

SKRIPSI
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENGELOLA STRES KERJA GURU DI
UPT SMA NEGERI 4 PAREPARE



OLEH

ANINDA TRI UFANI
NIM. 18.1900.031

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE

2023

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENGELOLA STRES KERJA GURU DI
UPT SMA NEGERI 4 PAREPARE**



OLEH

**ANINDA TRI UFANI
NIM:18.1900.031**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd.) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam
Mengelola Stres Kerja Guru di UPT SMA Negeri 4
Parepare

Nama Mahasiswa : Aninda Tri Ufani

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.031

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Tarbiyah
Nomor 2400 Tahun 2021

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama : Drs. Amiruddin Mustam, M.Pd. (.....)

NIP : 19620308 199203 1 001

Pembimbing Pendamping : Dr. Buhaerah, M.Pd. (.....)

NIP : 19801105 200501 1 004

Mengetahui:



PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam
Mengelola Stres Kerja Guru di UPT SMA Negeri 4
Parepare

Nama Mahasiswa : Aninda Tri Ufani

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.031

Fakultas : Tarbiyah

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Tarbiyah
Nomor 2400 Tahun 2021

Tanggal Kelulusan : 23 Februari 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji

Drs. Amiruddin Mustam, M.Pd.	(Ketua)	(.....)
Drs. Buhaerah, M.Pd.	(Sekretaris)	(.....)
Dr. Abd. Halik, M.Pd.I.	(Anggota)	(.....)
Drs. Abdullah Thahir, M.Si.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:



Dr. Zulfah, M.Pd.

NIP. 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. berkat hidayah, taufik, dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda Hj. Nani dan Ayahanda H. Furqan serta Kakak Nurmuhammad tercinta dan Adek Faqih tersayang, dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Drs. Amiruddin Mustam, M.Pd. dan bapak Dr. Buhaerah, M.Pd. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terima kasih.

Selanjutnya, penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Zulfah, M. Pd. sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana Pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Halik, M.Pd.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang senantiasa mmengembangkan jurusan.

4. Bapak Dr. Abd. Halik, M. Pd.I. dan Drs. Abdullah Thahir, M. Si. sebagai Dewan Penguji.
5. Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
6. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare hingga penulisan skripsi ini.
7. Bapak Muhammad Taha Taking, S.Pd, M.Pd. sebagai Kepala Sekolah beserta guru-guru dan staf di UPT SMA Negeri 4 Parepare atas kesediaannya menerima peneliti.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai sebagai kebijakan amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 23 Januari 2023
01 Rajab 1444 H

Penulis



ANINDA TRI UFANI
NIM. 18.1900.031

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Aninda Tri Ufani
NIM : 18.1900.031
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 06 Mei 2000
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola
Stres Kerja Guru di UPT SMA Negeri 4 Parepare.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 23 Januari 2023
01 Rajab 1444 H

Penulis



ANINDA TRI UFANI
NIM. 18.1900.031

ABSTRAK

Aninda Tri Ufani, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di SMAN 4 Parepare* (di bimbing oleh Bapak Amiruddin Mustam dan Bapak Buhaerah)

Bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap bawahan dalam mencapai tujuan organisasi sekolah setiap pemimpin mempunyai berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi pemimpin mungkin memiliki gaya kepemimpinan demokratis atau otokratis. Selain kepemimpinan, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Stres merupakan respon aktif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dua variabel dengan Jenis penelitian lapangan yaitu penelitian yang langsung berhubungan dengan objek penelitian yang diteliti, dan pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.

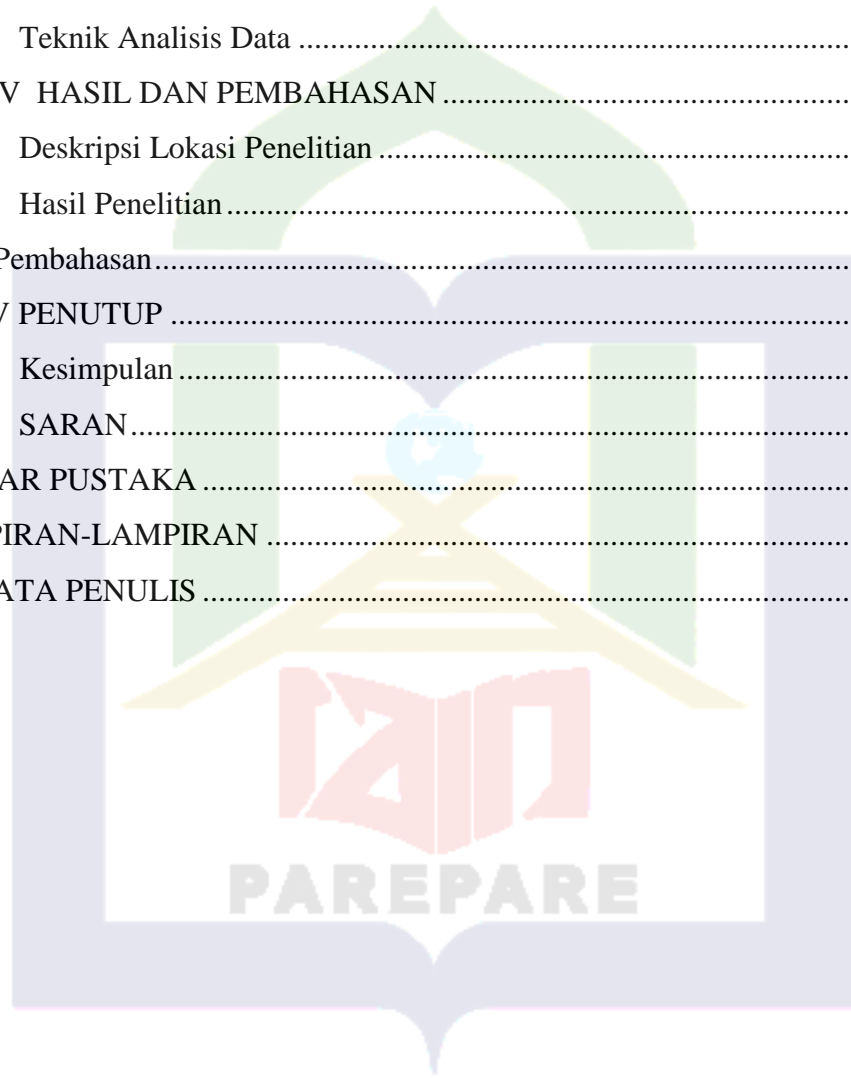
Penelitian yang dilakukan ini memperoleh hasil : 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SMAN 4 Parepare sejauh ini masih mengusahakan sebaik mungkin agar gaya kepemimpinan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan efisien. 2) Kepala sekolah memiliki karakter dan pengelolaan stres-nya masing-masing. Terkhusus kepala sekolah di SMAN 4 Parepare lebih mencoba untuk mendekati dengan jalan yang lebih emosional seperti mengajak jalan atau berdiskusi lepas jika melihat seorang guru yang sendiri atau bisa diajak berdiskusi dan dengan jalan itu, kepala sekolah mengetahui apa saja yang menjadi hambatan atau yang sedang dialami seorang guru di sekolah. 3) Pengelolaan stres guru di SMAN 4 Parepare sudah terbilang efisien, kepala sekolah telah memberikan banyak perubahan di sekolah yang dinilai dari sebelum kepala sekolah saat ini menjabat. Dengan kegiatan-kegiatan ringan dan menyenangkan yang bermanfaat di sekolah yang sering dijalankan dengan konsisten, dari situ sudah dilihat bahwa dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut dapat memberikan hiburan baik bagi guru, murid, bahkan kepala sekolah.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Stres Guru*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan	7
B. Tinjauan Teori.....	10
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	10
2. Manajemen Sekolah dan Manajemen Mutu	22
3. Stress Kerja Guru	24
4. Cara mengatasi stres.....	30
5. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Mengelolah Stres Guru.....	34
C. Kerangka Pikir	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Fokus Penelitian	44

D. Jenis dan Sumber Data yang digunakan (Primer dan Sekunder).....	45
1. Jenis Data.....	45
2.Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Uji Keabsahan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. SARAN.....	68
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN	IV
BIODATA PENULIS	IX



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Visi dan Misi UPT SMAN 3 Parepare	41
4.2	Identitas Kepala Sekolah	42
4.3	Keadaan Guru di UPT SMAN 4 Parepare	42
4.4	Keadaan Peserta Didik	42

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka pikir	30



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp.	Judul Lampiran	Halaman
1.	Surat Rekomendasi/ Izin meneliti dari Dinas Penanaman Modal dan PTSP Makassar	IV
2.	Surat keterangan telah melakukan penelitian di SS MAN 4 Parepare	V
3.	Dokumentasi Nara sumber	VI



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan lembaga pendidikan pada sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan pengajar atau guru, maka untuk meningkatkan kinerja pembelajaran ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang mampu memimpin dan mengelolah sekolah secara profesional. Pemimpin menurut Winardi dalam Veithzal Rivai menyatakan pemimpin adalah “ Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk memengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran -sasaran tertentu”¹.

Kutipan tersebut diatas menunjukkan bahwa seorang pemimpin adalah yang mampu mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk bersama-sama dan berupaya kearah pencapaian sesuai dengan visi misinya, di sisi lain menurut Wiyono menyatakan bahwa “kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah”².

¹Veithzal Rivai dan Basri, *Perfomance Apparaisal : Sistem Yang Telat Untuk Menilai Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Grafindo, 2016.

²Wiyono, B. B., *Pengaruh Evaluasi Diri Terhadap KepemimpinanTrasnformasional Kepala Sekola, Motivasi Kinerja Guru, Efektivitas kerja tim dan Peningkatan Sekolah*, *Internasional Journal Of Leadership in Education* (2017).

Mencermati pendapat wiyono yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan suatu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan dalam sistem mengajar dan pengajaran. Hal ini dikarenakan kepala sekolah memiliki peran penting untuk melakukan peningkatan dan pengembangan sekolah secara berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang guru dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dapat mengarahkan bawahannya melakukan atau bertindak untuk mencapai tujuan sekolah tersebut olehnya itu ada beberapa nilai penting yang dapat dikemukakan pada pemahaman tersebut diatas antara lain, bahwa dalam proses hubungan antarpemimpin dengan bawahan terjadi suatu hubungan antar pengaruh dan kewibawaan yang diberikan secara tidak merata pada suatu landasan yang legitimatif disisi lain Kewibawaan juga diperoleh oleh pemimpin dengan kesepakatan anggota kelompok atau dengan undang-undang dan perlu dilaksanakan bawahan.³

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, kepala sekolah pasti mempunyai berbagai macam strategi guna mencapai tujuan tersebut. Strategi adalah suatu rencana tentang cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi dari suatu kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan berbagai upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses belajar, demikian menurut Wahjisumidjo.

³Rosdiana A. Bakar. (2015). Dasar-Dasar Kependidikan. Medan: CV. Gema Ihsani. h. 153

Kepala sekolah adalah unit pelaksana teknis (UPT) yang memanes tata kelola sistem pembelajaran disekolah disisi lain kelapa sekolah dengan tugas pokoknya juga mengajar kepada siswa serta menjaga membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan normal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kepala sekolah selaku penentu kebijakan tidak serta merta mampu menganalisa dan menganalisis stafnya disisi lain staf dan karyawan juga memahami dan menjalankan kebijakan kepala sekolah sehingga, kebanyakan stres karyawan semakin menjadi masalah dalam organisasi, selanjutnya kita ketahui bahwa penyebab utamanya adalah ketegangan hubungan kerja menyebabkan tidak terwujudnya tata kelola pendidikan yang ingin dicapai.

