

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA STRES KERJA
GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA C AUTIS NEGERI TUBAN**

SKRIPSI

Oleh:

ELFRIDA AULIA RAHMAN

D73219049



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Dosen Pembimbing I

Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.

1967031119920310003

Dosen Pembimbing II

Dr. Sulanam, M.Pd.

1979113020141110003

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : ELFRIDA AULIA RAHMAN
NIM : D73219049
JUDUL : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA STRES
KERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA C AUTIS NEGERI
TUBAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 28 Juni 2023

Yang Menyatakan,


ELFRIDA AULIA RAHMAN
NIM. D73219049

HALAMAN PERSETUJUAN

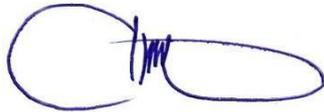
Proposal Skripsi oleh:

NAMA : ELFRIDA AULIA RAHMAN
NIM : D73219049
JUDUL : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENGELOLA STRES KERJA DI SEKOLAH
LUAR BIASA C AUTIS NEGERI TUBAN

Telah Diperiksa dan disetujui untuk ujian Skripsi

Surabaya, 2023

DOSEN PEMBIMBING I



Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
196703111992031003

DOSEN PEMBIMBING II



Dr. Sulanam, M.Pd.
197911302014111003

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Elfrida Aulia Rahman ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 07 Juli 2023



Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197407251998031001

Penguji I,

Dr. Samsul Maarif, M.Pd
NIP. 196404071998031003

Penguji II,

Muhammad Nuril Huda, M.Pd
NIP. 198006272008011006

Penguji III,

Drs. H Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 1967031119920310003

Penguji IV,

Dr. Sulanam, M.Pd.
NIP. 1979113020141110003

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

 UIN SUNAN AMPEL SURABAYA	KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id
--	--

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ELFRIDA AULIA RAHMAN
NIM : D73219049
Fakultas/Jurusan : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
E-mail address : elfridarahmann@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

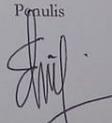
STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA STRES KERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA C AUTIS NEGERI TUBAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Juni 2023

Penulis

(ELFRIDA AULIA RAHMAN)

ABSTRAK

Strategi kepala sekolah dalam mengelola stress kerja di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dosen pembimbing I, Drs. H. Nur Kholis, M. Ed, Admin, Ph.D dan dosen pembimbing II Dr. Sulanam, M.Pd.

Penelitian ini berjudul Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stress Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban penelitian ini bertujuan untuk menjawab focus penelitian mengenai Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stress Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik kualitatif dimana penelitian dilakukan dengan metode wawancara serta dikumentasi, dan dijelaskan secara deskriptif.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yakni dengan melakukan berbagai pengamatan dan mewawancarai narasumber yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menjelaskan tentang factor apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja pada guru slb, strategi yang telah diterapkan kepala sekolah serta cara kepala sekolah dalam mengarahkan dan mengontrol stress kerja yang terjadi pada guru di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban.

Keyword: Strategi kepala sekolah, Stress kerja, Guru SLB

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

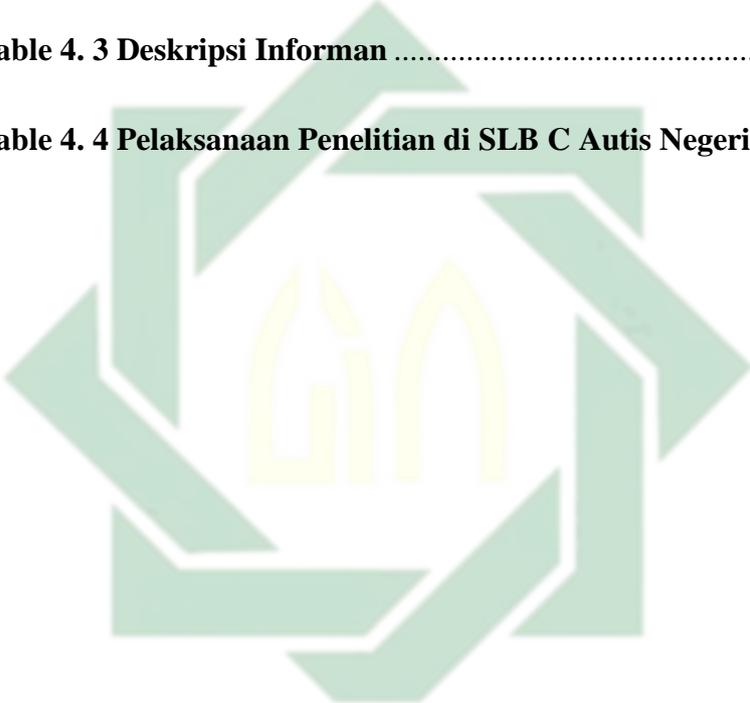
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	II
HALAMAN PERSETUJUAN	III
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	IV
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	V
MOTTO	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
ABSTRAK	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
1. Secara Teoritis	6
2. Secara Praktis	6
E. Definisi Konseptual	7
1. Strategi Kepala Sekolah	7
2. Stres Kerja Guru Sekolah Luar Biasa	7
3. Strategi Kepala Sekolah Mengelola Stres Kerja Guru SLB	9
F. Keaslian Penelitian	10
G. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Strategi Kepala Sekolah	15
1. Pengertian Strategi	15

2. Tahapan Penerapan Strategi	17
B. Kepala Sekolah	18
1. Pengertian Kepala Sekolah	18
2. Peran Kepala Sekolah	20
3. Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah	22
C. Pengelolaan	25
1. Pengertian Mengelola	25
2. Fungsi pengelolaan	26
D. Stres Kerja Guru Luar Biasa	27
1. Pengertian Stres Kerja Guru	27
2. Penyebab Stres Kerja Guru	29
3. Dampak Stres Kerja	30
4. Tingkat Stres Kerja	32
E. Stres Kerja Guru Sekolah Luar Biasa.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	37
C. Sumber Data Dan Informan Peneliti.....	38
1. Sumber Data Primer	38
2. Sumber Data Sekunder.....	38
3. Informan Penelitian.....	39
D. Metode Pengumpulan Data	39
1. Wawancara.....	39
2. Dokumentasi	40
E. Analisis Data	41
1. Reduksi Data	41
2. Penyajian Data	41
3. Penarikan Kesimpulan Atau Verifikasi.....	42
F. Keabsahan Data	42
1. Triangulasi Sumber	42

2. Triangulasi Teknik	42
3. Triangulasi Waktu	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
A. Deskripsi Lokasi penelitian	44
1. Profil Sekolah.....	44
2. Visi dan Misi Lembaga	45
3. Jumlah Guru SLB C Autis Negeri Tuban	46
4. Fasilitas Lembaga	49
5. Deskripsi Informan	52
B. Hasil Penelitian	54
1. Faktor-faktor penyebab stres kerja pada guru SLB C Autis Negeri Tuban	54
2. Strategi Kepala sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru SLB C Autis Negeri Tuban.....	56
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja pada guru SLB C Autis Negeri Tuban	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian	63
1. Faktor-faktor penyebab stres kerja guru di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban.....	64
2 Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban.....	68
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban.....	78
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. SARAN	84
DAFTAR PUSTAKA	86
DAFTAR LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Table 3. 1 Kebutuhan Wawancara	40
Table 4. 1 Jumlah Guru SLB C Autis Negeri Tuban	47
Table 4. 2 Fasilitas Lembaga.....	49
Table 4. 3 Deskripsi Informan	52
Table 4. 4 Pelaksanaan Penelitian di SLB C Autis Negeri Tuban.....	53



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Gedung SLB C Autis Negeri Tuban	89
Gambar 1. 2 Lapangan dan Area Outbound	89
Gambar 1. 3 Kegiatan Bersolialisasi Antar Guru.....	90
Gambar 1. 4 Senam Pagi Bersama Wali Murid ABK	90
Gambar 1. 5 Kegiatan Senam Pagi Rutin Peserta Didik.....	91
Gambar 1. 6 Belajar Kemandirian Diri Di Kelas	91
Gambar 1. 7 Foto Semua Guru Bersama PKL Unesa.....	92
Gambar 1. 8 Foto Bersama Kepala Sekolah SLB.....	92
Gambar 1. 9 Foto Bersama Guru SLB	93

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepala sekolah adalah satu unsur esensial yang memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peraturan pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 mengenai pendidikan dasar pada pasal 12 ayat 1 menyatakan bahwa kepala sekolah bertugas dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, mengelola lembaga pendidikan, melatih tenaga pendidik, serta memanfaatkan dan memelihara fasilitas dan juga termasuk insfrastruktur sekolah¹.

Berlandaskan peraturan pemerintah tersebut, kepala sekolah haruslah memiliki upaya untuk memperbaiki serta mengelola kesejahteraan serta mampu mengatasi berbagai masalah-masalah yang bisa saja terjadi pada guru di sekolah. Salah satu permasalahan yang dapat dialami oleh guru di sekolah adalah mengelola tingkat stres kerja yang dimiliki oleh guru².

Menurut Moorhead dan Griffin menafsirkan bahwa stres kerja adalah reaksi adaptif atau sebuah kondisi psikologis dimana seseorang yang mengalaminya menjadi lebih peka terhadap suatu ransangan dan berperilaku secara berlebihan dalam menanggapi.

¹ Nasib Tua Lumban Gaol, "Stres Kepala Sekolah: Sumber dan Strategi Coping," *Jurnal Psikologi Udayana* 7, no. 2 (October 31, 2020): 34.

² Dilla Safira, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softskill (Studi Kasus SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh)" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

Stres dibagi menjadi dua bagian yaitu, eustres dan distres. Eustres merupakan stres yang disertai dengan peristiwa positif atau menyenangkan sedangkan distres adalah stres yang disertai dengan perkara yang tidak menyenangkan atau negatif. Salah satu contoh distres adalah stres kerja yang dialami oleh banyak orang³.

Stres kerja merupakan keadaan yang dirasa tidak menyenangkan, mengganggu aktivitas, maupun mengganggu kondisi psikologis individu, yang kemungkinan timbul dari interaksi antara individu dengan pekerjaan yang digelutinya. Banyak sekali hal yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja yakni kondisi pekerjaan, jenis pekerjaan, dan pekerjaan yang membutuhkan banyak effort serta tanggung jawab.

Jika stres kerja terjadi maka akan menjadikan seseorang menjadi tidak mampu mengontrol serta menyelesaikan pekerjaan yang diemannya. Efek psikologis yang muncul ialah menurunnya respon emosional terhadap tugas-tugas pekerjaannya, dan sulitnya mengendalikan emosi terhadap dirinya sendiri.

Stres kerja dapat dialami oleh siapa saja tidak terkecuali guru, guru merupakan profesi yang sering dihadapkan oleh berbagai masalah kerja, guru sendiri memiliki banyak sekali tanggung jawab yang terkadang sangat membebani guru tersebut hingga guru mengalami yang namanya stres kerja.

³ Amin Haris, "Mengelola Stres Di Sekolah," *Jurnal Tarbawy Jurnal Pendidikan Islam* 04 (March 2017).

Terlebih lagi jika guru tersebut merupakan guru sekolah luar biasa, dimana stres kerja yang dialami memiliki tingkat resiko yang lebih tinggi.

Guru sekolah luar biasa sering kali dituntut untuk serba bisa dan memiliki banyak sekali amanah yang harus diselesaikannya. Guru sekolah luar biasa dituntut bertindak sebagai paramedic, therapist, konselor, social worker dan pengajar yang mengerti satu persatu kondisi peserta didik dengan kebutuhan luar biasa yang diajarnya⁴.

Berprofesi sebagai guru sekolah luar biasa bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan keterampilan khusus dalam memberikan ilmu pengetahuan terhadap anak yang berkebutuhan khusus dalam memberikan ilmu pengetahuan terhadap anak yang berkebutuhan khusus, menjadi guru SLB pun harus bersikap profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Untuk itu guru SLB harus memiliki tingkat pendidikan yang sederajat dan memadai, memiliki tingkat kesabaran yang tinggi dan memiliki tingkat emosional yang stabil.

Maka dari itu pengelolaan stres kerja guru haruslah dilakukan dimana kepala sekolah harus memiliki sebuah langka atau strategi yang dapat mengelola stres kerja guru dengan baik dan tepat. Sehingga para guru mampu mengendalikan emosi mereka dan dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah. Kepala sekolah harus fokus dan

⁴ Azyyati Ridha Alfian et al., "Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020," *MEDIA KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA* 20, no. 4 (August 1, 2021): 275–282.

mampu mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi masalah stres kerja pada guru.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa stres kerja guru dapat menimbulkan berbagai masalah yang kompleks, dampak psikologis yang cukup signifikan terlihat dari stres kerja sendiri adalah kecondongan diri untuk mudah marah, emosi tidak stabil, keceasan berlebih dan mudah terserang panik. Maka karena itu agar masalah stres kerja yang dihadapi oleh guru tidak berdampak lebih buruk dan berlanjut diperlukannya peran dan strategi kepala sekolah untuk melerai serta mengatasi masalah stres kerja tersebut⁵.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mendalami serta mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja yang terjadi pada guru SLB dengan cara menganalisis dan mengamati setiap perilaku yang menunjukkan stres kerja para guru SLB C Autis Negeri Tuban serta mengetahui bagaimana langkah kepala sekolah dalam mengatasi masalah ini. Peneliti merasa perlu meneliti masalah ini karena peneliti merasa ingin mengetahui dan tertarik dengan penelitian mengenai stres kerja pada guru SLB.

Maka dari itu ketika peneliti mencari informasi peneliti mendapatkan Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban ini sebagai tempat penelitian yang ingin diteliti. Setelah adanya latar belakang dan tema penelitian semoga

⁵ Sonia Indah Pratiwi, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Slb Harapan Bunda Kota Dumai" (N.D.).

peneliti dapat mencari informasi data yang berhubungan dengan fokus tujuan yang sedang peneliti teliti.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini memiliki fokus yakni Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban yang dijabarkan ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami guru di SLB C Autis Negeri Tuban?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami guru di SLB C Autis Negeri Tuban
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam mengatasi stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis cara kepala sekolah dalam mengarahkan dan mengontrol stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide pemikiran maupun inspirasi kedalam salah satu teori mengenai strategi kepala sekolah terkhusus dalam mengelola stres kerja guru pada sekolah luar biasa.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan banyak pengetahuan dan pemahaman ilmu secara langsung mengenai masalah-masalah yang sedang hangat di dalam dunia pendidikan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pembelajaran penilaian akhir serta dapat digunakan sebagaimana mestinya sebagai sebuah informasi untuk tindak lanjut kepala sekolah dalam mengatasi masalah stres kerja guru yang dihadapi oleh guru SLB C Autis Negeri Tuban

E. Definisi Konseptual

1. Strategi Kepala Sekolah

Strategi merujuk kepada perencanaan manajemen agar tercapainya hasil yang searah dengan visi, misi serta tujuan suatu lembaga. Pencapaian yang didapat tersebut dapat dilalui dengan berbagai cara tidak hanya sebagai perancangan jangka panjang, akan tetapi juga sebagai perencanaan yang komplit, mendalam, dan terstruktur.

Sedangkan kepala sekolah adalah pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan. Menurut peneliti kepala sekolah adalah seseorang yang menjabat menjadi pimpinan yang menjadi atasan di lembaga pendidikan sekolah atau seorang guru yang diberi tanggung jawab lebih untuk mengkoordinir, mengarahkan, memimpin dan membimbing para guru-guru yang ada di sekolah.

