan bahwa:

“Dengan komunikasi yang efektif maka mampu saling memahami kelebihan dan kekurangan pribadi, mampu mengkomunikasikan pikiran dan perasaan, mampu saling menerima, tolong menolong dan saling mendukung satu sama yang lainnya, mampu mengatasi konflik yang terjadi dan juga saling menghargai maupun menghormati satu sama yang lainnya”<sup>61</sup>

Sehingga dengan membangun komunikasi yang baik kepala madrasah bisa memahami permasalahan yang guru hadapi. Berdasarkan hasil wawancara dan juga observasi diperoleh informasi bahwa guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, mereka sering melakukan diskusi ataupun sharing dengan para guru mengenai kesulitan dan permasalahan yang mereka alami sehingga para guru saling mendukung dan memberikan solusi atas permasalahan yang dialami oleh rekan guru lainnya sehingga membuat guru tersebut bisa merasa legah.

Ketujuh, Rancangan Ulang Pekerjaan, Melakukan rancangan ulang pekerjaan agar menghindari beban kerja yang dihadapi oleh para guru, juga bisa menghindari kebosanan terhadap pekerjaan yang mereka jalankan, rancangan ulang pekerjaan juga dapat memberikan kesempatan kepada guru

---

<sup>61</sup>Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Liliyanti Kaawoan, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 17 Mei 2021.

lain untuk memberikan kemampuannya berdasarkan keinginan dan juga pada pengalamannya.

Melalui pengawasan kepala madrasah selalu mengevaluasi dan melakukan yang lebih baik lagi, pihak madrasah juga terus berbenah diri dan juga terus meningkatkan program-program tersebut dengan melalui evaluasi, Sebagaimana dikatakan kepala madrasah bahwa:

“Evaluasi tetap kita lakukan setiap minggu di adakan rapat apapun hasilnya berhasil atau tidak evaluasi tetap ada, istilahnya ada yang gagal kita ganti, ada yang kurang berhasil kita perbaiki, dan ada yang berhasil kita buat lebih berhasil lagi. Sehingga apabila terdapat permasalahan bisa diselesaikan dengan bersama-sama”<sup>62</sup>

**Gambar 4.2**



---

<sup>62</sup> Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Liliyanti Kaawoan, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 17 Mei 2021.



Dokumentasi :Kepala madrasah dan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sedang mengadakan rapat

### ***C. Pembahasan***

Dari hasil penelitian yang di peroleh peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu diketahui bahwa ada dua bentuk stres yang dialami guru yaitu stres fisik dan stres psikis.

Pertama stres fisik, dimana guru mudah lelah kecapean dan juga merasakan pusing jika guru , dihadapkan dengan banyaknya tuntutan tugas yang menumpuk agar bisa segera selesai mungkin juga, sehingga dengan keadaan seperti ini membuat fisiknya terganggu dan guru merasa kelelahan dalam mengerjakannya.

Kedua stres psikis, bentuk stres ini dimana guru dilanda rasa marah, kesal,kebosanaan, dan penundaan. Merasa bosan karena menunggu tugas-tugas yang diberikan kepada siswa, ada pun siswa tersebut tidak merespon dan juga para siswa yang mengirimkan tugasnya di grup tidak memakai identitas nama dan kelas jadi saya harus mengecek di setiap kelas yang saya ajarkan tentunya rasa kesalpun ada.

Dari hasil penelitian yang di peroleh peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu diketahui bahwa ada tiga faktor yang dapat menyebabkan stres kerja guru yaitu faktor individual, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.



Penyebab stres kerja guru faktor individu meliputi: masalah keluarga, ekonomi, kepribadian, kesehatan, usia. Sedangkan dari faktor organisasi meliputi: beban kerja yang terlalu berat, pembagian tugas yang berlebihan. Yang terakhir faktor lingkungan meliputi: Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya penguasaan terhadap teknologi terhadap beberapa guru yang usianya sudah tidak muda lagi, siswa yang sulit diatur, dan adanya konflik.

