

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGENDALIKAN STRESS KERJA GURU DI SD NEGERI 219/IX MUARO JAMBI

Mohamad Muspawi¹⁾, Loly Nadila Putri R²⁾, Lasmita³⁾, Hermanto⁴⁾

¹Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi
email: Mohamad.muspawi@unja.ac.id

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi
email: lolydsm17@gmail.com

³Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi
email: lasmita18@guru.smp.belajar.id

⁴Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi
email: hermanto99@admin.sd.belajar.id

Abstract

The high level of stress experienced by teachers can have an impact on school achievement that is less than optimal. Further understanding of school principals' efforts to control work stress can provide valuable insight for developing school policies and improving the quality of education. The aim of this research is to identify the efforts or strategies implemented by school principals in controlling teacher work stress in the school environment. The place for this research is located at SD Negeri 219/IX Muaro Jambi. The method used in this research is field research with a descriptive qualitative approach. The data collection technique used in this research was interviews. The activities carried out in data analysis begin with data reduction, data display, and finally drawing conclusions or verification. The research results show the efforts or strategies used by school principals to control teacher work stress, namely: First; Psychologically, the principal provides guidance, support, motivation. Second; The principal implements a guidance program on tips for dealing with teacher work stress. Third; principals identify factors of work stress. Fourth; The principal carries out training or professional development once a month, such as activities that can control teachers' emotions. Fifth; The principal holds a gathering of all teachers for discussion and asks teachers for reports every day regarding student progress.

Keywords: Effort, Principal, Teacher Job Stres

Abstrak

Tingginya tingkat stres yang dialami guru dapat berdampak pada pencapaian sekolah yang kurang maksimal, pemahaman lebih lanjut tentang upaya kepala sekolah dalam mengendalikan stres kerja dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi upaya atau strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengendalikan stres kerja guru di lingkungan sekolah. Tempat penelitian ini berlokasi di SD Negeri 219/IX Muaro Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dipakai di dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data dimulai dengan reduksi data, display data, dan yang terakhir ialah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan upaya atau strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengendalikan stress kerja guru yaitu Pertama; secara psikologi kepala sekolah memberikan bimbingan, support, motivasi. Kedua; kepala sekolah melaksanakan program bimbingan tips mengatasi stress kerja guru. Ketiga; kepala sekolah mengidentifikasi faktor-faktor dari stres kerja. Keempat; kepala sekolah melaksanakan pelatihan atau pengembangan profesional setiap satu bulan sekali semacam kegiatan-kegiatan yang bisa mengendalikan emosional guru. Kelima; kepala sekolah mengadakan perkumpulan semua guru untuk diskusi dan setiap hari meminta laporan guru mengenai perkembangan peserta didik.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia, yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan disegala bidang. Keberhasilan pendidikan tidak dapat dicapai tanpa adanya kerjasama antara berbagai komponen yang terkait. Para pelaksana pendidikan seperti kepala sekolah, guru, dan murid merupakan faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Menurut Gaol (2021:18) melaporkan bahwa lebih dari sepuluh tahun terakhir, sekitar 5.000 guru negeri di Jepang pertahunnya mengambil cuti sakit karena kesehatan mental.

Tingginya tingkat stres yang dialami guru dapat berdampak pada pencapaian sekolah yang kurang maksimal, termasuk berkaitan pada tingginya tingkat ketidakhadiran, kelelahan psikologis, suasana sekolah, dan pengelolaan perilaku guru. terjadinya stress kerja yang dialami oleh guru dapat dipicu oleh berbagai kondisi di lingkungan sekitar.

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang memiliki peran krusial dalam membentuk masa depan generasi muda. Kepala Sekolah, Guru dan staf sekolah adalah aktor utama dalam menjalankan misi pendidikan ini. Namun, semakin kompleksnya tuntutan dalam sistem pendidikan modern seringkali berpotensi menciptakan stress kerja di antara mereka. Stress kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu, produktivitas, dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Menurut Badu (2017:93) Stress adalah tekanan yang disebabkan oleh beban pekerjaan dan berbagai hal lain terhadap seorang individu hingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diembannya.