Jadi bisa disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah suatu perencanaan yang ditentukan oleh manajemen atau pimpinan (kepala sekolah) untuk mencapai suatu hasil yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah. Strategi dapat diterapkan dengan menggunakan berbagai metode atau cara tersendiri oleh kepala sekolah agar tercapainya hasil yang diinginkan.

2. Stres Kerja Guru Sekolah Luar Biasa

Stres kerja guru terjadi karena tidak seimbangannya tuntutan sumber daya yang dimiliki guru menjadikan tidak selarasnya hubungan yang terjadi

dimana akan mengakibatkan stres, semakin tinggi tuntutan kerja yang diemban semakin besar pula resiko stres kerja yang dialami oleh guru. Stres kerja sendiri merupakan reaksi negative dari individu yang mengalami tekanan berlebih yang diberikan kepada mereka.

Handoko menegaskan bahwa stres kerja ialah sebuah keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan, emosional dan cara berpikir seseorang. Stres kerja yang berlebih ketika bekerja dapat menghambat atau menurunkan kecakapan individu dalam menghadapi lingkungan, dan bila diabaikan maka akan berpengaruh pada sulitnya mencapai sebuah tujuan atau tercapainya tujuan organisasi.

Stres kerja guru dapat terjadi karena adanya sebuah tekanan atau tuntutan yang dibebankan kepada guru dimana guru tersebut merasa lelah, merasa kurang cukup mengemban amanah, adanya hambatan dalam mengemban tanggung jawabnya serta hal-hal lainnya.

Stres kerja yang dialami oleh guru sangat berakibat pada kelancaran proses belajar mengajar di sekolah, terlebih lagi bahwa guru tersebut mengajar pada sekolah luar biasa yang dimana tekanan dan tuntutan yang dibebankan kepada guru bertambah kali lipat dibandingkan dengan sekolah umum lainnya.

Seorang guru sekolah luar biasa diuntut untuk dapat menghadapi serta membimbing para peserta didik dengan kebutuhan khusus mereka masing-masing. Seorang guru sekolah luar biasa memiliki tingkat stres kerja

yang lebih tinggi dibanding dengan guru guru pada sekolah umum lainnya hal itu dapat terjadi karena menjadi guru untuk seorang peserta didik berkebutuhan khusus dan mendidik mereka bukanlah hal yang mudah.

Maka dari itu guru sekolah luar biasa perlu adanya motivasi dan bimbingan dari kepala sekolah agar mereka dapat mengontrol serta meringankan beban stres kerja yang mereka alami⁶.

3. Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru SLB

Sebagai kepala sekolah yang dapat mengarahkan, mengontrol dan membimbing para guru, kepala sekolah harus dapat mengambil langkah atau cara untuk dapat mengurus semua masalah yang dialami para guru salah satunya yakni masalah mengenai stres kerja yang bisa terjadi pada guru.

Sebagai seorang kepala sekolah, kepala sekolah harus dapat mempunyai sebuah strategi dalam memecahkan atau mengelola stres kerja yang dialami guru khususnya pada guru SLB, guru sekolah luar biasa perlu adanya manajemen stres kerja yang tepat agar mereka dapat mengendalikan serta mengontrol stres kerja yang mereka alami. Kepala sekolah sendiri memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola sekolah agar berjalan dengan baik, pengelolaan pendidikan yang baik akan meningkatkan SDM yang ada di lembaga pendidikan, maka dari itu di dalam

⁶ Ahmad Rijali, "ANALISIS DATA KUALITATIF," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (January 2, 2019): 81.

menerapkannya diperlukan adanya strategi serta pengetahuan agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai⁷.

Guru sekolah luar biasa memiliki peranan penting dalam hal mendidik dan mengajar peserta didik dengan kebutuhan khusus, oleh karena itu jika stres kerja yang dialami guru tidak terkendali maka proses belajar mengajar sekolahpun akan terganggu. Oleh sebab itu sebagai seorang kepala sekolah dimana ia adalah pemimpin lembaga pendidikan harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tenaga kerja yang ada di sekolah, kepala sekolah harus piawai dalam mengelola dan mampu mengatasi permasalahan stres kerja guru dengan mengambil sebuah langkah atau strategi yang harus direncanakan dan diatur sesuai dengan keadaan guru⁸.

F. Keaslian Penelitian

Merupakan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema dalam penelitian meskipun berbeda metode analisis yang digunakan dan kriteria subjeknya, berikut merupakan penelitian terdahulu:

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai”. Penelitian yang dilakukan oleh Sonia Indah Pratiwi dari Universitas Islam Riau, jenis penelitian menggunakan metode data angka sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana metode pengumpulan datanya

⁷ Aini Shifana Savitri et al., “Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dalam Pengelolaan Pendidikan pada Satuan Pendidikan,” *Aulad: Journal on Early Childhood* 4, no. 3 (February 2, 2022): 329–336.

⁸ Hardani Widhiastuti, *Mengelola Stres Kerja Pada Pekerjaan Beresiko Tinggi* (Semarang University Press, 2020).

berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian Sonia Indah Pratiwi berlokasi di sekolah luar biasa harapan bunda kota dumai yang beralamat di komplek beringin patra, blok d 18 kel. Bukit datuk kec dumai selatan sedangkan penelitian ini berlokasi di sekolah luar biasa c autis negeri tuban beralamat di Jln. Dr. Wahidin sudirohusodo no. 867, sidorejo kec tuban, jawa timur kode pos 62315. Penelitian yang dilakukan oleh Sonia Indah Pratiwi menggunakan teori Vanchapo mengenai stres kerja sedangkan penelitian ini menggunakan teori Moodhead dan Griffin. Penelitian yang dilakukan oleh Sonia Indah Pratiwi berfokus pada pengaruh stres kerja pada guru slb sedangkan penelitian ini terfokus pada strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru slb⁹.

2. Skripsi yang berjudul “Analisis Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Mina Wisata Islami And Travel Haji Umrah Surabaya”. Penelitian ini dilakukan oleh Aisyah Puteri Arini dari Uin Sunan Ampel Surabaya, penelitian oleh Aisyah Puteri Arini menggunakan metode kualitatif sama dengan penelitian ini dimana pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan juga dokumentasi, penelitian Aisyah Puteri Arini berlokasi di dua kantor yakni Jln. R.A kartini 123 e, tegalsari dan berada di Jln. Ketintang baru selatan 1/52 mina wisata juga berada di mall tunjungan plaza 2 lt.3 dan mall royal sedangkan penelitian ini berlokasi di slb c autis negeri tuban Jln. Dr wahidin

⁹ Pratiwi, “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SLB HARAPAN BUNDA KOTA DUMAI.”

sudirohusodo no.867, sidorejo, kec tuban. Penelitian yang digunakan oleh Aisyah Puteri Arini menggunakan teori Taylor dan Vidbeck sedangkan penelitian ini menggunakan teori Moorhead dan Griffin. Penelitian Aisyah Puteri Arini berfokus pada analisis stres kerja karyawan mina wisata pada masa pandemic sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru slb¹⁰.

3. Skripsi yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Mi Hidayatul Mubtadiin Jambon Ponorogo) penelitian ini dilakukan oleh Lutfiana Nur Sholihatun dari Institut agama islam negeri ponorogo, jenis penelitian yang dilakukan oleh Lutfiana N.S menggunakan metode kualitatif sama dengan penelitian ini yakni menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian Lutfiana N.S berlokasi di mi hidayatul mubtadiin jambon kabupaten ponorogo sedangkan penelitian ini berlokasi di slb c autis negeri tuban jln. D wahidin sudirohusodo no.867, sidorejo, kec, tuban kec tuban jawa timur kode pos 62315. Penelitian yang dilakukan oleh Lutfiana N.S menggunakan teori berlandaskan pada filsafat post positivisme sedangkan penelitian ini menggunakan teori Moorhead dan Griffin. Penelitian Lutfiana N.S berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu

¹⁰ Aisyah Puteri Arini and Airlangga Bramayudha, “Analisis Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Mina Wisata Islami Tour and Travel Haji Umrah Surabaya,” *Journal of Islamic Management* 2, no. 1 (January 10, 2022): 25–46.

pendidikan sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru slb¹¹.

G. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari V bab, yaitu:

BAB I: Pendahuluan. Pada bab satu berisikan mengenai pendahuluan, latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: Kajian teori. Pada bab kedua berisikan mengenai kajian pustaka peneliti, yang dimana membahas mengenai strategi kepala sekolah dalam mengelola stres guru slb yang akan dibagi menjadi dua sub bab materi yakni strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru slb.

BAB III: Metode penelitian. Pada bab ketiga berisikan tentang metode yang digunakan oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Bab ini berisikan mengenai konsep-konsep penelitian, kehadiran, lokasi, penjumlahan data informasi, metode pengumpulan data, teknik analisis data, teknik keabsahan data dan pedoman penelitian.

BAB IV: Hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab keempat berisi mengenai penelitian yang terdiri atas lembaga pendidikan yang diteliti, lalu deksripsi informan, temuan yang didapat dari penelitian yang berupa penyajian

¹¹ Lutfiana Nur Sholihatun, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Mi Hidayatul Muftadiin Jambon Ponorogo)" (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, n.d.).

data yang menjelaskan fakta-fakta terkait permasalahan yang diteliti dan hasil analisis data temuan penelitian.

BAB V: Penutup. Pada bab kelima berisikan mengenai kesimpulan dan saran sebagai masukan dari pihak terkait tentang penelitian peneliti.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah

1. Pengertian Strategi

Secara etimologi zaman dahulu dari bahasa Yunani yakni strategos, strategi memiliki arti atau merupakan “komandan militer” dimana dulu kata strategi digunakan didalam dunia perang, sedangkan secara terminologi strategi merupakan suatu proses usaha yang sistematis terkendali serta terkoordinasi secara terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki serta mencari jalan keluar dari suatu masalah dalam organisasi menggunakan sebuah langkah atau perencanaan sebelumnya.

Menurut Sri Wahyuni mendefinisikan strategi merupakan sebuah kebijakan atau rencana yang dibuat secara sistematis yang kemudian diperuntukkan untuk manajemen, dampak yang dihasilkan juga besar bagi kinerja, pengambilan kebijakan strategi ini biasanya menyertakan sumber daya yang penting yang ada di dalam sebuah lembaga.

Menurut Anwar Arifin adalah sebuah rangkaian keputusan atau langkah manajerial yang menetapkan kemampuan kerja sebuah lembaga dalam jangka panjang, manajemen strategi melingkupi pengawasan tempat

kerja, perancangan strategi, pelaksanaan strategi, pengevaluasian serta pengendalian akhir.¹²

Menurut Rochaet berpendapat bahwa strategi merupakan sebuah rencana yang integral menyeluruh dan sistematis dirancang guna untuk mencapai tujuan lembaga itu sendiri. Dengan adanya strategi sendiri maka suatu lembaga akan menjadi lebih terstruktur terarah serta menjadi lembaga yang kuat dan kokoh.

Hal ini disebabkan oleh organisasi tersebut memiliki pengetahuan akan pendekatan mana yang terbaik yang dapat dilakukan untuk memajukan organisasinya, strategi juga wadah atau sarana yang digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu lembaga, strategi bukan hanya sekedar rencana yang tersusun rapi namun merupakan langkah yang menyatukan dan mengikat semua bagian penting di dalam suatu lembaga sehingga dapat dikatakan bahwa strategi mencakup seluruh aspek penting dalam sebuah lembaga.

Strategi itu terpadu dari semua bagian rencana yang harus berhubungan satu sama lainnya. Oleh karena itu penentuan strategi sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin yang mengatur semua

¹² Mia Noprika, Ngadri Yusro, and Sagiman Sagiman, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (August 10, 2020): 224–243.

bawahannya. yang telah ditetapkan secara bersama-sama yang dapat berjalan dengan baik efisien dan efektif.¹³

Dengan adanya strategi tersendiri suatu organisasi atau lembaga dapat memperoleh sebuah posisi yang cukup berpengaruh ke dalam wilayah kerjanya, hal ini tentu penyebabnya adalah organisasi atau lembaga tersebut memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dalam melakukan pendekatan guna memenuhi kebutuhan dan apa yang diinginkan kepada organisasi atau lembaga diwilayahnya. Oleh karena itu strategi merupakan sebuah wadah yang digunakan agar tujuan akhir yang direncanakan dapat dicapai¹⁴.

2. Tahapan Penerapan Strategi

a. Identifikasi masalah

Pada tahap awal, yang dilakukan dengan cara melihat gejala-gejala yang timbul di sekitar yaitu dengan melihat kelemahan dan peluang yang ada

b. Pengelompokan masalah

Pada tahap kedua, adalah tahap dimana masalah-masalah yang terjadi dapat dikelompokkan sinkron dengan sifatnya agar dapat ditemukan akar pemecahan masalahnya atau problem solvingnya.

c. Penentuan metode atau cara pemecahan

¹³ Yulmawati, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sd Negeri 03 Sungayang," *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* 01 (Desember 2016).

¹⁴ Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)* (UINSA Press,).

Selanjutnya jika sudah mampu menentukan metode mana yang paling tepat untuk menyelesaikan permasalahan

d. Perencanaan untuk implementasi

Yang terakhir adalah menerapkan atau melaksanakan metode yang telah dipilih secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan untuk memecahkan masalah yang terjadi¹⁵.

Dari beberapa hal diatas dijelaskan bahwa dapat digaris bawahi yakni strategi merupakan sebuah kebijakan manajemen yang tersusun secara sistematis dan terkoordinasikan dengan baik, yang harus diambil dan dilaksanakan.

Strategi didapatkan dengan melalui tahapan-tahapan terlebih dahulu seperti pengidentifikasian masalah, pengelompokkan masalah, proses abstraksi, penentuan metode dan perencanaan pelaksanaan dimana hal itu semua dilakukan agar tercapainya sebuah organisasi atau agar terselesaikannya permasalahan yang terjadi didalam sebuah organisasi.

B. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah dapat disebut sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan, kepala sekolah ialah seorang guru yang diberikan amanah tambahan sebagai seorang kepala sekolah atau

¹⁵ H Abd Rahman Rahim and Enny Radjab, "Manajemen Strategi," *Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar* (2017).

madrasah untuk menjadi pemimpin, menata, mengarahkan, membimbing, serta menggerakkan semua staf sekolah dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.¹⁶

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah merupakan guru yang diberikan tugas untuk memimpin satuan lembaga pendidikan dimana tempat tersebut merupakan wadah terjadinya pembelajaran yang melibatkan interaksi antar guru dan peserta didik. Sedangkan menurut Sri Damayanti kepala sekolah merupakan seorang guru yang diangkat untuk menjabat sebagai kepala sekolah (jabatan structural) di lembaga pendidikan.

Menurut Mulyasa kepala sekolah adalah sebagai edukator dimana kepala sekolah harus memiliki kemampuan seperti membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan, membimbing peserta didik, dll dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah harus memiliki sebuah langkah atau strategi yang tepat guna meningkatkan profesionalisme para guru yang dibimbingnya, mampu membuat suasana yang nyaman serta kondusif di sekolah, mampu menjadi penasihat yang handal dan berwibawa, serta melaksanakan pembelajaran model yang inovatif.

