

MANAJEMEN STRES KERJA GURU TERHADAP BEBAN KERJA *TEACHER WORK STRESS MANAGEMENT ON WORKLOAD*

Oleh:

Erdita Anggraini

Guru SMK Islam 1 Blitar

erdita_anggraini@gmail.com

Abstrak : Guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dengan beban kerja yang begitu banyak, guru berpeluang mengalami stress dalam pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan upaya promotif dan preventif sebagai bentuk penanganan stres pada guru untuk menghindari terjadinya kejenuhan yaitu dengan melakukan deteksi dini stres dan melakukan manajemen stress. Manajemen stres lebih dari pada sekadar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Stres tidak pernah dapat dihindari oleh setiap individu selama dalam kehidupannya sehingga setiap individu harus mampu mengenali penyebab stres dan cara-cara mengurangnya. Beberapa cara dalam mengelola stress adalah pencegahan terhadap stres, strategi memecahkan stres, dan memperhatikan kesehatan pribadi secara intensif

Kata Kunci: Manajemen Stres, Stress Kerja , Beban Kerja

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Menjadi seorang pendidik yang professional adalah wajib bagi guru jaman sekarang, bahkan tertera di dalam undang-undang sehingga para guru

merasa tuntutan dan beban yang dipikul semakin berat yang menyebabkan timbulnya stres. Pada umumnya kita merasa bahwa stres adalah suatu kondisi negatif, suatu kondisi yang menyebabkan timbulnya penyakit fisik ataupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Selve membedakan antara distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif (eustress mengandung suku awal yang dalam bahasa Yunani

berarti ‘baik’, seperti yang terdapat dalam kata *euphoria*). Di sisi lain stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Stres dalam jumlah tertentu yang tidak berlebihan dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan konstruktif yang bersifat membangun.

Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat sedang bersifat fungsional yang artinya dapat berperan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja seseorang termasuk guru. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan kinerja yang signifikan.

Hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen terhadap instansi tempat kerja. Hal ini tentunya merupakan keadaan yang merugikan bagi institusi, karena dapat menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang kemudian mengakibatkan menurunnya kinerja institusi.

Stres kerja dapat menyerang siapa saja, tidak peduli profesi apapun karena semua pekerjaan dapat menimbulkan ketegangan. Guru

sebagai profesi yang memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, tidak terlepas dari berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan profesi keguruannya. Sebagai salah satu unsur dalam pendidikan, guru memiliki multi peran. Artinya, guru mengemban tugas dan tanggung jawab yang kompleks agar tujuan pendidikan tercapai, guru dituntut tidak hanya menguasai ilmu yang akan diajarkan, memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan teknis mengajar, namun juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Luthans mengemukakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut psikologis dan fisik individu. (Sunarni & Istanti, 2007)

Beehr dan Newman menyatakan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Selye mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu konsep yang akan terus bertambah.

Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk meng-hadapi ketegangan akan ikut bertambah. (Wijono, 2010)

Ivancevich dan Matteson menyatakan bahwa stres kerja terjadi bukan hanya karena konflik yang dialami individu tetapi beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti kekaburan peran dan konflik peran, kelebihan beban kerja, tanggung-jawab terhadap orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, karakteristik tugas, dan pengaruh kepemimpinan. (Sunarni & Istanti, 2007)

Schult dan Schult mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya (Bachroni & Asnawi, 1999). Pendekatan proses mengatakan bahwa stres merupakan transaksi antara sumber stres dan kapasitas diri yang menentukan, apakah respon bersifat positif ataupun negatif. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja

merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress dengan kemampuan diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif. Jika respon bersifat positif, maka sumber stres merupakan pemacu semangat individu sedangkan respon negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan.

Penelitian yang dilakukan oleh Seok (2004) menunjukkan bahwa sumber stres yang dialami oleh guru adalah terlalu banyak pekerjaan (beban ganda), harus mengikuti perkembangan teknologi, ide, inovasi, upah kerja (gaji), tugas-tugas sampingan yang banyak, menulis laporan, membuat kertas kerja, pilih kasih, dan pekerjaan rumah atau menyelesaikan tugas kantor di rumah. Seok juga menemukan perbedaan sumber stres kerja yang dialami guru laki-laki dan perempuan, yaitu: strategi dalam mengajar, kepuasan kerja, dan masalah kesehatan mental.