Pengertian umum dapat dikatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang dilakukan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif, stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Perhatikan misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh seorang atau pemanggung dalam situasi-situasi yang

“mencekam”. Individu semacam itu sering menggunakan secara positif untuk meningkatkan kinerja mendekati maksimal mereka.⁴

Mencermati hal tersebut diatas dengan melihat kondisi keadaan di lokasi pra penelitian menunjukkan adanya ketidak sinkronan antara pimpinan dengan bawahan tentunya hal ini besar pengaruhnya terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal lain yang sangat menarik yaitu kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja. Apabila persyaratan dalam kompetensi dipenuhi oleh seorang karyawan maka semakin mudah baginya mengatasi masalah-masalah yang menjadi bagian dari tugasnya.⁵

Padahal lembaga pendidikan, guru menjalankan multifungsi yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Dalam kerangka pelaksanaan tugas kesehariannya, terutama sebagai pelatih.⁶ Guru juga harus memiliki dan memenuhi standar kompetensi. Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dikembangkan oleh Direktorat Profesi Pendidik, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga, Departemen Pendidikan Nasional (2016).⁷

⁴Suharsimi Arikunto. (2014). Organisasi dan Administrasi Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia. h. 125.

⁵Muwahid Shulhan. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras. h. 9.

⁶Syafaruddin. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: CitaPustaka Media. h. 140

⁷Suriyati. “*Kepemimpinan dan Peningkatan Profesionalisme Guru*”. Jurnal Tarbiyah. Vol. 22 No. 1. Summer Januari-Juni 2015. h. 45.

Berdasarkan uraian latar belakang dan dikaitkan dengan gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah maka peneliti tertarik mengangkat judul gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SMA Negeri 4 Parepare.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang di rumuskan dalam penelitiann adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 4 Parepare ?
2. Bagaimana pengelolah stres kerja guru di SMAN 4 Parepare ?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah efektif dalam mengelolah stres kerja guru di SMAN 4 Parepare ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut :

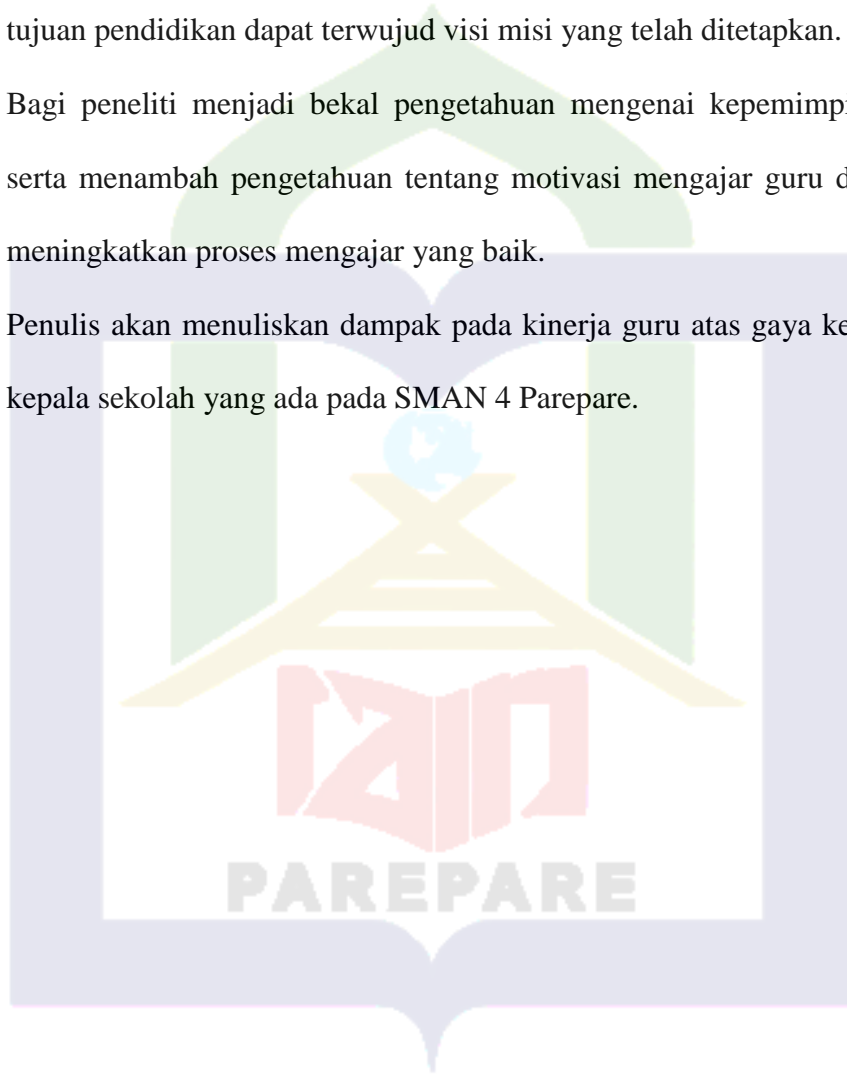
1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 4 Parepare
2. Untuk mengetahui pengelolah stres kerja guru di SMAN 4 Parepare
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah efektif dalam mengelolah stres kerja guru di SMAN 4 Parepare

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dan strategi dalam mengeolah stresing kerja tenaga pendidik agar tujuan pendidikan dapat terwujud visi misi yang telah ditetapkan.
2. Bagi peneliti menjadi bekal pengetahuan mengenai kepemimpinan sekolah serta menambah pengetahuan tentang motivasi mengajar guru dalam rangka meningkatkan proses mengajar yang baik.

Penulis akan menuliskan dampak pada kinerja guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada pada SMAN 4 Parepare.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan hasil penelitian yang Relevan digunakan sebagai pendukung tahap penelitian yang akan dilakukan. Tinjauan penelitian terdahulu merupakan bahasan dan ringkasan dari penelitian yang akan diteliti. Pada dasarnya, tinjauan penelitian terdahulu bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai topik yang akan diteliti tidak terjadi pengulangan dan penelitian kali ini. Di bawah ini akan diuraikan beberapa hasil penelitian yang berelasi dengan penelitian penulis antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Luthfiah Kurniawati tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia, maka hubungan penelitian ini dengan yang penulis teliti antara lain, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pemberdayaan sumber daya manusia tentang kepemimpinan kepala sekolah, jenis penelitian yang dilakukan yaitu kualitatif dengan desain etnografi. Temuan penelitian yang dilakukan dalam pemberdayaan manusia telah melakukan penataran atau workshop dan juga membatasi guru minimal berpendidikan S1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu dengan sistem demokratis, memberikan kesejahteraan, masukan serta sanksi yang dilakukan oleh staf tentang kesalahannya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto tentang kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan pengelolaan pendidikan, maka hubungan

penelitian ini dengan yang penulis teliti antara lain bahwa strategi cara yang berbeda-beda sesuai dengan karakternya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan Pengelolaan Pendidikan, serta mengetahui capaian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan Pengelolaan Pendidikan, dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan Pengelolaan Pendidikan, Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis.

3. Dalam jurnal Dasmu, Didik Notosudjono dengan judul analisis indikator kepemimpinan teknologi kepala sekolah sebagai kepemimpinan implementasi teknologi abad 21 membahas tentang Konsep mengenai kepemimpinan teknologi berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang melibatkan integrasi teknologi seorang pemimpin dalam mengelola organisasinya. Konsep ini merupakan perwujudan kebutuhan tipe kepemimpinan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kepemimpinan pada abad 21, di mana pemimpin dihadapkan pada persoalan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang lebih pesat dibandingkan dengan ilmu lainnya. Teknologi informasi dan komunikasi menawarkan kecepatan, kemudahan, keefektifan dan keefisienan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Pemimpin yang dapat mengintegrasikan perkembangan ini dalam pekerjaannya akan menghasilkan kuantitas dan kualitas kinerja yang lebih optimal. Sedangkan pada penelitian

ini, penulis menuliskan lebih spesifik tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelolah stresing guru di SMAN 4 Parepare dan dalam jurnal tersebut akan menjadi pelengkap dalam penelitian ini.

4. Jurnal Stres dan cara mengatasinya dalam perspektif psikologi yang ditulis oleh Musradinur, secara garis besar menunjukkan bahwa stres memberi kontribusi 50 sampai 70 persen terhadap timbulnya sebagian besar penyakit seperti penyakit kardiovaskuler, hipertensi, kanker, penyakit kulit, infeksi, penyakit metabolik dan hormon, serta lain sebagainya. Ketika seseorang mengalami stres yang berat, akan memperlihatkan tanda-tanda mudah lelah, sakit kepala, hilang nafsu, mudah lupa, bingung, gugup, kehilangan gairah seksual, kelainan pencernaan dan tekanan darah tinggi. Orang hidup tidak mungkin terhindar dari stres untuk itu kita harus dapat menyikapi dan mengelola stres dengan baik sehingga kualitas hidup kita menjadi lebih baik. Pada jurnal tersebut lebih menggambarkan secara detail tentang dampak dari stres itu sendiri dan berbeda dengan penelitian ini, dimana lebih menjelaskan secara luas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres guru di SMA Negeri 4 Parepare.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut sebagai bahan pertimbangan dasar relevansinya apa yang kami teliti yaitu mengarah ke gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ingin mengetahui sejauh mana penerapan dan tata kelola manajemen sekolah di sekolahnya serta ingin mengetahui stressing kerja tenaga pendidik.

B. Tinjauan Teori

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan yang penting dalam pengembangan organisasi.⁸

Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan pemimpin. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, baik yang ruang lingkupnya kecil maupun luas, karna sifatnya sebagai proses aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memimpin atau mengendalikan suatu organisasi. Dalam organisasi, kepemimpinan itu merupakan seni untuk mempengaruhi bawahannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok agar melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin.⁹

Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seseorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan¹⁰. Seperti halnya manajemen, kepemimpinan atau leadership telah didefinisikan oleh banyak ahli antaranya Stoner mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat

⁸ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana, 2011.

⁹ Muhaimin. (2011). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana. h. 29.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010.

didefinisikan sebagai suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang selain berhubungan dengan tugasnya¹¹. Yang dimaksud dengan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”¹². Sementara R. Soekarto Indra fahrudi mengartikan “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu”. Kemudian menurut Maman Ukas “Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan”¹³.

Sedangkan George R. Terry dalam Miftah Thoha mengartikan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mengetahui orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Banyak defenisi yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai kepemimpinan. Namun jika dianalisis maka elemen yang paling sentral dari defenisi-defenisi yang diungkapkan dalam kepemimpinan yaitu adanya proses mempengaruhi. Rosmiati dan Kurniady memberikan gambaran bahwa secara umum defenisi Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar

¹¹Mochi Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

¹²Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

¹³Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Akrasa, 2011.

menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Pada intinya kepemimpinan adalah orang yang harus mampu menggerakkan anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana diungkapkan Fred, Robbins dan Lussier yang dikutip Mesiono pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai, dan senantiasa hangat dengan bawahannya. Artinya pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang penuh dengan kekeluargaan dengan bawahan. Senada dengan pandangan dari Fred dkk di atas Adair memberikan pendapat bahwa pemimpin harus memiliki: (1) give direction, (2) provide inspiration, (3) build teams, (4) set an example, (5) be accepted. Artinya pemimpin harus memiliki kelima aspek tersebut yaitu: memberikan pengarahan, memberikan inspirasi, membangun tim, memberikan contoh, dan dapat diterima.