Menjadi kepala sekolah bukanlah hal yang mudah, perlu adanya sifat bawaan maupun terlatih agar menjadi seorang pemimpin yang memiliki sifat dan kualifikasi layaknya seorang pimpinan, kepala sekolah harus

¹⁶ Akhmad Said, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah," *journal EVALUASI 2*, no. 1 (April 9, 2018): 257.

terlihat seperti menjadi pengayom serta dapat dengan tegas menentukan arah dan tujuan lembaga pendidikan yang dibawanya¹⁷.

2. Peran Kepala Sekolah

Seorang pemimpin yang berperan mengelola, menyelenggarakan kegiatan proses pendidikan serta pembelajaran yang ada di lembaga pendidikan, kepala sekolah memimpin dalam bidang pendidikan yang dimana dituntut untuk mengetahui dan memahami perannya, jika seorang kepala sekolah dapat dengan sempurna mengetahui secara tegas peran, tugas dan fungsinya maka kepala sekolah akan mampu membawa perubahan serta mampu mengembangkan konsep guna menaikkan mutu pendidikan lembaga pendidikan yang sedang dipimpinya. Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan dan keputusan di dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah harus dapat mengarahkan semua warga sekolah agar dapat mencapai tujuan secara maksimal sesuai dengan yang telah direncanakan.¹⁸

Kepala sekolah memiliki banyak peran, yakni kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah harus dapat menjadi seorang manager dimana di dalam lembaga pendidikan menjadi manajer harus memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk membina semua warga sekolah dengan baik seperti dapat mengarahkan, membimbing, mengendalikan,

¹⁷ Muhammad Munawir Pohan, "KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DAN PEMIMPIN PENDIDIKAN," *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (May 8, 2018): 82.

¹⁸ Azharuddin, *Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, vol. 3 No 2 (Jurnal Jhafar, 2020).

memecahkan permasalahan secara musyawarah agar tercapainya misi sekolah yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kepala sekolah sebagai pimpinan, haruslah mempunyai sifat pemimpin dan dapat memimpin lembaga pendidikan yang dipimpinnya dengan kemampuannya secara maksimal, kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memberikan sebuah dorongan dan memacu para warga sekolah seperti guru, tenaga kependidikan dan semua warga sekolah untuk dapat memajukan sekolah bersama dan dapat menjadi contoh pedoman yang teladan.

Kepala sekolah sebagai pendidik, tidak hanya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah juga harus bisa mendidik, yang dapat diartikan sebagai memberikan pengajaran tentang perilaku yang baik atau kepintaran dalam berpengetahuan kepada para peserta didik di sekolah.

Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam hubungan dengan administrasi, yaitu mengupayakan seperti menyumbang ide atau gagasan, memilah dan memutuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai, mempublikasikan dan berusaha mengoptimalkan harapan pendidikan kepada semua warga sekolah agar menjadi kebutuhan dan pendorong motivasi semangat kerja, mengawasi pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, menilai hasil yang telah dicapai dan mengupayakan memperbaiki kesalahan agar kedepannya jauh lebih baik kembali.

Kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan bagi para guru sebagai sarana meningkatkan pendidikan di sekolah, supervise sendiri tertuju pada perkembangan guru dimana dilakukan supervise agar dapat membantu kinerja guru menjadi lebih lancar. Maka dari itu sebagai kepala sekolah haruslah dapat menjadi supervisor yang turut menyokong para guru dalam meningkatkan progres individu dan jabatannya, serta membantu meningkatkan sikap para guru kearah yang lebih baik.

Kepala sekolah sebagai motivator, menjadi kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu memeberikan dorongan yang sehat serta membangun motivasi kerja kepada setiap warga sekolah, karena pada hakikatnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk dapat meningkatkan kinerja para guru dan semua warga sekolah yang dipimpinnnya. Oleh karena itu untuk menunjang dan meciptakan kepuasan kerja yang efektif maka kepala sekolah harus mampu memotivasi dengan cara berkomunikasi yang intensif, memberikan kesempatan serta memberikan kemudahan akses kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah

Secara umum dapat diartikan sebagai hal yang wajib dikerjakan oleh seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk mengemban amanh tersebut. tugas bisa disebut sebagai suatu pekerjaan dan tanggung jawab

seseorang terhadap amanah yang telah dibebankan, tugas bersifat wajib yang dimana harus dilaksanakan agar tugasnya dapat berjalan dengan baik, lalu fungsi merupakan kegiatan utama yang dijalankan dalam suatu lembaga, fungsi dikatakan untuk gambaran peran yang ideal yang dijadikan landasan patokan dalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan tatanan kedudukan.¹⁹

Menurut Himawan sendiri diartikan sebagai hal yang dilaksanakan oleh seseorang secara rutin di dalam sebuah organisasi sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan planning kerja yang telah dibuat berdasarkan sasaran dan target yang ingin diraih suatu organisasi. Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah yaitu meliputi: merencanakan program kerja.

Kepala sekolah harus mampu menyusun serta merencanakan program kegiatan sekolah yang meliputi visi, misi tujuan sekolah, RKS, rencana keuangan sekolah, dan menyusun rancangan pembelajaran.

Berikut penjabaran mengenai tugas dan fungsi kepala sekolah adalah:

- a. Melaksanakan program kerja

¹⁹ Yoan Chintya, "ANALISIS TUGAS DAN FUNGSI KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PGRI PEKANBARU," *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* (n.d.).

Kepala sekolah diwajibkan untuk dapat merancang juga harus dapat melaksanakannya, melakukan setiap rencana kerja yang telah disusun dengan baik sebelumnya.

b. Melakukan supervise dan evaluasi

Tugas dan fungsi kepala sekolah lainnya adalah melakukan supervise dan melakukan penilaian akhir sekolah, hal ini dilakukan guna memajukan serta memaksimalkan mutu dan kinerja sekolah, selain itu tugas dan fungsi kepala sekolah adalah seperti menyusun program supervise, melaksanakan evaluasi diri sekolah dan pembelajaran, menyiapkan akreditasi sekolah, dll.

c. Melaksanakan kepemimpinan sekolah

Kepala sekolah merupakan pimpinan di sekolah, yang dimana tugas pokok dan fungsi yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah seperti merumuskan visi dan misi, menganalisis SWOT, membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan, bertanggung jawab dalam membuat sebuah kebijakan dan keputusan, mengarahkan mengkoordinasi serta membimbing para guru dll.

d. Melaksanakan sistem informasi sekolah

Kepala sekolah erat kaitannya dengan system IT sekolah yang mencakup membangun lingkungan yang nyaman di sekolah sehingga menimbulkan rasa senang ketika bekerja dan melakukan proses

pembelajaran di sekolah, melakukan penataan tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi semua anggota sekolah, menerapkan TIK dalam manajemen sekolah, melakukan sosialisasi dan memberikan arahan kepada semua warga sekolah serta mendukung dan memotivasi agar para warga sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan profesional.²⁰ Keprofesionalisme guru harus dicapai agar proses pembelajaran dari guru ke peserta didik dapat berjalan secara efektif dan efisien.²¹

Dari yang sudah dijabarkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas tambahan lebih sebagai seorang pemimpin yang dimana tugasnya adalah memimpin, mengarahkan, membimbing, mengkoordinasi, dan mengawasi jalannya pendidikan, meningkatkan mutu pendidikan serta tercapainya visi dan misi sekolah yang dipimpinnya.

C. Mengelola

1. Pengertian Mengelola

Pengelolaan merupakan proses pemberian arahan, pengawasan terhadap hal yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Secara garis besar pengelolaan merupakan kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi lebih baik serta mempunyai nilai-nilai

²⁰ Ayu Safitri and Andi Mappincara, "Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah di SMP Negeri," *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 2, no. 2 (December 22, 2021): 205.

²¹ Rahmi Sri, *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional* (Aceh: Lembaga Naskah Aceh Dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018).

yang tinggi dari semula. Pengelolaan dapat berarti sebagai sebuah upaya untuk melakukan sesuatu agar lebih sesuai dengan kebutuhan yang terjadi di dalam sebuah lembaga.

Menurut Nugroho pengelolaan berasal dari bahasa Inggris yakni *manage* yang biasanya merujuk pada proses atau cara untuk menangani sebuah permasalahan yang terjadi demi tujuan tertentu. Sementara menurut Terry pengelolaan merupakan manajemen yakni suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengarahan serta pengawasan dengan memanfaatkan ilmu agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, pengelolaan umumnya disebut dengan aktivitas dalam organisasi yang berupa perencanaan, pengendalian, pengarahan dan pengawasan istilahnya adalah menangani dan mengatur kegiatan serta melaksanakan sesuai dengan apa yang sudah ditentukan.

2. Fungsi Mengelola

Menurut Terry mengemukakan bahwa fungsi pengelolaan adalah sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, berikut merupakan fungsi pengelolaan menurut beberapa ahli yakni:

Menurut Henry Fayol ada lima fungsi pengelolaan adalah *planning, organizing, commanding, coordinating and controlling*.

Menurut John F. Mee pengelolaan memiliki fungsi antara lain yakni *planning, organizing, motivating, and controlling*.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan fungsi pengelolaan berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan lembaga, pengelolaan sendiri dilakukan untuk menjalankan rencana sebagai kesiapan yang menyangkut SDM, pengelolaan SDM yang baik dapat menjadikan sebuah lembaga menjadi lebih maju serta lebih siap dalam menghadapi berbagai masalah untuk kedepannya²².

D. Stres Kerja Guru Luar Biasa

1. Pengertian Stres Kerja Guru

Stres adalah bentuk response negatif dari orang-orang yang sedang mendapatkan tekanan secara berlebihan yakni tekanan berupa tanggung jawab yang besar yang dibebankan kepada mereka. Stres kerja dikatakan sebagai faktor utama yang memicu terjadinya bentuk berupa respon physiological, fisik dan kepribadian. Area kerja juga berpotensi menyebabkan terjadinya stres kerja.

Stres kerja yang terjadi dapat mudah dikenali dengan cara diamati dan dilihat keadaan fisik manusia, karena stres sendiri dapat mempengaruhi kesehatan jasmani. Munculnya stres ditimbulkan karena adanya konflik, sebagai seorang guru yang dimana mereka harus bersikap eksplisit namun disisi lain juga harus bisa menghadapi satu persatu peserta didik sesuai dengan karakter mereka masing-masing. Hal inilah yang dapat

²² Muhammad Ishak Shabuur and Wustari L. Mangundjaya, "Pengelolaan Stres Dan Peningkatan Produktivitas Kerja Selama Work From Home Pada Masa Pandemi COVID-19," *Jurnal Psikologi Udayana* 7, no. 2 (January 18, 2021): 93.

menyebabkan seorang guru tidak mampu mengungkapkan perasaan hati, pikiran yang berakibat datangnya stres.

Menurut WHO stres kerja adalah sebuah persepsi manusia disaat tuntutan dan tekanan kerja lebih tinggi daripada kapasitas kemampuan mereka²³. Karena ketika mereka tidak dapat melakukan dan melaksanakan apa yang sudah ditanggung jawabkan kepada mereka maka mereka akan menjadi stres dan depresi.

Menurut Yuwono stres kerja merupakan kelelahan emosional yang ditandai dengan kacaunya sumber emosi *seperti perasaan give up, frustrasi, tidak berdaya, sedih apatis, mudah marah tertekan dan merasa tidak dapat melakukan pekerjaan dengan benar yang mengakibatkan terganggunya pekerjaan sehingga tidak dapat terselesaikan*.²⁴

Konsekuensi yang didapat ketika guru mengalami stres kerja juga seperti adanya kejemukan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, mengalami rasa takut yang berlebih tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, kurangnya fokus dan gagal fokus dalam menangani pekerjaannya, mengalami gangguan dalam berinteraksi dengan sesama, hal ini menjadikan guru menjadi pribadi yang dapat menutup diri dan menarik diri dari semua hal yang membuatnya mengalami stres.²⁵

²³ Heni Fitriatna Sari, Ekawarna Ekawarna, and Urip Sulistiyo, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4, no. 1 (January 14, 2022): 1204–1211.

²⁴ Arni Nur Rahmawati, "Manajemen Stres Kerja Guru," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* (2021).

²⁵ Sugiarto Sugiarto, Rara Marisdaya, and Iin Karlina, "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA GURU SD DI YAYASAN SLB PROF.

Stres kerja dapat dialami oleh siapapun termasuk juga seorang guru, guru sendiri memiliki tingkat resiko mengalami stres kerja cukup besar. Tanggung jawab yang besar yang diamanahkan oleh guru seringkali menyebabkan guru menjadi mudah terkena stres lantaran tekanan yang dialaminya. Semakin besar amanah yang diemban semakin besar kemungkinan pula guru tersebut mengalami stres kerja.²⁶

Dari kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa stres kerja guru merupakan bentuk respon diri terhadap hal yang menekan seorang guru dimana guru mengalami bentuk tekanan yang luar biasa diatas kemampuannya yang mengakibatkan timbulnya respon bentrok karena kelelahan baik secara fisik batin maupun psikologis.

2. Penyebab Stres Kerja Guru

Menurut Moorhead dan Griffin terdapat banyak hal yang menyebabkan stres kerja pada guru, yakni sebagai berikut:

a. Tuntutan Tugas

Tugas yang terlalu berlebihan dimana beban kerja yang dipikul lebih berat dari kemampuan sehingga mengakibatkan kelelahan lalu berdampak hadirnya stres kerja.

b. Tuntutan Fisik

DR. SRI SOEDEWI," *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa* 5, no. 3 (September 16, 2019): 104.

²⁶ Asih Yuli Gusti, *Stres Kerja* (Semarang University Press, 2018).

Bisa dari status fisik yang diperlukan kadang terlalu berlebihan dan terlalu banyak yang dimana akibatnya dapat berdampak buruk bagi guru yang mengalami tekanan fisik tinggi

c. Tuntutan Peran

Hal yang juga dapat menimbulkan stres kerja timbul yakni tuntutan peran yang tinggi yang kadang tidak bisa dilaksanakan dengan baik yang dimana peran ini diluar ekspektasi yang diinginkan, hal ini juga dapat berakibat terjadinya stres kerja pada guru²⁷.

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor terjadinya stres kerja guru meliputi tuntutan tugas, tuntutan fisik dan tuntutan peran.

3. Dampak Stres Kerja

Stres yang semakin sering dialami dan tidak ada tindakan untuk menghilangkannya atau menguranginya menyebabkan terjadinya suatu penyakit, efek yang mungkin akan timbul karena adanya stres kerja sangat merugikan kesehatan individu.

Stres dapat menyebabkan penyakit yang serius contohnya adalah mudah menurunnya sistem imun tubuh dan sakit jantung, ketika seseorang dalam keadaan stres maka tubuh sangat mudah terserang berbagai virus yang masuk dikarenakan emosi-emosi negative di dalam diri yang menyebabkan otak menjadi depresi dan kurang fokus menerima sinyal-sinyal buruk lain yang memasuki tubuh.

²⁷ Hardani Widhiastuti, *Mengelola Stres Kerja Pada Pekerjaan Beresiko Tinggi*.

Kebanyakan stres kerja bisa mendatangkan rugi bagi para pegawai maupun lembaga, pada diri pekerja konsekuensi tersebut dapat berupa hilangnya semangat kerja atau anxiety mudah cemas yang mengakibatkan tidak fokusnya mereka pada pekerjaannya.

