

SUMBER STRES DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

Fika Handini¹, Raudatun², Andaffa Favian Nugraha³, Yudo Handoko⁴

^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan FKIP, Universitas Jambi

¹fikahan666@gmail.com, ²raudatunnazilah@gmail.com

³andaffafavian21@gmail.com, ⁴yudo@umja.ac.id

ABSTRACT

Occupational stress in educational organizations has become a significant issue due to the increasing demands of education, administrative workloads, technological changes, and professional responsibilities faced by educators and educational staff. This study aims to analyze the sources, causes, impacts, and stress management strategies in educational organizations. The study used a qualitative approach with a literature review method, examining relevant journals, books, and academic articles. Data were collected through documentary studies and analyzed using descriptive qualitative analysis. The results indicate that the main sources of stress include excessive workload, time pressure, policy changes, limited facilities, technological adaptation, and organizational conditions. Occupational stress affects emotional stability, physical health, productivity, and organizational effectiveness. The study also found that a supportive work environment, effective communication, a balanced workload, and psychological well-being programs such as the PERMA approach can help reduce stress and burnout among educators and educational staff. Therefore, stress management is crucial for improving the quality of educational services and human resources in educational institutions.

Keywords: *occupational stress, educational organizations, educators*

ABSTRAK

Stres kerja dalam organisasi pendidikan telah menjadi masalah penting karena meningkatnya tuntutan pendidikan, beban kerja administrasi, perubahan teknologi, dan tanggung jawab profesional yang dihadapi oleh pendidik dan staf pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sumber, penyebab, dampak, dan strategi manajemen stres dalam organisasi pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka dengan meneliti jurnal, buku, dan artikel akademik yang relevan. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi dan dianalisis menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber stres utama antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, perubahan kebijakan, keterbatasan fasilitas, adaptasi teknologi, dan kondisi organisasi. Stres kerja memengaruhi stabilitas emosional, kesehatan fisik, produktivitas, dan efektivitas organisasi. Studi ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, beban kerja yang seimbang, dan program kesejahteraan psikologis seperti pendekatan PERMA dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan di antara pendidik dan staf

pendidikan. Oleh karena itu, manajemen stres sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Kata kunci: stres kerja, organisasi pendidikan, pendidik

A. Pendahuluan

Organisasi pendidikan merupakan salah satu lembaga yang memiliki peranan penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan organisasi, sumber daya manusia, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dalam menjalankan tugasnya, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks seiring perkembangan dunia pendidikan. Tuntutan tersebut meliputi peningkatan mutu pembelajaran, administrasi pendidikan, penguasaan teknologi digital, pencapaian target kinerja, hingga penyesuaian terhadap perubahan kebijakan pendidikan yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi memicu stres dalam organisasi pendidikan.

Stres kerja menjadi salah satu permasalahan yang sering muncul dalam lingkungan organisasi modern, termasuk organisasi pendidikan. Menurut Robbins dan Judge, stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada tuntutan dan tekanan tertentu yang hasilnya dianggap penting namun tidak pasti. Stres kerja dapat memengaruhi kondisi emosional, fisik, maupun perilaku seseorang sehingga berdampak terhadap kualitas kinerja individu dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Rivai menyatakan bahwa stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, stres kerja dapat dialami oleh guru maupun tenaga kependidikan akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan perubahan sistem pendidikan yang semakin berkembang.

Fenomena stres dalam organisasi pendidikan saat ini menjadi perhatian penting karena dapat memengaruhi

efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga harus melaksanakan administrasi pembelajaran, membuat laporan penilaian, mengikuti kegiatan sekolah, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi pendidikan. Di sisi lain, tenaga kependidikan juga memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan administrasi, pelayanan pendidikan, dan pengoperasian sistem sekolah berbasis digital. Banyaknya tugas dan tekanan kerja yang harus dijalankan sering kali menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Jika kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya pengelolaan yang baik, maka dapat menimbulkan burnout, menurunnya motivasi kerja, rendahnya produktivitas, hingga terganggunya kualitas layanan pendidikan.

