

Manajemen Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan

Muliyadi

Pascasarjana Studi Islam, Universitas Islam Indragiri, Indonesia.
muliyadimts1@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
07-06-2025	30-06-2025	01-08-2025

ABSTRACT

This study comprehensively discusses work stress management among educational staff, namely non-teaching staff who play a crucial role in supporting the smooth running of administrative and operational processes in educational environments. This study uses a descriptive-qualitative approach based on literature review to explore various factors causing stress, including unbalanced workload, uncertainty of job status, lack of appreciation for their contributions, and interpersonal conflicts between colleagues or with superiors. The main objective of this study is to raise awareness among educational institutions regarding the importance of paying attention to the psychological well-being of educational staff. This not only impacts the individual but also directly influences the quality of educational services provided. Thus, work stress management must be an integral part of a comprehensive strategy to improve the quality of education.

Keywords: *Work Stress, Educational Staff, Stress Management, Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas secara komprehensif mengenai manajemen stres kerja pada tenaga kependidikan, yaitu staf non-guru yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses administrasi dan operasional di lingkungan pendidikan. Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif berbasis studi literatur untuk menggali berbagai faktor penyebab stres, antara lain beban kerja yang tidak seimbang, ketidakpastian status pekerjaan, kurangnya penghargaan atas kontribusi mereka, serta konflik interpersonal antar rekan kerja atau dengan atasan. Tujuan utama dari kajian ini adalah untuk meningkatkan kesadaran lembaga pendidikan mengenai pentingnya memperhatikan kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga secara langsung berpengaruh terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Dengan demikian, manajemen stres kerja harus menjadi bagian integral dari strategi peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Guru PAI, Organisasi Profesi, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia dan peradaban bangsa. Seperti yang dikatakan oleh Nelson Mandela bahwa pendidikan adalah senjata yang paling ampuh yang bisa digunakan untuk mengubah dunia¹. Dalam penyelenggaraan pendidikan, keberadaan tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kependidikan, yang mencakup berbagai unsur seperti staf administrasi sekolah, tata usaha, laboran, pustakawan, teknisi pendidikan, serta petugas kebersihan dan keamanan sekolah, merupakan pilar pendukung yang menopang kelangsungan operasional lembaga pendidikan. Sayangnya, perhatian terhadap kondisi psikologis dan kesejahteraan kerja mereka sering kali tidak menjadi prioritas utama dalam kebijakan pendidikan.

Dalam praktiknya, tenaga kependidikan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di lingkungan kerja. Profesi kependidikan selain guru, seperti laboran dan pustakawan, masih kurang dikenal masyarakat, sehingga pengakuan terhadap profesi ini pun rendah. Selain itu, perilaku tenaga kependidikan yang kurang profesional, seperti sikap paternalistik, kepatuhan semu, dan kurang mandiri, menghambat perkembangan karier. Primordialisme juga menjadi tantangan, karena banyak tenaga kependidikan enggan dipindahkan dari daerah asalnya. Mutasi sering dianggap negatif, sehingga distribusi tenaga ahli tidak merata. Produktivitas pun rendah akibat manajemen yang kurang efektif, mulai dari perencanaan, seleksi, hingga sistem imbalan dan pengawasan².

Stres kerja merupakan masalah psikologis yang umum dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, stres kerja terjadi ketika seseorang merasa tertekan karena tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan atau tekanan pekerjaan yang dihadapinya. Tekanan ini bisa berasal dari beban kerja yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, konflik dengan rekan kerja atau atasan, maupun lingkungan kerja yang tidak kondusif. Sementara itu, Beehr dan Newman menekankan bahwa stres kerja bukan hanya disebabkan oleh faktor eksternal, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya³. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya, maka tubuh dan pikirannya akan bereaksi, menyebabkan perubahan yang menyimpang dari fungsi normal, seperti kelelahan, mudah marah, cemas, hingga gangguan kesehatan fisik. Dengan kata lain, stres kerja adalah respons manusia terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya.

¹ Laili Komariah, dkk., (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Hlm. 17

² Aria Mulyapradana, dkk., (2020). *Manajemen Profesi Pendidik & Tenaga Kependidikan: Prinsip Dasar, Strategi dan Implementasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media. Hlm. 37-38

³ Gusti Yuli Asih. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press. Hlm. 2

Kondisi stres kerja yang tidak terkelola juga akan berdampak langsung pada produktivitas tenaga kependidikan. Mereka bisa menjadi tidak fokus, sering melakukan kesalahan administratif, kurang inisiatif, hingga mengalami konflik dengan rekan kerja. Suasana kerja yang negatif pun bisa menjalar ke seluruh lingkungan sekolah, mengganggu kinerja guru, bahkan menurunkan kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk menyadari bahwa peran tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan institusi pendidikan secara keseluruhan, dan kesehatan psikologis mereka harus menjadi bagian dari perhatian utama dalam manajemen pendidikan⁴.

Menurut Faliza dalam Andriani, pentingnya memahami stres kerja terletak pada pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ketika seseorang mengalami tekanan psikologis dalam pekerjaannya, konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja cenderung menurun, sehingga kinerja yang dihasilkan pun menjadi kurang optimal. Akibatnya, tujuan kerja tidak tercapai dengan maksimal, dan hal ini berdampak negatif tidak hanya bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan⁵.

Sayangnya, upaya manajemen stres kerja bagi tenaga kependidikan masih sering diabaikan. Lembaga pendidikan umumnya belum menyediakan program pelatihan atau dukungan psikologis yang memadai untuk membantu pegawai mengelola stres kerja. Budaya kerja yang birokratis dan kurang komunikatif juga menjadi penghalang dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara mental. Belum lagi, anggapan bahwa stres hanya dialami oleh guru atau kepala sekolah, membuat isu ini kurang mendapat perhatian serius dari pihak pengambil kebijakan pendidikan⁶.