Selain itu nampaknya stres kerja yang dialami karyawan juga akan mengakibatkan terganggunya kesehatan tubuh dan mental, lalu menurunnya performa kinerja terutama dalam pengambilan keputusan. Dampak dari stres kerja yang paling terlihat adalah muncul tindakan seperti agresif, sabotase, tindakan negatif antar pribadi, permusuhan, depresi berkepanjangan, gelisah, kecemasan berlebih dan merasa mudah marah. Karyawan yang mengalami stres kerja menunjukkan gejala kemunduran dalam berkonsentrasi, perhatian yang mudah teralihkan dan mudah lupa.

Keadaan ini mengakibatkan terhambatnya dalam memecahkan suatu problem dan menurunnya kemampuan dalam merancang atau tegas dalam pengambilan keputusan dalam bertindak. Dampak lain dari stres kerja juga menjadikan seseorang mengalami inefisiensi dalam bersosialisasi dengan orang lain. Dalam menghadapi stres seseorang lebih mudah tersinggung, menjadi sensitif, sulit rileks dan mudah sekali terbakar emosi.

Dampak yang diimbulkan memang tidaklah selalu tampak naun jika pemimpin bisa mencermati dan meneliti lebih lanjut hal itu bisa saja di kenali lebih mudah dan dapat cepat diatasi serta dapat dengan cepat dicarikan solusi dan strategi untuk mengatasi masalah stres kerja tersebut.

Dari hal yang sudah diuraikan dapat ditarik garis akhirnya bahwa stres kerja yang dibiarkan tanpa adanya penanganan yang serius maka akan menimbulkan dampak yang cukup berat suatu saat nanti, dimana stres kerja dapat meledak dan membuat seseorang yang mengalaminya mendapatkan hal buruk untuk dirinya sendiri.

4. Tingkat Stres Kerja

Menurut Dadang Hawari stres terbagi ke dalam beberapa kategori yakni:

a. Stres ringan

Stres kerja ini adalah stres yang tidak mengacaukan aspek fisiologis, stres kerja yang sering terjadi oleh banyak orang, contohnya lupa, banyak tidur, dikritik, situasi seperti ini biasanya tidak berlangsung lama dan akan pulih dalam beberapa jam hingga waktu saja.

b. Stres kerja sedang

Stres kerja sedang adalah stres kerja yang berlaku cukup lama hingga berhari-hari sebab terjadinya adalah kerja yang berlebihan, mengharapkan pekerjaan yang lebih baik, kesepakatan yang belum selesai, permasalahan internal individu dll.

c. Stres kerja berat

Stres kerja berat merupakan stres kerja yang terjadi hingga berminggu-minggu atau bahkan sampai berbulan – bulan yang menyebabkan kelelahan individu secara fisik maupun batin, stres kerja

berat terjadi karena adanya tekanan kuat dari pekerjaan, beratnya tanggung jawab yang di amanahkan berada diluar jangkauan kemampuannya.

Stres kerja berat jika dibiarkan akan beresiko tinggi seperti menyebabkan penyakit serius, depresi berkepanjangan, emosi yang tidak stabil dan penurunan daya pikir individu. Stres kerja berat dapat dikategorikan sebagai sebuah masalah yang besar karena dampak yang ditimbulkan pun tidaklah main-main. Seseorang yang mengalami stres kerja berat bisa saja akan memiliki penyakit psikologis seperti bipolar, skrenzofenia, depresi akut, serta anxiety kecemasan yang berlebihan. Maka dari itu perlunya bimbingan dan penyembuhan yang tepat bagi individu yang sudah terkena stres kerja berat.²⁸

Dari hal diatas daat ditarik kesimpulan bahwasanya stres kerja memiliki tingkatan yang berbeda-beda mulai dari ringan hingga berat yang dimana tingkatan tersebut memiliki gejala dan resiko masing-masing.

E. Stres Kerja Guru Sekolah Luar Biasa

Guru SLB memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru-guru sekolah biasa pada umumnya, guru sekolah luar biasa dituntut untuk dapat memahami satu persatu peserta didik yang berkebutuhan khusus, selain bisa mengajarkan mereka guru SLB juga dituntut harus mampu

²⁸ Aprini Kumala Sari Lubis, "Pengaruh Efikasi Guru Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Jakarta" (Universitas Negeri Jakarta, 2018).

menghadapi berbagai situasi yang terjadi kepada peserta didiknya, keadaan itu yang kadang membuat mereka mempunyai tingkat stres kerja yang berat.

Seorang guru SLB haruslah memiliki keyakinan dan kesabaran yang kuat untuk dapat bertahan dalam mengajar peserta didiknya, karena jika guru tidak memiliki hal tersebut maka ketahanan dirinya akan runtuh dan pesimis untuk bisa mengajar peserta didik berkebutuhan khusus yang istimewa

Guru SLB harus memahami setiap karakteristik yang dimiliki peserta didiknya, mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai serta dapat berinovasi dan memilih metode apa yang efektif yang dapat mempengaruhi cara belajar dan cara agar anak didik berkebutuhan khusus dapat memahaminya dengan baik.

Jika dampak stres kerja yang dialami guru SLB tidak diatasi dengan baik maka kemungkinan akan berdampak pada penurunan kinerja yang dimiliki guru, guru menjadi tidak fokus dalam proses belajar mengajar peserta didik, menjadi emosional pada diri sendiri dan merasa tidak cukup puas dengan kinerjanya.

Ini juga berdampak pada kemajuan lembaga pendidikan atau sekolah yang dimana menjadi terganggu dan sulit untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi sekolah. Maka dari itu kepala sekolah harus memiliki strategi atau memilih langkah yang sesuai dengan masalah stres kerja guru, karena stres kerja bukanlah hal yang dapat digampangkan dan disepelekan keberadaannya.²⁹

²⁹ Ita Dewi Pratiwi, "Gambaran Tingkat Stres Pengajar Di SLB Laniang Kota Makassar, SLB YP3LB Sudiang Dan SLB Reskiani Makassar" (Universitas Hasanuddin, 2018).

Stres kerja yang dirasakan oleh guru dapat berpengaruh kurang baik bagi anak didik karena guru akan merasa kehilangan ketertarikan dalam mengajar, susah berkonsentrasi dan hilangnya motivasi kerja. Hal itu berakibat buruk dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah, lalu guru juga tidak dapat fokus bahkan peserta didik akan menjadi tidak antusias bersekolah karena reaksi negatif dari guru dalam merespon perilaku peserta didik mereka dikarenakan stres kerja yang sedang terjadi pada guru tersebut.

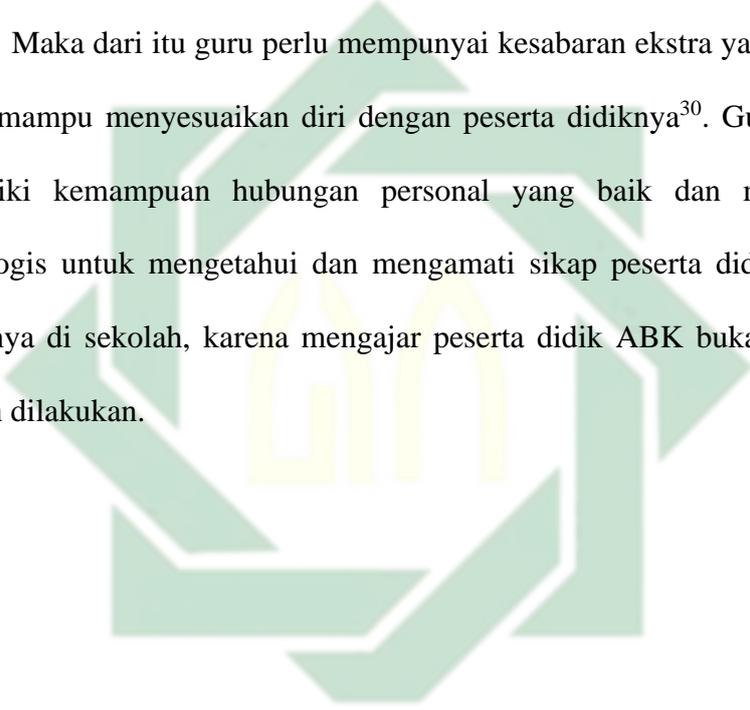
Stres kerja guru SLB yang muncul karena adanya tekanan yang berasal dari tuntutan pekerjaannya, mengingat guru SLB menangani berbagai macam jenis anak berkebutuhan khusus dalam satu kelas yang sama sehingga mengakibatkan munculnya rasa kelelahan yang tinggi yang lama kelamaan akan menjadi stres kerja.

Guru SLB dituntut bisa menghadapi peserta didik yang beragam, guru merasa bahwa energi yang diberikan lebih cepat berkurang dimana itu juga merupakan salah satu gejala dari stres kerja.

Menurut Zetli berpendapat bahwa tingginya tuntutan kerja yang tidak imbang beresiko besar terhadap stres kerja guru, hal ini dapat disebabkan karena dalam mengajar ABK terlebih dahulu haruslah mampu memafhumi karakter dari setiap anak didik agar guru dapat memahami dan dapat mengamati perkembangan murid ABKnya. Untuk mengajar ABK guru kadang merasa sedikit kesulitan terutama peserta didik yang baru memulai masuk bangku sekolahan.

Guru harus smart dalam mengatur kondisi kelas agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan tertib dan terus dalam keadaan yang kondusif. Beberapa peserta didik berkebutuhan khusus juga ada yang harus didampingi wali didalam kelas ruang kelas, tidak ingin ditinggalkan bahkan menangis karena berada di dalam suasana yang baru dialami.

Maka dari itu guru perlu mempunyai kesabaran ekstra yang banyak dan harus mampu menyesuaikan diri dengan peserta didiknya³⁰. Guru SLB harus memiliki kemampuan hubungan personal yang baik dan memiliki ilmu psikologis untuk mengetahui dan mengamati sikap peserta didik ABK yang diajarnya di sekolah, karena mengajar peserta didik ABK bukanlah hal yang mudah dilakukan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

³⁰ Bunga Faramita Siregar, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru SLB Tapanuli Bagian Selatan," *Universitas Medan Area* (2022).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil oleh peneliti yaitu (Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban), maka peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Alasan yang menjadikan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan bersifat deskriptif karena penelitian ini cenderung menggunakan analisis dimana proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditampakkan dalam penelitian dengan metode deskriptif.

Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah penelitian yang cara pelaksanaannya dengan mendeskripsikan sesuatu berupa sebuah kalimat maupun lisan dari hal yang telah diamati sebelumnya.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian berada dilokasi yakni SEKOLAH LUAR BIASA C AUTIS NEGERI TUBAN Jln. Dr Wahidin Sudirohusodo No. 867, Sidorejo, Kec Tuban Kab, Tuban, Jawa Timur, Kode pos 62315.

Peneliti memilih Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban karena letak sekolah yang strategis di pinggir jalan dan akses mudah yang dapat dilalui. Sekolah ini juga menjadi sekolah favorit bagi ABK yang berada di wilayah Kabupaten Tuban.

Selain itu juga karena menurut peneliti sekolah ini pantas untuk diteliti dan peneliti merasa ingin mengetahui sedikit banyak mengenai perkembangan yang berada di sekolah. Peneliti ingin mengetahui bagaimana cara kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB. Mengingat guru SLB merupakan pekerjaan yang cukup menguras energi. Peneliti merasa bahwa stres kerja guru SLB perlu diteliti dan peneliti ingin mengetahui langkah tepat seperti apa yang kepala sekolah ambil untuk mengatasinya.

C. Sumber Data Dan Informan Peneliti

Sumber data merupakan subjek dari suatu penelitian baik berupa sumber dari manusia maupun tidak, penelitian ini terbagi menjadi dua sumber antara lain:

1. Sumber Data Primer

Merupakan data yang ditemukan secara nyata oleh peneliti dari sumbernya, yang mana dalam hal ini narasumber yang dapat dipercaya adalah informan. Narasumber dalam penelitian ini yang utama yakni kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban.

2. Sumber Data Sekunder

Data kedua yang melengkapi data primer, data ini mendukung data primer. Untuk itu data berasal dari dokumen yang berkaitan seperti; catatan jurnal ilmiah, foto, video, buku, maupun literature lainnya yang sesuai dengan judul penelitian peneliti

3. Informan Penelitian

Seseorang yang dipercaya mempunyai wawasan yang luas mengenai apa yang diteliti adanya informan penelitian ini, maka peneliti nantinya akan mendapatkan data atau kebenaran yang ada di lapangan tanpa adanya suatu kebohongan ataupun manipulasi. Adapun informan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah; kepala sekolah dan guru

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan tahap dimana si peneliti mengumpulkan data yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian yang telah disebutkan diatas, adapun metode pengumpulan data penelitian yakni:

1. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab kepada narasumber yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan mengetahui maksud dan tujuan dari si narasumber. Metode wawancara ini tak lain bertujuan untuk memperoleh suatu informasi secara menyeluruh mengenai judul yang telah diangkat oleh peneliti. Teknik wawancara ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban melalui pertanyaan -pertanyaan terbuka yang ditanyakan.

Table 3. 1 Kebutuhan Wawancara

Kebutuhan Wawancara	Sumber Data
<ol style="list-style-type: none">1. Strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja para guru.2. Langkah kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis.3. Cara kepala sekolah dalam mengarahkan dan mengontrol stres kerja yang terjadi pada guru SLB C Autis Negeri Tuban.	Kepala Sekolah
<ol style="list-style-type: none">1. Faktor penyebab guru mengalami stres kerja.2. Dampak stress terhadap kinerja guru.3. Cara guru mengelola stress.	Guru
Dokumentasi	Sekolah

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dijadikan sebagai penambahan informasi, yang mana karena adanya permintaan dari seseorang peneliti guna keperluan dalam penelitiannya. Metode dokumentasi peneliti dilakukan tak lain dengan cara memahami serta menganalisis dokumen, surat penting, foto, video yang berkaitan secara langsung dengan penelitian.

E. Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yakni dalam tiga tahap analisis data yang terjadi secara bersamaan. Adapun tiga tahap tersebut antara lain.³¹

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan ringkasan atau kegiatan meringkas data dan memfokuskan dimana data-data yang sesuai dan tepat untuk dimasukkan kedalam penelitian peneliti. Reduksi data bertujuan untuk menyederhanakan data yang didapat dilapangan atau lebih tepatnya mengolah data kembali. Adapun tahapan reduksi data adalah membuat rangkuman, mengkode, menggali tema, membagi partisi, dan menulis catatan dari penelitian yang dilakukan peneliti.

2. Penyajian Data

Penyajian data disebut sebagai suatu kumpulan informasi tertata yang memungkinkan data dapat ditarik garis kesimpulannya. Setelah peneliti melakukan reduksi data, maka peneliti nantinya akan melakukan penyajian data yang mana pada penelitian ini penyajian data yang dilakukan yakni dengan tujuan untuk melihat gambaran keseluruhan agar nantinya dapat memudahkan di dalam memahami, menyimpulkan dan menginterpretasikan data.

³¹ Ahmad Rijali, "ANALISIS DATA KUALITATIF," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (January 2, 2019): 81.

3. Penarikan Kesimpulan Atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti tak lain akan menguatkan kesimpulan dari data-data yang didapatkan sebelumnya. Menguatkan kesimpulan maksudnya tentunya dengan kalimat yang jelas, padat serta singkat yang bertujuan untuk mencari jawaban dari hubungan, perbedaan ataupun persamaan dari makna data yang didapat sesuai judul yang diangkat oleh peneliti.