*Pertama*, Faktor Individual, Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan juga karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik sehingga akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa-bawa di dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang, agar gejala-gejala stres yang merugikan dapat dihindari.

*Kedua*, Faktor organisasi, tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres kerja, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.

*Ketiga*, Faktor lingkungan, kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab guru jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, seperti: Terbatasnya sarana dan prasarana, ruangan kerja yang tidak nyaman panas, sirkulasi udara tidak memadai, kurangnya dukungan dari keluarga dan organisasi, ketidakmampuan memanfaatkan teknologi, dan tingkah laku peserta didik

Salah satu upaya pencegahan stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama pada orang yang terdekat, seperti keluarga, teman kerja, atau kepala madrasah. Agar bisa memperoleh dukungan yang maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik kepada semua pihak yang berada dilingkungan madrasah, sehingga dukungan sosial dapat diterima secara maksimal. Guru dapat mengajak berbicara kepada teman sesama guru mengenai permasalahan yang dihadapnyai, atau setidaknya ada tempat untuk mengadu atas keluh kesahnya.

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru ada beberapa langkah yang ditempuh yaitu:

Pertama, Melalui peran kepala madrasah sebagai manajerial yaitu dalam melakukan pendekatan secara individual dilakukan secara pribadi, dengan kepala madrasah memberikan pengarahan yang bersifat membangun kepada guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu agar supaya kinerja para guru tidak menurun. Strategi individual yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah terbukti efektif, seperti meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu para guru untuk berolahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Banyak orang yang tidak pandai mengelola waktu mereka seseorang yang sering merampungkan pekerjaannya dua kali lebih banyak daripada orang yang kurang teratur.

Kedua, Melalui peran kepala madrasah sebagai manajerial yaitu dalam pendekatan organisasi, sangat perlu juga dilakukan untuk pencegahan stres kerja guru, kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu berusaha memperbaiki lingkungan kerjanya apabila terjadi masalah dalam sekolahnya.

Ketiga, Mengelola Waktu, Dalam mengelola waktu kepala madrasah tidak hanya mengelola waktu dirinya sendiri, kepala madrasah juga memberi waktu senggang terhadap guru yang yang mempunyai kesibukan pribadi seperti harus mengurus anak terlebih dahulu sebelum kesekolah, sehingga hal ini tidak akan menjadi beban mereka yang bisa mengakibatkan stres kerja.

Keempat, Melalui peran kepala madrasah sebagai pemimpin yaitu dalam Seleksi dan Penempatan Kerja, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, melakukan penempatan sesuai dengan bidang keahlian guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, sehingga sesuai dengan kemampuan dan pengalaman para guru, begitu juga saat kepala madrasah memberi tugas tambahan sehingga para guru mampu untuk mengerjakan tugas tersebut. Kepala madrasah melaksanakan rapat sehingga tidak ada unsur paksaan dan sesuai dengan keahlian dari guru-guru tersebut.

Kelima, Melalui peran kepala madrasah sebagai pemimpin yaitu dalam Pengambilan Keputusan Bersama, Kepala madrasah melibatkan guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu dalam pengambilan keputusan yang langsung terkait dengan kinerjanya. Sehingga kepala madrasah tidak memutuskan sendiri dalam setiap pengambilan keputusan. Juga kepala madrasah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah dalam berbagai macam ide ataupun gagasan pemikiran seperti program-program baru serta kepala madrasah melakukan survey agar dapat mempelajari berbagai permasalahan yang timbul dengan tetap memperhatikan situasi dan juga ketepatan dalam keputusan yang diambil.