Selanjutnya Adair menambahkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk memimpin sebuah kelompok dalam rangka mencapai tujuan akhir dari sebuah organisasi. Hal ini yang dinamakan sebagai kualitas dan fungsi kepemimpinan. Kepribadian dan karakter tidak dapat ditinggalkan dari kepemimpinan. Artinya pemimpin memang harus dapat membawa organisasinya mencapai tujuan akhir dari organisasi bukan sekedar tujuan sementara

dari organisasi. Untuk dapat mewujudkannya maka dibutuhkan pemimpin yang berkualitas dalam organisasi. Layaknya kepemimpinan dalam organisasi lainnya baik profit maupun non profit dalam organisasi pendidikan kepemimpinan juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan keefektifan organisasinya/ sekolahnya.

Dalam dunia pendidikan atau yang lebih spesifiknya di sekolah, pemimpinnya disebut dengan Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah. Sebagai pemimpin di dalam sekolah maka Kepala Sekolah dituntut agar dapat menciptakan sekolah yang bermutu apalagi pada zaman sekarang ini yang serba dinamis dan perubahan-perubahan harus direspon cepat agar dapat mengikuti perkembangan zaman serta tuntutan stakeholder pendidikan sehingga menciptakan lulusan-lulusan terbaik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bush

there is great interest in educational leadership in the early part of the twentyfirst century. This is because of the widespread belief that the quality of leadership makes a significant difference to school and student outcomes. In many parts of the world, including both developed and developing countries, there is recognition that schools require effective leaders and managers if they are to provide the best possible education for their students and learners.

Pendapat ini memberikan keyakinan yang luas bahwa kualitas kepemimpinan membuat akan memberikan perbedaan yang signifikan terhadap sekolah dan siswa (output). Diberbagai belahan dunia, termasuk negara maju maupun negara berkembang, ada pengakuan bahwa sekolah memerlukan para pemimpin yang efektif jika mereka berkeinginan untuk memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik mereka. Para pemimpin dapat mempengaruhi hasil belajar kelas melalui dua jalur utama. Jalur pertama melibatkan praktek kepemimpinan yang secara langsung

mempengaruhi belajar mengajar, misalnya, melalui dukungan pengembangan guru. Yang kedua meliputi kegiatan yang secara tidak langsung mempengaruhi praktek dengan menciptakan kondisi organisasi di sekolah yang kondusif untuk perubahan positif. Masing-masing jalur telah dikaitkan dengan hasil prestasi siswa.

Sebagai pemimpin/ manajer dalam pendidikan kepala sekolah dituntut memiliki intelegensia yang tinggi dalam menjalankan roda organisasinya/ sekolah. Kydd, Crawford dan Riches dalam Siahaan menyatakan intelegensia manajerial/ kepala sekolah yang harus di miliki kepala sekolah adalah sebagai berikut: (1) mencipta, (2) merencanakan, (3) mengorganisasikan, (4) berkomunikasi, (5) memotivasi, (6) mengevaluasi.

Enam intelegensia tersebut merupakan mutlak diperlukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien. Jadi, dari berbagai penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk: (1) menginterpretasikan keadaan (lingkungan sekolah); (2) memilih tujuan sekolah; (3) pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan sekolah; (4) mempertahankan kerjasama dan tim kerja; (5) mengorganisasi dukungan dan kerjasama orang dari luar sekolah.

Dalam lingkungan pendidikan, secara spesifik kepemimpinan pendidikan dimaknai sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan pendidikan. Fungsi kepemimpinan pendidikan di sekolah sebagai kepemimpinan manajerial adalah pengelola mutu, yang meliputi perencanaan mutu,

pengembangan produk dan proses yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan sebagai berikut: (1) mengorganisasikan; (2) membangkitkan dan memupuk kepercayaan; (3) membina dan memupuk kerjasama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi; dan (4) mendorong dan membimbing guru beserta staf agar bertanggungjawab pada setiap usaha untuk mencapai tujuan sekolah. Proses kepemimpinan kepala sekolah meliputi: (1) mengambil keputusan; (2) mengembangkan imajinasi; (3) mengembangkan kesetiaan pengikutnya; (4) memprakarsai, menggiatkan, dan mengendalikan rencana; (5) melaksanakan keputusan dengan memberikan dorongan kepada para pengikutnya; (6) memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya; (7) melaksanakan kontrol dan perbaikan-perbaikan atas kesalahan; (8) memberikan tanda penghargaan; (9) mendelegasikan wewenang kepada bawahannya.

Kepala sekolah adalah orang yang memiliki tanggungjawab terbesar dalam upaya memajukan pendidikan (pendidikan bermutu) di setiap satuan pendidikan yang di pimpinnya. Besarnya tanggung jawab yang diemban oleh Kepala sekolah tentunya menuntut orang yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas dalam upaya menciptakan pendidikan bermutu disekolah yang pada akhirnya menciptakan pendidikan yang bermutu secara nasional¹⁴

¹⁴ Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan vol. 1, no 02, 2017 STAIN Curup – Bengkulu | p-ISSN 2580-3581; e-ISSN 2580-5037, h.223-225

Mencermati beberapa definisi yang telah dikemukakan serta berbagai penjelasan tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya manajemen organisasinya sangat menentukan keberhasilan suatu lembaganya. Kepala sekolah dalam hal ini adalah pelaksana teknis untuk menentukan keberhasilan serta mewujudkan visi misi yang telah ditentukan pada konteks pendidikan.¹⁵

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang berlangsung di dalam organisasi kependidikan sebagaimana dijelaskan *John Hartkhy* yaitu: “Educational leadership involves influencing people engage in training mind”. Pendapat ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan mencakup usaha mempengaruhi orang-orang yang menekuni aktivitas pembinaan gaya kepemimpinan¹⁶.

Untuk memahami lebih jelas apa yang dimaksud dengan kepemimpinan, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku baik perseorangan maupun kelompok agar bergerak kearah tujuan tertentu. Maka gaya kepemimpinan dapat dikatakan suatu proses yang mempengaruhi personil dalam pendidikan dan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.¹⁷

¹⁵Moch Idochi Anwar. (2013). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. h. 91.

¹⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.*

¹⁷Jejen Musfah. (2015). *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 56.

b. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyasa gaya kepemimpinan adalah pola seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan¹⁸. Setiap pemimpin mempunyai sikap dan perilaku tertentu dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya banyak parah ahli membicarakan sikap, sikap diperoleh seorang bukan melalui orang tua atau warisan, melainkan lebih banyak ditentukan dan dipengaruhi oleh pengalaman, pendidikan dan pergaulan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang seperti yang ia lihat.¹⁹

Menurut Mulyasa gaya kepemimpinan adalah suatu pola seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin mempunyai sikap dan perilaku tertentu dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara seseorang pemimpin melakukan kegiatan dalam membimbing, menggerakkan mempengaruhi dan mengerahkan para bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

¹⁸Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rjawali Press, 2012.

¹⁹E. Mulyasa. (2010). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. h. 34.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap bawahan dalam mencapai tujuan organisasi sekolah setiap pemimpin mempunyai berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi pemimpin mungkin memiliki gaya kepemimpinan demokratis atau otoriter. Pemimpin yang baik akan mengkomunikasikan energinya, antusiasnya, ambisinya, kesabarannya, kesukaanya dan arahnya demi mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Soewardji Lazarus, kepemimpinan ditinjau dari cara pendekatannya di bagi menjadi 3 macam, yaitu :

1). Kepemimpinan Otoriter

Secara etimologi, otoriter berarti “berkuasa sendiri, sewenang-wenang”. Sedangkan secara terminologis adalah²⁰ “menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang berkuasa”. Kepemimpinan yang bersifat otoriter muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya dalam memerintah, mengatur dan mengawasi anggota kelompoknya pemimpin yang demikian ini merasa bahwa statusnya berbeda dan lebih tinggi dari pada kelompoknya oleh karena itu ia menempatkan dirinya diluar dan diatas kelompoknya atau “working on a group”²¹.

2). Kepemimpinan Laissez faire

²⁰Mesiono. (2012). Manajemen Organisasi. Bandung: Citapustaka Media Perintis. H. 162

²¹Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press. h. 97.

Pemimpin yang *Laissez faire* menganggap bahwa guru-guru atau anggota kelompoknya adalah orang-orang yang sudah dewasa dan sudah matang. Jadi, mereka dapat mengatur dan mengarahkan dirinya sendiri. Pemimpin *Laissez Faire* ini sebenarnya memimpin tetapi tidak memberikan guru-guru bekerja sesuai dengan kemauan guru tersebut tanpa adanya pengawasannya, hal ini menyebabkan guru-guru menjadi tidak disiplin, serta tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.²²

Dari uraian tersebut dapat diketahui ciri-ciri kepemimpinan *laissez-faire* sebagai berikut:

- a) Tidak yakin pada kemampuan sendiri
- b) Tidak berani menetapkan tujuan untuk kelompok.
- c) Tidak berani menanggung resiko
- d) Membatasi komunikasi dan hubungan kelompok

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa inti dari kepemimpinan *laissez-faire* bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya, kepemimpinan *laissez-faire* juga memberikan keuntungan antara lain para anggota (guru) atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya.

3). Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara

²²Didin Kurniadin dan Imam Machali. (2016). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media, h. 302.

berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. pada kepemimpinan demokratis, pemimpin berkeyakinan bahwa perannya adalah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. ia merasa harus menggerakkan kelompok kearah pencapaian tujuan. Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala sekolah yang demikian akan menghargai pendapat atau kreasi anggotanya / guru-guru yang menjadi bawahanya.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lebih mementingkan kepentingan bersama daripada kepentinganya sendiri, sehingga terciptanya hubungan dan kerja sama yang baik dan harmonis, saling bantu membantu didalam melaksanakan tugas sehari-hari sudah barang tentu dengan terciptanya suasana kerja yang sehat ini, baik guru, tata usaha dan kepala sekolah berkerja dengan kegembiraan dan kesenangan hati untuk memajukan rencana pendidikan di sekolah.²³

c. Teori Gaya Kepemimpinan

1). Teori Perilaku

Berbagai upaya riset dilakukan untuk mengidentifikasi karakter karakter yang konsisten dengan kepemimpinan. Robbins menyebutkan ada 20 telaah yang berbeda mengidentifikasi hampir 80 karakter kepemimpinan, tetapi hanya 5 dari karakter tersebut yang dijumpai bersama oleh 4 penyelidikan. Dinyatakan juga bahwa pencarian untuk mengidentifikasi seperangkat karakter yang membedakan pemimpin

²³Sayafaruddin. (2015). *Kepemimpinana Pendidikan Kontemporer*. h. 151.

dan pengikut dan antara pemimpin yang efektif dan tidak efektif, banyak yang gagal. Hal tersebut menimbulkan sikap sedikit optimis untuk yakin menemukan karakter-karakter yang konsisten dan unik yang berlaku secara universal pada semua pemimpin yang efektif.²⁴

2). Teori Kemungkinan

Ada keinginan untuk dapat memprediksi kemungkinan seorang pemimpin akan sukses dikemudian hari. Model kemungkinan menyeluruh yang pertama dikenal adalah model kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Fred Fiedler. Model ini mengemukakan bahwa kinerja kelompok yang efektif bergantung pada padanan yang sesuai antara gaya pemimpin dan sampai sejauh mana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin.