Beban kerja guru juga diatur oleh pemerintah dalam undang-undang Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018. Pada pasal 2 Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 bahwa Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas

Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal. Beratnya tuntutan beban kerja seseorang guru seperti mereka yang mengajar pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) misalnya, menyebabkan guru sering mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Guru akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Stres terhadap beban kerja yang tidak ditangani, akan menimbulkan dampak psikologis yang negatif dan bersifat masif, sehingga perlu solusi yang tepat, terstruktur, iklim baru dan dapat membangkitkan kembali semangat guru untuk memiliki karakter diri yang kuat, dapat menciptakan kegiatan pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna (Agustin et al., 2020). Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan upaya promotif dan preventif sebagai bentuk penanganan stres pada guru untuk menghindari terjadinya kejenuhan yaitu dengan

melakukan deteksi dini stres dan melakukan manajemen stress.

STRES PADA KERJA GURU

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, kawatir, gelisah dan takut. Stres dapat terjadi pada siapa pun dan di mana pun, termaksud pada guru yang berada di SMK. Setiap guru mengalami stres dari berbagai macam sumber seperti beban kerja yang terlalu berat, sampai dengan kondisi kerja yang tidak memuaskan. (Fandi muhbar, 2017).

Guru mempunyai kewajiban untuk mendidik generasi bangsa, sehingga guru pun tidak terlepas dari kemungkinan mengalami stres dalam pekerjaannya. Salah satu kondisi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas individu adalah stres. Stres merupakan keadaan psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul karena karyawan tertekan dalam bekerja. Stres ini akan muncul dengan adanya gejala fisik, psikis dan perilaku (Kay Youman, 2015).

Menurut penelitian Aris-munandar (2008) disimpulkan bahwa

30,27% dari 80.000 guru menderita stres dalam bekerja. Ini berarti jumlah guru yang mengalami stres dalam bekerja sebanyak 24.000 orang. Menurut studi yang dilakukan, bahwa stres dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja pada guru, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh guru, maka produktivitas dan kinerja pada guru akan mengalami penurunan. Selain itu, ketidak mampuan guru mengatasi masalah dengan baik, seperti masalah dalam keluarga akan menimbulkan konflik dalam pekerjaan yang akan berpengaruh pada pekerjaan sehingga timbul stres dalam bekerja. (Fandi muhbar, 2017)

Fenomena stres kerja dapat terjadi pada sektor manapun, termasuk pada sektor pendidikan. Stres kerja dapat saja terjadi kepada para pendidik. Tugas guru saat ini sangat jauh berbeda dengan beberapa puluh tahun yang lalu. Di jaman sekarang seorang guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap kegiatan belajar mengajar kepada siswanya, seperti belajar membaca, berhitung, menulis, dan kegiatan belajar lainnya, melainkan seorang guru bertambah tanggung jawabnya sebagai orang tua

murid pada saat di lingkungan pendidikan.

Para guru terlalu dibebankan dengan tugas-tugas yang tidak berhubungan dengan kegiatan pengajaran dan pembelajaran seperti kegiatan ekstrakurikuler, menghadiri pertemuan, mengelola program-program siswa, mengurus kesejahteraan siswa, serta tugas-tugas manajemen (Lemaire, 2009). Tidak heran jika pada kalangan tenaga pendidik sekarang banyak mengalami tekanan atau stres yang dapat menyebabkan gejala kelelahan.

Guru yang gagal atau tidak bisa mengelola diri dari stres akan mempengaruhi hubungan guru dengan siswa, juga akan mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Fenomena seperti ini menjadi salah satu bagian tanggung jawab bagi manajemen di lingkungan pendidikan dalam hal ini Kepala Sekolah ataupun Dinas Pendidikan setempat untuk menanggulangi serta mengatasi stres kerja pada guru sekolah.

Sarwono (2006) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stress kerja diantaranya adalah (1) beban kerja yang sulit dan berlebihan

(2) tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar (3) waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai (4) konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja (5) balas jasa yang terlalu rendah (6) masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Alat yang disediakan untuk mengukur tingkat stres antara lain (1) *Scale Stres Questionnaire* (SSQ); (2) *Administrative stres Indeks* (ASI) yang dikembangkan oleh Gmelh dan Swent (1982); (3) Kuesioner tingkat stres guru merupakan instrumen berdasarkan Kyriacou dan dimodifikasi oleh Loekmono (1999) dan telah dipergunakan juga dalam penelitian Alunpha (2005) dan di pilih untuk digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari 42 item dalam bentuk skala *likert* yang dikelompokkan dalam dua bagian, bagian pertama yakni 42 item yang merupakan sumber-sumber stres. Dari 42 item tersebut dikelompokkan menjadi empat sub bagian, yaitu: (1) Perilaku peserta didik terdiri dari 11 item; (2) suasana pekerjaan terdiri dari 10 item, (3) tekanan waktu terdiri dari 10 item; dan (4) etos kerja terdiri

dari 11 item dengan empat skala kemungkinan jawaban diberi skor 1, 2, 3 dan 4 (Donny Toisuta, 2017)

Di dalam Akif khilmiyah (2016), setiap orang akan setuju bahwa stres kerja berasal dari interaksi para pekerja dan kondisi kerja. Beberapa perbedaan, meskipun penting dalam karakteristik pekerjaan dengan kondisi pekerjaan sebagai penyebab primer stres kerja. Perbedaan ini merupakan poin yang penting karena perbedaan jalur dan pemecahannya.