Keenam, Melalui peran kepala madrasah sebagai pemimpin yaitu dalam komunikasi, Komunikasi bagi pimpinan merupakan hal yang sangat penting, kepala madrasah menerapkan komunikasi yang baik pada saat berbicara, Sehingga dengan membangun komunikasi yang baik kepala madrasah bisa memahami permasalahan yang guru hadapi. Berdasarkan hasil wawancara dan juga observasi diperoleh informasi bahwa guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, mereka sering melakukan diskusi ataupun sharing dengan para guru mengenai kesulitan dan permasalahan yang mereka alami sehingga para guru saling mendukung dan memberikan solusi atas permasalahan yang dialami oleh rekan guru lainnya sehingga membuat guru tersebut bisa merasa legah.

Ketujuh, Rancangan Ulang Pekerjaan, Melakukan rancangan ulang pekerjaan agar menghindari beban kerja yang dihadapi oleh para guru, juga bisa menghindari kebosanan terhadap pekerjaan yang mereka jalankan, rancangan ulang pekerjaan juga dapat memberikan kesempatan kepada guru lain untuk memberikan kemampuannya berdasarkan keinginan dan juga pada pengalamannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dalam penelitian yang telah dipaparkan dari temuan penelitian pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Bentuk stres kerja guru ada dua yaitu stres fisik dan stres psikis. Stres fisik dimana guru mudah lelah kecapean dan juga pusing jika guru ini dihadapkan dengan banyak tugas yang menumpuk dan bisa segera selesai mungkin juga, sehingga dengan keadaan seperti ini membuat fisiknya terganggu dan guru merasa kelelahan dalam mengerjakannya. Sedangkan stres psikis ini, dimana guru dilanda rasa marah, kesal, kebosanan, dan penundaan. Merasa bosan karena menunggu tugas-tugas yang diberikan kepada siswa, ada pun siswa tersebut tidak merespon dan juga para siswa yang mengirimkan tugasnya di grup tidak memakai identitas nama dan kelas jadi saya harus mengecek di setiap kelas yang saya ajarkan tentunya rasa kesal pun ada.
2. Faktor penyebab stres kerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu ada 3 faktor yaitu: faktor individual, faktor organisasional dan faktor lingkungan. Penyebab stres kerja guru faktor individu meliputi: masalah keluarga, ekonomi, kepribadian, kesehatan, usia. Sedangkan dari faktor organisasi meliputi: beban kerja yang terlalu berat, pembagian tugas yang berlebihan. Yang terakhir faktor lingkungan meliputi: lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya penguasaan terhadap teknologi terhadap beberapa guru yang usianya sudah tidak muda lagi, siswa yang sulit diatur, dan adanya konflik.
3. Upaya kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah yaitu: melakukan pendekatan individual, pendekatan organisasional, mengelola waktu, seleksi dan penempatan, rancangan ulang pekerjaan,

keterlibatan guru terhadap keputusan-keputusan yang akan diambil, dan membangun komunikasi yang baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti memberikan saran kepada pihak terkait:

1. Kepala madrasah hendaknya cepat tanggap terhadap penyebab-penyebab stres guru dari faktor individual, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.
2. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan lagi program kemampuan pencegahan stres kerja pada guru serta meningkatkan lagi program-program dan kegiatan yang dapat mencegah tingkat stres kerja guru, dan lebih banyak lagi strategi-strategi yang diterapkan dalam pencegahan stres kerja guru.
3. Peneliti berharap pada kedepannya nanti akan ada peneliti yang lain yang mau mengembangkan penelitian ini lebih lanjut lagi dan juga kedepannya peneliti juga masi menerima kritikan dan saran dari para pembaca terutama pada dosen penguji lebih bisa menyempurnakan peneliti ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi dan Setiawan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Al-Mishbah, Tafsir, *pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an / M. Quraish Shihab* Jakarta : Lentera Hati, 2002
- Badu, Syamsu Q. & Djafri Novianty, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Basri, Hasan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- B Miles, Matthew dan Huberman Micheal, *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan Tjejep R*, Jakarta: UI Press, 1992.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta : CV. Karya Insan Indonesia, 2004.
- Dokumentasi Peneliti dari Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.
- Edi, Fandi Rosi Sarwo, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, Yogyakarta: Leutika Prio, 2016.
- Fathoni, Abdurrahman, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Guza, Afnil, *Undang-Undang SISDIKNAS dan Undang-Undang Guru dan Dosen*, t.t.p: Asa Muda, 2009.
- Gunawan, Heri, *Pendidikan Islam: Kajian Teoritis dan Pemikiran Tokoh*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014
- Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Liliyanti Kawoan, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 17 Mei 2021.
- Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Missdaliva Goma, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.
- Hasil Wawancara Peneliti dengan bapak Hendi Zulfikar, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.