Stress Kerja merupakan masalah yang umum di kalangan pendidik, termasuk kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki

peran penting dalam mengelola sekolah dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Namun, terlalu banyak tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan stress kerja, yang berdampak negative pada kesejahteraan kepala sekolah dan kualitas pendidikan di sekolah. Menurut Hartini (2021:17) dalam upaya memajukan pendidikan di sekolah bukan hanya yang bertanggung jawab, tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran sangat penting dalam pengelolaan sekolah. Terutama dalam hal ini peran kepala sekolah dalam mengatasi stres kerja guru. Kepala sekolah memiliki delapan peran yaitu kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, superviso, leader, entrepreneur, motivator dan climator.

Dalam konteks ini peran kepala sekolah menjadi sangat penting. Kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin akademik, tetapi juga sebagai manajer yang harus memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi guru dan staf sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada upaya kepala sekolah dalam mengendalikan stres kerja di sekolah.

Menurut Gaol (2021:21) merekomendasikan kepala sekolah untuk mengadopsi praktik kepemimpinan autentik untuk meningkatkan pengelolaan stress guru dimana dengan gaya kepemimpinan tersebut dapat membantu peningkatan keunggulan sekolah, terkhusus pada era globalisasi. Gaya kepemimpinan yang demikian dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah

demikian mencegah peningkatan stres guru di sekolah. Oleh karena itu, dalam upaya mengatasi stres guru terkait dengan praktik kepemimpinan kepala sekolah, guru harus diberikan dukungan cukup dan tidak dianggap sebagai bawahan, tetapi menjadikan guru sebagai rekan kerja dengan memaksimalkan berbagai potensi tanpa mengalami stres yang berlebihan.

Studi-Studi sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja di antara guru dan staf sekolah, termasuk beban kerja yang berat, konflik interpersonal, dan perubahan dalam sistem pendidikan. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus menginvestigasi strategi dan tindakan yang diambil oleh kepala sekolah untuk mengatasi stres kerja ini. Menurut Melly (2017:114) Kepala Sekolah sebagai pemimpin seharusnya dapat mengarahkan guru untuk bertindak mencapai tujuan sekolah. 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 mencapai tujuan sekolah.

Dalam era di mana pendidikan mengalami perubahan yang cepat dan berkelanjutan, pemahaman lebih lanjut tentang upaya kepala sekolah dalam mengendalikan stres kerja dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai upaya atau strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengendalikan atau mengelola stres kerja guru.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang peran kunci kepala sekolah dalam

mengatasi stres kerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan dan kinerja guru, serta meningkatkan kualitas pendidikan.

Penulis mengambil tema penelitian ini karena masih banyak terdapat permasalahan stress kerja yang dialami oleh beberapa guru. Dimulai dari tuntutan pekerjaan yang begitu banyak, lingkungan kerja yg toxis, perilaku buruk siswa, praktik kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai, kurangnya dukungan rekan kerja, kondisi pekerjaan yang kurang baik, dan perubahan kebijakan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang digambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Hal ini karena pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik metode wawancara. Metode wawancara digunakan untuk menggali data bersama kepala sekolah untuk mendapatkan informasi bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengendalikan stress kerja guru di SD Negeri 219/IX Muaro Jambi. Sumber data yang digunakan ialah hasil wawancara dengan kepala sekolah baik secara lisan maupun secara tulisan yang tertera di hasil penelitian, setelah hasil wawancara didapatkan maka peneliti memilah mana yang seharusnya dimasukkan.

Pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan penelitian kualitatif ini adalah ingin

menggambarkan realita empirik dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif (Moleong, 2014:45).

Penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: 1) melakukan wawancara mengenai mengendalikan stress kerja guru dengan kepala sekolah dan guru, 2) Menggali dari berbagai sumber untuk menemukan data dan teori yang relevan dengan penelitian ini, 3) dari temuan data yang ditemukan peneliti akan melakukan deskripsi dari konteks stress kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah dan guru yang telah dilakukan di SD Negeri 219/IX Muaro Jambi mengenai upaya kepala sekolah dalam mengendalikan stress kerja guru, penulis dapat menjelaskan beberapa hal diantaranya:

1. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 guru di SD Negeri 219/IX Muaro Jambi, faktor-faktor penyebab stress terdiri dari adanya masalah pribadi, banyaknya beban pekerjaan, adanya masalah kesehatan guru, tingkah laku peserta didik, dan materi pelajaran yang sulit diterapkan oleh peserta didik. Menurut Asih (2018:1) Stress merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Stress juga dapat diartikan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Melly (2017:117) Stress adalah keadaan yang bersifat internal,

yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stress sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja. Menurut Asih (2018:1) Stress kerja diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut Kurnia (2023:2) Stress kerja ialah situasi di mana suatu individu merasa terbebani dengan permasalahan yang dialami dalam pekerjaan serta sulit untuk mengatasi.

Menurut Luma (2019:40) Stress kerja yang dialami oleh guru merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu (guru) yang merupakan dampak dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang dialami yang memberikan tuntutan khusus terhadap guru itu sendiri. Menurut Haris (2017:162) Stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, stress sebagai stimulus respons.

Stress tidak akan datang dengan tiba-tiba tanpa adanya suatu penyebab. Artinya, stress muncul tentu ada penyebabnya, untuk itu individu harus mampu mencari penyebab stress agar dapat mengenali, mengurangi bahkan menghilangkan stress yang melanda dirinya. Dengan mengetahui penyebabnya, selanjutnya akan mampu mengurangi dampak stress tersebut pada diri individu sehingga dapat merasakan hidup nyaman dan bahagia.

Menurut Aryani, dkk (2020:13), ada tiga kelompok utama pemicu stress (biasa disebut stresor) di tempat kerja yaitu:

- 1) Faktor Pribadi
seperti: keluarga, ekonomi rumah tangga, dan karakteristik kepribadian. Adanya persoalan pada kehidupan pernikahan, perceraian serta anak-anak yang tidak disiplin dan sulit diatur; penghasilan yang kurang mencukupi pemenuhan kebutuhan rumah tangga dan gaya hidup; serta kepribadian yang tertutup, mudah tersinggung, perfeksionis, sangat berorientasi pada waktu dan hasil, merupakan beberapa contoh faktor pribadi yang dapat menjadi pemicu terjadinya stress di tempat kerja
- 2) Faktor Organisasi
seperti: pekerjaan, peran, dan dinamika hubungan atau interaksi antar karyawan. Pekerjaan yang bersifat rutin, monoton, membutuhkan kecepatan dalam pengerjaan, dengan ruang atau lokasi kerja yang bising dan panas; tuntutan peran yang tidak jelas atau bertentangan dengan sistem nilai yang dianut; serta hubungan kerja antar rekan yang tidak cocok, apalagi bila diwarnai dengan adanya konflik mental maupun fisik, merupakan beberapa contoh faktor organisasi yang dapat menjadi pemicu terjadinya stres di tempat kerja. Selain itu juga budaya tempat kerja yang sangat menekankan individualisme dan persaingan.
- 3) Faktor Lingkungan
seperti: ekonomi, politik, dan teknologi. Ketidakpastian kondisi politik, krisis ekonomi negara yang berkepanjangan, serta perkembangan teknologi yang mengancam kelangsungan kerja merupakan beberapa contoh faktor lingkungan yang dapat menjadi pemicu terjadinya stres di tempat kerja.