3). Teori Situasional

Model yang berkaitan dengan teori situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard. Model yang mempunyai banyak pengikut ini telah digunakan sebagai perangkat utama pelatihan pada lebih dari 400 perusahaan Fortune 500 dan lebih dari 1 juta manajer setahun dari beragam organisasi. Teori ini lebih menekankan pada pengikut dibandingkan dengan pemimpin untuk tercapainya kepemimpinan yang efektif.

Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung dari tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Jika pengikut

²⁴Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya" Media Komunikasi FIS. h. 33.

tidak mampu dan tidak ingin melakukan tugas, maka pemimpin perlu memberikan arahan khusus dan jelas. Jika para pengikut tidak mampu dan ingin, maka pemimpin perlu memaparkan orientasi tugas dengan jelas untuk mengkompensasi kekurangan kemampuan para pengikutnya sehingga sesuai dengan keinginan pemimpin.

4). Teori Jalur-Tujuan

Teori Jalur-Tujuan pada mulanya dikembangkan oleh Robert House. Pada prinsipnya teori ini berpendapat bahwa merupakan tugas si pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberikan pengarahan dan dukungan agar dapat dipastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran secara keseluruhan dari suatu kelompok atau organisasi. House mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan, yaitu :

- a) Pemimpin yang membiarkan pengikutnya tahu apa yang diharapkan
- b) Pemimpin yang mendukung dan menunjukkan perhatian akan kebutuhan para pengikutnya
- c) Pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan bawahannya dan menggunakan saran mereka untuk mengambil suatu keputusan
- d) Pemimpin berorientasi prestasi yang menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi pada tingkat yang tertinggi.

2. Manajemen Sekolah dan Manajemen Mutu

a. Manajemen Sekolah

Sekolah unggul identik dengan sekolah cerdas juga dengan istilah sekolah efektif, karena pada akhirnya dari hasil perlakuan selama mengikuti kegiatan belajar

mengajar adalah untuk menghasilkan lulusan yang terbaik, yang tidak hanya saja memiliki pengetahuan yang memadai akan tetapi juga berperilaku aktif, kreatif, inovatif, mandiri dan berakhlak mulia.

Dalam konsep sekolah unggul yang diharapkan adalah sekolah yang secara terus menerus meningkatkan kinerjanya dan menggunakan sumber daya yang dimilikinya secara optimal untuk menumbuhkembangkan prestasi siswa secara menyeluruh, yang tidak hanya mampu menumbuh kembangkan prestasi akademis peserta didik saja, melainkan mampu mengembangkan kemampuan, keterampilan dan potensi-potensi lainnya yang dimiliki peserta didik. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan, bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang menghasilkan prestasi akademik peserta didik yang tinggi, menggunakan sumber daya secara cermat, adanya iklim sekolah yang mendukung kegiatan pembelajaran yang berkualitas, adanya kepuasan setiap unsur yang ada di sekolah, serta output sekolah dapat bermanfaat bagi lingkungannya.

b. Manajemen Mutu

Mutu atau kualitas (quality) memiliki definisi yang bervariasi dari yang konvensional sampai yang lebih strategis. Definisi konvensional dari kualitas biasanya menggambarkan karakteristik langsung dari suatu produk, seperti performa (performance), keandalan (reliability), mudah dalam menggunakan, estetika (esthetics), dan sebagainya. Definisi strategis dari kualitas adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan (meeting the needs of customers).

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan Sistem Manajemen Mutu, khususnya bagi pelanggan, perusahaan, maupun bagi staf dan karyawan. Manfaat tersebut didasarkan pada sistem kerja dari Manajemen Mutu yang berlandaskan pada kepuasan pelanggan dan perbaikan berkesinambungan (*continuous improvement*). Hal ini akan mengurangi berbagai bentuk pemborosan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Kedua faktor tersebut pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan.

Manfaat Sistem Manajemen Mutu bagi pelanggan, antara lain sedikit atau bahkan tidak memiliki masalah dengan produk atau jasa, kepedulian terhadap pelanggan menjadi lebih baik atau pelanggan lebih diperhatikan, dan kepuasan pelanggan terjamin atau terpenuhi. Sedangkan manfaat Sistem Manajemen Mutu bagi perusahaan, antara lain terdapat perubahan kualitas produk dan jasa, staf lebih termotivasi, produktivitas meningkat, biaya turun, produk cacat berkurang, dan permasalahan dapat diselesaikan dengan cepat.

3. Stress Kerja Guru

a. Pengertian Stress

Stress adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi didalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat di hindari, setiap orang mengalaminya, stress memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial, spiritual. Stress dapat mengancam keseimbangan psikologis, stress emosi dapat menimbulkan perasaan negatif, atau deksruktif terhadap diri sendiri atau orang lain²⁵. Stress

²⁵Rasmun, *Stres Kopin dan Adaptasi*, (Cet. 1; Jakarta: CV. Sagung Seto, 2004), h. 9.

intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stress sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan. Amin dan Hrianto mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres merupakan istilah yang membingungkan karena adanya pendapat-pendapat yang sangat beranekaragam. Dalam arti umum stres merupakan pola reaksi serta adaptasi umum, dalam arti pola reaksi menghadapi stresor, yang dapat berasal dari dalam maupun luar individu yang bersangkutan, dapat nyata maupun tidak nyata sifatnya. Stres sendiri dapat berbentuk bermacam-macam tergantung dan ciri-ciri individu yang bersangkutan, kemampuan untuk menghadapi (coping skills) dan sifat stresor yang dihadapinya.²⁶ Stres Kerja Stres yang sering dikeluhkan merupakan suatu perasaan ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan .

Banyak hal dapat mendorong munculnya stres. Boleh jadi semua persoalan hidup atau berbagai peristiwa yang terjadi, antara lain: perubahan yang drastis, tuntutan yang terlalu besar, rangsangan yang tidak memadai, sikap orang lain yang tidak sesuai dengan harapan, situasi dan keadaan seseorang, rasa takut dan khawatir yang berlebihan atau kemampuan berkomunikasi yang minim . Menurut Umam stres

²⁶Musradinur, *Stres dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi*, Jurnal Edukasi 2, No. 2 Juli 2016.

adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Definisi stres dengan menggunakan definisi respon adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Tiga kelompok faktor yang menjadi sumber stres, yaitu:

- 1) Faktor lingkungan, selain memengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga memengaruhi tingkat stres para karyawan dan organisasi, perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- 2) Faktor organisasi, banyak faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa di antaranya, hal ini dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.
- 3) Faktor pribadi, faktor-faktor pribadi terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Sumber-sumber ini akan menjadi stres aktual bergantung pada perbedaan individual seperti pengalaman kerja dan kepribadian.

Ketika stres dialami oleh seorang individu, gejala-gejalanya dapat muncul ke permukaan sebagai akibat fisiologis, psikologis, dan perilaku. Adapun dampak stres bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu: fisik, psikis, dan perilaku. Oleh karena itu tiga strategi stress, yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress, dan meningkatkan daya tahan pribadi. Agama tidak memandang stress sebagai sesuatu yang negatif. Bahkan Islam memandangnya sebagai sesuatu yang diperlukan demi perkembangan manusia. Dengan stress inilah kita dinilai apakah kita termasuk orang yang bersabar atau tidak. Sabar adalah tanda keimanan sehingga dapat dikatakan bahwa stress adalah semacam alat uji tentang keimanan kita kepada Allah SWT.²⁷

b. Ciri –ciri Stress

Gejala stress ditemukan dalam segala segi diri kita yang penting, yaitu emosi, intelek, dan interpersonal. Gejala itu berbeda beda pada setiap orang karena stress itu sifatnya sangat subjektif dan merupakan pengalaman pribadi. Namun setidaknya kita dapat menemukan gejala-gejala tertentu yang menunjukkan bahwa diri kita mengalami stress.

- 1) Gejala fisik dapat dilihat pada orang yang terkena stress antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidur tidak teratur, susah tidur bangun terlalu awal (bukan karena kebiasaan), sakit punggung terutama di bagian bawah, mencret-mencret

²⁷ Melly, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 2 Juni 2017, h.116

dan radang usus besar, sulit buang air besar, sembelit, gatal-gatal pada kulit dan urat tegang (terutama pada leher dan bahu), terganggu pencernaan atau bisulan, terkena darah tinggi atau serangan jantung, kelewat berkeringan, berubah selera makan, lelah atau kehilangan daya energi, banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam kerja, dan gugup.

- 2) Gejala emosional akibat stres antara lain yaitu sedih, depresi, mudah menangis, merana jiwa, mudah marah, mudah panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, gampang menyerang orang, bermusuhan dan sebagainya.
- 3) Gejala intelektual antara lain sulit berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan, pikiran dipenuhi satu pikiran saja, kehilangan rasa humor yang sehat, produktifitas atau prestasi menurun, dan dalam bekerja banyak melakukan kekeliruan.
- 4) Gejala hubungan interpersonal antara lain yaitu kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhinya, suka mencari-cari kesalahan orang lain atau menyerang orang dengan kata-kata, atau mengambil sikap terlalu membentengi dan mempertahankan diri, mendiamkan orang lain dan sebagainya.²⁸

Sebagai seorang kepala sekolah seharusnya waspada akan tanda-tanda stres pada

²⁸Mahfud, *Petunjuk Mengatasi Stres*, (Cet, 2; Bandung: PT Sinar Baru Algensindo, 2003), h.

guru. Salah satu indikator adalah perubahan perilaku. Beberapa dari banyak perubahan yang umum terjadi meliputi:

- 1) Seorang guru yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang guru yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen.
- 2) Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau yang jarang terjadi, seorang penyendiri yang menjadi bergaul)
- 3) Seorang guru yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan kotor, tidak lengkap atau jorok.
- 4) Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan)
- 5) Seorang guru yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepattersinggung dan tidak sopan.
- 6) Seorang guru yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya. Lebih mendalam Amin dan Haryanto mengelompokkan indikasi atau tanda-tanda seseorang yang sedang terkena stres sebagai berikut:

- 1) Perasaan (*feelling*) yang meliputi:

Jika seseorang mengalami tanda-tanda seperti tidak tenang atau merasa gelisah, suasana hati yang suka berubah, dan selalu murung itu bisa jadi gejala seseorang mengalami stress

- 2) Pikiran (*thought*) hal ini meliputi:

Stress tidak selamanya dinilai dari perbuatannya, tapi masalah fikiran juga

dapat mempengaruhinya misalnya, ia mengalami rasa takut gagal, merasa tidak percaya diri, ia kehilangan kepercayaan atas dirinya sendiri atas apapun yang mereka lakukan, mudah lupa dan terlalu mudah melakukan tindakan yang memalukan

3) Perilaku (*behaviour*) yang meliputi:

Dalam tindakannya ada bermacam-macam yang sering ia lakukan misalnya sulit bekerjasama dengan tim, saat berbicara tidak melontarkan kata atau kalimat dengan benar, biasanya menggunakan obat-obatan atau alkohol yang berlebihan, dan yang terakhir kehilangan nafsu makan yang berlebihan.