Selain itu, perubahan kebijakan pendidikan yang terjadi secara berkala turut menjadi salah satu faktor penyebab meningkatnya stres kerja di lingkungan pendidikan. Pergantian kurikulum, tuntutan penggunaan teknologi pembelajaran digital, serta peningkatan standar profesionalisme guru mengharuskan tenaga pendidik

dan tenaga kependidikan untuk terus beradaptasi dengan cepat. Penelitian Saraswati dan Lie (2020) menunjukkan bahwa beban administrasi yang tinggi serta perubahan sistem kerja berbasis digital menjadi faktor utama penyebab stres kerja pada tenaga pendidik. Kondisi tersebut diperkuat oleh penelitian Maslach dan Leiter (2016) yang menyatakan bahwa tekanan kerja berkepanjangan dapat menyebabkan burnout yang ditandai dengan kelelahan emosional, menurunnya motivasi, dan berkurangnya pencapaian kerja individu.

Di samping faktor pekerjaan, kondisi lingkungan organisasi juga memengaruhi tingkat stres tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi organisasi yang tidak efektif, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kurangnya dukungan dari pimpinan dapat memperbesar tekanan psikologis dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif dan kondusif mampu membantu individu dalam mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan stres dalam organisasi pendidikan perlu

diperhatikan agar kualitas kerja, kesehatan mental, serta efektivitas organisasi tetap terjaga.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa stres dalam organisasi pendidikan merupakan persoalan yang penting untuk dikaji karena berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan proses pendidikan. Tingginya tekanan kerja yang dialami tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat memberikan dampak negatif terhadap individu maupun organisasi apabila tidak ditangani secara tepat. Oleh sebab itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai sumber-sumber stres, faktor penyebab, dampak, serta strategi penanganannya dalam lingkungan organisasi pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sumber stres dalam organisasi pendidikan, faktor-faktor penyebab stres kerja, dampak yang ditimbulkan, serta upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres dalam lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan kajian ilmiah mengenai

stres kerja dalam organisasi pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung kesejahteraan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian literatur review. Metode ini dilakukan melalui pengkajian berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan sumber stress dalam organisasi pendidikan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, serta hasil penelitian terdahulu yang berasal dari sumber terpercaya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan mengumpulkan berbagai teori serta konsep dari para ahli yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sumber data yang digunakan terdiri atas data sekunder berupa literatur ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang dikaji.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) menentukan topik dan fokus kajian, (2) mengumpulkan literatur yang relevan, (3) melakukan seleksi dan klasifikasi sumber pustaka, (4) menganalisis serta membandingkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dan (5) menarik kesimpulan berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yang artinya menginterpretasikan, membandingkan, serta mensintesis berbagai pandangan para ahli dan hasil penelitian sebelumnya untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh mengenai tema penelitian. Dengan cara ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan kajian ilmiah yang terstruktur, objektif, dan sesuai dengan norma penulisan artikel ilmiah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah salah satu tantangan utama dalam studi manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi karena

berhubungan langsung dengan keadaan fisik, mental, serta mutu kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Di lingkungan kerja, ketidakcocokan antara tekanan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas dapat menyebabkan stres. Jika keadaan ini berlanjut tanpa pengelolaan yang baik, hal ini dapat berdampak negatif terhadap pengurangan motivasi kerja, produktivitas, serta kualitas layanan organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Seperti yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, stres kerja adalah keadaan dinamis ketika individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, dan sumber daya yang berkaitan dengan kepentingan tertentu, di mana hasil yang diperoleh dianggap tidak pasti namun memiliki arti penting (Robbins dan Judge, 2017). Selaras dengan hal tersebut, Veithzal Rivai mengemukakan bahwa stres kerja adalah keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi fisik individu saat menjalani pekerjaan (Rivai, 2014).