F. Keabsahan Data

1. Triangulasi Sumber

Dalam menguji kevalidan data, maka dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh pada saat penelitian dan didapat dari berbagai sumber. Dari beberapa sumber tersebut, maka peneliti akan melakukan pendeksripsian, pengkategorian antara yang sama dan tidaknya, serta lebih dispesifikasikan dari para sumber yang sudah didapat sebelumnya. Pengujian keabsahan terhadap data yang diperoleh nantinya bisa dilakukan kepada pihak-pihak yang terlibat, data dari sumber yang berbeda tersebut nantinya akan dinarasikan terkait mana saja yang memiliki pandangan yang sama, beda dan yang lebih spesifik.

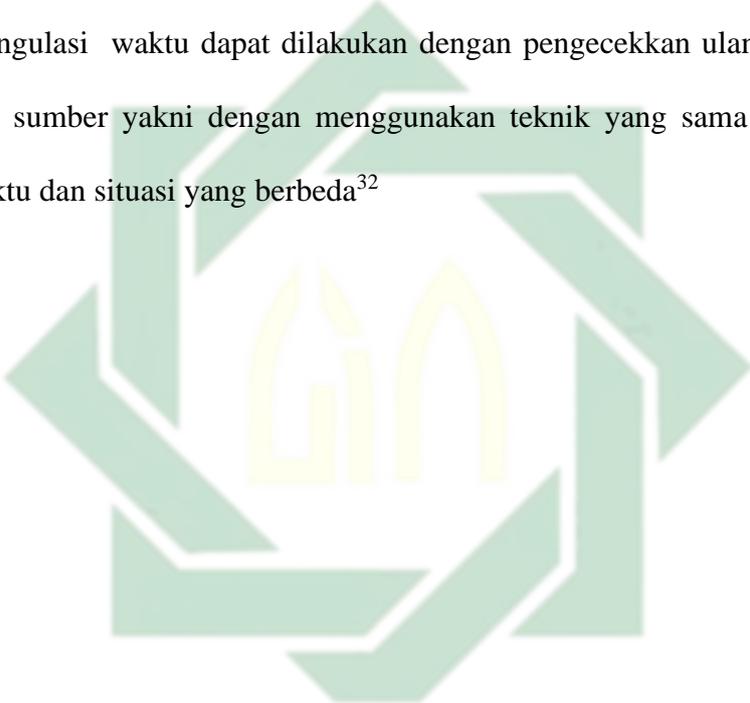
2. Triangulasi Teknik

Pada triangulasi teknik dilakukan dengan memperoleh data dari berbeda antara satu dengan yang lainnya, dimana teknik yang dilakukannya pun juga berbeda seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sehingga

peneliti dapat melakukan pemeriksaan keabsahan data lebih dalam terhadap sumber data yang diperoleh. Dengan demikian nantinya akan didapatkan suatu kepastian atau kebenaran datanya.

3. Triangulasi Waktu

Waktu tentunya dapat mempengaruhi kredibilitas data, dimana triangulasi waktu dapat dilakukan dengan pengecekan ulang kepada data dan sumber yakni dengan menggunakan teknik yang sama tetapi dengan waktu dan situasi yang berbeda³²



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

³² Arnild Augina Mekarisce, “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat,” *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (September 10, 2020): 145–151.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menghasilkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti selama peneliti meneliti di lapangan yakni Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif dimana data diperoleh dengan cara wawancara serta dokumentasi di sekitar lingkungan sekolah. Didalam BAB IV ini menjelaskan mengenai hasil meneliti terkait Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban.

A. Deskripsi Lokasi penelitian

1. Profil Sekolah

Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban berdiri pada tahun 1981. Pada awal berdiri bernama Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Tuban, dirintis di Jl. Dr Wahidin Sudirohusodo oleh Bapak Supriyadi, Ibu Emi Nistyaningwati dan Bapak Soepatno. Baru pada tahun 2018 berubah nama menjadi Sekolah luar Biasa C Autis Negeri Tuban berdasarkan Pergub Jawa Timur No. 43 Tahun 2018 dibawah naungan dinas pendidikan Kab Tuban.

Pada tahun 1985, SLB C Autis Negeri Tuban yang dulu bernama SDLB Negeri Tuban baru memiliki tambahan gedung baru sebanyak 3 dan 1 gedung sebagai rumah dinas para guru yang memiliki jarak antar rumah dengan sekolah jauh, baru pada tahun 1987 memperoleh bantuan gedung

asrama peserta didik dan Tahun 2008 memperoleh tambahan gedung yang saat ini digunakan sebagai kantor kepala sekolah, ruang guru dan ruang tata usaha.

2. Visi dan Misi Lembaga

Di dalam sebuah lembaga pendidikan, tentu pasti akan memiliki visi dan misi yang sudah ditetapkan, visi sendiri adalah suatu rencana yang telah dirancang oleh para pendiri lembaga, istilah visi lebih tepat digambarkan sebagai sebuah cita-cita yang diinginkan terwujud, sedangkan misi direncanakan secara bersama-sama, misi sendiri adalah langkah-langkah atau tahapan yang harus dilalui untuk mewujudkan agar visi yang telah ditetapkan dapat terjadi.

Begitu juga dengan SLB C Autis Negeri Tuban, sekolah luar biasa ini memiliki visi misi yang diharapkan bisa dicapai oleh peserta didiknya.

Berikut merupakan visi dan misi SLB C Autis Negeri Tuban:

Visi

“Terwujudnya peserta didik yang berkarakter profil pelajar pancasila”

Misi

- a. Membiasakan peserta didik untuk beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME dan berakhlak mulia melalui kegiatan keagamaan yang dianutnya di sekolah

- b. Membiasakan peserta didik mandiri dalam segala aspek kehidupan terhadap diri sendiri, keluarga, sekolah dan masyarakat
- c. Membiasakan peserta didik bergotong royong dan bekerjasama dalam kegiatan sekolah, kerja bakti, penghijauan lingkungan, dan menjaga kebersihan lingkungan
- d. Membiasakan peserta didik yang berkebhinekaan global, unggul dalam pengetahuan dasar dan teknologi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi sesuai dengan perkembangan iptek dalam kehidupan sehari-hari
- e. Membiasakan peserta didik beranalar kritis, reflektif, dapat menyalurkan ide dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki
- f. Membiasakan peserta didik yang memiliki karakter dan kompetensi yang kreatif.

3. Jumlah Guru SLB C Autis Negeri Tuban

Ada beberapa guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban, terdiri dari guru laki-laki dan perempuan dengan jumlah 25 orang dengan kualifikasi sebagai lulusan sarjana pendidikan luar biasa. Rata-rata usia para guru SLB berkisar sekitar 22-50 tahun.

Table 4. 1 Jumlah Guru SLB C Autis Negeri Tuban

No	Nama Guru	Jabatan
1.	Suwignyo, S.Pd	Kepala Sekolah
2.	Alfi Syahrin Umami, S.Pd	Guru
3.	Hari Sucahyo, S.Pd	Guru
4.	Nur Ahma, S.Pd, Gr	Guru
5.	Indra Setyaningsih, S.Pd	Guru
6.	Sri Eriyanti, S.Pd	Guru
7.	Moh. Fatkan, S.Pd	Guru
8.	Sri Purbaningsih, S.Pd	Guru
9.	Wiwik Idayati, S.Pd	Guru
10.	Fitriania Agustina Nilasari, S.Pd	Guru
11.	Lestari Wahyuningtyas, S.Pd	Guru

No	Nama Guru	Jabatan
12.	Dewi Felina Mart Diana, S.Pd	Guru
13.	Muannifah Noor Faradila, S.Pd	Guru
14.	Sulistiyowati, S.Pd	Guru
15.	Dwi Prasetyawati, S.Pd	Guru
16.	Elyta Mardhiana, S.Pd	Guru
17.	Endang Wahyuni, S.Pd	Guru
18.	Amilia Dewanti, S.Pd	Guru
19.	Hari Budi Wati, S.Pd	Guru
20.	Septian Prima Wicaksana, S.M	Tenaga Administrasi

4. Fasilitas Lembaga

Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban, memiliki berbagai fasilitas yang memadai dan lengkap sebagai sarana dan prasarana untuk belajar bagi peserta didik. Mulai dari area lapangan yang luas, area outbound yang menarik dengan berbagai jenis, ruang kelas, serta greenhouse yang terawat sebagai tempat menanam aneka tumbuhan hias dan obat, dll.

Semua fasilitas yang ada di SLB C Autis Negeri Tuban dapat digunakan dengan baik dan sesuai dengan manfaatnya. Berikut merupakan ringkasan fasilitas yang sudah dijabarkan dalam tabel antara lain:

Table 4. 2 Fasilitas Lembaga

No	Fasilitas Sekolah	Kegunaan
1.	Ruang Kelas	Sebagai sarana belajar mengajar dimana kelas dalam keadaan yang nyaman dan lengkap
2.	Arena out bond jembatan dan tali	Sebagai sarana yang digunakan untuk melatih motorik peserta didik
3.	Arena out bond titian dan	Sebagai sarana melatih

No	Fasilitas Sekolah	Kegunaan
	terowongan ban	keseimbangan dan kreatifitas peserta didik
4.	Ruang perpustakaan	Sebagai tempat baca buku peserta didik
5.	Aula terbuka	Sebagai tempat belajar mengajar diluar kelas agar pembelajaran menjadi menyenangkan
6.	Pojok literasi dan numerasi	sebagai sarana berdiskusi, berbincang, berkumpul, dan bersosialisasi antar peserta didik dan guru
7.	Lapangan bola	Sebagai tempat senam yang diadakan setiap seminggu sekali
8.	Ruang seni dan uks	Digunakan untuk tempat kesenian dan uks tempat kesehatan peserta didik

No	Fasilitas Sekolah	Kegunaan
9.	Green house	Sebagai sarana peserta didik ununtuk belajar menanam serta memelihara tanaman hias maupun tanamn obat
10.	Asrama	Sebagai tempat tinggal peserta didik yang tidak memungkinkan untuk pulang pergi ke sekolah dikarenakan jarak sekolah ke rumah yang jauh
11.	Toilet	Fasilitas umum
12.	Ruang guru	Tempat berkumpulnya guru
13.	Ruang dinas guru	Fasilitas untuk guru

5. Deskripsi Informan

Penelitian dilakukan di SLB C Autis Negeri Tuban pada tanggal 02 januari – 19 mei 2023. dimana penelitian dilakukan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi, pada awal penelitian peneliti menyetorkan surat penelitian kepada kepala sekolah terlebih dahulu pada tanggal 03 mei dan meminta izin perihal waktu untuk melakukan wawancara dan dokumentasi kepada kepala sekolah dan guru SLB C Autis Negeri Tuban pada tanggal 13-19 mei 2023.

Pada proses wawancara terdapat dua narasumber sebagai subjek penelitian guna mendapatkan informasi terkait penelitian yang sedang diteliti, sehingga penelitian ini kemudian dapat dipercaya sumber datanya dan keabsahannya.

Table 4. 3 Deskripsi Informan

No	Informan	Jabatan	Kode
1.	I	Kepala Sekolah	S
2.	II	Guru	E M

Peneliti melaksanakan kegiatan yang dapat diklasifikasikan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Table 4. 4 Pelaksanaan Penelitian di SLB C Autis Negeri Tuban

No	Hari/Tanggal	Kegiatan
1.	Senin, 02 Januari 2023	Melakukan chat via whatsapp untuk memperkenalkan membicarakan diri perihal meminta izin mengenai melaksanakan wawancara penelitian di SLB C Autis Negeri Tuban
2.	Sabtu, 14 Januari 2023	Mengamati serta melihat lihat SLB C Autis Negeri Tuban
3.	Rabu, 03 Mei 2023	Menyetorkan surat penelitian ke SLB C Autis Negeri Tuban
4.	Sabtu, 13 Mei 2023	Melakukan wawancara dengan Bapak (S) selaku kepala sekolah
5.	Jum'at, 19 Mei 2023	Melakukan wawancara dengan Ibu EM

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan hasil jawaban dari penelitian yang berisikan pembahasan terkait wawancara yang berada dalam fokus penelitian yang peneliti teliti yakni “Strategi kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban”.

Berikut adalah pemaparan hasil penelitian yang dilakukan:

1. Faktor-faktor penyebab stres kerja pada guru SLB C Autis Negeri Tuban

Ada banyak faktor-faktor yang dapat mengakibatkan stres kerja bagi guru SLB C Autis Negeri Tuban. Dimana faktor-faktor ini dapat menghambat dan mempengaruhi kinerja para guru. Faktor-faktor ini juga yang menjadi penyebab dari timbulnya stres kerja pada guru SLB, oleh karena itu dengan mengetahui faktor-faktor terjadinya stres kerja guru kepala sekolah dapat menentukan strategi dan langkah seperti apa yang akan diambil.

Seperti yang dikatakan oleh salah satu narasumber guru SLB C Autis Negeri Tuban Bu Didin ada beberapa faktor yang menjadi sebab terjadinya stres kerja pada guru yakni:

“faktor yang pertama itu bisa dari diri sendiri, terkadang guru juga mengalami naik turun mood dikarenakan entah masalah dari luar (eksternal),

Yang kedua adalah tuntutan kerja diluar jobdesk guru seperti saya juga merangkap pekerjaan menjadi bendahara komite yaitu membuat laporan mengenai pembukuan komite saya juga menjadi anggota penyusunan kurikulum,

Yang ketiga adalah ketika memiliki jadwal yang berbenturan dengan jadwal lain yang terkadang membuat saya sedikit kewalahan

Yang terakhir adalah masalah dengan keluarga peserta didik yang terkadang sedikit bersinggungan dengan guru karena perbedaan pendapat dan keterbatasan keluarga dalam memahami ABK yang mungkin mengakibatkan guru menjadi berusaha keras untuk menasehati dan membritahukan kepada keluarga ABK agar memahami anak mereka sendiri,

Seperti contoh ketika ia di sekolah sudah diberi materi jika keluarga dapat meneruskan materi dan belajar dirumah maka guru akan dapat meneruskan materi selanjutnya dengan mudah namun jika sebaliknya maka akan sulit bagi guru karena tidak adanya dukungan dari keluarga³³

Dari pernyataan Bu Didin selaku Bu Guru SLB C Autis Negeri Tuban diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada guru SLB C Autis Negeri Tuban yang dimana stres kerja merupakan suatu masalah yang harus ditangani dengan tepat, stres kerja dapat berakibat serius jika tidak segera diberikan solusi dan ditindak lanjuti, stres kerja sendiri dapat menghambat proses ide atau pikiran yang harus dikeluarkan guru dalam memberikan materi dan mendidik peserta didik, dan tentu hal ini sangatlah berdampak pada proses belajar mengajar di sekolah.

Faktor-faktor stres kerja meliputi:

- a. Masalah dari dalam diri sendiri
- b. Tuntutan kerja tinggi diluar jobdesk sebagai guru
- c. Waktu yang berbenturan dengan jadwal lain

³³ Wawancara dengan Ibu Didin (Selaku Bu Guru SLB) di SLB C Autis Negeri Tuban

d. Faktor dari orang tua atau keluarga peserta didik

2. Strategi Kepala sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru SLB C Autis Negeri Tuban

Sebagai seorang kepala sekolah memang selalu dituntut untuk terus mengembangkan berbagai cara dan strategi agar guru yang berada dalam arahnya mengerti dan paham akan tujuan kearah mana kepala sekolah dapat membawa perubahan bagi sekolah.