Menurut Sukadiyanto (2010:12), mengatakan bahwa penyebab munculnya stress pada individu antara lain: perasaan cemas mengenai hasil yang dicapai, aktivitas yang tidak seimbang, tekanan dari diri sendiri, suatu kondisi ketidakpastian, perasaan bersalah, jiwa yang dahaga secara emosional dan kondisi social ekonomi. Faktor yang dapat menimbulkan stres disebut stresor, Stresor dibedakan menjadi tiga golongan yaitu **Pertama; Stresor fisikobiologis**, Misalnya, penyakit yang sulit disembuhkan, cacat fisik atau kurang berfungsinya salah satu anggota tubuh, dan postur tubuh yang dipersepsi tidak ideal. **Kedua; Stresor psikologis**, Misalnya, berburuk sangka, frustrasi karena gagal memperoleh sesuatu yang diinginkan, hasud, sikap permusuhan, perasaan cemburu, konflik pribadi, dan keinginan di luar kemampuan. **Ketiga; Stresor sosial**, Misalnya, hubungan antar anggota keluarga yang tidak harmonis, perceraian, pengangguran, kematian, pemutusan hubungan kerja, kriminalitas.

Menurut Colquitt, dkk (2016:132) ada 4 penyebab stres yang utama yaitu:

- a) Hambatan Kerja
Salah satu jenis penyebab stres terkait pekerjaan adalah konflik peran, yang mengacu pada harapan yang saling bertentangan yang mungkin dimiliki orang lain tentang kita. Ambiguitas peran mengacu pada kurangnya informasi tentang apa yang perlu dilakukan dalam peran, serta ketidakpastian mengenai konsekuensi kinerja dalam peran itu. Peran yang berlebihan terjadi ketika jumlah tuntutan peran yang dipegang seseorang begitu banyak sehingga orang tersebut tidak dapat melakukan semua peran secara efektif.
- b) Tantangan Kerja
Penyebab stres terkait tantangan pekerjaan adalah tekanan waktu. perasaan kuat bahwa jumlah waktu

yang dimiliki untuk melakukan suatu tugas tidak cukup. Meskipun kebanyakan orang menilai situasi dengan tekanan waktu tinggi sebagai sesuatu yang membuat stres, mereka juga cenderung menilai situasi ini lebih menantang daripada menghambat.

c) Hambatan diluar Pekerjaan

Salah satu contoh penyebab stress diluar pekerjaan adalah konflik pekerjaan dan keluarga, suatu bentuk khusus dari konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan menghalangi pemenuhan tuntutan peran keluarga (atau sebaliknya). Kita paling sering memikirkan tugas di tuntutan pekerjaan yang menghambat efektivitas dalam konteks keluarga, yang disebut "konflik pekerjaan untuk keluarga".

d) Tantangan diluar Pekerjaan

Domain diluar pekerjaan juga dapat menjadi sumber penyebab stres tantangan. Tuntutan waktu keluarga mengacu pada waktu seseorang berkomitmen untuk berpartisipasi dalam serangkaian kegiatan dan tanggung jawab keluarga. Contoh spesifik dari tuntutan waktu keluarga termasuk waktu yang dihabiskan untuk kegiatan keluarga seperti bepergian, menghadiri acara sosial dan kegiatan terorganisir.

Menurut Haris (2017:164) sebagian besar faktor-faktor penyebab stres yaitu Tidak adanya dukungan sosial, Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor, Kondisi lingkungan kerja, Manajemen yang tidak sehat, Peristiwa atau pengalaman pribadi.