Di sisi lain, Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan

yang dialami karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Tanda-tanda stres kerja bisa terlihat dari aspek emosional dan fisiologis, seperti emosi yang tidak stabil, kecemasan yang berlebihan, gangguan tidur, kadar tekanan darah yang meningkat, mudah tersinggung, serta berkurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Pandangan serupa disampaikan oleh T. Hani Handoko yang mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pemikiran, dan keadaan fisik seseorang dalam bekerja (Handoko, 2014).

Dari berbagai pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak hanya berkaitan dengan tekanan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga mencerminkan ketidakmampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi yang berubah-ubah. Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan tekanan fisik dan psikologis yang muncul sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Hal ini berpotensi

memengaruhi emosi, perilaku, cara berpikir, serta kualitas kinerja para karyawan dalam organisasi.

Dalam dunia pendidikan, stres yang terkait dengan pekerjaan merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh para pendidik dan staf pendidikan. Berbagai tuntutan administrasi, perubahan dalam kebijakan pendidikan, kemajuan teknologi pembelajaran digital, serta tekanan untuk mencapai target pendidikan adalah beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja. Jika situasi tersebut berlanjut dalam waktu yang lama, maka dapat berdampak negatif pada kualitas layanan pendidikan serta efektivitas keseluruhan organisasi pendidikan (Siagian, 2015).

Selain faktor organisasi, stres di tempat kerja juga pengaruh oleh aspek pribadi dan lingkungan sosial. Sebuah studi oleh Christina Maslach dan Michael P. Leiter menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan terjadinya burnout yang ditandai dengan kelelahan emosional, pengurangan rasa kemanusiaan, dan penurunan pencapaian individu di dalam pekerjaan (Maslach dan Leiter, 2016). Hal ini mengindikasikan bahwa

stres pekerjaan tidak hanya memengaruhi performa kerja tetapi juga dapat berpengaruh pada kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan secara umum.

Studi di sektor pendidikan menemukan bahwa beban administrasi yang berat, tekanan pekerjaan, serta perubahan sistem kerja berbasis digital menjadi faktor utama yang menyebabkan stres kerja di kalangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Saraswati dan Lie, 2020). Ini menunjukkan bahwa pergeseran ke sistem kerja modern meningkatkan kompleksitas tekanan kerja yang dihadapi oleh pegawai di lingkungan pendidikan.

Secara keseluruhan, stres kerja dapat membawa dampak yang baik maupun buruk bagi organisasi. Pada tingkat tertentu, tekanan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan semangat kerja pegawai. Namun, jika stres mencapai intensitas tinggi dan terus berlanjut, maka dapat menyebabkan burnout, menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya konflik dalam organisasi, dan bahkan munculnya masalah kesehatan baik fisik maupun mental (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian, manajemen stres

kerja menjadi hal yang penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas sumber daya manusia.

Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja harus dilakukan secara terencana melalui komunikasi yang efektif dalam organisasi, penataan tugas yang seimbang, dukungan sosial antara pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Strategi-strategi ini penting untuk mencegah tekanan kerja berkembang menjadi masalah yang dapat mengurangi kualitas kinerja dan kesejahteraan pegawai dalam organisasi (Rivai, 2014).

Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan memiliki peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan karena mendukung keberhasilan proses pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Kehadiran tenaga kependidikan tidak sekadar melengkapi institusi pendidikan, tetapi juga menjadi elemen strategis dalam membantu administrasi, pelayanan, pengelolaan, dan peningkatan mutu pendidikan. Dalam dunia pendidikan, tenaga kependidikan bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran proses pendidikan sehingga tujuan yang diinginkan bisa tercapai secara

maksimal (Mulyasa, 2015). Tenaga kependidikan adalah individu dari masyarakat yang mengabdikan diri untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Unsur tenaga kependidikan mencakup berbagai pihak yang berhubungan dengan pengelolaan, pengawasan, administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, serta personel lain yang mendukung kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan. Definisi ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memegang peranan yang krusial dalam mendukung keberlangsungan sistem pendidikan secara keseluruhan. Menurut E. Mulyasa, tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis guna mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan (Mulyasa, 2015).