Di sisi lain, mutasi atau rotasi pegawai yang seharusnya menjadi strategi pemerataan dan pengembangan karier, justru seringkali menimbulkan stres baru. Banyak tenaga kependidikan merasa tidak nyaman ketika harus dipindahkan ke lingkungan kerja baru yang belum mereka kenal, apalagi jika proses mutasi dilakukan tanpa komunikasi atau persiapan yang cukup. Selain itu, perilaku kerja yang tidak kondusif seperti dominasi atasan, minimnya ruang dialog, dan budaya kerja yang formalistik juga memperburuk situasi⁷.

⁴ Hariyasasti, Y. (2025). Kajian Stres Organisasi dan Produktivitas Guru di Sekolah Dasar: Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 7-12. <https://ujost.org/index.php/journal/article/view/165>

⁵ Safitri, A. E. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), Hlm. 174 <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/5918>

⁶ Hariawan, R., Muslim, A., & Amanda, R. N. (2022). Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Atas Kota Mataram. *Journal of Mandalika Literature*, 3(3), 183-189. <https://doi.org/10.36312/jml.v3i3.1039>

⁷ Aria Mulyapradana, dkk.. *loc.cit.*

Padahal, dengan manajemen stres kerja yang baik, organisasi pendidikan dapat menciptakan iklim kerja yang produktif, efisien, dan manusiawi. Manajemen stres mencakup berbagai strategi seperti pengelolaan beban kerja, pemberian dukungan sosial dari pimpinan dan rekan kerja, peningkatan keterampilan *coping* individu, serta penyediaan fasilitas konseling atau relaksasi. Peran kepala sekolah dan pimpinan pendidikan lainnya sangat penting dalam memastikan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya dipandang sebagai "pendukung", tetapi sebagai aset yang perlu dijaga kesejahteraannya dan motivasinya⁸.

Dengan kata lain, pengelolaan stres kerja pada tenaga kependidikan bukan hanya menjadi upaya meningkatkan kesejahteraan individu, melainkan juga bagian dari strategi peningkatan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor penyebab stres, dampaknya, serta strategi manajemen stres kerja yang tepat dan aplikatif dalam konteks lingkungan pendidikan Indonesia.

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis studi kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelaah berbagai sumber sekunder seperti buku ilmiah, jurnal, artikel penelitian, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu stres kerja dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan.⁹

Sumber data dalam makalah ini adalah data sekunder yang diperoleh dari literatur yang telah terpublikasi secara akademik dan kredibel, termasuk referensi empiris mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dan strategi penanggulangannya.¹⁰ Data dianalisis secara kualitatif melalui pendekatan tematik, dengan mengelompokkan informasi berdasarkan topik utama seperti penyebab stres kerja, dampaknya terhadap kinerja, serta strategi manajemen yang digunakan. Penulis tidak menggunakan data kuantitatif atau uji statistik, sehingga uji korelasi tidak diterapkan dalam kajian ini.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen

Para ahli memiliki pandangan yang beragam mengenai batasan manajemen, sehingga sulit merumuskan definisi yang bersifat universal dan disepakati semua pihak. Meskipun begitu, sebagian besar pendapat menyepakati bahwa manajemen adalah suatu proses yang melibatkan

⁸ Pujiningsih, A., & Miyono, N. (2024). Strategi Kepala Sekolah Manajemen Stres Guru Dalam Organisasi Pendidikan Di Sdn Sumbermulyo Rembang. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 422-430. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.3378>

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019, hlm. 13

¹⁰ Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021, hlm. 157

¹¹ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2018, hlm. 92

penggunaan keahlian atau kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Proses ini dapat dilakukan secara ilmiah sesuai kaidah keilmuan, namun tetap memberikan ruang bagi gaya khas seorang manajer dalam mengarahkan dan memanfaatkan potensi orang lain.

Dengan demikian, terdapat tiga sudut pandang utama dalam memahami manajemen. Pertama, manajemen dipandang sebagai keahlian atau kemampuan, yang menjadi dasar berkembangnya manajemen sebagai profesi, dengan penekanan pada keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual. Kedua, manajemen dilihat sebagai suatu proses, yang mencakup langkah-langkah sistematis dan terintegrasi dalam pelaksanaan aktivitas manajerial. Ketiga, manajemen dianggap sebagai seni, yang terlihat dari perbedaan gaya individu dalam memimpin dan memanfaatkan potensi orang lain untuk mencapai tujuan¹².

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu kata *manus* yang berarti "tangan" dan *agere* yang berarti "melakukan". Kedua kata ini kemudian membentuk kata kerja *managere* yang berarti "menangani". Dalam Bahasa Inggris, kata ini berkembang menjadi *to manage* (mengelola), *management* sebagai kata benda, dan *manager* untuk menyebut orang yang menjalankan fungsi manajemen. Selanjutnya, istilah *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi "manajemen" atau "pengelolaan"¹³.

Manajemen Menurut Para Ahli; Andrew F. Sikula; Manajemen adalah serangkaian aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, motivasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan organisasi untuk mengoordinasikan sumber daya demi menghasilkan produk atau jasa secara efisien. George R. Terry; Manajemen merupakan proses khusus yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Harold Koontz & Cyril O'Donnell; Manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui orang lain, dengan cara mengoordinasikan aktivitas kelompok yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian. Malayu S.P. Hasibuan; Manajemen adalah gabungan antara ilmu dan seni dalam mengatur penggunaan sumber daya manusia serta sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Henry Fayol; Manajemen terdiri dari lima fungsi utama, yaitu: merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan¹⁴.