2. Upaya Kepala Sekolah Mengendalikn Stress Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah dan guru di SD Negeri

219/IX Muaro Jambi, upaya atau strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengendalikan stress kerja guru yaitu **Pertama**; secara psikologi kepala sekolah memberikan bimbingan, support, motivasi-motivasi kepada seluruh guru atau karyawan yang ada disekolah. **Kedua**; kepala sekolah melaksanakan program bimbingan tips mengatasi stress kerja guru. **Ketiga**; kepala sekolah mengidentifikasi faktor-faktor dari stres kerja, misalnya jumlah guru disini kan 15 orang jadi kita sebagai kepala sekolah selalu memantau perkembangan-perkembangan individu dari guru-guru tersebut, misalnya dilihat bagaimana beliau datang, semangatnya. Pasti ada perbedaan bagaimana hari ini, hari kemarin, atau mungkin guru tersebut sering murung. Jika dilihat perbedaan guru tidak sinkron, maka akan dipanggil ke ruang kepala sekolah untuk ditanya keluhannya dan berbagi tips untuk mengurangi stress tersebut. **Keempat**; kepala sekolah melaksanakan pelatihan atau pengembangan profesional setiap satu bulan sekali semacam kegiatan-kegiatan yang bisa mengendalikan emosional guru, misalnya dengan kegiatan jalan santai gitu. Nah di jalan santai itu setelah kita laksanakan ada relaksasinya dan dari kegiatan-kegiatan tersebutlah guru-guru bisa mengurangi stres tersebut. **Kelima**; kepala sekolah mengadakan perkumpulan semua guru untuk diskusi dan setiap hari meminta laporan guru mengenai perkembangan peserta didik.

Menurut Hartini (2021:22) Peran kepala sekolah dalam mengatasi stress kerja guru yaitu sebagai berikut:

a. Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator

Kepala sekolah berperan penting dalam mengatasi stres kerja guru yaitu sebagai educator/pendidik. Kepala sekolah memiliki strategi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan bimbingan kepada guru, karyawan dan juga siswa serta

- warga sekolah untuk melaksanakan budaya pengajaran yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Bush (2006:15) yaitu peran kepala sekolah sebagai pendidik adalah membentuk budaya pengajaran dan pembelajaran kondusif.
- b. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer
 Disini peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu bersama dengan wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, sarana prasarana, dan humas, pendidik dan tenaga kependidikan yaitu membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap semua kegiatan di sekolah dan menyelesaikan permasalahan yang ada. mengelola sekolah agar para guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Dan melakukan pengontrolan terhadap semua kegiatan pembelajaran yang berlangsung. Kepala sekolah memiliki strategi untuk memberdayakan guru yaitu melalui kerja sama, memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya dan juga mengikut sertakan guru dalam berbagai kegiatan yang dapat menunjang program sekolah.
 - c. Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator
 Kepala sekolah berupaya untuk membagi tugas/job description se jelas mungkin kepada guru dan karyawan sekolah serta mendampingi semua guru dan karyawan sekolah dalam mengerjakan tugasnya juga memberikan solusi jika dalam pengerjaannya terdapat kendala, dengan begitu meminimalisir stres kerja guru. Hal ini sejalan dengan teori yaitu sebagai seorang administrator pendidikan, kepala sekolah menjadi penanggung jawab terhadap kelancaran pengajaran dan pendidikan di sekolah. (Juliantoro, 2017: 13).
 - d. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor
 Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam mengatasi stres kerja guru disini yaitu kepala sekolah sangat serius dalam melaksanakan pengawasan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam kegiatan belajar mengajar peran kepala sekolah lebih membantu guru-guru dalam menyelesaikan persoalan-persoalan terkait dalam proses kegiatan belajar mengajar, di sekolah juga ada melaksanakan kegiatan supervisi pembelajaran yang bertujuan membantu guru-guru dalam menyelesaikan kesulitan dan kendala dalam proses belajar mengajar.
 - e. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader
 Peran kepala sekolah sebagai leader dalam mengatasi stress kerja guru, mempengaruhi, memobilisasi, dan memberdayakan sumber daya yang ada secara efektif dan partisipatif dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah berusaha untuk menjadi contoh teladan yang baik bagi bawahannya. Menurut (Wahjosumidjo, 2011:20) peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan.
 - f. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator
 Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengatasi stres kerja guru yaitu selalu memberikan motivasi, arahan dan selalu berupaya menjadi sumber semangat bagi warga sekolah lainnya, baik guru, karyawan, dan siswa di sekolah. Menurut (Keating, 2006) kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa

sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan sekolah.