Sejalan dengan hal tersebut, Made Pidarta menjelaskan bahwa tenaga kependidikan adalah personel yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di luar dari tenaga pendidik dan bertugas memberikan layanan administratif, teknis, serta operasional

untuk mendukung proses pendidikan (Pidarta, 2013). Dalam menjalankan tugasnya, tenaga kependidikan berperan membantu kelancaran kegiatan pendidikan agar pembelajaran bisa berlangsung secara efektif dan teratur. Di samping itu, Syaiful Sagala menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan bagian dari sumber daya pendidikan yang memiliki peran penting dalam mendukung administrasi dan pengelolaan lembaga pendidikan untuk menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas (Sagala, 2013)

Dalam era pendidikan modern, tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas pelayanan pendidikan seiring perkembangan teknologi dan meningkatnya tuntutan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan dituntut memiliki kemampuan profesional, administrasi, teknis, serta komunikasi yang baik agar mampu beradaptasi dengan sistem pendidikan berbasis digital (Sutrisno, 2020). Penelitian Kristiawan et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan dan efektivitas

administrasi sekolah. Oleh karena itu, tenaga kependidikan perlu memiliki kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial agar mampu menjalankan tugas secara profesional dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Sumber Stres dalam Organisasi Pendidikan

Stres dalam organisasi pendidikan merupakan keadaan tertekan yang dialami tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan akibat tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang harus dihadapi setiap hari. Dalam dunia pendidikan, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga memiliki tanggung jawab administratif, sosial, dan profesional yang cukup besar. Banyaknya tuntutan tersebut dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis apabila tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik. Hidayatullah dkk. (2024) menjelaskan bahwa tekanan kerja di lingkungan pendidikan umumnya muncul karena tingginya tuntutan pekerjaan dan kondisi organisasi sekolah. Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja, kualitas pembelajaran, serta kesehatan mental tenaga pendidik. Berikut beberapa

sumber stres yang sering ditemukan dalam organisasi pendidikan.

1) Tingginya Beban Pekerjaan

Salah satu penyebab utama munculnya stres pada tenaga pendidik adalah beban pekerjaan yang cukup besar. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga harus menyusun perangkat ajar, membuat penilaian, menyelesaikan administrasi, mengikuti kegiatan sekolah, serta menjalankan berbagai tugas tambahan lainnya. Banyaknya tanggung jawab yang harus dilakukan dalam waktu bersamaan sering menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Selain guru, tenaga kependidikan juga menghadapi pekerjaan administrasi yang tidak sedikit, seperti pengelolaan data sekolah, pelayanan administrasi siswa, dan penyusunan laporan sekolah. Jika pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan dan waktu yang tersedia, maka kondisi tersebut dapat memicu tekanan kerja yang berkepanjangan.

2) Desakan Waktu dalam Penyelesaian Tugas

Dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik sering dihadapkan pada tuntutan penyelesaian pekerjaan

dalam waktu terbatas. Guru dituntut menyelesaikan target pembelajaran sesuai jadwal yang telah ditentukan, sekaligus harus menyusun laporan hasil belajar dan administrasi lainnya tepat waktu. Situasi tersebut membuat sebagian tenaga pendidik bekerja di bawah tekanan sehingga menimbulkan rasa cemas dan kelelahan. Apabila tekanan waktu terjadi secara terus-menerus, maka konsentrasi dan efektivitas kerja dapat menurun. Guru juga menjadi lebih mudah mengalami kelelahan emosional karena harus bekerja secara cepat dan terus-menerus.