¹² Nurhidayah & Hendro Widodo. (2020). Buku Ajar Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Penerbit K-Media. Hlm. 1

¹³ *Ibid.* hlm.1

¹⁴ Laili Komariah,dkk., *Op.cit.* Hlm. 2-3

Stress Kerja

Secara umum, stres dipahami sebagai kondisi ketika seseorang menghadapi tuntutan yang melebihi kemampuan beradaptasinya. Spielberger dan Sarason menyebut stres sebagai tekanan dari luar, seperti lingkungan atau stimulus yang dianggap berbahaya, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial. Sementara itu, Robbins menekankan bahwa stres adalah keadaan dinamis saat individu dihadapkan pada hambatan atau kehilangan yang mengganggu keinginan dan kebutuhannya, serta dipersepsikan sebagai hal yang penting namun tidak pasti¹⁵.

Stres dapat dipahami sebagai respons tubuh dan pikiran terhadap tekanan dari lingkungan. Gibson dkk menyebutnya sebagai reaksi penyesuaian akibat tuntutan fisik atau psikologis yang berlebihan. Hans Selye melihat stres sebagai respons fisiologis umum terhadap tuntutan eksternal. Riggio menambahkan bahwa stres mencakup reaksi emosional, fisiologis, dan psikologis terhadap situasi yang mengancam. Luthans menyimpulkan bahwa stres adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya yang menciptakan tekanan fisik maupun mental¹⁶.

Stres kerja adalah kondisi emosional tidak nyaman yang dialami pekerja, seperti cemas, tegang, atau takut, akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian mereka. Keadaan ini muncul sebagai respons terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam, baik secara fisik maupun psikologis. Stres kerja juga mencerminkan ketegangan yang dirasakan saat individu kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja dan menurunkan produktivitas perusahaan¹⁷.

Menurut Priansa, stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan mental karyawan dengan beban kerja yang diberikan, sehingga memengaruhi aspek emosional, cara berpikir, dan perilaku individu. Hamali menambahkan bahwa stres di tempat kerja merupakan masalah yang terus meningkat, disebabkan oleh beban kerja berlebih, lingkungan kerja yang tidak nyaman, rendahnya kepuasan kerja, dan kurangnya kebebasan dalam bekerja, yang berdampak negatif pada produktivitas dan keuntungan perusahaan. Sementara itu, Pranoto dkk menjelaskan stres kerja sebagai kondisi di mana seseorang menghadapi tugas yang melebihi kemampuannya¹⁸.

Gejala-Gejala Stres Kerja

Tingkat stres kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, namun stres yang terlalu rendah dan berlangsung lama juga dapat menurunkan

¹⁵ Siti Nuzulia. (2021). *Dinamika Stres Kerja*. Semarang: UNNES Press. Hlm.8

¹⁶ *Ibid*. Hlm. 9

¹⁷ Dewi Sartika. (2023). *Stres Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. Hlm. 28

¹⁸ Safitri, A. E. *Op.Cit*. Hlm. 172-173

performa kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah pencegahan dan penanganan stres. Maka, dapat dibagi gejala-gejala stres kerja sebagai berikut¹⁹.

Gejala stres menurut Robbins dan Timothy:

- a) Fisiologis: perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung, laju napas dan tekanan darah, sakit kepala, serangan jantung.
- b) Psikologis: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda.
- c) Perilaku: penurunan produktivitas, absensi, pergantian karyawan, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi rokok/alkohol, gelisah, gangguan tidur.

Gejala stres menurut Wirawan:

- a) Fisik: detak jantung cepat, sakit perut, sesak napas, mulut kering, tekanan darah naik, sakit kepala, lelah, menstruasi tidak teratur, nafsu makan turun.
- b) Kognitif: pesimis, sulit konsentrasi, depresi, penurunan kinerja/kreativitas, menarik diri, mudah tersinggung, mimpi buruk.
- c) Afektif: emosi tidak stabil, cemas, khawatir, murung, mudah tersinggung.
- d) Perilaku: lupa, kinerja buruk, penilaian buruk, penurunan kreativitas dan kemampuan memecahkan masalah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja²⁰.

- 1) Beban Kerja yang Terlalu Berat. Stres kerja sering kali dipicu oleh jumlah pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Ketidakseimbangan antara jumlah tugas dan kapasitas tenaga kerja, serta distribusi tanggung jawab yang tidak adil, dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan. Ketika tugas yang diberikan melebihi kompetensi atau peran seseorang, hal ini memunculkan stres dan menurunkan produktivitas. Selain itu, perkembangan teknologi yang memaksa kerja terus-menerus juga menambah beban, terlebih jika tidak disertai dengan kompensasi yang sepadan. Kondisi ini semakin diperburuk oleh berkurangnya tenaga kerja akibat efisiensi organisasi yang tidak mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan.
- 2) Ketidakamanan Pekerjaan. Ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan menjadi salah satu penyebab utama stres kerja. Restrukturisasi, penggabungan divisi, atau krisis keuangan perusahaan dapat menimbulkan rasa cemas akan PHK, pemotongan gaji, atau pengurangan jam kerja. Karyawan kontrak juga rentan terhadap perasaan tidak aman ini. Minimnya

¹⁹ Ida Ayu Kade Rachmawati, dkk.. (2024). Manajemen Konflik & Stres Kerja. Purbalingga:Eureka Media Aksara. Hlm. 156

²⁰ *Ibid.* Hlm. 171-179

informasi dari perusahaan mengenai masa depan organisasi atau posisi karyawan berkontribusi pada ketegangan dan ketidakstabilan emosional. Kurangnya transparansi, komunikasi yang buruk, dan gaya kepemimpinan yang tidak meyakinkan semakin memperkuat ketidakamanan kerja.