Menurut Kurnia (2023:6) Untuk mengurangi stress kerja yang dialami oleh guru, kepala sekolah perlu memberi peningkatan kinerja mereka, memberi peningkatan kompetensi serta pengetahuan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, bersikap adil terhadap setiap guru, menjalankan evaluasi diri, memperhatikan keluhan guru, memberi petunjuk kerja yang jelas kepada guru, serta menjalin hubungan yang baik dengan guru. Dengan demikian, guru bisa bekerja secara optimal tanpa merasa tertekan.

Hasil kajian ini memperlihatkan relevansi dengan pendapat Irvianti dan Verina (2015), jika meningkatnya tingkat stres kerja pada karyawan bisa disebabkan oleh perilaku atasan. Sebagai contoh, kepala sekolah yang memberi tugas administrasi kepada guru tanpa mempertimbangkan kemampuan mereka, serta menganggap jika tugas itu bisa dijalankan oleh semua guru tanpa terkecuali. Sementara kurangnya penghargaan terhadap ide serta prestasi bawahan, serta kepekaan pimpinan terhadap masalah yang dihadapi oleh guru serta kurangnya komunikasi yang baik diantara atasan serta bawahan bisa menjadi faktor penyebab rendahnya kemampuan guru dalam mengelola stres kerja.

Menurut Badu (2017:95) Cara mengendalikan stress kerja terdiri atas 2 bagian yaitu:

1. Coping

coping sebagai “proses mengelola tuntutan (internal atau eksternal) yang diduga sebagai beban karena di luar kemampuan individu”. *Coping* terdiri atas upaya-upaya yang berorientasi kegiatan dan intrapsikis (menuntaskan, tabah, mengurangi atau meminimalkan) baik dari tuntutan internal dan

eksternal. Senada dengan pernyataan tersebut, Weiten dan Lloyd (dalam Syamyu Yusuf, 2009: 128) mengemukakan bahwa *coping* adalah “upaya-upaya mengatasi, mengurangi atau mentoleransi beban emosi yang muncul karena stres”. Selebihnya, *coping* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Dukungan sosial dan kepribadian.

2. Selalu Berpikir Positif (*Positive Thinking*)

Memberikan dukungan kepada orang-orang untuk selalu berpikir positif (*positive thinking*) dapat membantu mereka menghindari stres yang berlebihan.

Menurut Asih (2018:74) Kiat mengurangi atau menangani stress kerja yaitu menyediakan waktu relaks, bersikap lebih asertif, bekerja lebih efisien, tingkatkan energi dengan tidur, mengatur lingkungan kerja, meningkatkan keterampilan, dan membangun jaringan. Menurut Melly (2017: 117) Ada tiga strategi menangani stress, yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

Kepemimpinan ialah proses memberi pengaruh orang melalui pemikiran serta memberi contoh kepada bawahan untuk meraih tujuan organisasi. Oleh karenanya, perilaku kepemimpinan memainkan peran penting dalam lingkungan kerja, terutama dalam membantu pengelolaan stres kerja orang yang dipimpinnya. Memberi peningkatan kepuasan kerja guru sangat penting, karena hal itu berkaitan dengan kualitas hasil kerja guru serta termasuk salah satu langkah penting dalam memberi peningkatan mutu pendidikan (Kurnia, 2023:7)

3. Dampak Stress Mempengaruhi Performa Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di SD Negeri 219/IX Muaro Jambi, dampak stress sangat mempengaruhi performa kerja yang dapat dilihat dari kinerja guru yang mengalami stress mengalami penurunan, seperti: Permasalahan yang datang dari luar pekerjaan (masalah pribadi, masalah keluarga) menyebabkan kurang maksimalnya dalam penyelesaian tanggung jawab. Selanjutnya, permasalahan kesehatan menyebabkan penurunan semangat memberikan pelajaran dan kurang berhasil dalam membimbing peserta didik.