3) Perubahan Sistem dan Kebijakan Pendidikan

Perubahan kebijakan pendidikan yang berlangsung secara berkala juga menjadi salah satu sumber stres di lingkungan sekolah. Pergantian kurikulum, sistem evaluasi pembelajaran, aturan administrasi, maupun penerapan teknologi baru mengharuskan guru untuk terus beradaptasi. Tidak semua tenaga pendidik mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam waktu singkat, terutama apabila kurang mendapatkan pelatihan atau pendampingan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kebingungan dan

tekanan psikologis karena guru merasa harus mempelajari hal baru di tengah banyaknya tugas yang sudah dimiliki sebelumnya.

4) Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Fasilitas kerja yang belum memadai juga dapat memengaruhi tingkat stres tenaga pendidik. Keterbatasan media pembelajaran, ruang kelas yang kurang nyaman, akses internet yang tidak stabil, serta kurangnya perangkat pendukung pembelajaran sering menjadi hambatan dalam proses belajar mengajar. Keadaan tersebut membuat guru harus mencari cara alternatif agar pembelajaran tetap berjalan dengan baik. Usaha tambahan yang dilakukan secara terus-menerus dapat memicu rasa lelah dan frustrasi, terutama jika hasil yang dicapai belum sesuai harapan.

5) Hubungan Kerja yang Kurang Harmonis

Interaksi sosial di lingkungan sekolah memiliki pengaruh besar terhadap kondisi psikologis tenaga pendidik. Hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Konflik komunikasi, kurangnya kerja sama,

serta minimnya dukungan dari lingkungan sekolah dapat meningkatkan tekanan emosional. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat guru merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dapat membantu mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan motivasi dalam bekerja.

6) Tingginya Tuntutan Profesionalisme

Saat ini tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi yang terus berkembang sesuai perubahan zaman. Guru harus mampu mengikuti perkembangan teknologi pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memenuhi standar kinerja yang ditetapkan sekolah maupun pemerintah. Tuntutan tersebut sering menimbulkan tekanan tersendiri, terutama bagi guru yang merasa belum sepenuhnya mampu memenuhi ekspektasi yang ada. Selain itu, harapan masyarakat terhadap kualitas pendidikan juga semakin tinggi sehingga guru dituntut bekerja secara maksimal dalam berbagai kondisi.

Faktor Penyebab Stres dalam Organisasi Pendidikan

Stres kerja dalam organisasi pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan dapat memengaruhi kondisi mental, emosional, serta kualitas kerja tenaga pendidik. Deliyana dkk. (2025) menyebutkan bahwa penyebab stres pada tenaga pendidik dapat berasal dari faktor pribadi, pekerjaan, lingkungan kerja, hingga sistem organisasi sekolah.

1. Faktor Pribadi atau Individu

Faktor individu berkaitan dengan kondisi pribadi seseorang dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Setiap tenaga pendidik memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola emosi dan menyelesaikan masalah. Kondisi kesehatan, tingkat kesabaran, pengalaman kerja, dan kemampuan mengendalikan diri dapat memengaruhi tingkat stres seseorang. Selain itu, persoalan pribadi seperti masalah keluarga, kondisi ekonomi, dan kesehatan juga dapat memperbesar tekanan psikologis. Guru yang memiliki masalah pribadi biasanya lebih mudah merasa lelah

dan sulit berkonsentrasi dalam bekerja.

2. Faktor Tuntutan Pekerjaan

Banyaknya tanggung jawab yang harus dijalankan menjadi salah satu faktor utama penyebab stres di lingkungan pendidikan. Guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, tetapi juga terhadap perkembangan akademik dan karakter peserta didik. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang baik. Kondisi ini sering membuat tenaga pendidik merasa tertekan karena harus menyelesaikan banyak pekerjaan secara bersamaan dalam waktu terbatas.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memengaruhi kondisi psikologis tenaga pendidik. Hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, adanya konflik internal sekolah, serta komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan tekanan emosional. Selain hubungan sosial, kondisi fisik lingkungan sekolah juga berpengaruh terhadap tingkat stres. Ruang yang kurang nyaman, kebisingan, serta fasilitas kerja yang terbatas dapat membuat tenaga

pendidik merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya.