Strategi kepala sekolah disini merupakan metode yang diambil kepala sekolah untuk memperbaiki atau perencanaan yang direncanakan untuk mengatasi suatu masalah yang tengah terjadi didalam sekolah. Sebagai seorang kepala sekolah haruslah sigap ketika dihadapkan oleh suatu masalah, agar masalah tersebut tidak berlarut-larut dan menjadi panjang. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah stres kerja yang dapat dialami oleh guru SLB. Oleh karena itu peneliti menanyakan strategi seperti apa yang dilakukan oleh kepala sekolah SLB C autis Negeri Tuban.

Berikut merupakan pemaparan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah (Bapak Suwignyo) SLB C Autis Negeri Tuban mengenai strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja yang terjadi pada guru di SLB C Autis Negeri Tuban.

“Yang pertama kita sering mengadakan pertemuan-pertemuan semacam penilaian diri bila terjadi sebuah permasalahan baik didalam maupun diluar kelas istilah musyawarah bersama,

Yang kedua kita memberikan motivasi kepada orang tua atau keluarga peserta didik untuk turut membantu para guru ketika berada di rumah untuk melanjutkan pelajaran materi yang sudah diberikan guru disekolah agar ketika besok masuk sekolah para guru tidak terlalu kesulitan kembali dalam mengajar dan mendidik peserta didik,

Yang ketiga kita melakukan sharing antar guru agar saling membantu satu sama lain dalam memecahkan masalah seperti ketika guru A pernah mengalami masalah yang sama dengan guru B, guru A bisa membantu menjelaskan cara mengatasi masalah tersebut (saling memberikan solusi permasalahan)³⁴

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah, peneliti dapat mengetahui bahwa ada banyak strategi yang beliau ambil untuk dapat meminimalisir terjadinya stres kerja pada guru yang berada didalam bimbingannya. Menurut hasil pengamatan peneliti langkah yang beliau ambil sudah efektif diterapkan kepada para guru. Oleh karenanya para guru yang mengalami stres kerja di SLB C Autis Negeri Tuban tergolong kedalam stres kerja yang ringan.

Bapak suwignyo juga mengatakan bahwa stres kerja yang terjadi pada guru SLB di SLB C Autis Negeri Tuban jarang ada yang mengalami stres kerja apalagi stres kerja yang berat, para guru SLB terlihat lebih tenang dan merasa senang untuk mengajar para peserta didik ABK.

Didalam sebuah pengelolaan tentu akan selalu ada pengarahan serta pengontrolan didalamnya, agar apa yang sudah diupayakan oleh

³⁴ Wawancara dengan Bapak Suwignyo (Selaku Kepala Sekolah) SLB C Autis Negeri Tuban

kepala sekolah tidak akan menjadi sia-sia dan akan terus bisa berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan dan ditetapkan. Oleh karena itu peneliti juga turut menemukan ada beberapa strategi kepala sekolah dalam mengarahkan serta mengontrol stres kerja pada guru SLB C Autis Negeri Tuban yakni sebagai berikut:

Sebagai kepala sekolah, patutlah dapat mengarahkan dan membimbing guru secara efektif sesuai kepada para guru agar mereka dapat mengontrol stres kerja yang dapat kapan saja terjadi pada diri guru. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber pengarah dimana para guru akan patuh pada setiap apa yang dikatakan kepala sekolah demi kemajuan bersama. Oleh karena itu sebagai kepala sekolah sudah seharusnya dapat memberikan solusi disetiap permasalahan yang dihadapi guru tak terkecuali masalah stres kerja.

Bapak suwignyo selaku kepala sekolah telah menentukan beberapa langkah untuk mengarahkan serta mengontrol stres kerja pada guru apabila guru SLB mengalaminya, Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah juga telah menentukan langkah yang serius sebagai upaya pengelolaan agar stres kerja yang terjadi menjadi masalah yang bisa diatasi dan di control dengan mudah.

Seperti yang ditegaskan Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban bahwasanya beliau mengambil sebuah

langkah yang beliau terapkan untuk mengarahkan dan mengontrol para guru agar untuk dapat mengatasi stres kerja guru di sekolah yang dipimpinnya, berikut pemaparan beliau dalam wawancara dengan peneliti:

“Dalam mengarahkan guru agar para guru tidak mengalami stres kerja adalah, guru disini kita tuntut untuk selalu mengembangkan inovasi yang mereka punya, seorang guru tidak boleh diam saja guru harus selalu bisa menggerakkan dan berinovasi mengenai pembelajaran apa yang ingin diterapkan kepada anak didiknya, kita juga memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat menyalurkan ide-ide dan bakatnya.

Karena secara tidak langsung guru-guru dapat mengekspresikan dirinya jadi guru tidak merasa bosan dan monoton mengajar saja, kita juga menerapkan pembelajaran berdiferensiasi yakni pembelajaran dengan metode bermain seperti bermain out bound diluar kelas agar peserta didik maupun guru merasa tidak jenuh hanya belajar materi saja”³⁵

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa ada banyak langkah yang diterapkan oleh Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah SLB C Autis Negeri tuban dalam mengarahkan atau mengontrol serta

meminimalisir terjadinya stres kerja pada guru, berikut kesimpulannya:

- a. Memberikan ruang kepada guru untuk menuangkan ide-ide atau pemikiran mereka mengenai pembelajaran agar guru dapat menentukan metode apa yang diambil untuk mengajarkan materi pada peserta didiknya

³⁵ Wawancara dengan Bapak Suwignyo (Selaku Kepala Sekolah) SLB C Autis Negeri Tuban

- b. Memberikan ruang untuk menyalurkan bakat dan minat guru melalui mengikutkan para guru dengan lomba – lomba dan sekaligus memberikan tempat untuk guru berrefreshing dan bersosialisasi dengan guru di sekolah lain
- c. Menerapkan pembelajaran berdiferensiasi yakni pembelajaran dengan diselingi bermain di sela sela materi.

Menurut pemateri langkah yang sudah diambil oleh Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah sudah tepat, mengingat bahwa benar seorang guru SLB harus diberikan wadah tersendiri untuk meningkatkan kualitas diri mereka, tempat menuangkan ide pemikiran mereka, serta tempat yang dapat menampung dan mengembangkan bakat minat mereka.

Jika seorang guru SLB telah difasilitasi untuk mengembangkan dirinya tentu guru SLB akan merasa bahwa ide-ide mereka bisa dikeluarkan dengan mudah dan tidak menjadi beban pikiran saja, seorang guru yang lebih diapresiasi tindakan dan pemikirannya akan jauh lebih bahagia, hal ini jugalah yang dapat mengurangi stres kerja yang terjadi pada guru SLB.

Terlebih lagi pembelajaran dengan cara bermain dirasa cukup efektif dilakukan, para peserta didik merasa bisa berkonstrasi kembali selepas bermain bersama para guru SLB, tentu hal ini juga dapat meningkatkan kualitas belajar mereka dikelas nantinya.

Dalam hal ini juga Bu Didin selaku guru ikut menambahkan kiat-kiat atau cara guru mengatasi atau mengelola jika terjadi stres kerja pada guru berikut penuturan beliau dalam wawancara:

“Ketika saya sedang mengalami stres kerja sebenarnya obat dari stres kerja itu sendiri adalah bertemu dengan peserta didik saya, saya merasa sangat senang dan happy melihat mereka namun jika stres saya lumayan tinggi frekuensinya disitu pikiran saya stuck ide-ide belajar yang seharusnya bisa saya keluarkan dengan mudah menjadi tidak ada dan hilang jika sudah seperti itu saya akan memberikan pelajaran berupa bercerita, saya persilahkan semua peserta didik saya untuk bercerita mengenai apapun tentang dirinya secara bergantian, lalu yang kedua saya akan melakukan hobby seperti membaca novel,

Berita dan melakukan apa saja yang saya sukai agar mood saya kembali membaik, terkadang juga kita tim guru melakukan perjalanan keluar jika jam pelajaran sekolah telah selesai entah itu sekedar berjalan-jalan, makan bersama intinya melakukan kesenangan bersama para guru-guru lainnya, makanya saya bersyukur memiliki tim kerja dan guru yang kompak dan juga memiliki kepala sekolah yang sangat mengayomi serta menjaga kami”³⁶

Menurut pemaparan beliau cara efektif untuk mengelola stres kerja adalah dengan menyenangkan diri sendiri melakukan hal yang disukai atau sekedar berlibut untuk melepas beban yang ditanggung.

Namun yang peneliti kagum disini justru obat dari stres kerja para guru adalah bertemu dengan peserta didik mereka, peneliti bisa menyimpulkan bahwa bagaimanapun dan seberat apapun beban dan tanggung jawab yang dibawa oleh guru, guru tidak pernah merasa keberatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

³⁶ Wawancara dengan Bu Didin (Selaku Bu Guru SLB) di SLB C Autis Negeri Tuban

3. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja pada guru SLB C Autis Negeri Tuban

Ada beberapa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah di dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban, kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan serta penerapan strategi pengelolaan yang telah kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban lakukan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah didalam wawancara berikut ini:

Faktor pendukung adalah faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi yang dimana fungsinya menjadi lebih baik atau berubah kearah kemajuan, Adapun faktor pendukungnya adalah:

“Guru – guru mau diajak untuk melakukan evaluasi diri sebagai bentuk upaya untuk mengetahui kelemahan serta kelebihan masing-masing, banyak guru yang mudah memahami perubahan-perubahan dimana mereka mau belajar dan lebih ingin meningkatkan kinerja mereka, lalu kita juga mengadakan pertemuan komite dengan orang tua peserta didik untuk membahas mengenai ABK mereka dan lingkungan sekolah saat hal ini dilakukan para komite dan orang tua datang dan mau saling bekerja sama”³⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah ada beberapa faktor pendukung yang menjadi lancarnya pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja di SLB C Autis Negeri Tuban.

³⁷ Wawancara dengan Bapak Suwignyo Selaku Kepala Sekolah SLB C Autis Negeri Tuban

Selain adanya faktor pendukung, tentu juga memiliki faktor penghambat, faktor penghambat sendiri merupakan faktor yang menyebabkan terhambatnya atau gangguan didalam pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban, Adapun faktor penghambatnya adalah:

“Yang pertama itu adalah ketika kita melakukan pertemuan dan sharing antar guru sebagai bentuk meringankan beban stres kerja, ada guru yang tidak mau bertanya dan memberikan masukan akan tetapi dibelakang guru tersebut mengeluh dengan tuntutan kerja, lalu sebagian guru kurang memahami IT yang dimana ketika kita menerapkan pembelajaran yang memudahkan guru agar stres kerja tidak terjadi karena beban yang banyak, namun terkadang ada guru yang kurang dalam memahami IT yang akibatnya justru membuat guru malah mengalami stres kerja”³⁸.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suwignyo selaku kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban, peneliti menemukan beberapa faktor penghambat kepala sekolah di dalam melaksanakan strategi sebagai upaya mengelola stres kerja guru SLB yakni: guru terkadang tidak mau bertanya dan sekedar memberikan masukan kritikan, kurangnya sebagian guru didalam memahami IT.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai hasil temuan penelitian adalah menjabarkan hasil analisis data yang telah peneliti peroleh dari hasil wawancara dan dokumentasi sesuai dengan deskripsi yang telah peneliti jelaskan serta yang

³⁸ Wawancara dengan Bapak Suwignyo Selaku Kepala Sekolah SLB C Autis Negeri Tuban

telah peneliti tulis diatas. Berikut merupakan hasil analisis temuan yang telah peneliti jabarkan:

1. Faktor-faktor penyebab stres kerja guru di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan tentang “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Di SLB C Autis Negeri Tuban” dapat dijabarkan sebagai berikut:

Ada beberapa faktor yang dapat menjadikan stres kerja pada guru SLB, faktor-faktor inilah yang dapat menimbulkan permasalahan yang cukup serius hal ini tentu sangat menyulitkan guru, namun disisi lain menjadi guru SLB harus dapat mengendalikan keadaan agar dapat terus mengajar peserta didik dikelas³⁹.

Berikut merupakan beberapa faktor terjadinya stres kerja pada guru SLB:

a. Masalah dalam diri sendiri

Sebagai seorang manusia terkadang kita mengalami hari yang buruk atau keadaan yang kurang baik, mempunyai sebuah masalah memang hal yang normal terjadi namun jika masalah tersebut belum menemukan titik terangnya hal itu dapat menjadikan seseorang mengalami stres dan depresi, termasuk juga guru SLB sebagai manusia

³⁹ Sugiarto, Marisdaya, and Karlina, “FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA GURU SD DI YAYASAN SLB PROF. DR. SRI SOEDEWI.”

biasa, mereka juga pasti memiliki masalah pribadi (ektsternal) diluar profesinya sebagai guru SLB entah itu masalah dengan keluarganya, teman atau dengan diri mereka sendiri. Masalah inilah yang menjadi sumber penyebab stres kerja pada guru SLB paling tinggi, guru SLB menjadi kurang bersemangat menjalani pekerjaannya yang terkadang juga mengganggu fokus mereka dalam belajar mengajar di sekolah.

b. Tuntutan diluar jobdesk sebagai guru

Semakin tinggi tuntutan kerja yang dimiliki seorang guru SLB maka kemungkinan stres kerja yang dialami akan meningkat pula, yang dimana hal itu bisa terjadi pada mereka kapan saja, ketika seorang guru SLB dihadapkan oleh sesuatu diluar keahliannya atau dituntut untuk mengambil dua pekerjaan atau lebih mereka dapat saja merasa penat, akibatnya guru merasa sedikit tertekan serta mudah lelah. Seringkali ditemukan beban kerja yang cukup tinggi membuat guru merasa stres untuk membagi waktu, memikirkan banyak pekerjaan sekaligus serta dirasa cukup menguras energi mereka.

c. Waktu yang berbenturan dengan jadwal lain

Jika seorang guru sudah merangkap dua pekerjaan sekaligus, hal yang terjadi sudah dapat dipastikan adalah terbenturnya waktu yang satu dengan yang lainnya, seperti contoh ketika guru memiliki jam mengajar pelajaran lalu tiba tiba harus izin dikarenakan adanya rapat penyusunan kurikulum, maka guru akan merasa bingung serta cemas memilih antara

melanjutnya jam mengajar atau mengikuti rapat penyusunan kurikulum. Hal inilah yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada guru, pemikiran yang terbagi serta waktu yang terkadang tidak sesuai dengan jadwal awal membuat guru merasa sedikit tertekan.

d. Faktor dari orang tua atau keluarga peserta didik

Sebagai seorang guru SLB tentu ingin melakukan yang terbaik kepada para peserta didiknya, mereka akan mengatur, mengarahkan, membimbing, memberitahu, serta mengajarkan materi pelajaran dan materi kehidupan bersosialisasi untuk sehari-hari agar para peserta didik mampu melakukan pekerjaan pribadi secara mandiri setiap harinya, namun terkadang karena suatu hal guru dan orang tua saling bertolak belakang, orang tua yang kurang memahami tentang kebutuhan ABK karena keterbatasan yang mereka miliki menjadi permasalahan yang sering terjadi.