Stress memiliki dampak negatif pada performa kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek, dkk. (2014:21) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Siswoyo dan Sulistyani (2020:27) mengenai dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Kecerdasan emosional memoderasi signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai
3. Komitmen organisasi bukan variabel pemoderasi atas pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Menurut Colquitt, dkk (2016:134) mengatakan bahwa hambatan dan tantangan kerja memiliki hubungan negatif yang lemah dengan kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi. Penjelasan umum untuk hubungan negatif ini adalah bahwa hambatan kerja menghasilkan ketegangan dan emosi negatif yang mengurangi

tingkat fisik, kognitif, dan emosi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap “Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengendalikan Stress Kerja Guru di SD Negeri 219/IX Muaro Jambi” Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stress kerja guru terdiri dari adanya masalah pribadi, banyaknya beban pekerjaan, adanya masalah kesehatan guru, tingkah laku peserta didik, dan materi pelajaran yang sulit diterapkan oleh peserta didik. Adapun upaya atau strategi kepala sekolah dalam mengendalikan stress kerja guru yaitu Pertama; secara psikologi kepala sekolah memberikan bimbingan, support, motivasi. Kedua; kepala sekolah melaksanakan program bimbingan tips mengatasi stress kerja guru. Ketiga; kepala sekolah mengidentifikasi faktor-faktor dari stres kerja. Keempat; kepala sekolah melaksanakan pelatihan atau pengembangan profesional setiap satu bulan sekali semacam kegiatan-kegiatan yang bisa mengendalikan emosional guru. Kelima; kepala sekolah mengadakan perkumpulan semua guru untuk diskusi dan meminta laporan guru mengenai perkembangan peserta didik setiap hari.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada narasumber yaitu kepala sekolah dan guru yang telah bersedia untuk diwawancarai dan semua pihak yang telah membantu, membimbing, mengarahkan, serta memberi petunjuk yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

Aryani, R., Citriadin, Y. 2020. Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja pada Lingkungan Pendi

- kan. *Jurnal Studi Pendidikan*.11 (2).
- Asih, Y. 2018. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Badu, S.Q. dan Djafri, N., 2017, *Kepemimpinan dan Perilaku Kerja*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bush, T. 2006. *Cultur Foundation of Education; an Interdisciplinary exploration*. New York:Haper and Brethers Publishers.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., Wesson, M.J. 2016. *Organizational Behavior*. New York:McGraw-Hill Education.
- Gaol, N. 2021. Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres di Sekolah..*Educational Guidance and Counseling Development Jounal*. ISSN: 2615-8358. 4 (1).
- Haris, A. 2017. Mengelola Stress di Sekolah. *Jurnal Tarbawy Jurnal Pendidikan Islam*.ISSN:2614-5812. 4 (1).
- Hartini, S. 2021. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Stres Kerja Guru Di Masa Pandemi Pada Smpit Ashabul Kahfi Tabalong. *Jurnal AN-NAFIS*. 1 (1).
- Irvianti, L.S.D. and Verina, R.E. (2015) ‘Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Binus Business Review Journal*. 6 (1).
- Juliantoro, M. 2017. Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Al Hikmah*. 5 (2).
- Kadek, N.C.D., Wayan, B.I dan Putu, A.J. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. 2 (1).
- Keating, C. J. 2006. *Kepemimpinan, teori, dan Pengembangan*. New York: Paulist Press.
- Kurnia, M. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Iklim Kerja Terhadap Pengelolaan Stres Kerja Guru Sd Negeri. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. ISSN: 2685-9361. 5 (2).
- Luma, M. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru di SDN Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 2 (1).
- Melly. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6 (2).
- Moleong, L. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Siswoyo, A dan Sulistyani, L. 2020. Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Of Marketing and Commerce*. 5 (1).
- Sukadiyanto.2010. Stress dan Cara Mengurangnya. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. 29 (1).
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.