Stres disebabkan oleh beratnya kesibukan fisik dan beban mental yang harus ditanggung. Menurut Alvin Toffler, stres merupakan penyakit orang di era globalisasi, karena tingginya kesibukan dan motivasi serta orientasi *achievement* yang ingin diraih. Sementara Meyer Friedman dan Ray Rosenman menyimpulkan bahwa stress memiliki kaitan dengan tingkah laku (*behavior*), yang dapat me-mengaruhi kondisi munculnya penyakit jantung. Karena beratnya beban mental dan fisik akan memacu tumbuhnya hormon *adrenalin* dan *cortisol* (hormon penyebab stres), yang berakibat serangan jantung,

pembuluh darah, otot dan ginjal. Penelitian yang dilakukan oleh NIOSH Research, menemukan bahwa permainan kondisi kerja suatu lingkup primer sebagai penyebab stres kerja.

Penyebab stress kerja dapat dibagi dua yaitu yang berasal dari dalam diri inidividu dan dari luar individu, antara lain: (1) Faktor dari dalam individu (*Internal*), meliputi usia, kondisi fisik dan faktor kepribadian. Ada lima faktor kepribadian yaitu meliputi *Ex-traversion*, *Conscientiousnes*, *Emotional Stability*, *Agreeableness* dan *Openness to Experience*, dalam hal ini *emotional stability* sangat berhubungan dengan mudah tidaknya seseorang mengalami stres. Kemudian yang ke (2) faktor dari luar individu (*External*) adalah lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, cita-cita atau ambisi. Lingkungan mendorong kondisi kerja penuh dengan stres yang disebut stres kerja, dapat langsung mempengaruhi keamanan pekerja dan kesehatan. Tetapi faktor individu dan situasional lain dapat pula menjadi pembantu melemahnya efek kondisi stres kerja,

dan sekaligus bisa juga menguatkan munculnya stres kerja.

Menurut Howard dan Jhonson (2002) stres pada seorang guru dapat timbul dari faktor lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung proses belajar mengajar. Oleh karena itu, seorang guru harus mempunyai kepribadian yang matang, tegar, dan kemampuan untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Kemampuan dalam mempertahankan diri dari stres disebut resiliensi (Diah & Pradna, 2012). Menurut Kuiper (dalam Diah & Pradna, 2012) menyatakan bahwa resiliensi merupakan bagian dari psikologi positif, resiliensi akan mengarahkan individu untuk memaknai kembali kualitas hidup dan mengarahkannya pada gaya hidup yang positif. Hasil akhir yang diharapkan dari resiliensi adalah untuk membentuk individu untuk memaknai kembali kualitas hidup dan me-ngarahkannya pada gaya hidup yang positif. Hasil akhir yang diharapkan dari resiliensi adalah untuk membentuk individu yang mampu menghadapi stres dan trauma yang menimpa.

Stres yang dihadapi oleh guru tidak hanya terjadi di sekolah, namun

masalah yang memicu terjadinya stres pada guru adalah lingkungan luar sekolah jauh lebih kompleks. Kondisi-kondisi seperti macet, letak geografis yang jauh, hiruk pikuknya perkotaan, tuntutan peraturan yang dibuat oleh pemerintah dengan kata lain salah satu syarat penting untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah dengan menempatkan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kinerja yang handal. Hasil belajar siswa atau tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa sangat tergantung pada kemampuan guru dalam melakukan pengajaran di kelas. Guru yang memiliki kemampuan mengajar dan kinerja yang baik akan membawa dampak peningkatan pada proses pembelajaran yang baik pula. (Zarina akbar,2017).

BEBAN KERJA GURU

Workload atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Sedangkan kapasitas adalah kemampuan/kapasitas manusia. Kapasitas ini dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang

dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu.

Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental hendaknya juga dinilai. Namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik, karena lebih melibatkan kerja otak (*white-collar*) daripada kerja otot (*Blue-collar*).