- 3) Kurangnya Kendali atas Pekerjaan. Ketika karyawan merasa tidak memiliki kendali atas tugas dan lingkungan kerja mereka, stres bisa meningkat. Kurangnya kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, terbatasnya pelatihan dan pengembangan, serta kurangnya fleksibilitas jam kerja menyebabkan frustrasi dan kecemasan. Lingkungan kerja yang tidak menghargai masukan dan keterampilan karyawan juga membuat mereka merasa tidak dihargai dan tidak berdaya. Hal ini dapat berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.
- 4) Konflik Antarindividu. Perselisihan antar rekan kerja dapat muncul akibat perbedaan kepribadian, gaya komunikasi, atau persaingan dalam pekerjaan. Konflik juga bisa dipicu oleh instruksi yang tidak jelas, perebutan sumber daya, atau persaingan promosi. Ketegangan semacam ini mengganggu kenyamanan dan kestabilan emosional karyawan. Selain itu, masalah pribadi yang terbawa ke tempat kerja dapat memperburuk hubungan antar kolega, terutama ketika stres dari luar pekerjaan memengaruhi interaksi profesional.
- 5) Tekanan Waktu. Karyawan yang diharuskan menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas berisiko mengalami stres tinggi. Tenggat waktu yang tidak realistis dan manajemen waktu yang buruk menyebabkan kelelahan, terutama jika tidak ada waktu cukup untuk beristirahat. Ketidakmampuan dalam menetapkan prioritas dan menghadapi tumpukan pekerjaan membuat tekanan semakin berat, sehingga berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan.

Dampak Stres Kerja

- 1) Dampak Stres: Tidak Selalu Negatif. Respon individu terhadap tekanan sangat menentukan dinamika stres yang dialami. Tidak semua stres membawa dampak buruk—dalam situasi tertentu, stres justru bisa menghasilkan efek yang positif. Walaupun sering diasosiasikan secara negatif, stres juga bisa berperan konstruktif, tergantung bagaimana seseorang menghadapinya. Beberapa manfaat positif dari stres antara lain²¹:
 - a) Pendorong Motivasi. Stres bisa menjadi pemicu untuk meninggalkan zona nyaman, mendorong seseorang untuk menetapkan target yang lebih tinggi serta berusaha mencapai perkembangan pribadi.

²¹ Ida Ayu Kade Rachmawati, dkk.. Op.Cit. Hlm. 186

- b) Meningkatkan Semangat Kerja. Tantangan dan batas waktu yang ketat bisa merangsang individu untuk bekerja lebih fokus, lebih cepat, dan lebih efektif.
- c) Produktivitas yang Lebih Baik. Jika dikelola dengan tepat, stres tingkat moderat mampu menjaga semangat kerja tetap tinggi dan mendukung pencapaian hasil maksimal.

Namun demikian, stres juga bisa berdampak buruk apabila berlangsung terus-menerus atau terlalu berat. Ketegangan yang berlebihan bisa menimbulkan kelelahan, gangguan kecemasan, dan masalah kesehatan lainnya. Prinsip Yerkes-Dodson menjelaskan bahwa stres dalam kadar tertentu dapat meningkatkan kinerja, tetapi jika melebihi batas optimal, justru akan merusak kesejahteraan individu.

2) Dampak Negatif Stres Kerja

Berbagai ahli menyampaikan konsekuensi negatif dari stres kerja yang berlebihan, baik secara fisik, emosional, maupun perilaku²².

Menurut Soewondo:

- a) Fisik: Jantung berdetak tidak teratur, migrain, keringat dingin, serta tekanan darah meningkat.
- b) Sikap: Menjadi tertutup, merasa tertekan, dan cenderung cemas.
- c) Perilaku: Mudah tersinggung, merokok berlebihan, depresi, sering melakukan kesalahan, serta kesulitan dalam berkonsentrasi.
- d) Produktivitas: Penurunan kinerja.
- e) Kehadiran: Tingginya tingkat absensi.

Menurut Terry Gregson:

- a) Subjektif: Timbulnya rasa cemas, marah, bosan, murung, lelah, kecewa, tidak sabar, rendah diri, gelisah, dan merasa terasing.
- b) Perilaku: Kecenderungan mengalami kecelakaan kerja, konsumsi alkohol atau obat-obatan, ledakan emosi, makan dan merokok berlebihan, impulsif, gugup, atau tertawa tidak wajar.
- c) Kognitif: Sulit mengambil keputusan, rentang perhatian pendek, sulit berkonsentrasi, dan sangat sensitif terhadap kritik.
- d) Psikologis: Terjadi peningkatan denyut jantung, tekanan darah, kadar gula darah, serta gejala fisik seperti mulut kering, berkeringat berlebihan, pupil melebar, dan tubuh terasa panas dingin.

²² Ida Ayu Rachmawati, dkk.. *Op.Cit.* Hlm. 187

- e) Organisasi: Meningkatnya angka ketidakhadiran, pergantian pegawai, penurunan loyalitas dan produktivitas, serta terjadinya keterasingan antar kolega.

Tenaga Kependidikan

Kata kependidikan berkaitan dengan bidang pekerjaan yang berfokus pada kegiatan mendidik. Istilah ini berasal dari kata pendidik yang ditambah awalan "ke" dan akhiran "an," yang berarti suatu proses atau aktivitas mendidik. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, kata pendidikan merujuk pada "keguruan dan ilmu pendidikan," sehingga apabila dikaitkan dengan tenaga kependidikan, itu mengacu pada individu yang terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan. Menurut Yahya, profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan, yang memerlukan keahlian, keterampilan, dan kecakapan tertentu, serta dilaksanakan sesuai dengan norma yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Bab I Pasal 1, disebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini, yang dimaksud adalah individu dengan kriteria dan standar tertentu yang diangkat untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan, seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, serta tenaga teknis administratif yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan²³. Pasal 140 Ayat 1 dalam RPP Bab XII/2005 menjelaskan bahwa tenaga kependidikan mencakup berbagai peran, seperti pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, serta jabatan lain yang memiliki tugas serupa dalam lembaga pendidikan²⁴.