- Hasil Wawancara Peneliti dengan ibu Poernawati, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu pada Tanggal 18 Mei 2021.
- Luma, Meiskyarti, Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*10.1 2018.
- Lofland, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, : PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Mamik, *Metodologi Kualitatif*, Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2015.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Minarti, Sri, *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoritis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif*, Jakarta: Amzah, 2013.
- Nasrum, Andi “*Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Gowa*,” Skripsi, UIN Alauddin Makasar, 2019.
- Rizal, Syamsul, *Stres Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri n dan Bisnis 1*, no. 2 Desember 2013
- Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi , Edisi Bahasa Indonesia Alih Bahasa, Bemyamin Molan, Edisi Kesepuluh* Jakarta : Indeks, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet.20, Bandung : Alfabeta, 2014
- Semiawan, Conny R., *Metode Penelitian Kualitatif* , Jakarta: Grasindo, 2010.
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta : Lentera Hati, 2002



- Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, *Tafsir Al-Qur'an Surat: An-Nisa' s/d Al-An'am* Cet.I Jakarta: Darul Haq, 2007.
- Timothy A. Judge, Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- UU RI No. 14 (2005), Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara.
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- WS Indrawan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jombang: Lintas Media
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah "Tinjauan Teoritik dan Permasalahan"* Jakarta; RajaGrafindo Persada, 2007
- Wahya Bagja, *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, Bandung: PT. Setia Purna Inves, 2006.
- Yunus, Mahmud *Kamus Arab Indonesia*, Jakarta: PT Mahmud Yunus Wa Dzuriyyah, 2010.

# LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA KOTAMOBAGU  
 MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 1 KOTAMOBAGU  
 Jl. Brawijaya Kel. Mongondow Kec. Kotamobagu Selatan  
 Telepon (0434) 24489 Kode Pos (95717)  
 E-mail : mankotamobagu.mk@gmail.com  
 Websit: http://www.mnkotamobagu.sch.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B- 323 /Ma.23.03/PP.00.6/05/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Liliyanti Kaawoan, M.Pd  
 N I P : 19790429 200501 2 007  
 Pangkat/Gol : Guru Madya, IV/a  
 Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kotamobagu

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Nadila Eya Simen  
 N P P : 17.2.4.004  
 Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado  
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
 Judul Penelitian : Upaya Kepala Sekolah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.

Telah selesai melaksanakan Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu dalam rangka penyelesaian akhir studi.

Demikian surat keterangan ini dibuat guna keperluan

Kotamobagu, 19 Mei 2021  
 Kepala  
  
 Liliyanti Kaawoan

**SURAT KETERANGAN WAWANCARA**

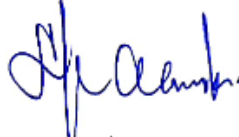
Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Liliyanti Kaawoan, M.Pd  
Alamat : Robundayan Kee Kotamobagu Selatan.  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menyatakan bahwa benar telah di wawancarai oleh peneliti saudari Nadila Eya Simen untuk kepentingan skripsi dengan judul "**Upaya Kepala Sekolah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kotamobagu, 17 Mei, 2021