4) Tubuh (*phisice*) hal ini meliputi:

Seseorang yang sedang mengalami gejala stress biasanya sering mengalami sakit kepala, menggigil, berkeringat, pencernaan bermasalah dan susah untuk tidur di malam hari²⁹

4. Cara mengatasi stres

Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola yakni:³⁰

- 1) Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada

²⁹Mahfud, *Petunjuk Mengatasi Stres*, (PT Sinar Baru Algensindo), h. 12-13

³⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 473.

sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

- 2) Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- 3) Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Cara mengatasi stres di tempat kerja dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan secara organisasi.

1) Penanggulangan Stres secara Individu

Dalam menyehatkan fisik seseorang itu tidak hanya dengan rajin berolahraga, jiwa juga butuh untuk disehatkan misalnya dengan selalu berfikir positif. Selain

itu, biasanya seseorang meningkatkan keimanannya bukan semata-merta untuk mendekatkan diri pada-Nya, namun, mereka menemukan kedamaian didalam dirinya ketika meningkatkan iman. Biasanya juga orang melakukan meditasi untuk mendapatkan ketenangan dalam diri. Dukungan dari lingkungan juga sangat membantu untuk menghindari stress. Misalnya dukungan dari keluarga, sahabat, teman, dan lain lain. Yang paling penting adalah menjauhi kegiatan kegiatan yang membosankan dan negativ. Usahakan selalu melakukan kegiatan yang positif.

2) Penanggulangan Stres secara Organisasi

Perbaikan iklim kerja adalah persepsi pekerja terhadap lingkungan kerjanya yang menggambarkan persepsi guru terhadap lingkungan kerja mereka.³³ Persepsi akan mempengaruhi motivasi dan inovasi serta kepuasan kerja mereka, sehingga memungkinkan semua guru dalam suatu tempat kerja dapat memandang tempat kerja itu sebagai tempat yang hebat untuk bekerja kondisi kerja yang menguntungkan, tugas pekerjaan yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggungjawab.³⁴

Perbaikan iklim kerja adalah upaya untuk memberikan kepastian dalam menjalankan organisasi, meningkatkan kinerja, meningkatkan motivasi, meningkatkan disiplin kerja, menurunkan angka ketidakhadiran, memperbaiki kesesuaian jabatan dengan kemampuan staf, memberikan tanggung jawab kepada staf, menetapkan standar kerja, meningkatkan penghargaan, kejelasan tugas dan fungsi staf, membina

hubungan kerja tim, dan menjalankan kepemimpinan professional.³⁵ Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa *four approaches that often involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs.* (empat pendekatan yang sering, melibatkan pegawai dan kerja sama manajemen untuk manajemen stres adalah dukungan sosial, meditasi, *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi).³¹

- 3) Pendekatan dukungan sosial (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya bermain game dan bergurau.
- 4) Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke arah fikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
- 5) Pendekatan *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- 6) Pendekatan program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melalui relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Dapat disimpulkan bahwa cara mengatasi stres dapat dilakukan dengan beberapa

³¹Rusman, *Model-model Pembelajaran (Pengembangan Profesionalisme Guru)*, (Cet. 6; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 50.

pendekatan seperti terapi rasional emosi, meditasi relaksasi dan mengamalkan ajaran agama.

5. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Mengelolah Stres Guru

a. Indikator Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi atau perusahaan kinerja pegawai/karyawan sangat penting karena majunya perusahaan atau organisasi bisa dilihat dari tingkat kinerja pegawai/karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan/pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Menurut Handoko Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari yang dikutip oleh Hamali :

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong paea karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin

diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel Disiplin Kerja yaitu Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif. Mathis dan Jackson dalam Priansa menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Moehariono kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan/pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Indikator-indikator kinerja menurut Moehariono:

- 1) Efektif Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- 2) Efisien Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

- 3) Kualitas Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
- 5) Produktivitas Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya.

Menurut Gibson tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi: Kinerja digambarkan dipengaruhi langsung oleh variabel motivasi, stres, dan selanjutnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh kemampuan (ability) Kepemimpinan kepala sekolah guru juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dapat mengarahkan bawahannya untuk

melakukan atau bertindak untuk mencapai tujuan sekolah tersebut. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Para ahli pendidikan sepakat, salah satu metode kepemimpinan yang relevan diterapkan dalam konteks desentralisasi pendidikan adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan guru dan staf untuk mencapai tujuan sekolah. Organisasi sekolah membutuhkan pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (values system) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi aktif secara optimal dalam mencapai visi dan misi sekolah. Selain kepemimpinan, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja. Apabila persyaratan dalam kompetensi dipenuhi oleh seorang karyawan, maka semakin mudah baginya mengatasi masalah-masalah yang menjadi bagian dari tugasnya. Kompetensi menggambarkan kemampuan, ketrampilan, dan sikap yang secara spesifik dikuasai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam dunia kerja.

Fenomena yang berkembang di lapangan, masih ada guru SMA yang kinerjanya rendah, belum bersikap kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya bahkan dalam menyiapkan administrasi mereka masih banyak yang menggunakan metode 'copy-paste' dari contoh administrasi yang datang dari pusat tanpa direvisi sesuai dengan kondisi dan situasi tempat kerja dan daerahnya. Selain itu juga teridentifikasi, terkadang guru tidak hadir dalam melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, kepemimpinan sekolah yang belum dapat mendorong kinerja guru secara maksimal. Selain itu tuntutan kerja dan tekanan lingkungan menyebabkan stress kerja. Dari sisi motivasi, kebanyakan guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi dimanfaatkan untuk kebutuhan konsumtif bukan untuk kebutuhan yang dapat meningkatkan atau membantu kinerjanya seperti komputer/notebook, pengetahuan. Kondisi ini disebabkan kemampuan guru yang masih belum sesuai dengan bidangnya.

Kinerja berarti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya .

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja . Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya .

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran

Menurut Umam ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang;
- 2) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja;
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Menurut Tyson and Jackson dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan:
 - 1) Quantity of work: yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru,
 - 2) Quality of Work: yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
 - 3) Inisiatif: berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- 4) *Adaptability*: berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- 5) *Cooperation*: berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Cara/gaya/tipe/style kepemimpinan yang dikemukakan oleh para penulis manajemen disajikan tidak persis sama, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pemimpin ideal lembaga pendidikan memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

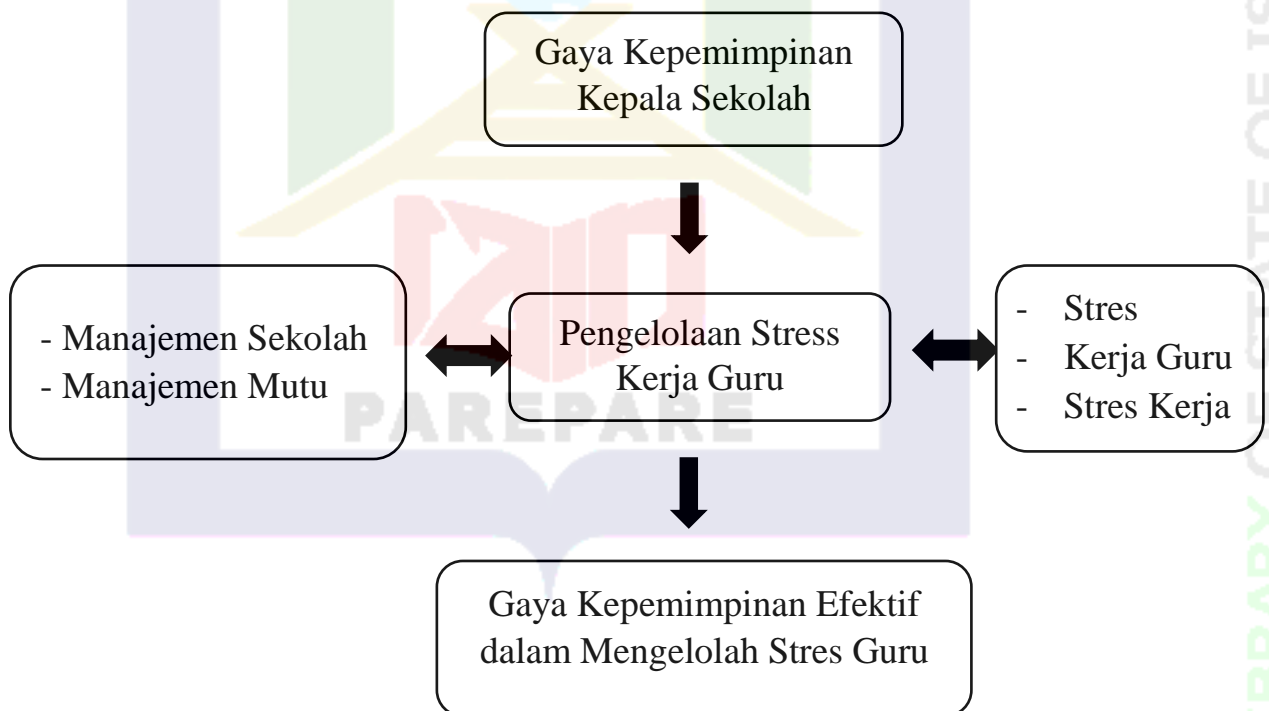
- 1) *Capacity* meliputi kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan bicara, keterampilan, dan kemampuan nilai.
- 2) *Achievement* meliputi gelar kesarjanaan, pengetahuan, keberhasilan, dan kesehatan jasmani
- 3) *Responsibility* meliputi mandiri, berinisiatif, tekun, agresif, percaya diri dan futurik.
- 4) *Participation* meliputi aktif, relationship, pandai membangun teamworks dan adaktif.

5) Status meliputi kedudukan sosial ekonomi dan popularitas.

6) Situation meliputi mental yang baik, status, skill, energik, fleksibel dan goal oriented.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir sebagai gambaran tentang pola hubungan konsep dan atau variabel secara kohoren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Oleh karena itu dibutuhkan adanya kerangka pikir untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui fokus penelitian. Adapun kerangka pikir dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa hal yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, focus penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan pengelolaan data, uji keabsahan data, teknik analisis data.³² Untuk mengetahui metode penelitian dalam penelitian ini, maka diuraikan sebagai berikut:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penyusunan penelitian “Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SMAN 4 Parepare” menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/fenomena/gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Jangan sampai sesuatu yang berharga tersebut berlalu bersama waktu tanpa meninggalkan manfaat. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangan terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah dan tindakan.³³ Suatu penelitian kualitatif dieksplorasi dan diperdalam dari suatu fenomena sosial atau suatu lingkungan sosial yang terdiri atas pelaku, kejadian, tempat dan waktu.

³² Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta, h. 205

³³ Anselm Straus dan Juliet Corbin, (2011), *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, h. 35.

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik dengan mendeskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya, tetapi laporannya bukan sekedar bentuk laporan suatu kejadian tanpa suatu teori ilmiah. (Satori & Komariah, 2017)

Jenis penelitian yang nantinya akan digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang langsung berhubungan dengan objek penelitian yang diteliti, dimana objek penelitiannya yaitu Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres guru di SMAN 4 Parepare. Penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah, penelitian kualitatif menggunakan metode observasi, wawancara (interview), analisis isi, dan metode pengumpulan data lainnya untuk menyajikan respon-respon dan perilaku subjek. (Agustinova, 2015) Gay mengungkapkan penelitian kualitatif adalah proses pengumpulan analisis dan interpretasi data yang tidak dapat dimanipulasi secara matematis untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan dari studi fenomena.