Manajemen tenaga kependidikan merujuk pada serangkaian kegiatan yang meliputi penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengelolaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan di sekolah, agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sekolah. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diemban dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dipandang sebagai suatu fungsi atau subsistem terpisah yang bertujuan untuk

²³ Rusydi Ananda, dkk.. (2018). *Profesi Pendidikan Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli dan Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)

²⁴ Rusi Rusmiati Aliyah. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing. Hlm.6

menyelesaikan tugas-tugas khusus. Sebagai contoh, staffing yang efektif bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat. Sistem kompensasi juga diharapkan dapat memotivasi kinerja dan meningkatkan retensi pegawai²⁵.

Berikut adalah syarat-syarat tugas, hak, serta kewajiban tenaga kependidikan²⁶:

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39, tugas tenaga kependidikan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Menjalankan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis yang mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan.
- b) Tenaga kependidikan harus memiliki sikap profesional dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.

Tenaga kependidikan memiliki berbagai tanggung jawab yang diimplementasikan dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat. Tugas pendidik mencakup bidang pendidikan, kemanusiaan, dan masyarakat. Pendidik bertugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan dan melanjutkan nilai-nilai kehidupan. Mengajar berarti mengembangkan serta menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan, melatih berarti menumbuhkan keterampilan siswa agar menjadi lebih baik. Berdasarkan UU No. 14/2005 pasal 14 ayat 1, tenaga kependidikan berhak untuk:

- a) Mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi dari kebutuhan hidup minimum beserta jaminan kesejahteraan sosial.
- b) Menerima promosi dan penghargaan berdasarkan tugas dan prestasi kerja.
- c) Mendapatkan perlindungan saat melaksanakan tugas serta hak atas kekayaan intelektual.
- d) Memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e) Mendapatkan sarana dan prasarana pembelajaran yang menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- f) Memiliki kebebasan untuk memberikan penilaian dan berperan dalam menentukan kelulusan, penghargaan, serta sanksi kepada peserta didik sesuai dengan prinsip pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 1, tenaga kependidikan berhak memperoleh:

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Muhammad Hakiki, dkk.. (2021). *Buku Profesi Kependidikan*. Banyumas: Penerbit CV. Pena Persada. Hlm.

- a) Penghasilan yang layak serta jaminan kesejahteraan sosial yang memadai.
- b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c) Pembinaan karier dan pengembangan kualitas sesuai dengan tuntutan.
- d) Perlindungan hukum saat melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
- e) Kesempatan untuk memanfaatkan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan guna menunjang kelancaran tugas.

Seorang tenaga pendidik harus memahami fungsi dan tugasnya. Sebagai contoh, seorang guru harus dilengkapi dengan ilmu keguruan sebagai dasar, serta teori-teori keterampilan untuk melatih dalam bidang pendidikan. Dengan demikian, guru dapat mensosialisasikan sikap keguruan yang diajarkan dengan mencerminkan tindakan seorang tenaga pendidik. Guru tidak hanya sebagai perantara ilmu, tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Guru profesional memiliki berbagai fungsi dan tugas, seperti:

- a) Memberikan ilmu, kecakapan, dan pengalaman kepada siswa.
- b) Membangun kepribadian siswa yang harmonis sesuai dengan cita-cita bangsa dan Pancasila.
- c) Berdasarkan UU Pendidikan No. 2 Tahun 1983, guru berfungsi sebagai pembimbing yang membawa siswa menuju kedewasaan dan membentuk siswa menjadi warga negara Indonesia yang baik dan berbudi pekerti.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 mengartikan tenaga kependidikan sebagai anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Pasal 1 ayat 5). Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, fasilitator, dan lainnya, yang berperan dalam menyelenggarakan pendidikan (Pasal 1 ayat 6). Dengan demikian, pendidik merupakan bagian dari tenaga kependidikan, namun tenaga kependidikan belum tentu pendidik.

Berdasarkan UU SISDIKNAS pasal 40 ayat 2, kewajiban tenaga kependidikan antara lain:

- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b) Memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c) Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, serta kedudukan sesuai dengan amanah yang diberikan.

Klasifikasi Tenaga Kependidikan

Klasifikasi tenaga kependidikan, sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan sebagai berikut²⁷:

1. **Kepala Satuan Pendidikan.** Kepala satuan pendidikan adalah individu yang diberi kewenangan dan tanggung jawab untuk memimpin institusi atau satuan pendidikan. Termasuk dalam kategori tenaga kependidikan ini adalah: Rektor, Kepala sekolah, Direktur atau istilah lainnya
2. **Pendidik**
Pendidik merupakan tenaga kependidikan yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik termasuk dalam tenaga kependidikan ini adalah: Guru, Dosen, Konselor, Pengawas, Pamong belajar, Widyaiswara, Tutor, Fasilitator, Ustad dan sebutan lain yang berlaku di masyarakat
3. **Tenaga Kependidikan Lainnya**
Tenaga kependidikan lainnya adalah individu yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan atau institusi meskipun tidak terlibat langsung dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan ini mencakup: Wakil kepala sekolah, Pustakawan, Laboran, Tata usaha, Pelatih ekstrakurikuler, Petugas keamanan

Manajemen Stres Kerja

Menurut Margiati dalam Nurul, manajemen stres kerja merupakan kemampuan dalam menggunakan sumber daya manusia secara tepat dan bijak untuk mengatasi gangguan emosional maupun mental yang muncul akibat reaksi terhadap tekanan. Stres di lingkungan kerja sebenarnya bisa dicegah dan diatasi tanpa harus menimbulkan efek negatif²⁸.