  
Liliyanti Kaawoan M.Pd

### SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Pornawati, S.Pd

Alamat : Mengondow

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Guru

Dengan ini menyatakan bahwa benar telah di wawancarai oleh peneliti saudari Nadila Eya Simen untuk kepentingan skripsi dengan judul **“Upaya Kepala Sekolah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kotamobagu, 18 Mei, 2021

  
Pornawati, S.Pd

### SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Missdaliva Gona, S.Pd  
Alamat : Moyag Tampaan kec. Kotamobagu Tanah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Jabatan : Guru

Dengan ini menyatakan bahwa benar telah di wawancarai oleh peneliti saudara Nadila Eya Simen untuk kepentingan skripsi dengan judul "**Upaya Kepala Sekolah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kotamobagu, 10 Mei, 2021



Missdaliva Gona, S.Pd

**SURAT KETERANGAN WAWANCARA**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Nugraha Surya Laksomo

Alamat : Mangondaw


Jenis Kelamin : laki-laki

Jabatan : Guru

Dengan ini menyatakan bahwa benar telah di wawancarai oleh peneliti saudari Nadila Eya Simen untuk kepentingan skripsi dengan judul **“Upaya Kepala Sekolah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kotamobagu, 10 Mei, 2021

  
Nugraha Surya Laksomo

### SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Hendi Zulfikar

Alamat : Mojag

Jenis Kelamin : Laki - laki

Jabatan : Guru

Dengan ini menyatakan bahwa benar telah di wawancarai oleh peneliti saudari Nadila Eya Simen untuk kepentingan skripsi dengan judul "Upaya Kepala Sekolah Dalam Pencegahan Stres Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kotamobagu, 18 Mei, 2021



Hendi Zulfikar



## Lampiran 4

### Halaman Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu



**Wawancara Bersama Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu  
Ibu Liliyanti Kaawoan, M.Pds**



**Wawancara Dengan Guru Mata Pelajaran Kimia**

**Ibu Missdaliva Goma, S.Pd**



**Wawancara Dengan Guru Mata Pelajaran Penjaskes**

**Bapak Hendi Zulfikar, S.Pd**



**Wawancara Dengan Guru Mata Pelajaran Ipa, Agama, Matematika**  
**Ibu Poernawati, S.Pd**



**Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**

Di bawah ini adalah Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kotamobagu :

Visi : “Mewujudkan Insan yang berkualitas dalam bidang IPTEK yang religious dan berwawasan lingkungan.”

Misi :

- a. Menumbuhkan semangat belajar untuk perkembangan IPTEK dan IMTAQ.
- b. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan professional tenaga pendidik kependidikan.
- c. Mewujudkan kegiatan pembelajaran yang menyenangkan, kreatif, inovatif, dan produktif.
- d. Membentuk peserta didik yang berakhlakul karima dan berbudi pekerti luhur.
- e. Mengimplementasikan pembelajaran lingkungan hidup secara terintegritas.

- f. Menwujudkan prilaku hidup bersih, peduli lingkungan melalui pembiasaan yang positif yang tertuju.
- g. Mewujudkan lingkungan madrasah ramah anak, hijau, bersih dan indah.

### **Tujuan Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**

- a. Menyiapkan siswa dan siswi agar mampu mengembangkan diri agar sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya yang dijiwai ajaran Islam.
- b. Menyiapkan siswa dan siswi agar mampu menjadi anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya, dan alam sekitarnya yang dijiwai suasana Islam.