Dalam melakukan penelitian, seseorang peneliti hendaknya melihat objeknya secara langsung, sehingga peneliti langsung mewawancarai objek yang akan diteliti untuk mendapatkan data-data yang akan diperlukan. Penelitian lapangan (Di dalam sekolah) juga berfungsi untuk mengetahui kondisi yang dialami oleh objek lapangan (di dalam sekolah) dan kendala apa yang dialami peserta didik dalam proses belajar mengajar. Untuk itu, data yang dikumpulkan harus berupa kata-kata, gambar dan

bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

B. Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Parepare Sulawesi Selatan sasaranya yakni kepala sekolah dan guru di SMAN 4 Parepare. Penulis mengambil lokasi penelitian di SMAN 4 Parepare karena daerah tersebut dapat dijangkau dan memang penulis belum menemukan penelitian yang sama dengan judul penulis maka dari itu penulis ingin mengetahui bagaimana kinerja guru dan waktu penelitiannya sekita bulan juli sampai dengan september.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya sekita bulan juli sampai dengan september.

C. Fokus Penelitian

Judul dari penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Stres Kerja Guru di SMAN 4 Parepare”. Oleh karena itu, penelitian di fokuskan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah serta mengetahui peranan stragtegi sikap dan perilaku stressing tenaga pendidik.

D. Jenis dan Sumber Data yang digunakan (Primer dan Sekunder)

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data penelitian kualitatif yaitu penyelidikan mendalam dimana melakukan suatu prosedur penelitian lapangan yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang, perilaku yang dapat diamati dengan fenomena-fenomena yang muncul. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti dalam kehidupan sehari-hari.³⁴

2. Sumber Data

Adapun sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan peneliti tersebut. Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data pokok yang diperlukan dalam penelitian, yang diperoleh secara langsung dari sumbernya ataupun dari lokasi objek, atau keseluruhan data hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dan bukan diperoleh dari sumber perantara. Data yang termasuk dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari guru maupun peserta didik di SMAN 4 Parepare.

³⁴ Jonathan Sarwono, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Graha Ilmu, h. 223.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung serta melalui perantara. Data ini diperoleh dengan cara mengutip dari sumber lain. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber subjek dari mana data dapat diperoleh. Seperti kepala sekolah dan salah satu pengawas atau staf disekolah. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip seperti profil sekolah, perencanaan program pembelajaran, silabus pembelajaran, dll.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling utama karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai sumber dan cara. Maka dari itu untuk mendapatkan data penulis mengumpulkan data melalui cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi ialah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. (Usman & Akbar,2008) Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabilitas) dan keshahihannya (validitasnya).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti

dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Tehknik pengumpulan data ini mendasar dari pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.³⁵

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka dan dengan menggunakan telepon.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk menggali data yang bersumber dari dokumen-dokumen, catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang lengkap bukan sekedar dugaan. Dokumentasi juga sebagai pelengkap dalam pengumpulan data maka penulis menggunakan data dari sumber-sumber yang memberikan informasi terkait permasalahan yang diteliti. Seperti prestasi belajar, jumlah peserta didik, jumlah guru dan mengambil gambar sebagai pelengkap wawancara.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam menerapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Menurut Moleong ada empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

³⁵ Emziran, (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 210

1. Derajat Kepercayaan (*credibility*)

Kredibilitas dapat digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan kesesuaian antara hasil pengamatan dan realitas di lapangan. Dalam uji kredibilitas tersebut peneliti memilih langkah-langkah sebagai berikut:

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan data yang telah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang diberikan selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Lamanya perpanjangan pengamatan ini dilakukan sangat bergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Perpanjangan pengamatan ini merupakan proses penelitian yang dilakukan dengan berkali-kali hingga mendapatkan jawaban yang dirasa sudah cukup untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti yang ada di SMAN 4 Parepare

b. Ketekunan pengamatan

Penyajian keabsahan data dengan ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara mengamati, membaca dan melakukan penelitian secara cermat dan bersungguh-sungguh sehingga data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, maupun dokumentasi yang diperoleh betul-betul akurat dan dapat diidentifikasi

c. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengujian keabsahan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yakni Triangulasi sumber, triangulasi teknik.

1) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi kemudian dicek dengan dokumentasi.

2) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.³⁶ Maksudnya dalam triangulasi sumber ini peneliti berusaha mengumpulkan atau menghubungkan serta menggali kebenaran informasi, dari berbagai sumber yang berbeda seperti data dari observasi yang dilakukan peneliti secara langsung, wawancara, dokumentasi, dan berbagai sumber lainnya kemudian dari berbagai macam sumber tersebut akan menghasilkan suatu bukti yang nyata.

³⁶ . Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan I ,Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu, 2020, h.154

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan pada dasarnya merupakan validitas eksternal pada penelitian kualitatif. Tujuan dari keteralihan ini agar orang lain dapat memahami hasil penelitian, oleh karena itu agar orang lain dapat memahami penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hal tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang jelas, sistematis, dan dapat dipercaya³⁷ terkait Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru yang ada di SMAN 4 Parepare. Dengan demikian pembaca mengetahui lebih jelas atas hasil penelitian yang telah dilakukan serta memutuskan dapat atau tidaknya mengaplikasikan hal tersebut di tempat lain.

3. Ketergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian kualitatif uji ketergantungan dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian, mulai dari sumber data, pengumpulan data, analisis data, perkiraan temuan dan pelaporan. Pemeriksaan ini dilakukan berbagai pihak yang ikut memeriksa proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti, agar temuan peneliti dapat dipertahankan dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. Kepastian (*confirmability*)

Pengujian konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif disebut dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitian telah

³⁷. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cet.XX : Bandung: Alfabeta, 2014, h. 737.

disepakati oleh banyak orang.³⁸ Konfirmabilitas dalam penelitian dilakukan bersamaan dengan dependabilitas, perbedaannya terletak pada tujuan penilaiannya. Konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (produk) penelitian. Sedangkan dependabilitas digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai dari mengumpulkan data sampai pada bentuk laporan yang terstruktur dengan baik. Teknik ini digunakan untuk mengadakan pengecekan kebenaran data hasil penelitian mengenai Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru yang ada di SMAN 4 Parepare

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data dan mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumusnya. Analisis data yang dimaksud dalam hal ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikan data yang terkumpul baik dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif, setelah itu dilakukan pengelolaan data dan penarikan kesimpulan dari data-data yang diperoleh dilapangan.

Adapun tahap dan langkah-langkah analisis dan pengelolaan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

³⁸ . Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development* , Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2016, h. 277.

1. Reduksi Data

Reduksi data yang dimaksud adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakkan dan transformasi kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Mereduksi juga bisa berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya³⁹

Ketika seluruh data yang diperlukan telah terkumpul, kemudian dianalisis lebih lanjut secara intensif. Adapun langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam menganalisisnya yaitu yang pertama pengembangan sistem kategori pengkodean, yang kedua penyortiran data dan terakhir penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengumpulan data dan memilih data akurat untuk penelitian ini terkait dengan Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru yang ada di SMAN 4 Parepare

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun kemungkinan memberikan penarikan kesimpulan. Sajian data merupakan suatu proses pengorganisasian data sehingga mudah dianalisis dan dikumpulkan. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk narasi serta dapat diselingi dengan gambar, skema, matriks, tabel, rumus dan lain-lain. Hal ini disesuaikan dengan jenis data yang

³⁹. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Cet.IV; Bandung :Alfabeta, 2015, h.405

terkumpul dalam proses pengumpulan data, baik dari hasil observasi partisipan, wawancara mendalam, maupun studi dokumentasi.

Sajian data yang dimaksud untuk memilah data yang sesuai dengan kebutuhan peneliti tentang Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru yang ada di SMAN 4 Parepare, maksudnya adalah data yang telah dirangkum sedemikian rupa kemudian dipilih lagi, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan proses perumusan makna dan hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan berulang kali dalam melakukan peninjauan mengenai keberanian dari kesimpulan yang diperoleh.⁴⁰

Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan data dilakukan terkait Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru yang ada di SMAN 4 Parepare.

⁴⁰ . Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* , Cet.IV; Bandung :Alfabeta, 2015, h. 407

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Sekolah

Profil Sekolah merupakan sebuah gambaran singkat yang memuat informasi penting yang ada pada suatu sekolah. Penulis memilih salah satu SMA Negeri di Parepare yaitu SMA Negeri 4 Parepare yang bisa dibilang menjadi SMA yang terkenal dengan murid-murid yang berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Adapun profil sekolah UPT SMAN 4 Parepare adalah sebagai berikut:

Nama	: SMA NEGERI 4 PAREPARE
NPSN	: 40307696
Jenjang Pendidikan	: SMA
Status Sekolah	: Negeri
Alamat Sekolah	: JL. Lasiming
RT/ RW	: 1/10
Kode Pos	: 91113
Kelurahan	: Ujung Bulu
Kecamatan	: Kec. Ujung
Kabupaten/Kota	: Kota Parepare
Provinsi	: Sulawesi Selatan
Negara	: Indonesia

Visi dan Misi SMAN 4 Parepare

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga dan Misi merupakan suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh lembaga atau instansi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut.

Adapun Visi dan misi di UPT SMAN Negeri 3 Parepare :

Visi
Menuju sekolah yang berimtaq, terampil, berprestasi, dan berwawasan lingkungan.

No	Misi
1.	Melaksanakan pembinaan keagamaan
2.	Melaksanakan berbagai inovasi pembelajaran
3.	Mengembangkan pendidikan berorientasi pendidikan global
4.	Melaksanakan pembinaan profesionalisme guru
5.	Menerapkan manajemen partisipatif
6.	Mengembangkan lingkungan sekolah menuju komunitas belajar yang efektif dan efisien
7.	Mengembangkan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi
8.	Menciptakan suasana lingkungan sekolah yang bersih, sehat, nyaman, asri, dan rindang

Tabel 4.1 (Visi Dan Misi UPT SMAN 3 Parepare).

IDENTITAS KEPALA SEKOLAH

Nama	Muhammad Taha Taking
Jenis Kelamin	Laki-laki
Status Pernikahan	Menikah
Status Kepegawaian	PNS
Agama	Islam
Alamat	

Tabel 4.2 (Identitas Kepala Sekolah)

KEADAAN GURU DI UPTD SMA NEGERI 3 PAREPARE

Status Jabatan	Jumlah
PNS	41
NON PNS	13

Tabel 4.3 (Keadaan Guru Di UPT SMAN 4 Parepare)

KEADAAN PESERTA DIDIK

No	Tingkat Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Kelas 11	70	78	148
2	Kelas 12	52	73	125
3	Kelas 10	60	65	125
Total				398

Tabel 4.4 (Keadaan Peserta Didik)

B. Hasil Penelitian**1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMAN 4 Parepare**

Kepala sekolah dalam kota Parepare baik dalam jajaran SD, SMP, maupun SMA itu masa jabatannya selama satu periode adalah selama 5 tahun. SMAN 4 Parepare salah satunya dan di pimpin oleh Muhammad Taha Taking sejak tahun 2018 lalu hingga saat ini. Pada gaya kepemimpinan kepala sekolah ini diutarakan dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Rabu, 21 Desember 2022 mengatakan bahwa "Dalam menerapkan kebijakan atau aturan apakah bapak pernah merasa ragu saat menjalankannya?"