Manajemen stres kerja memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif dari stres yang dialami oleh karyawan. Manajemen stres mencerminkan kemampuan individu dalam menangani dan merespons tekanan yang membuat aktivitas sehari-hari terasa berat. Sementara itu, Sugiyanto menyatakan bahwa manajemen stres di tempat kerja merupakan suatu proses untuk mengubah tekanan yang bersifat negatif menjadi energi positif guna meningkatkan performa kerja. Kemampuan dalam menghadapi stres sangat penting dimiliki oleh setiap individu, salah satunya dengan mengenali berbagai sumber stres agar karyawan mampu mengendalikan emosi dan dirinya,

²⁷ Rusydi Ananda. *Op.Cit.* Hlm.17

²⁸ Ida Ayu Rachmawati, dkk.. *Op.Cit.* 216

serta dapat memaksimalkan potensi dan energinya dalam mengatasi hambatan saat menyelesaikan pekerjaan²⁹.

Dalam lingkup sumber daya manusia, manajemen stres termasuk dalam aspek pemeliharaan, yang bertujuan untuk menjaga atau bahkan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta sikap para staf agar tetap termotivasi dan mampu memberikan kontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Dukungan sosial memiliki peran penting dalam membantu individu mengelola stres kerja, dengan menyesuaikan pendekatan sesuai karakter dan kepribadian masing-masing, sehingga pekerjaan dapat dijalankan secara lebih efisien dan terarah.

Manajemen stres kerja dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi³⁰.

(1) Pendekatan Individu

Stres kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap individu, terutama di lingkungan kerja, karena berkaitan langsung dengan kualitas kinerja, khususnya bagi para pendidik. Kinerja yang optimal dari seorang guru turut menentukan pencapaian tujuan institusi pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk melakukan pengelolaan stres guna mencegah stres jangka pendek berkembang menjadi stres jangka panjang atau kronis. Menurut Sabarudin dkk., berbagi cerita termasuk dalam bentuk dukungan sosial yang efektif dalam mencegah stres kerja. Selain itu, strategi lain dalam manajemen stres mencakup manajemen waktu, berpikir positif, mengekspresikan emosi, berolahraga, dan melakukan kegiatan rekreasi. Penelitian oleh Mayga Yosianti dkk. juga mendukung temuan ini, bahwa pengelolaan waktu yang efektif serta kemampuan mengekspresikan perasaan dapat membantu guru dalam menangani stres kerja dan mencegah penumpukan tekanan emosional.

(2) Pendekatan Organisasi

Profesi guru membawa banyak beban kerja dan tuntutan yang dapat meningkatkan risiko stres. Pengelolaan stres melalui pendekatan organisasi dilakukan dengan memperkuat komunikasi antar elemen dalam sekolah. Hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru maupun antar sesama guru terbukti membantu meredam stres. Namun, kendala masih sering ditemukan dalam komunikasi antara guru dan siswa, khususnya yang disebabkan oleh keterbatasan siswa. Sekolah juga mengambil peran aktif dalam mengurangi stres guru dengan mengadakan kegiatan rekreasi tahunan, seperti perjalanan wisata bersama seluruh staf.

²⁹ Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2022). Manajemen stres kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2), Hlm. 128 <https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448>

³⁰ Alfian, A. R., Zahrah, R., Sari, P. N., & Azkha, N. (2021). Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(4), Hlm. 281 <https://doi.org/10.14710/mkmi.20.4.275-282>

Contohnya, sekolah mengadakan perjalanan wisata sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Juarsa yang menyebutkan bahwa salah satu strategi kepala sekolah dalam mengelola stres guru adalah dengan memberikan penghargaan seperti bingkisan serta mengadakan program rekreasi tahunan. Dukungan dari pihak sekolah tidaklah cukup dukungan dari keluarga dan teman dekat juga sangat dibutuhkan. Penelitian Ega menunjukkan bahwa manajemen stres kerja dapat dilakukan melalui berbagai upaya baik secara psikologis maupun fisiologis, termasuk dengan melakukan perubahan terhadap faktor lingkungan maupun karakter individu. Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan stres antara lain motivasi kerja, kedewasaan beragama, komitmen terhadap organisasi, dukungan sosial, kepribadian, rasa syukur, pola pikir positif, dan kesabaran. Dukungan sosial, terutama dari orang terdekat seperti keluarga, terbukti berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja, khususnya bagi guru yang menghadapi tantangan berat, seperti mengajar di Sekolah Luar Biasa.

Strategi Manajemen Stres Kerja

Beberapa hal yang sebaiknya dilakukan untuk mengelola stres kerja bagi tenaga kependidikan, sebagai berikut³¹.

a) Manajemen Waktu dalam Melaksanakan Peran Ganda

Manajemen waktu merupakan salah satu strategi penting dalam menghadapi tantangan peran ganda, khususnya bagi perempuan yang menjalani peran sebagai pekerja profesional sekaligus ibu rumah tangga. Ojo dan Olaniyan menyatakan bahwa manajemen waktu bukan sekadar melakukan banyak hal dalam satu waktu, tetapi bagaimana seseorang mampu mengatur waktu secara efektif untuk menyelesaikan berbagai aktivitas berdasarkan prioritas yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, manajemen waktu menjadi kunci untuk menyeimbangkan tanggung jawab di sektor profesional, sosial, maupun domestik.