### **Struktur Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**

Sebagai lembaga pendidikan, Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu memerlukan pengorganisasian yang rapi, teratur dan tertib yang di dalamnya ada kelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu, diperlukan adanya struktur organisasi yang dijadikan alat untuk mencapai tujuan dan struktur Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu adalah sebagai berikut:

Kepala Madrasah	: Liliyanti Kaawoan,M.Pd
Kepala Tata Usaha	: Musafak,S.Ag
Waka Kurikulum	: Binar,S.Pd,M.Si
Waka Kesiswaan	: Idang Simbala,S.Pd
Waka HUMAS	: Tensy Daun, S.Pd
Waka Sarana Prasarana	: Nurfuadi, S.Ag
Bendahara	: Soekarno Abdul, SH
Kepala Lab Komputer	: Nugraha Surya Laksono,S.Com
Kepala Perpustakaan	: Ambri Wijaya Mamonto,S.Pd

**Berikut nama-nama Kepala Madrasah (Sejak Tahun Berdiri sampai dengan Sekarang ini)**

No	Nama	Periode
1	Sukata	1985 s/d 1992
2	Drs. Darisun	1992 s/d 1994
3	Drs. Muhammadeng	1994 s/d 1996
4	Drs. Najib Gilalom	1996 s/d 2005
5	Drs. Piloto Damogalad	2005 s/d 2006
6	Drs. Erwin Van Gobel	2006
7	Drs. Bulu Paputungan	2006 s/d 2008
8	Dra. Hj. Khairun Nissa	2008 s/d Januari 2012
9	Sulianti Mamonto, M.Pd	Januari 2012 s/d 2017
10	Liliyanti Kaawoan, M.Pd	Agustus 2017 s/d Sekarang

**Rekapan Sertifikasi Guru PNS dan Non PNS**

No	Nama	Golongan	Jenis Kelamin	TTL
1	Liliyanti Kaawoan, M.Pd 197904292005012007	IV/a	P	Inobonto 4/29/1979
2	Binar, S.Pd, M.Si 19740312 200312 1 004	IV/a	L	Wawonggole 12/3/1974
3	Nur Fuadi, S.Ag 19701212 200401 1 008	III/d	L	Jepara 12/9/1970
4	Idang Simbala, S.Pd 19690605 200501 1 009	IV/a	L	Bilalang 5/6/1969
5	Hj. Tensi Daun, S.Pd 19710531 200312 2 002	IV/a	P	Motobai Kecil 31/05/1971
6	Satriana Mokodongan, S.Ag, M.Pd 19760620 200212 2 002	IV/a	P	Wangga 6/20/1976

7	Hendih Z Suangi, S.Pd 19730120 200501 1 003	IV/a	L	Cirebon 10/20/1973
8	Suyono, S.Ag 19690620 200312 1 002	IV/a	L	Pekalongan, 20/06/196
9	Mu'adza Basirun, M.Si 196711092003021000	IV/a	L	Belinyu 11/9/1997
10	Dra. Salma Potabuga 19661110 199503 2 002	IV/a	P	Bolaang Mongondow 10/11/1966
11	Irmah S. Pundong, S.Pd 19690904 199703 2 001	IV/a	P	Kotamobagu 4/9/1969
12	Wiwin Lahay, M.Pd 19681226 200012 2 001	IV/a	P	Gorontalo 12/26/1968
13	Suryani Tomayahu, S.Pd 1964121599003 2 009	IV/b	P	Gorontalo 15/12/1964
14	Hj. Asnani Adama, S.Pd 19611231 198403 2 003	IV/a	P	Masewali 31/12/1961
15	Dra. Hamsiaty Potabuga 19640327 199412 2 003	IV/a	P	Lolak 27/3/1964
16	Nelily Mokodompit, S.Pd 19670420 200302 2 001	IV/a	P	Mongkonai 20/04/1967
17	Eno Paputungan, S.Pd 19670905 200112 2 001	IV/a	P	Komangaan 5/9/1967
18	Nurhasanah, M.SI 19720627 200312 2 002	IV/a	P	Jakarta 27/6/1972
19	Sofianty Datunsolang,	IV/a	P	Molinow