Perbedaan pendapat antara guru SLB juga dapat menjadi sumber masalah, terutama masalah mengenai stres kerja yang terjadi pada guru SLB, guru SLB harus menasehati dan mengarahkan para orang tua agar mau sama-sama belajar memahami ABK. Namun hal ini cukup sulit dilakukan lantaran banyak sekali faktor penghambatnya, orang tua ABK yang terkendala biaya misalnya tidak bisa memeriksakan kondisi ABK mereka, ketika guru SLB memberitahukan kepada mereka, para orang

tua seringkali bersinggungan dan berdebat, hal ini tentu menjadi penyebab stres kerja pada guru SLB.

Lalu dikarenakan peneliti telah mendapatkan informasi mengenai faktor penyebab stres kerja pada guru SLB C Autis Negeri Tuban, maka peneliti juga menemukan beberapa gejala stres kerja yang terjadi, terdapat beberapa gejala yang terlihat bahwa guru SLB terindikator *mengalami stres kerja seperti mudah marah, emosi mood yang naik turun, mudah lelah, serta merasa tertekan serta merasa tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan*, benar hal ini selaras dengan teori menurut Yuhono yakni ketika stres kerja melanda seseorang, seseorang akan cenderung mudah marah, merasa tertekan, sedih dan merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Dari penjelasan diatas peneliti menemukan kesimpulan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja pada guru ada berbagai macam contohnya, mulai dari faktor internal hingga faktor eksternal. Penyebab stres kerja guru SLB memang bisa datang dari mana saja, namun yang peneliti tulis merupakan penyebab yang paling sering mengakibatkan stres kerja pada guru SLB. Lalu terdapat beberapa gejala stres kerja yang terlihat pada guru SLB C Autis Negeri Tuban dimana stres kerja yang terjadi masih ke dalam bentuk stres kerja yang ringan, yang gejalanya akan mudah hilang hanya dalam beberapa hari saja.

2. Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban, peneliti menemukan ada beberapa strategi atau langkah yang kepala sekolah lakukan dalam mengelola stres kerja yang terjadi pada guru SLB. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dikatakan cukup berhasil mengingat bahwa peneliti mendapatkan informasi dan yang peneliti amati bahwa stres kerja yang dialami oleh guru SLB C Autis Negeri Tuban dikategorikan sebagai stres kerja ringan.

Dalam hal ini mengelola stres kerja guru juga merupakan tugas sebagai kepala sekolah demi upaya untuk meningkatkan keprofesionalisme guru SLB dari segi pendidikan seperti yang tertuang pada Undang-Undang Pemerintahan PP RI No, 72 Tahun 1999 Mengenai pendidikan luar biasa Pasal 20 Ayat 2 yakni tenaga kependidikan pada satuan pendidikan luar biasa merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa⁴⁰.

Berikut peneliti jabarkan mengenai strategi atau langkah yang kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban ambil dalam pengelolaan stres kerja guru SLB:

⁴⁰ Sriana Septiawati and Faraiga Mayanda, "STRATEGI COPING DAN KELELAHAN EMOSIONAL GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB)" (n.d.).

a. Mengadakan pertemuan penilaian diri

Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah agar para guru dapat saling bermusyawarah bersama, menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi baik diluar maupun didalam kelas, kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban telah memberlakukan strategi ini dan bisa dikatakan bahwa langkah yang telah diambil cukup berdampak positif bagi para guru SLB. Para guru SLB menjadi saling terbuka mengenai permasalahan yang mereka hadapi, saling introspeksi diri serta sebagai ajang para guru SLB untuk saling meningkatkan kualitas diri masing-masing.

Penilaian diri juga berguna sebagai evaluasi akhir diri pada guru SLB, guru akan mengetahui letak kesalahan, masalah dan bagaimana cara menanggulangnya agar kesalahan serta masalah tersebut tidak dapat terulang kembali, evaluasi diri juga penting dilakukan sebagai bahan refleksi dan tentunya menjadi pedoman untuk peningkatan kualitas sebagai guru SLB, menjadi tolak ukur perbaikan kinerja, serta menjadi bahan pengembangan diri guru SLB.

b. Memberikan motivasi kepada guru dan orang tua

Sebagai seorang motivator, kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban memiliki tugas untuk mendorong para guru kearah yang lebih maju, menasehati serta memotivasi agar para guru dapat lebih bersemangat dalam menjalankan amanah yang diberikan kepada mereka. Di dalam hal ini kepala sekolah yang memiliki peran sebagai motivator

menerapkan hal ini kepada para guru SLB, kepaaa sekolah SLB C Autis Negeri Tuban telah berusaha memberikan yang terbaik kepada para guru SLB,

Seperti contohnya ketika ada kegiatan pelatihan guru kepala sekolah akan ikut turut serta mendampingi guru untuk mengerjakan tugas mereka hingga selesai, mengantar dan memastikan guru pulang dengan selamat sampai rumah saat jam lembur yang mengharuskan guru pulang lebih telat dari jam biasanya, mengayomi para guru SLB dan tidak memberatkan beban guru bahkan para guru mengatakan kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban, merupakan kepala sekolah yang sangat baik dan berdedikasi dalam menjaga dan membantu para guru SLB C Autis Negeri Tuban.

Untuk orang tua peserta didik kepala sekolah telah menerapkan strategi berupa mengingatkan kepada mereka bahwa memang tidak mudah menjadi orang tua anak berkebutuhan khusus, namun bukan berarti mereka harus menyerah justru dengan itu para orang tua harus bisa menyesuaikan, memahami dan mau belajar lebih dalam lagi mengenai kondisi ABK mereka. Kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban juga selalu mengingatkan kepada para orang tua untuk turut membantu para guru SLB ketika berada didalam rumah dengan belajar mandiri serta melanjutkan materi yang diajarkan sewaktu di sekolah.

Hal itu dapat memperingan tugas guru SLB dan guru akan dapat melanjutkan mengajarkan materi lainnya. Kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban menjadi motivator sekaligus penengah antara guru SLB dan Orang tua ABK, memberikan dukungan serta pengarahan tidak hanya pada satu pihak melainkan kepada semua elemen yang terlibat ke dalam pembelajaran untuk kemajuan peserta didik.

c. Sharing antar guru

Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban selanjutnya adalah, melakukan sharing bersama antar guru SLB satu dengan yang lainnya, saling mengerti serta saling memberikan solusi permasalahan secara bersama-sama, sharing ini juga bertujuan agar para guru SLB menjadi lebih akrab dan bisa sama-sama menemukan titik jalan keluar dari setiap permasalahan yang terjadi. Sharing juga dapat meningkatkan dopamin kebahagiaan dan menekan stres kerja karena guru SLB merasa senang bisa berbagi cerita dan saling bertukar pikiran satu sama lainnya.

Hal ini tentu saja sangat bermanfaat dilakukan mengingat sharing antar guru dapat membangun interaksi dan meningkatkan komunikasi yang baik antar sesama guru SLB, guru SLB akan lebih mudah memahami satu sama lainnya, tali kekeluargaan akan semakin erat terjalin, yang dimana guru SLB akan merasa akrab, memiliki teman bertukar pikiran yang bisa menjadikan stres kerja mereda dikarenakan

guru SLB dapat mengutarakan masalah dan stres yang sedang dialaminya.

Dari penjelasan yang telah dijelaskan tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban sudah menerapkan strategi sebagai upaya dalam mengelola stres kerja dan telah sesuai dengan apa yang guru SLB butuhkan dalam mengelola stres kerja guru SLB di SLB C Autis Negeri Tuban hal ini selaras dengan teori menurut Sri Wahyuni bahwa strategi merupakan sesuatu yang direncanakan, dirancang dan dibuat untuk mempermudah dan menyelesaikan sebuah permasalahan yang menyetarkan SDM didalam sebuah lembaga.

Terbukti dari hasil pengamatan, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan di SLB C Autis Negeri Tuban serta hasil wawancara dengan salah satu guru SLB, mengatakan bahwa guru SLB walaupun memang ada beberapa hal yang dapat menyebabkan stres kerja akan tetapi itu tidak terlalu menghambat pekerjaannya, kepala sekolah telah cukup mampu melerai masalah stres kerja serta mampu mengelola stres kerja yang terjadi pada guru SLB.

Di dalam sebuah pengelolaan pastinya terdapat pengarahan dan pengontrolan sebagai bentuk pengelolaan yang baik, maka dari itu peneliti turut menambahkan beberapa strategi kepala sekolah untuk

mengarahkan serta mengontrol stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban.

Sebagai kepala sekolah yang menyelenggarakan pendidikan, pembinaan, bimbingan serta pendayagunaan sekolah, kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban juga berperan memberikan pengarahan tak terkecuali arahan mengenai stres kerja yang terkadang terjadi pada guru SLB.

Berdasarkan hal itu peneliti menjabarkan cara kepala sekolah melakukan sebuah upaya dalam mengarahkan serta mengontrol stres kerja para guru SLB di SLB C Autis Negeri Tuban adalah sebagai berikut:

a. Memberikan Ruang untuk guru

Sebagai seorang guru memang dituntut untuk selalu memberikan inovasi baru agar pembelajaran menjadi menyenangkan agar tidak monoton, oleh karena itu sebagai kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban memberikan wadah bagi guru SLB untuk dapat menyalurkan ide pemikiran mereka dengan perasaan yang nyaman dan terbuka, hal ini tentu saja dapat mengurangi stres kerja pada guru SLB, guru SLB akan merasa diperhatikan dan merasa di apresiasi tentang ide pemikirannya.

b. Memberikan tempat untuk berkreasi

Setiap guru pasti memiliki bakat dan minat yang mereka sukai, guru SLB merasa senang jika bakat dan minat mereka dapat tersalurkan

dengan baik maka kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban memberikan kesempatan bagi para guru SLB untuk turut serta mengikuti ajang perlombaan dimana dengan mengikuti kegiatan tersebut guru bisa saling bersosialisasi dengan guru SLB lain, yang dimana hal itu akan berdampak baik pada kesehatan mental serta dapat meningkatkan kemampuan mereka berkomunikasi dan berinteraksi antar sesama guru.

c. Menerapkan pembelajaran berdiferensiasi

Pembelajaran berdiferensiasi adalah pembelajaran yang memberikan keleluasaan pada peserta didik untuk meningkatkan potensi yang sesuai dengan dirinya agar peserta didik memiliki kesiapan dalam hal belajar di kelas, setiap guru SLB pasti memiliki metode yang mereka pilih untuk memenuhi kebutuhan setiap peserta didik mereka, terlebih lagi guru SLB yang dimana setiap kebutuhan para peserta didik jelas berbeda dan para guru SLB dituntut untuk mengerti dan paham kebutuhan masing-masing peserta didik SLB tersebut.

Oleh karena itu kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban memilih menerapkan pembelajaran berdiferensiasi agar memudahkan para guru SLB dalam menerapkan metode apa yang ingin mereka terapkan saat mengajar peserta didik mereka.

Kepala sekolah juga menerapkan pembelajaran belajar sambil bermain, dikarenakan terkadang para peserta didik merasa jenuh dan

kehilangan minat untuk belajar di kelas, mereka akan menjadi sedikit lelah dan pada akhirnya membuyarkan fokus mereka dalam belajar.

Dengan memanfaatkan area lingkungan sekitar seperti area out bound, area green house dan aula terbuka peserta didik dan guru dapat melakukan pelajaran outdoor. Pembelajaran sambil bermain ini juga tidak hanya sekedar bermain, seperti contohnya area out bound dirancang untuk dapat digunakan sebagai tempat melatih otot motorik, keseimbangan tubuh, keaktifan, serta kreatifitas peserta didik, lalu area green house digunakan untuk belajar menanam berbagai tanaman, peserta didik diajarkan untuk bercocok tanam dan menjaga kebersihan lingkungan sekitar.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti tarik garis kesimpulannya bahwa kepala sekolah sudah menerapkan berbagai langkah dalam mngelola stres kerja yang mana di dalam mengelola pasti terdapat (pengarahan dan pengontrolan) yang dimana hal itu dilakukan untuk mengarahkan serta mengontrol stres kerja para guru SLB dibawah naungan kepemimpinannya. Seperti memberikan ruang dan kesempatan guru untuk menyalurkan ide, bakat dan minatnya serta menerapkan pembelajaran berdiferensiasi⁴¹.

Hal ini selaras dengan teori menurut John F. Mee bahwa pengelolaan yang baik adalah pengelolaan yang harus ada sebuah plan

⁴¹ Alamia Haque Insani and Kukuh Munandar, "Studi Literatur: Pentingnya Pembelajaran Berdiferensiasi di Era Kurikulum Merdeka untuk Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik," *ScienceEdu* 6, no. 1 (June 8, 2023): 6.

terlebih dahulu, memberikan arahan, motivasi serta pengontrolan dan hal itu sudah dilakukan oleh kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban. Strategi dan langkah yang telah diterapkan kepala sekolah SLB C Autis Negeri Tuban juga dapat terealisasi dengan baik dan diterima oleh para guru SLB, terbukti dari hasil wawancara dan dokumentasi serta pengamatan yang peneliti lakukan, para guru SLB dapat meraih banyak sekali penghargaan, dan memenangkan perlombaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti dengan kepala sekolah, peneliti juga turut mengetahui dan menemukan data informasi penelitian yang terhubung dengan data dari hasil penelitian diatas bahwa ada beberapa kiat-kiat guru SLB dalam menangani stres kerja yang terkadang mereka alami dengan cara sebagai berikut:

a. Bertemu dengan peserta didik

Menurut penuturan salah satu guru SLB C Autis Negeri Tuban, guru malah merasa senang apabila bisa bertemu dan mengajar para peserta didiknya, ketika guru merasa stres karena beban pekerjaan yang dirasa cukup berat maka salah satu cara untuk menghilangkan stres kerja tersebut adalah dengan melihat dan bertatap muka dengan peserta didiknya. berbaur dan saling berinteraksi dengan peserta didik membuat guru SLB lebih bersemangat untuk mengajarkan materi kepada mereka.

b. Melakukan hobby

Sebagai seorang manusia tentu guru SLB juga memiliki hobby yang mereka sukai, salah satu obat yang cukup menyenangkan untuk dilakukan ketika stres adalah dengan melakukan berbagai macam hal yang disenangi, seperti contohnya (Membaca novel, berita, Hiking dan Camping). Dalam beberapa penelitian juga dijelaskan bahwa dengan melakukan hal yang disenangi dapat menurunkan kadar stres dan membantu mengembalikan mood dan emosi yang berantakan.

c. Melakukan healing dengan guru SLB lainnya

Ketika guru-guru SLB telah selesai mengerjakan tugas mereka yang cukup menguras banyak tenaga, biasanya mereka akan melakukan perjalanan berpergian atau istilah zaman sekarang adalah memberikan “self reward” kepada diri sendiri. Seringkali guru-guru SLB akan jalan-jalan bersama, makan bersama sekedar menghilangkan lelah dan stres kerja. Dengan cara seperti ini para guru SLB C Autis Negeri Tuban dapat meredakan sedikit kelelahan akibat pekerjaannya, dan membantu mereka untuk mengelola stres kerja yang dialami.

Dari pemaparan penelitian yang peneliti temukan dilapangan peneliti menjabarkan setiap guru SLB, tentunya memiliki cara mereka masing-masing dalam mengelola serta meredakan stres kerja yang dialami. Stres kerja memang tidak bisa dihindari namun bukan berarti seseorang yang mengalami stres kerja tidak bisa pulih kembali, stres kerja dapat membaik jika kita dapat mengelolanya dengan benar.

3. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, dapat peneliti temukan bahwa ada beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat di dalam kepala sekolah melakukan serta menerapkan strategi untuk mengelola stres kerja guru SLB, adapun faktor pendukungnya adalah sebagai berikut:

a. Guru – guru melakukan evaluasi diri

Para guru SLB sering dan mau diajak dalam melakukan evaluasi diri, evaluasi diri sendiri dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan diri masing-masing guru SLB, ketika guru SLB mengetahui kelemahan dan kelebihan, guru akan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri mereka dan hal itu dapat menjadi faktor pendukung kepala sekolah dalam melaksanakan pengelolaan stres kerja guru SLB C Autis Negeri Tuban.

b. Guru yang mudah memahami perubahan

Banyak guru SLB yang dengan mudah memahami perubahan yang terjadi dimana hal ini menjadikan mereka mau belajar lebih dalam lagi dalam meningkatkan kinerja mereka, ketika guru SLB dapat dengan mudah memahami berbagai perubahan guru akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kualitas diri mereka seperti contoh ketika stres

kerja terjadi pada diri mereka, guru SLB akan dengan mudah menemukan berbagai cara untuk dapat meredakan stres kerja mereka.

c. Peran guru dan orang tua yang saling bekerja sama

Sebagai bentuk upaya dalam melakukan yang terbaik untuk mengajarkan pembelajaran kepada peserta didik tentu diperlukannya peran antar orang tua dan guru yang harus serasi, jika hubungan antar guru dan orang tua baik maka guru SLB pun akan merasa damai dan tenang, memang terkadang guru dan orang tua saling bersinggungan namun mereka tidak akan sungkan untuk melakukan pertemuan dan bermusyawarah membahas peserta didik ABK serta membahas lingkungan sekolah agar peserta didik ABK dan sekolah menjadi sama-sama berkembang dengan baik.

Dari penjelasan yang telah dijabarkan diatas, dapat peneliti dapatkan bahwasanya faktor pendukung menjadi faktor yang paling berpengaruh kuat didalam pelaksanaan mengelola stres kerja guru SLB C Autis Negeri Tuban, tanpa adanya faktor pendukung baik dari faktor internal dari diri guru sendiri dan eksternal dari luar (orang tua ABK) maka pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru SLB tidak akan berjalan dengan semestinya.

Selain adanya faktor pendukung, tentu tidak akan terlepas dari faktor penghambat yang menjadi sedikit terhambatnya strategi kepala sekolah dalam melakukan tugasnya dalam mengelola stres kerja guru

SLB, adapun faktor penghambat yang akan dijelaskan peneliti sebagai berikut:

a. Guru tidak memberikan masukan

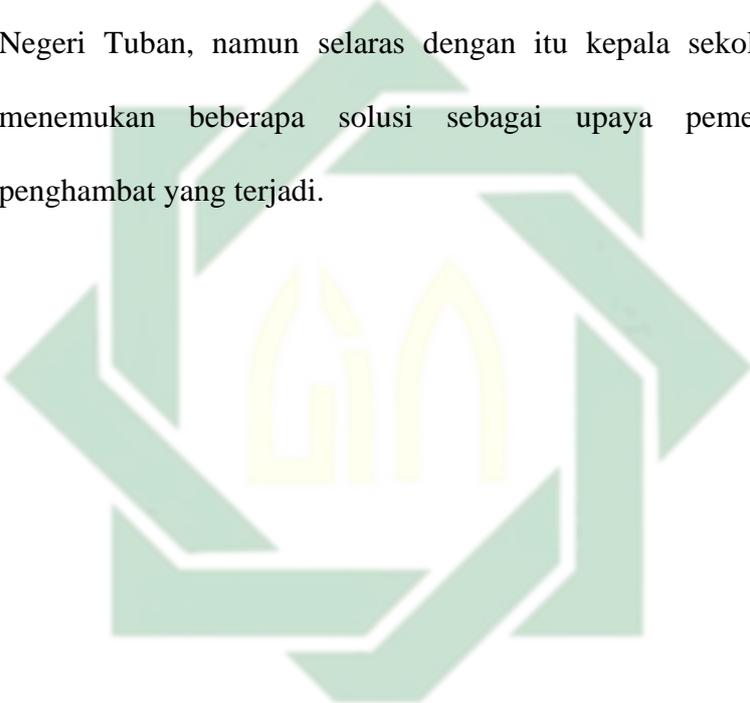
Ketika melakukan pertemuan sebagai bahan refleksi dan sharing agar memperingan masalah terutama masalah stres kerja guru SLB, seringkali ditemukan guru SLB tidak mau bertanya dan memberikan masukan akan tetapi dibelakang guru SLB mengeluh dengan tuntutan kerja yang diberikan, hal ini menyebabkan kebingungan kepala sekolah karena kepala sekolah tidak tau apakah guru tersebut tidak memberikan komentar apapun, kepala sekolah juga menjadi sedikit kesulitan oleh karenanya solusi yang diberikan kepala sekolah adalah melakukan pertemuan evaluasi diri guru SLB masing-masing.

b. kurangnya pemahaman guru mengenai IT

Ada guru yang kurang memahami mengenai IT, ketika kepala sekolah memberikan metode pembelajaran melalui berbagai media agar memudahkan guru SLB untuk melakukan pembelajaran hal itu juga dilakukan kepala sekolah untuk memperingan beban mereka serta meminimalisir stres kerja yang terjadi, namun terkadang ada guru yang kurang memahami akan IT, yang akibatnya justru membuat guru SLB mengalami stres kerja maka dari itu solusi yang diberikan oleh kepala sekolah adalah menerapkan startegi berupa tutor teman kerja untuk membantu rekan guru SLB yang mengalami kurangnya pemahaman IT

lalu kepala sekolah juga melaksanakan pelatihan IHT yakni pelatihan melalui in house training yang bisa diikuti oleh para guru SLB.

Dari hasil penjelasan yang telah peneliti jelaskan diatas, ada beberapa faktor penghambat yang menjadikan terhambatnya penerapan strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban, namun selaras dengan itu kepala sekolah juga telah menemukan beberapa solusi sebagai upaya pemecahan faktor penghambat yang terjadi.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengumpulan pengelolaan serta pelaksanaan analisis terhadap data hasil penelitian tentang “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban”

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor- faktor penyebab stres kerja yang terjadi pada guru SLB di SLB C Autis Negeri Tuban adalah faktor dari diri sendiri, faktor tuntutan diluar jobdesk guru, jadwal kerja yang berbenturan, dan faktor dari luar (eksternal)
2. Strategi kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban dapat peneliti simpulkan kepala sekolah telah menerapkan berbagai strategi yang menurut peneliti, telah dilaksanakan dengan efektif dan berjalan dengan baik. Beberapa strategi yang diterapkan seperti mengadakan pertemuan penilaian diri, kepala sekolah juga bertindak sebagai motivator untuk membimbing, mengarahkan, memberikan nasehat serta semangat kerja kepada para guru SLB dan orang tua ABK, memberikan wadah bagi guru SLB untuk saling sharing bersama-sama.

Adapun cara kepala sekolah mengarahkan dan mengontrol stres kerja guru di SLB C Autis Negeri Tuban menurut peneliti sudah cukup efektif

dilakukan mengingat kepala sekolah mengatakan bahwa stres kerja yang terjadi pada guru SLB tergolong kedalam stres kerja yang ringan, guru merasa enjoy dalam mengajar karena kepala sekolah telah memberikan banyak hal penunjang yang memudahkan para guru SLB untuk menjalankan amanahnya.

Berikut merupakan langkah kepala sekolah dalam mengarahkan dan mengontrol stres kerja guru adalah dengan memberikan ruang dan kesempatan pada guru untuk menyalurkan ide dan bakat minatnya, dan menerapkan pembelajaran berdiferensiasi kepada para guru SLB agar lebih leluasa melakukan pekerjaannya sebagai seorang pengajar.

Lalu salah satu bu guru SLB C Autis Negeri Tuban juga turut memberikan tips pribadi dalam mengelola stres kerja yang terkadang terjadi yakni, bertemu dengan peserta didik dan berbagi cerita dengan mereka, melakukan hal yang disukai seperti hobby, serta melakukan healing dengan sesama guru SLB.

3. ada beberapa faktor pendukung dan penghambat yang terjadi ketika kepala sekolah menerapkan strategi dalam mengelola stres kerja guru SLB yakni, faktor pendukung (guru-guru melakukan evaluasi diri, guru mudah memahami perubahan, peran guru dan orang tua yang mau bekerja sama)

Lalu adapun faktor penghambatnya adalah (guru tidak mau memberikan masukan, dan kurangnya pemahaman mengenai IT) namun selaras dengan itu kepala sekolah turut memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi mengenai faktor penghambat yakni dengan melakukan pengevaluasian diri kepada masing-masing guru SLB dan melakukan training dan pelatihan IT kepada guru SLB.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, peenliti memberikan beberapa saran sebagai bahan masukan terkait “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Di Sekolah Luar Biasa C Autis Negeri Tuban”

Berikut merupakan saran dari peneliti semoga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk pihak terkait:

1. Untuk para kepala sekolah dan juga semua guru SLB C Autis Negeri Tuban peneliti harap agar selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan amanah yang telah diemban, peneliti berharap agar kepala sekolah dan bapak/ibu guru SLB terus melakukan sebuah inovasi, kreasi dan juga terus giat dalam mengasah skill dan bakat yang dimiliki agar peserta didik yang berkebutuhan khusus dapat ditangani dengan baik dan tepat. Peneliti juga berharap agar SLB C Autis Negeri Tuban semakin maju serta dapat menjadi contoh tauladan Sekolah Luar Biasa lainnya.

2. Untuk para orang tua ABK, peneliti berharap agar para orang tua yang memiliki ABK harus lebih aware, paham serta banyak belajar lebih dalam mengerti ABK mereka, mengenali dan memberikan tempat yang tepat kepada ABK akan membantu mereka untuk dapat melakukan kemandirian diri, mengontrol perilaku, serta dapat membantu ABK untuk dapat tumbuh dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitarnya. Menjadi orang tua ABK memang tidak mudah tapi peneliti ingin mereka tau bahwa mereka adalah orang tua pilihan, mereka adalah orang tua yang hebat, peneliti berharap agar para orang tua mau belajar lebih lagi mengenai kondisi ABK mereka dan mau mengerti serta memahami para guru SLB yang mengajar ABK, karena sejatinya guru akan melakukan yang terbaik demi para peserta didiknya mendapatkan pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Azyyati Ridha, Rosidah Zahrah, Putri Nilam Sari, and Nizwardi Azkha. "Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020." *MEDIA KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA* 20, no. 4 (August 1, 2021): 275–282.
- Amin Haris. "Mengelola Stres Di Sekolah." *Jurnal Tarbawy Jurnal Pendidikan Islam* 04 (March 2017).
- Aprini Kumala Sari Lubis. "Pengaruh Efikasi Guru Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Jakarta." Universitas Negeri Jakarta, 2018.
- Arini, Aisyah Puteri, and Airlangga Bramayudha. "Analisis Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Mina Wisata Islami Tour and Travel Haji Umrah Surabaya." *Journal of Islamic Management* 2, no. 1 (January 10, 2022): 25–46.
- Asih Yuli Gusti. *Stres Kerja*. Semarang University Press, 2018.
- Azharuddin. *Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. Vol. 3 No 2. Jurnal Jhafar, 2020.
- Chintya, Yoan. "ANALISIS TUGAS DAN FUNGSI KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PGRI PEKANBARU." *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Dilla Safira. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softskill (Studi Kasus SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh)." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Hardani Widhiastuti. *Mengelola Stres Kerja Pada Pekerjaan Beresiko Tinggi*. Semarang University Press, 2020.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Suwignyo Selaku Kepala Sekolah SLB C Autis Negeri Tuban
- Hasil Wawancara dengan Bu Didin Selaku Kepala Sekolah SLB C Autis Negeri Tuban

- Insani, Alamia Haque, and Kukuh Munandar. "Studi Literatur: Pentingnya Pembelajaran Berdiferensiasi di Era Kurikulum Merdeka untuk Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik." *ScienceEdu* 6, no. 1 (June 8, 2023): 6.
- Ita Dewi Pratiwi. "Gambaran Tingkat Stres Pengajar Di SLB Laniang Kota Makassar, SLB YP3LB Sudiang Dan SLB Reskiani Makassar." Universitas Hasanuddin, 2018.
- Lumban Gaol, Nasib Tua. "Stres Kepala Sekolah: Sumber dan Strategi Coping." *Jurnal Psikologi Udayana* 7, no. 2 (October 31, 2020): 34.
- Lutfiana Nur Sholihatun. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Mi Hidayatul Mubtadiin Jambon Ponorogo)." Institut Agama Islam Negeri Ponorogo,.
- Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat." *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (September 10, 2020): 145–151.
- Munawir Pohan, Muhammad. "KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DAN PEMIMPIN PENDIDIKAN." *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (May 8, 2018): 82.
- Noprika, Mia, Ngadri Yusro, and Sagiman Sagiman. "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (August 10, 2020): 224–243.
- Nur Kholis. *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)*. UINSA Press,
- Pratiwi, Sonia Indah. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SLB HARAPAN BUNDA KOTA DUMAI" (n.d.).
- Rahim, H Abd Rahman, and Enny Radjab. "Manajemen Strategi." *Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar* (2017).
- Rahmawati, Arni Nur. "MANAJEMEN STRES KERJA GURU." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* (2021).
- Rahmi Sri. *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*. Aceh: Lembaga Naskah Aceh Dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018.

- Rijali, Ahmad. "ANALISIS DATA KUALITATIF." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (January 2, 2019): 81.
- . "ANALISIS DATA KUALITATIF." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (January 2, 2019): 81.
- Safitri, Ayu, and Andi Mappincara. "Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah di SMP Negeri." *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 2, no. 2 (December 22, 2021): 205.
- Said, Akhmad. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah." *journal EVALUASI* 2, no. 1 (April 9, 2018): 257.
- Sari, Heni Fitriatna, Ekawarna Ekawarna, and Urip Sulistiyo. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4, no. 1 (January 14, 2022): 1204–1211.
- Savitri, Aini Shifana, Arlanda Nissa Rahma, Ula Waliyah Kultsum, and Prihantini Prihantini. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dalam Pengelolaan Pendidikan pada Satuan Pendidikan." *Aulad: Journal on Early Childhood* 4, no. 3 (February 2, 2022): 329–336.
- Septiawati, Sriana, and Faraiga Mayanda. "STRATEGI COPING DAN KELELAHAN EMOSIONAL GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB)".
- Shabuur, Muhammad Ishak, and Wustari L. Mangundjaya. "Pengelolaan Stres Dan Peningkatan Produktivitas Kerja Selama Work From Home Pada Masa Pandemi COVID-19." *Jurnal Psikologi Udayana* 7, no. 2 (January 18, 2021): 93.
- Siregar, Bunga Faramita. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru SLB Tapanuli Bagian Selatan." *Universitas Medan Area* (2022).
- Sugiarto, Sugiarto, Rara Marisdaya, and Iin Karlina. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA GURU SD DI YAYASAN SLB PROF. DR. SRI SOEDEWI." *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa* 5, no. 3 (September 16, 2019): 104.
- Yulmawati. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sd Negeri 03 Sungayang." *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* 01 (Desember 2016).