Dalam dunia kerja, khususnya di sektor pendidikan, tuntutan pekerjaan dapat sangat tinggi, mulai dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi hingga berbagai tugas administratif dan organisasi. Di sisi lain, tanggung jawab sosial di masyarakat seperti keterlibatan dalam kegiatan komunitas dan kewajiban adat-istiadat juga menuntut perhatian dan waktu yang tidak sedikit. Belum lagi tugas-tugas domestik yang melekat pada peran

³¹ Dharmayanti, P. A. P. (2020). Strategi peran ganda dosen muda wanita dalam manajemen stress kerja. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasarakwati 2020*. Hlm. 111-113 <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/prosidingwebinarwanita/article/view/1248>

sebagai istri dan ibu, seperti mengurus rumah, mendampingi anak, serta memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari.

Oleh karena itu, individu yang menjalani peran ganda perlu menyusun skala prioritas dan merancang kegiatan harian secara terstruktur. Misalnya, menyelesaikan pekerjaan rumah tangga di pagi hari sebelum berangkat bekerja, serta memanfaatkan waktu malam setelah anak-anak tidur untuk menyelesaikan tugas kantor. Pembagian tugas rumah tangga dengan pasangan juga merupakan bentuk manajemen waktu yang efektif dan mencerminkan kesetaraan dalam rumah tangga. Dengan kerja sama yang baik, beban domestik dapat terbagi dan tidak sepenuhnya ditanggung oleh satu pihak saja.

Kemampuan mengelola waktu dengan baik tidak hanya membantu menyelesaikan pekerjaan secara efisien, tetapi juga dapat mengurangi tekanan psikologis yang timbul akibat akumulasi tugas yang tidak tertangani. Ketika waktu dikelola secara proporsional, individu dapat menjalankan peran gandanya dengan lebih seimbang dan optimal.

b) Meluangkan Waktu untuk Diri Sendiri (*Me Time*)

Dalam keseharian yang padat dan penuh tanggung jawab, meluangkan waktu untuk diri sendiri atau *me time* menjadi hal yang sangat penting bagi individu, terutama mereka yang menjalani peran ganda. *Me time* merupakan bentuk istirahat psikologis dan emosional yang memungkinkan seseorang untuk menjauh sejenak dari rutinitas serta memulihkan energi mentalnya. Aktivitas ini tidak dimaksudkan sebagai bentuk pelarian dari kewajiban, melainkan sebagai upaya menyegarkan pikiran agar dapat kembali menjalani peran dan tugas dengan semangat yang baru.

Bentuk *me time* dapat beragam, tergantung minat dan preferensi masing-masing individu. Beberapa contoh kegiatan yang umum dilakukan antara lain perawatan diri, menonton film atau drama, membaca buku, berbelanja, menikmati makanan di tempat favorit, atau sekadar menikmati waktu sendiri dalam suasana yang tenang. Selain itu, menekuni hobi seperti berkebun, menulis, memasak, melukis, atau membuat konten kreatif juga menjadi cara efektif untuk mengembangkan diri sekaligus memperkuat keseimbangan emosi.

Aktivitas *me time* yang berkualitas terbukti dapat meningkatkan motivasi, memperbaiki suasana hati, serta membantu seseorang menjadi lebih produktif. Bahkan kegiatan fisik seperti berolahraga, yoga, dan meditasi tidak hanya menyehatkan tubuh, tetapi juga memberi efek positif bagi ketenangan batin dan kejernihan berpikir. Dengan melibatkan diri dalam kegiatan yang menyenangkan, individu memiliki kesempatan untuk mengisi ulang energi dan menjaga kestabilan emosional dalam menjalani berbagai peran yang diembannya.

c) *Quality Time* Bersama Keluarga

Selain *me time*, menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga atau *quality time* juga merupakan strategi penting dalam mengatasi stres kerja, khususnya bagi individu yang memiliki tanggung jawab domestik. *Quality time* adalah waktu yang secara sengaja disisihkan untuk melakukan aktivitas menyenangkan bersama keluarga, berbeda dari rutinitas harian yang monoton. Momen ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana rekreasi, tetapi juga sebagai media komunikasi, mempererat hubungan emosional, dan membangun keharmonisan keluarga.

Melalui *quality time*, anggota keluarga memiliki kesempatan untuk saling berbagi cerita, memahami perasaan satu sama lain, dan membangun keterbukaan. Interaksi yang hangat dan penuh dukungan dapat menciptakan suasana rumah yang nyaman, yang pada akhirnya memberikan ketenangan mental bagi setiap anggotanya. Bagi ibu pekerja, pulang ke rumah yang harmonis merupakan bentuk pemulihan stres yang sangat dibutuhkan setelah hari-hari yang melelahkan di luar.

Beberapa aktivitas yang umum dilakukan saat *quality time* antara lain berlibur bersama, makan malam di luar, jalan-jalan, bermain dengan anak, atau melakukan hobi keluarga secara bersama-sama. Aktivitas ini biasanya dilakukan di akhir pekan atau saat libur panjang, sebagai sarana menyegarkan pikiran sekaligus memperkuat ikatan keluarga. Dengan menjaga keseimbangan antara waktu untuk diri sendiri dan waktu bersama keluarga, individu dapat menjalani peran gandanya dengan lebih sehat, bahagia, dan produktif.

Strategi Mencegah dan Mengurangi Stres Kerja

Terdapat empat metode yang umum digunakan untuk mengurangi stres di tempat kerja³²:

- (1) Relaksasi Otot: Teknik ini melibatkan pernapasan dalam dan lambat, serta upaya sadar untuk mengendurkan ketegangan otot.
- (2) Biofeedback: Merupakan metode yang membantu individu untuk tetap rileks dan menjaga fungsi tubuh dalam kondisi bebas stres.
- (3) Meditasi: Fokus meditasi adalah memusatkan pikiran agar lepas dari beban mental, sehingga memunculkan respons relaksasi.
- (4) Restrukturisasi Kognitif: Teknik ini menekankan perubahan cara pandang terhadap suatu situasi, agar persepsi terhadap tekanan menjadi lebih positif.