	S.Pd 19790523 200501 2 004			5/23/1979
20	Sukreni Kobandaha, S.Pd 19761124 200501 2 003	IV/a	P	Tungoi 24/11/1976
21	Sitti Khusnul Khotimah, S.Pd 19760112 200501 2 002	IV/a	P	Mopuya 12/1/1976
22	Hj.Marliati,S.Pd 19670804 199203 2 009	IV/a	P	Solok 8/4/1967
23	Susanti Hayat, S.Pd 19741103 200501 1 006	IV/a	P	Molinow 3/11/1974
24	Jarulina Monantun, S.Pd.I 19840607 200912 2 004	III/c	P	Jakarta 6/7/1984
25	Retno Esty Hastuty, S.Si 19830308 200912 2 001	III/c	P	Karanganyar 8/3/1983
26	La Ode Sugiajnto, S.Pd 19851125 200912 1 011	III/c	L	Watuputih 25/11/1985
27	Musafak, S.Ag7 1970050501993031004	III/c	L	Magelang 5/5/1970
28	Retno Esty Hastuty, S.Si 19830308 200912 2 001	III/c	P	Karanganyar 8/3/1983
29	Soekarno Abdul, SH 19810606 200912 1 004	III/c	L	Manado 6/6/1981
30	Ni'mah Paputungan, S.Pd 19850404 200901 2 005	III/b	P	Kotamobagu 4/4/1985
31	Tetty Nurhayati Syukur 19750932 201411 2 001	III/a	P	Kotamobagu 9/23/1975
32	Chendra Makalalag, S.Pd.I 1994 09252019031009	III/a	L	Poyowa Besar 25/09/1994
33	Syafiruddin Boy, S.Pd	III/a	L	Labaluba



	199007172019031017			17/7/1990
34	Pornawati, S.Pd 199307162019032021	III/a	P	Lamongan 16/7/1993
35	Deisi N Sukader, S.Pd 199412252019032024	III/a	P	Liberia 25/12/1994
36	Erick Wahyu, S.Pd 198902252019031010	III/a	L	Wiringtasi 25/2/1989
37	Aditya P Makahenggeng, S.Pd.I 199209042019031018	III/a	L	Manado 4/9/1992
38	Rahmat K Musa, S.Pd 19911016 201903 1017	III/a	L	Kotamobagu 16/10/1991
39	Willy Eka Cahyadi, S.Pd 19920602 201903 1 014	III/a	L	Bandung 2/6/1992
40	Firmansah Dali, S.Pd 19921002 201903 1 009	III/a	L	Lembean 2/10/1992
41	Rudy Billy Manupil, S.Pd 198908112019031007	III/a	L	Wori 11/08/1989
42	Syaiful Rahmat, S.Pd.I 19910808 201903 1 013	III/a	L	KP. Parit 8/8/1991
43	Marni Mokodompit, S.Pd 19940320 201903 2 025	III/a	P	Otam 20/3/1994

**Data Guru Atau Pegawai Honorer  
Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu**

No	Nama	L/P	Masa Kerja			Keterangan
			Tgl	Bln	Thn	
1	Masniyati Paputungan, S.Ag	P	01	01	2001	GTT
2	Irna Aprilia, S.Pd.I	P	01	01	2014	GTT
3	Citra Sndriyat Ime, S.Pd	P	01	01	2014	GTT
4	Hasma Duwente, S.Pd	P	01	01	2014	GTT
5	Nugraha Surya Laksono, S.Kom	L	01	01	2016	GTT
6	Sutowo Impe, S.Pd.I	L	01	01	2014	GTT