“ Tidak pernah merasa ragu, karena kita sebagai kepala sekolah dalam menerapkan kebijakan harus melakukan: (a) perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil; (b) pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarahan; (c) pengambilan keputusan dilakukan dengan bersama/mufakat; (d) pengawasan yang dilakukan dengan memantau progress secara langsung; (e) pengembangan sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana sekolah, ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan; (f)

komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; (g) motivasi dengan pemberian dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil sekolah dan (h) penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih. Dalam memimpin kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan kelompok.”⁴¹

Dari pernyataan dapat di pahami bahwasanya kepala sekolah dalam menerapkan kebijakan melakukan perilaku keseharian, pendelegasian tugas, pengambilan keputusan, pengawasan, pengembangan, komunikasi, motivasi, penghargaan berupa ujian.

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan mengenai “ Saat ini bapak sebagai pemimpin apakah mempunyai perilaku atau ciri khas yang bisa di tiru oleh bawahan?”

“Dalam kepemimpinan saya, saya selalu berprinsip pada prinsip bapak Yusuf Kalla bahwa lenih cepat lebih baik. Itu yang selalu saya terapkan setiap saya melakukan satu tindakan dan alhamdulillah sejauh ini lumayan baik dalam kepemimpinan saya walaupun tidak bisa dipungkiri hal hal yang tidak terduga akan terjadi misalnya tidak berjalannya suatu acara yang walaupun sudah direncanakan dengan baik. Kita hanya mengusahakan yang terbaik”.⁴²

Dari pernyataan dapat di pahami bahwasanya kepala sekolah dalam kepemimpinannya selalu berprinsip pada prinsip bapak Yusuf Kalla bahwa lebih cepat lebih baik.

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan mengenai” Bagaimana cara bapak untuk meningkatkan kualitas kerja guru”

“ Pak Taha mengatakan saya selalu memberikan motivasi, memberikan contoh, memberikan semangat, memberikan guru kesempatan untuk bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Aktif dalam komunitas guru ini bisa membantu guru untuk meningkatkan kualitasnya, Interaksi dengan sesama rekan guru dalam komunitas bisa menjadi sarana pembelajaran bagi guru, Guru-guru saling

⁴¹ Muhammad Taha Taking, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 5 Desember 2022.

⁴² Muhammad Taha Taking, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 5 Desember 2022.

bertukar informasi dan berdiskusi, dan guru bisa meningkatkan kualitasnya dengan mengikuti pelatihan.”⁴³

Dari pertanyaan di atas dapat dipahami bahwasannya kepala sekolah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja guru dengan memberikan semangat, memberikan guru kesempatan untuk bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Aktif dalam komunitas guru ini bisa membantu guru untuk meningkatkan kualitasnya, Interaksi dengan sesama rekan guru dalam komunitas bisa menjadi sarana pembelajaran bagi guru, Guru-guru saling bertukar informasi dan berdiskusi, dan guru bisa meningkatkan kualitasnya dengan mengikuti pelatihan

2. Pengelolah stres kerja guru di SMA Negeri 4 Parepare

Untuk mengetahui bagaimana pengelolah stres kerja guru di SMAN 4 Parepare peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah “Apakah bapak memperhatikan keluhan dari guru?”

“Pak Taha mengatakan, setiap saat kita harus mendengar keluhan dari guru seperti keluhan perubahan format, penyusunan rapor dan dalam mengatasi semua itu dengan melakukan rapat serta pelatihan.”⁴⁴

Dari pernyataan di atas dapat ki pahami bahwa keluhan guru untuk mengatasinya dengan melakukan rapat antar guru serta menngikuti pelatihan.

Penulis melanjutkan untuk menanyakan kepada guru “Apakah bapak pernah melihat atau mendapatkan rekan guru yang sedang mengalami stress itu?

“ Pak aris mengatakan, ya tentu, saya acap kali di waktu-waktu tertentu memperhatikan dan guru tersebut juga membicarakan dirinya bahwa tentang kesulitan yang di hadapi terhadap beban-beban pekerjaan di sekolah, tuntutan baik itu siswa terhadap perilaku aktivitasnya seperti kenakalan remaja yang harus diatasi diupayakan oleh wali kelas tentunya. Beban-beban pekerjaan misalkan seperti pembendaharan sekolah ketika membuat laporan sambil juga mengajar itu juga menimbulkan stress kerja karena banyaknya pekerjaan yang membuat guru menjadi stress”⁴⁵

⁴³ Muhammad Taha Taking, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 5 Desember 2022.

⁴⁴ Muhammad Taha Taking, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 5 Desember 2022.

⁴⁵ Aris Jaya, Guru, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 7 Desember 2022.

Dari pernyataan di atas dapat kita pahami bahwa tentang kesulitan yang di hadapi terhadap beban-beban pekerjaan di sekolah, tuntutan baik itu siswa terhadap perilaku aktivitasnya seperti kenakalan remaja yang harus diatasi diupayakan oleh wali kelas tentunya.

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan kepada siswa mengenai “ Bagaimana tindakan adek saat melihat guru itu stress?”

“ Siswa mengatakan, saya rasa tindakan yang saya perlu lakukan ketika melihat guru yang stres itu adalah memberi penghargaan kepada guru itu bisa melalui ucapan langsung seperti apresiasi ataupun lewat tulisan dan juga bisa dengan bercengkrama dengan guru membahas hal hal yang positif.”⁴⁶

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa hal yang dapat mengurangi stres dari guru yaitu dengan memberikan sebuah apresiasi penghargaan.

3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah efektif dalam mengelola stres kerja guru di SMA Negeri 4 Parepare

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam mengelola stress kerja guru di SMAN 4 Parepare maka peneliti menanyakan kepada kepala sekolah “ Apakah bapak mempunyai standar atau tantangan khusus yang harus dicapai setiap guru?”

“Iya, sekira ada standarnya dan SOP nya (standar operasional) yang harus dicapai seorang guru atau aparatur terkait juga dengan penilaian sasaran kinerja pegawai, apakah dia pegawai guru, pegawai tatasaha. Itu mempunyai standar-standar yang harus dicapai setiap tahun.”⁴⁷

Dari pernyataan diatas dipahami bahwa standar yang ada di SMAN 4 yaitu standar operasional yang harus dicapai setiap guru dan aparatur.

⁴⁶ Nabila Sakiyyah, Siswa, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 7 Desember 2022

⁴⁷ Muhammad Taha Taking, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 5 Desember 2022.

Kemudian saya melontarkan pertanyaan kepada pak haris “ Tidak adakah semacam pelatihan untuk para guru disekolah terkait tentang pengelolaan stres kerja guru?”

“Selama saya didunia pendidikan ini saya tidak pernah menemukan bimbingan teknis atau bimtek, dan saya tidak pernah menemukan sebuah pelatihan-pelatihan yang memfokuskan diri membahas tentang bagaimana mengelola stres kerja guru. Rata-rata yang saat ini saya temukan dan ikuti tentang pelatihan atau bimbingan teknis guru dan sekolah itu rata-rata dibidang administrasi, bidang kurikulum, bidang operator sekolah, dibidang hubungan dengan siswa tetapi khusus tentang pengelolaan stres kerja guru itu saya tidak pernah menemukan pelatihan-pelatihan tersebut.”⁴⁸

Dari pernyataan diatas bisa dipahami bahwa belum ada pelatihan yang di fokuskan untuk pengelolaan stres kerja guru.

Dalam kepemimpinan kepala sekolah di sekolah ini, menurut Nabila Syakiah selaku ketua osis saat ini mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala sekolah saat ini, lumayan baik karena memiliki rasa perhatian baik ke guru, staff dan semua yang ada dilingkungan sekolah. Kepala sekolah juga sangat disiplin baik dalam jam pelajaran dimulai bahkan sampai pada murid yang tidak patuh pada aturan yang diterapkan oleh sekolah.”⁴⁹

Di sekolah, kegiatan yang dilakukan setiap harinya hampir sama dengan sekolah sekolah sederajat dengan SMA ataupun SMK pada umumnya, namun, yang sangat wajib dilakukan disekolah selain upacara adalah kerja bakti di jam pelajaran pertama di hari jumat. Semua yang melakukan baik guru, staf bahkan murid melakukan kerja bakti dan membersihkan seluruh area sekolah. Bahkan setiap pagi, kepala sekolah langsung turun tangan di depan pagar dan memberikan hukuman pada murid yang telat.

⁴⁸ Aris Jaya, Guru, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 7 Desember 2022.

⁴⁹ Nabila Sakiyyah, Siswa, Wawancara di UPT SMAN 4 Parepare, 7 Desember 2022

C. Pembahasan

1. Peran Kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SMAN 4 Parepare

Dalam UUD 1945 pasal 30 ayat 1 menegaskan “Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan” Dengan kata lain, pendidikan diselenggarakan tanpa membeda-bedakan suatu golongan atau kelompok baik di daerah perkotaan maupun di daerah pedesaan, baik bagi golongan kaya maupun dari golongan tidak mampu dan dari golongan lainnya. Mengingat pendidikan diselenggarakan dengan menggunakan prinsip berkeadilan, demokratis, dan dilaksanakan secara merata di seluruh nusantara. Untuk dapat menjamin terlaksananya prinsip-prinsip tersebut, seorang kepala sekolah harus benar-benar memahami tugas pokok dan fungsinya di sekolah. Perubahan-perubahan kebijakan di bidang pendidikan harus mudah diakses di daerah-daerah terpencil seperti di pedalaman-pedalaman Papua, untuk menjamin pemerataan kualitas pendidikan. Untuk itu, kita bisa membayangkan untuk menjadi kepala sekolah di daerah yang serba sulit dibutuhkan ketahanan mental, daya juang dan semangat pengabdian yang tinggi.⁵⁰

Permasalahan utama pelayanan pendidikan pada dasarnya berkaitan dengan peningkatan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat tergantung pada berbagai aspek, yaitu lingkungannya, sarana prasarannya, bagaimana pola penyelenggaraannya (tata laksana), dukungan sumber daya manusia, dan kelembagaan serta adanya konsep-konsep yang akurat dan jelas.

⁵⁰Hendrikus Nai, Wiwik Wijayanti, “Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah Pendidikan Menengah Negeri”. (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2018), h. 185.

Hal tersebut dapat dilihat melalui implementasi pengelolaan manajemen oleh seorang kepala sekolah di sekolah yang dipimpinnya.⁵¹

Kinerja guru adalah unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan pendidikan di sekolah. Yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian ini karena studi kasus tentang Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stress kerja guru di SMAN 4 Parepare belum banyak diteliti oleh para ahli khususnya ahli dibidang pendidikan.⁵²

Pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi individu maupun organisasi. Mengambil keputusan kadang-kadang mudah tetapi lebih sering sulit sekali. Kemudahan atau kesulitan mengambil keputusan tergantung pada banyaknya alternatif yang tersedia. Semakin banyak alternatif yang tersedia, kita akan semakin sulit dalam mengambil keputusan. Biasanya dalam pengambilan keputusan dalam hal yang menyangkut tentang sekolah, dengan cara seperti inilah

⁵¹Hendrikus Nai, Wiwik Wijayanti, "Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah Pendidikan Menengah Negeri". (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2018), h. 187.

⁵²Eriani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Stres Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Lubuklinggau", (Lubuklinggau: Manajer Pendidikan, 2015), h. 452.

kepala sekolah Taha Taking mengambil keputusan dengan cara yang santai tetapi melibatkan semua orang yang terkait ats sekolah.

2. Faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah SMAN 4 Parepare

Mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SMAN 4 Parepare tentunya tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambatnya. Adapun faktor pendukungnya sebagai berikut :

a. Kurikulum

Kurikulum sudah memainkan peran penting dalam keberhasilan program peningkatan mutu sekolah. Kurikulum sebagai tolak ukur dalam kegiatan proses pembelajaran di suatu sekolah. Dalam pelaksanaan kurikulum di UPT SMA Negeri 4 Parepare sudah menggunakan kurikulum 2013.

b. Sarana dan Prasarana

Dalam dunia pendidikan, sarana dan prasarana sangat penting yang dapat berguna dalam menunjang proses pembelajaran dan setiap sekolah diharapkan mampu menyediakan fasilitas yang lengkap sebagai penunjang kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan kebutuhan peserta didiknya. Sehingga adanya sarana dan prasarana yang memadai, peserta didik dapat belajar dengan nyaman dan hasil belajarnya akan lebih baik. Di UPT SMA Negeri 4 Parepare memiliki sarana dan prasarana sudah cukup terpenuhi, hanya perlu ditingkatkan lagi pemeliharaannya agar dapat terawat dengan baik.

Namun dibalik adanya faktor pendukung, tentunya ada hambatan atau kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin sekolah harus mampu menghadapi kendala yang dapat menghambat mutu pendidikan. Adapun yang menjadi faktor penghambat kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di UPT SMA Negeri 4 Parepare adalah salah satunya berasal dari peserta didik. Peserta didik berperan dalam peningkatan mutu pendidikan, apabila peserta didik tidak mendukung maka peserta didik dapat menjadi hambatan dalam peningkatan mutu pendidikan. Namun, di UPT SMA Negeri 4 Parepare terkadang ada ditemukan peserta didik yang masih datang terlambat dan tidak mematuhi tata tertib sekolah. Hambatan yang terjadi dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan ujian yang harus dihadapi oleh kepala sekolah di suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kebijakan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mengatasi kendala yang terjadi dalam peningkatan mutu pendidikan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam peningkatan mutu pendidikan adalah dengan memberikan himbauan kepada peserta didik yang melakukan pelanggaran di sekolah.

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru Di SMA Negeri 4 Parepare

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dimulai dari melaksanakan visi, misi dan tujuan pendidikan. Ketiga hal tersebut menjadi indikator efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hal tersebut, Pendapat tersebut jelas menegaskan bahwa pentingnya untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah

dengan strategi menempatkan setiap sumber daya manusia, yakni guru dan staf pada posisi yang sesuai dengan kemampuan. Penyesuaian antara tugas dan kompetensi yang dimiliki ini akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan bisa melihat potensi yang ada di sekolah sebagai sumber daya manusia yang akan menunjang keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran kepala dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Parepare, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja guru di SMAN 4 Parepare sejauh ini masih mengusahakan sebaik mungkin agar gaya kepemimpinan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan efisien. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 4 Parepare juga didukung oleh seluruh peran yang berada di sekolah baik guru, siswa dan pekerja lainnya yang berada di sekolah.
2. Kepala sekolah memiliki karakter dan pengelolaan stres-nya masing-masing. Terkhusus kepala sekolah di SMAN 4 Parepare lebih mencoba untuk mendekati dengan jalan yang lebih emosional seperti mengajak jalan atau berdiskusi lepas jika melihat seorang guru yang sendiri atau bisa diajak berdiskusi dan dengan jalan itu, kepala sekolah mengetahui apa saja yang menjadi hambatan atau yang sedang dialami seorang guru di sekolah. Bukan hanya seorang guru, semua yang berada di sekolah sangat diperhatikan oleh kepala sekolah di SMAN 4 Parepare.
3. Pengelolaan stres guru di SMAN 4 Parepare sudah terbilang efisien. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, kepala sekolah telah

memberikan banyak perubahan disekolah yang dinilai dari sebelum kepala sekolah saat ini menjabat. Dengan kegiatan-kegiatan ringan dan menyenangkan yang bermanfaat disekolah yang sering dijalankan dengan konsisten, dari situ sudah dilihat bahwa dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut dapat memberikan hiburan baik bagi guru, murid, bahkan kepala sekolah pun.

B. SARAN

1. Sebagai kepala sekolah di SMAN 4 Parepare sangat membantu bagi siswa untuk lebih terbuka dan lebih percaya diri lagi dalam memperlihatkan bakat yang biasanya disembunyikan oleh murid, oleh karena itu kepala sekolah sebaiknya lebih terbuka lagi dan memberikan wadah bagi murid yang berprestasi baik dari bidang akademik maupun non-akademik.
2. Sarana dan prasarana merupakan sebagai penunjang proses pembelajaran dan salah satu faktor pendukung dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, sarana dan prasarana di SMA Negeri 4 Parepare perlu ditingkatkan lagi pemeliharaannya agar fasilitas yang ada dapat terjaga dengan baik. Dan lebih memperhatikan apa saja yang biasanya perlu digunakan bagi seorang guru dalam proses belajar dan mengajarnya selama disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anselm Straus dan Juliet Corbin, Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011.
- Burhanuddin, Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, Jakarta: Bumi Akrasa, 2011.
- Didin Kurniadin dan Imam Machali. (2016). Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Djam'an Satori, dkk, (2010), Profesi Keguruan, Jakarta: Universitas Terbuka, h.22.
- E. Mulyasa. (2010). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Emziran, (2010), Metodologi Penelitian Kualitatif, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Eriani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Stres Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Lubuklinggau", (Lubuklinggau: Manajer Pendidikan, 2015).
- Fadhli ,Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan vol. 1, no 02, 2017 STAIN Curup – Bengkulu | p-ISSN 2580-3581; e-ISSN 2580-5037.
- Hadari Nawawi, Kepemimpinan yang Efektif, Yogyakarta: Gajah Mada Univesity Press, 2010.
- Hendrikus Nai, Wiwik Wijayanti, "Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah Pendidikan Menengah Negeri". (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2018).
- Iman Wahyudi, Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif), (Cet, 6; jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012).
- Jejen Musfah, Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Jejen Musfah. (2015). Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Jonathan Sarwono, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Graha Ilmu.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2017).
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2017).
- Mahfud, *Petunjuk Mengatasi Stres*, (Cet. 2; Bandung: PT Sinar Baru Algensindo, 2003).
- Melly, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6 No. 2 Juni 2017.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moch Idochi Anwar. (2013). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mochi Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Muhaimin. (2011). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Muwahid Shulhan. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras.
- Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Cet. 2; Bandung: PT Rafika Aditama, 2012).
- Rasmun, *Stres Kopin dan Adaptasi*, (Cet. 1; Jakarta: CV. Sagung Seto, 2004
- Rusman, *Model-model Pembelajaran (Pengembangan Profesionalisme Guru)*, (Cet. 6; Jakarta: Rajawali Pers, 2016).
- Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, *Kenapa Harus Stres*, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007).
- Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, *Kenapa Harus Stres*, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007).
- Sayafaruddin. (2015). *Kepemimpinana Pendidikan Kontemporer*.


- Sudarwan Denim dan Khairil, Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru), (Cet, 2; Bandung: Alfabeta, 2011)
- Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: CV Alfabeta,
- Suharsimi Arikunto. (2014). Organisasi dan Administrasi Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Suriyati. “Kepemimpinan dan Peningkatan Profesionalisme Guru”. Jurnal Tarbiyah. Vol. 22 No. 1. Summer Januari-Juni 2015.
- Syafaruddin. (2015). Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer. Bandung: CitaPustaka Media.
- Wahjosumidjo. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2012). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Press.
- Wukir, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, (Cet. 1; Yogyakarta: Multi Presindo, 2013).
- Yusuf Hadijaya, (2013), Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif, Medan: Perdana Publishing, h. 233. Mengajar), Bandung, Alfabeta



LAMPIRAN-LAMPIRAN

PAREPARE

Surat Rekomendasi Penelitian
(Dinas Penanaman Modal dan PTSP Makassar)


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 12122/S.01/PTSP/2022
Lampiran : -
Perihal : izin penelitian

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor : B.4495/In.39/FTAR.01/PP.00.9/11/2022 tanggal 10 November 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ANINDA TRI UFANI
Nomor Pokok : 18.1900.031
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA STRES KERJA GURU DI SMAN 4 PAREPARE "


Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 November s/d 15 Desember 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 15 November 2022



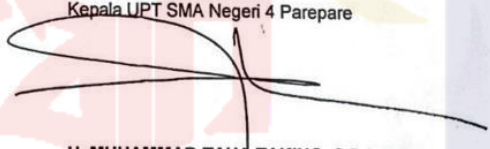

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

 **Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.**
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare;
2. *Portingal.*

Scanned with CamScanner

Surat keterangan telah melakukan penelitian di SMAN 4 Parepare

	PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN DINAS PENDIDIKAN UPT SMA NEGERI 4 PAREPARE	
Website : sman4parepare.sch.id		E-mail : smanegeri4parepare@gmail.com
Jalan : Lasiming no. 22 Telp, /Fax (0421) 2918936, Kota Parepare 91113		
SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN Nomor : 421.3/011-UPT SMA 4/PARE/DISDIK		
<p>Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Nomor : 12122/S.01/PTSP/2022. Sehubungan dengan hal tersebut, maka yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT SMA Negeri 4 Parepare menerangkan bahwa :</p>		
Nama	:	ANINDA TRI UFANI
Nomor Pokok	:	18.1900.031
Program Studi	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Universitas/Lembaga	:	INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
Alamat	:	JL. AMAL BAKTI NO. 8 SOREANG, KOTA PAREPARE
<p>Telah melakukan penelitian di UPT SMA Negeri 4 Parepare dengan judul penelitian "GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA STRES KERJA GURU DI SMA NEGERI 4 PAREPARE". Pada tanggal 15 November s.d 15 Desember 2022.</p>		
<p>Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
Parepare, 13 Januari 2023 Kepala UPT SMA Negeri 4 Parepare		
		
H. MUHAMMAD TAHA TAKING, S.Pd, M.Pd Pangkat : Pembina Tk. II NIP. 19681208 199412 1 005		
Tembusan :		
1. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wl VIII		
2. Masing-masing yang bersangkutan		
3. Arsip File		
 <small>SETULUS HATI - BERENAP JIWA - BERKUT PADA - MENGERDASKAN SULAWESI SELATAN BERDASAR</small>		

Scanned with CamScanner

Dokumentasi Narasumber



Wawancara Bersama Bapak Taha Taking
(Kepala Sekolah UPT SMA Negeri 4 Pare-Pare)





Wawancara Bersama Bapak Aris Jaya
(Seorang Guru Mata Pelajaran FISIKA UPT SMA Negeri 4 Pare-Pare)



BIODATA PENULIS



Aninda Tri Ufani, lahir di Parepare pada tanggal 06 Mei 2000, anak ketiga dari 4 Bersaudara, buah kasih dari pasangan ayahanda H. Furqan dan ibunda HJ. Nani. Penulis beralamat di BTN. Pondok Indah Soreang blok B/5 Kota Parepare. Hobinya adalah membaca dan olahraga dan cita-cita terbesarnya adalah ingin berguna, membahagiakan serta membanggakan orang tua dan orang-orang di sekitar.

Penulis menempuh pendidikan formal pada tahun 2007 di SD Negeri 5 Parepare dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Parepare dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 4 Parepare dengan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan selesai pada tahun 2018. Selesai di bangku sekolah penulis melanjutkan pendidikannya di bangku perkuliahan pada tahun 2018 dan terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha yang disertai doa dan harapan besar dari kedua orang tua, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Stres Kerja Guru di SMAN 4 Parepare”, Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.