Selain teknik di atas, beberapa kiat praktis yang disarankan antara lain³³:

³² Hidayat, W. (2024). Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(12). Hlm. 519
<https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/view/41754/0>

³³ *Ibid.* Hlm. 520

- (1) Meluangkan waktu untuk relaksasi: Penelitian menunjukkan bahwa stres bisa muncul bahkan sebelum sampai di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk menyisihkan waktu di pagi hari untuk latihan pernapasan, yoga, atau meditasi.
- (2) Menjadi pribadi yang lebih asertif: Komunikasikan keinginan dan tanggung jawab kepada atasan secara terbuka, agar beban kerja menjadi lebih terarah dan realistis.
- (3) Bekerja secara efisien: Pembagian waktu dan pemetaan tugas yang baik akan membantu menghindari penumpukan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas.
- (4) Tidur yang cukup: Kelelahan dapat memicu stres. Tidur singkat selama 15–30 menit di tengah hari bisa menjadi solusi praktis untuk memulihkan energi.
- (5) Menata lingkungan kerja: Meja kerja yang rapi dan lingkungan yang nyaman berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Tata letak yang baik juga mendukung fokus dan ketenangan mental.
- (6) Menerapkan gaya hidup sehat: Konsumsi makanan bergizi, kaya vitamin B, serta rutin berolahraga sangat membantu menjaga kesehatan tubuh dan pikiran.
- (7) Memisahkan waktu kerja dan waktu libur: Saat liburan, hindari membawa pekerjaan. Gunakan waktu tersebut sepenuhnya untuk beristirahat dan menjalin kebersamaan dengan keluarga agar pikiran benar-benar segar saat kembali bekerja.

KESIMPULAN

Tenaga kependidikan adalah individu yang memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagaimana dijelaskan dalam berbagai regulasi nasional. Mereka mencakup pendidik seperti guru dan dosen, serta tenaga non-pendidik seperti kepala sekolah, pustakawan, laboran, dan staf administrasi. Profesi ini menuntut keahlian khusus, tanggung jawab profesional, serta kepatuhan terhadap norma dan etika kerja. Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja mereka melalui pengaturan standar, pembinaan, dan kesejahteraan. Dalam menjalankan tugasnya, tenaga kependidikan memiliki hak atas penghasilan, perlindungan hukum, dan kesempatan pengembangan diri, serta kewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang berkualitas dan menjaga profesionalisme.

Stres kerja menjadi tantangan nyata dalam profesi ini, terutama bagi guru yang menghadapi berbagai tuntutan peran. Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi penting, baik melalui pendekatan individu (seperti manajemen waktu, *me time*, dan dukungan sosial), maupun organisasi (melalui komunikasi, rekreasi, dan apresiasi). Strategi yang tepat dapat membantu tenaga kependidikan menjaga keseimbangan emosional, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi optimal dalam dunia pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih saya ucapkan kepada lembaga Jurnal Pelita Ilmiah Pendidikan yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. R., Zahrah, R., Sari, P. N., & Azkha, N. (2021). Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(4), 281. <https://doi.org/10.14710/mkmi.20.4.275-282>
- Anastasia, N. Z., & Tobing, J. L. (2019). Fight Or Flight: Stres Dan Strategi Coping Guru Pembimbing Khusus. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 189-211. <https://doi.org/10.33541/jmp.v8i2.2980>
- Aria Mulyapradana, dkk. (2020). *Manajemen Profesi Pendidik & Tenaga Kependidikan: Prinsip Dasar, Strategi dan Implementasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Dewi Sartika. (2023). *Stres Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dharmayanti, P. A. P. (2020). Strategi peran ganda dosen muda wanita dalam manajemen stress kerja. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*, 111-113. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/prosidingwebinarwanita/article/view/1248>
- Gusti Yuli Asih. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariawan, R., Muslim, A., & Amanda, R. N. (2022). Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Atas Kota Mataram. *Journal of Mandalika Literature*, 3(3), 183-189. <https://doi.org/10.36312/jml.v3i3.1039>
- Hariyasasti, Y. (2025). Kajian Stres Organisasi dan Produktivitas Guru di Sekolah Dasar: Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 7-12. <https://ujost.org/index.php/journal/article/view/165>
- Hidayat, W. (2024). Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(12), 519-520. <https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/view/41754/0>
- Ida Ayu Kade Rachmawati, dkk. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Laili Komariah, dkk. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Moleong, Lexy J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Hakiki, dkk. (2021). *Buku Profesi Kependidikan*. Banyumas: Penerbit CV. Pena Persada.

- Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2022). Manajemen stres kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2), 128. <https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448>
- Nurhidayah & Hendro Widodo. (2020). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Pujiningsih, A., & Miyono, N. (2024). Strategi Kepala Sekolah Manajemen Stres Guru Dalam Organisasi Pendidikan Di Sdn Sumbermulyo Rembang. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 422-430. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.3378>
- Rusi Rusmiati Aliyah. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing.
- Rusydi Ananda, dkk. (2018). *Profesi Pendidikan Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli dan Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 174. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/5918>
- Setiyoso, M. (2018). Manajemen Stres Kerja Pada Pengurus Lembaga Pendidikan Dan Sosial Islam (Lpsi) Al-Barokah Surabaya (*Doctoral Dissertation, Tesis*). <https://ejournal.undikma.ac.id/index.php/visionary>
- Siti Nuzulia. (2021). *Dinamika Stres Kerja*. Semarang: UNNES Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.