7	Missdaliva Goma, S.Pd	P	01	06	2015	GTT
8	Kurniawan Kai, S.Pd	L	01	01	2017	GTT
9	Norma Yunita Mokoginta, S.Pd	P	01	01	2017	GTT
10	Nova Hatam	P	01	01	2018	GTT
11	Muh. Iksan Makalalag, S.Pd	L	01	01	2018	GTT
12	Sitti Fatima Tahir, S.Pd	P	01	07	2019	GTT
13	Ani Ruhfaida, S.Si	P	01	01	2021	GTT
14	Sarjono Mokoginta, S.Pd	L	01	07	2018	GTT
15	Aswar Anas, S.Pd	L	01	01	2019	GTT
16	Amri Wijaya Mamonto, S.Pd	L	01	01	2021	GTT
17	La Samili, S.Pd	L	01	07	2018	GTT
18	Tita Pratiwi Gobel	P	01	01	2019	GTT
19	Delma Ali, S.Pd.I	P	01	01	2019	GTT
20	Ilham Bangijo	L	01	01	2013	Staf Honorer TU
21	Lerry Darmin	L	01	02	2014	Staf Honorer TU
22	Ermiyati Bale, S.E	P	01	01	2019	Staf Honorer TU
23	Lahamuddin, SM	L	01	01	2019	Staf Honorer TU
24	Kristiana Dewi Anggraini Dotulong, SE	P	01	01	2019	Staf Honorer TU
25	Mentari Suangi, S.Si	P	01	01	2016	Staf Honorer TU
26	Muh Supardi Supu, S.Com	L	01	08	2019	Staf Honorer TU
27	Marselah Mamonto, S.Pd	P	01	03	2020	Staf Honorer TU

28	Asih Sulastri	P	01	03	2020	Staf Honorer TU
----	---------------	---	----	----	------	--------------------

**Lampiran 5**  
**Pedoman Wawancara**

<b>No.</b>	<b>RUMUSAN MASALAH</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>PERTANYAAN</b>
1.	Bentuk stres kerja pada guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?	Masalah yang di hadapi pihak sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja dampak yang di ditimbulkan dari stres kerja akibat beban kerja yang dialami okeh guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</li> <li>2. Saat bekerja apakah guru mudah kecapean dan juga merasa pusing jika dihadapkan dengan banyaknya pekerjaan ataupun tugas yang menumpuk di</li> </ol>

			<p>Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</p> <p>3. Didalam lingkungan sekolah apakah guru mengalami rasa kesal ataupun bosan, pada saat proses pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</p>
2.	<p>Faktor penyebab stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</p>	Hambatan	<p>1. Apakah masalah keluarga atau pribadi juga membuat guru merasakan stres kerja dalam bekerja sehingga dapat mengganggu aktivitas dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</p> <p>2. Apakah masalah gaji guru juga membuat guru merasakan stres kerja dalam bekerja sehingga dapat mengganggu aktivitas dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</p> <p>3. Apakah usia dan juga kesehatan ini mempengaruhi produktivitas dalam mengajar?</p> <p>4. Apakah dengan tambahan tugas dapat membuat beban kerja bertambah dan</p>

			menumpuk sehingga membuat guru merasa tertekan dalam bekerja?
3.	Bagaimana upaya Kepala madrasah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?	Strategi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perencanaan Kepala Sekolah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</li> <li>2. Apakah komunikasi sehari-hari antara kepala madrasah dan guru-guru disini berjalan dengan lancar dan baik?</li> <li>3. Bagaimana evaluasi Kepala Sekolah dalam pencegahan stres kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu?</li> </ol>

**Lampiran 6**  
**Daftar Riwayat Hidup**

Nama : Nadila Eya Simen  
NIM : 17.2.4.004  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir: Kotamobagu, 08 Juli 1998



Alamat : Gogagoman  
Nomor HP : 082189570420  
E-mail : nadila.simen@iain-manado.ac.id  
Nama Orang Tua  
Bapak : Soleman Simen  
Ibu : Aisyah Atoli  
Riwayat Pendidikan :  
SD : SDN 1 Mogolaing. Lulus Tahun 2010  
SMP : MTs Negeri 1 Kotamobagu. Lulus Tahun 2013  
SMA : SMK Negeri 1 Kotamobagu. Lulus Tahun 2016