Dewasa ini aktivitas mental lebih banyak didominasi oleh pekerja-pekerja kantor, supervisor dan pimpinan sebagai pengambil keputusan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Grandjean (1993) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dan proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh

organ sensor untuk di-ambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau.

Beban kerja guru diatur dalam pasal-pasal yang tertera di Permen-dikbud nomor 15 tahun 2018 diantaranya adalah guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal.

MANAJEMEN STRES TERHADAP BEBAN KERJA

Manajemen stres lebih dari pada sekadar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Respon pertama dan banyak orang terhadap stres biasanya menyalakan rokok, meraih

minuman keras, atau menenggak obat-obatan.

Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukan-lah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara- cara yang lebih spesifik untuk mengatasi stresor tertentu, harus dipertimbangkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggu-langan.

Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Memanajemen stres berarti membuat perubahan dalam cara anda berpikir dan merasa, dalam cara anda berperilaku dan sangat mungkin dalam lingkungan anda. Perubahan seperti ini mempe-ngaruhi tidak hanya diri anda, tetapi juga orang dengan siapa anda bekerja. Walaupun mungkin tidak cocok untuk membi-carakan semua

perubahan yang anda buat atau ingin anda buat dengan orang di tempat kerja, diskusi tetap diperlukan.

Beberapa cara dalam mengelola stress adalah sebagai berikut: (1) *Stress Prevention* (Pencegahan terhadap Stress) merupakan upaya untuk menanggulangi stress dapat bersifat preventif (pencegahan), pengembangan dan kuratif (perbaikan), yang dapat dilakukan secara terprogram atau individual. Penanggulangan stres dapat dilakukan dengan tiga macam cara, yaitu memperkecil dan mengendalikan faktor-faktor yang menjadi sumber-sumber stress, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress, dan meningkatkan daya tahan seseorang terhadap stress

Kemudian pengelolaan stress yang ke (2) *Stress Coping Strategies* (Strategi Mengatasi Stres) merupakan strategi yang mengarah pada berbagai upaya, baik mental maupun perilaku, untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi atau meminimalisasikan suatu situasi atau kejadian yang penuh tekanan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi strategi coping yaitu: (1) Kesehatan fisik dimana kesehatan

merupakan hal yang penting, karena selama dalam usaha mengatasi stres individu dituntut untuk mengerahkan tenaga yang cukup besar; (2) Keyakinan atau pandangan positif karena Keyakinan menjadi sumber daya psikologis yang sangat penting, seperti keyakinan akan nasib (*external locus of control*) yang mengerahkan individu pada penilaian ketidakberdayaan (*helpless*) yang akan menurunkan kemampuan.

Strategi mengatasi stress dengan pemecahan masalah hendaknya mencakup beberapa aspek berikut: (1) Keterampilan memecahkan masalah dimana keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mencari informasi, menganalisa situasi, mengidentifikasi masalah dengan tujuan menghasilkan alternatif tindakan, kemudian mempertimbangkan alternatif tersebut sehubungan dengan hasil yang ingin dicapai, dan pada akhirnya melaksanakan rencana dengan melakukan tindakan yang tepat; (2) Keterampilan sosial dimana keterampilan sosial ini meliputi kemampuan untuk berkomunikasi dan bertindak laku dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat; (3)

Dukungan sosial yang meliputi pemenuhan kebutuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan oleh orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, dan lingkungan masyarakat sekitarnya; dan (4) Materi, dimana aspek ini meliputi sumberdaya berupa uang, barang-barang atau layanan yang biasanya dapat dibeli.

Menurut *stress coping strategies* ada beberapa langkah upaya pemecahan stres secara individual yaitu pertama adalah *control the situation* (mengendalikan situasi), yang kedua adalah gunakan teknik-teknik manajemen waktu yang baik, ketiga; hadapilah diri sendiri, keempat; kembangkan sikap terbuka pada orang lain, kelima; berolahraga dan bersikap rileks karena dengan *personal wellness* yaitu memberikan perhatian lebih pada hal-hal yang dapat berdampak buruk pada tubuh adalah jalan terbaik untuk menjaga kesehatan pribadi secara intensif.

Robbins (2003), menjelaskan ada dua pendekatan yang bisa dilakukan dalam mengelola stres, yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Adapun yang

dimaksud dengan pendekatan individu dan organisasi adalah: (1) Pendekatan individu yaitu setiap orang harus mampu memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi); dan (2) Pendekatan Organisasi dimana beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, serta struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen.

Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin ingin dipertimbangkan oleh manajemen antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan sasaran yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

Clarke (2004), menyebutkan ada empat kategori yang harus dipahami oleh setiap orang dalam mengelola stres yakni: (1) mengubah

perilaku (*change your behavior*); (2) mengubah pikiran (*change your thinking*); (3) mengubah gaya hidup (*change your life style choices*); dan (4) mengubah situasi di mana individu tersebut berada (*change the situations you are in*).

Dari uraian di atas, menggambarkan bahwa stres bisa dihadapi dan dihindari bahkan dihilangkan dengan cara melawan stres. Setiap orang memang akan memberikan respon yang berbeda karena akan sangat tergantung dengan daya tahan dan kekuatan fisik serta psikis seseorang. Dan yang sangat memahami ambang batas stres kita adalah diri kita sendiri. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk mengelola stres yaitu melalui pendekatan individual dimana cara ini hanya bisa kita lakukan sendiri dan sangat tergantung dengan keinginan, kemauan dan kekuatan kita untuk melawan stres.

Namun demikian, persoalan stres kerja bukan hanya persoalan yang harus diselesaikan secara pribadi tapi juga menuntut kepedulian pimpinan untuk dapat mengelola stres yang dialami para stafnya sehingga stres kerja tidak berdampak negatif

tapi sebaliknya dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi.

KESIMPULAN

Stress tidak pernah dapat dihindari oleh setiap individu selama dalam kehidupannya sehingga setiap individu harus mampu mengenali penyebab *stress* dan cara-cara mengurangnya. Tujuannya agar individu dalam mengarungi kehidupannya tidak terlalu banyak terlanda *stress*, sehingga dapat menikmati kehidupan dengan layak, nyaman, dan bahagia. Untuk itu, perlu diciptakan lingkungan keluarga, lingkungan kerja, dan suasana yang harmonis serta kondusif agar warga masyarakat yang ada di lingkungan tersebut sejahtera lahir dan batin. Juga untuk selalu mendekatkan diri dengan Tuhan dan jangan lupa untuk selalu menyebut nama Tuhan di setiap waktu dan di setiap kesempatan.

Menurut studi yang dilakukan, bahwa stres dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja pada guru, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh guru, maka produktivitas dan kinerja pada guru akan mengalami penurunan. Selain

itu ketidak mampuan guru mengatasi masalah dengan baik, seperti masalah dalam keluarga akan menimbulkan konflik dalam pekerjaan yang akan berpengaruh pada pekerjaan sehingga timbul stres dalam bekerja.

Manajemen stres lebih dari pada sekadar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Respon pertama dan banyak orang terhadap stres biasanya menyalakan rokok, meraih minuman keras, atau menenggak obat-obatan. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Beberapa cara dalam mengelola stress adalah *Stress Prevention* (Pencegahan terhadap Stress), *Stress Coping Strategies* (Strategi Memecahkan Stres), dan *Personal Wellness* (Perhatikan Kesehatan Pribadi Secara Intensif).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT X)* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng).
- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 106-112.
- Akif Khilmiah. 2012. *Stres Kerja Guru Perempuan Di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta*. *Jurnal Lentera Pendidikan*. 15(2): 135
- Avey, H., Matheny, K. B., Robbins, A., & Jacobson, T. A. (2003). Health Care Providers' Training, Perceptions, And Practices Regarding Stress And Health Outcomes. *Journal Of The National Medical Association*, 95(9), 833.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2).
- Chua, B. S. (2004). Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan Mental Dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian Di Kalangan Guru Sekolah Di Kota Kinabalu, Sabah. *Jurnal Teknologi*, 11-18.
- Clarke, S., & Cooper, C. (2004). *Managing The Risk Of Workplace Stress: Health And Safety Hazards*. Routledge.
- Donny Toisuta. 2017. *Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru Dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah Di Kota Ambon*.

- Jurnal Satya Wacana. 33(1):11-28
- Effendy, M. (2018). Permendikbud No 15 Tahun 2018.
- Fandi Muhbar. 2017. *Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa*. Jurnal Keperawatan. 5(2)
- Kay Yeoman. 2016. *The Representation Of Scientific Research In The Nasional Curriculum And Secondary School Pupils Perception Of Research Its Function Usefulness And Value To Their Lives*. School Of Byological Sains. 4:1422
- Lemaire, J. (2009). Addressing Teacher Workload. *Education*, 90(9), 6.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Melfianora, M. (2019). Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dengan Studi Literatur. *Open Science Framework*, 12(1), 14-26.
- Sarwono. 2006. *Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pustakawan Perpustakaan Univeristas Gadjah Mada Yogyakarta*. Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi. 3(1)
- Theresia, S., & Istanti, V. (2007). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera. *Jurnal Tek-Nik Industri*, 7(2).
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Kencana.