4. Faktor Organisasi Sekolah

Sistem organisasi yang kurang efektif dapat menjadi penyebab munculnya stres kerja. Pembagian tugas yang tidak jelas, gaya kepemimpinan yang kurang mendukung, serta kebijakan sekolah yang terlalu menekan dapat membuat tenaga pendidik merasa terbebani. Kurangnya penghargaan terhadap kinerja guru juga dapat menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan suasana kerja positif dan memberikan dukungan kepada tenaga pendidik cenderung mampu mengurangi tingkat stres di lingkungan sekolah.

5. Faktor Perkembangan Teknologi Pendidikan

Perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan membawa tantangan baru bagi tenaga pendidik. Guru dituntut untuk mampu menggunakan berbagai aplikasi pembelajaran, media digital, dan sistem administrasi berbasis teknologi. Bagi sebagian tenaga pendidik, terutama yang belum terbiasa menggunakan teknologi, kondisi tersebut dapat menjadi sumber tekanan. Mereka harus

belajar memahami sistem baru sambil tetap menjalankan tugas utama sebagai pengajar.

6. Faktor Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan tenaga pendidik juga memengaruhi tingkat stres kerja. Pendapatan yang dirasa belum sesuai dengan beban pekerjaan, kurangnya penghargaan terhadap profesi guru, serta ketidakjelasan pengembangan karier dapat menimbulkan rasa kecewa dan tekanan psikologis. Dalam beberapa kondisi, tenaga pendidik harus mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal tersebut menyebabkan waktu istirahat berkurang dan meningkatkan risiko kelelahan kerja. Jika berlangsung dalam waktu lama, kondisi tersebut dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mental tenaga pendidik.

Dampak Stres Kerja

Stres di tempat kerja adalah keadaan tegang yang dialami seseorang karena adanya tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu untuk menghadapinya. Di era organisasi modern, stres kerja menjadi salah satu isu yang kerap muncul disebabkan oleh tuntutan produktivitas, target pekerjaan,

persaingan di dunia kerja, serta perubahan cepat dalam lingkungan organisasi. Kata stres sendiri berasal dari kata Latin "stringere" yang berarti tekanan atau ketegangan. Menurut Stephen P. Robbins (2010), stres adalah sebuah kondisi yang dinamis ketika seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait dengan keinginannya, tetapi hasilnya dipandang tidak jelas dan signifikan. Di sisi lain, Sondang P. Siagian (2012) menyatakan bahwa stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, serta kesehatan fisik seseorang yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja secara optimal.

Di tempat kerja, stres dapat timbul akibat berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik antar rekan kerja, ketidakjelasan peran, hubungan kerja yang tidak harmonis, dan kurangnya dukungan dari organisasi. Gibson dan kolega (2004) menjelaskan bahwa stres kerja adalah respons adaptif individu terhadap situasi luar yang menyebabkan perubahan fisik, psikologis, atau perilaku pada anggota organisasi. Jika keadaan ini terus berlanjut tanpa penanganan yang memadai, maka stres kerja dapat

memberikan efek negatif baik pada individu maupun organisasi.

a) Dampak Emosional

Salah satu efek utama dari stres kerja adalah terganggunya keadaan emosional seseorang. Tekanan yang tinggi di tempat kerja sering kali membuat individu merasa cemas, cepat marah, frustrasi, tertekan, serta kehilangan motivasi. Orang yang mengalami stres biasanya memiliki sensitivitas emosional yang lebih tinggi sehingga lebih mudah tersinggung oleh keadaan sekitarnya. Menurut Robbins (2010), stres yang berlangsung lama dapat mempengaruhi kestabilan emosi individu dan mempersulit mereka untuk mengontrol perasaan dan reaksi terhadap lingkungan kerja. Selain itu, stres emosional dapat menurunkan rasa percaya diri serta motivasi kerja pegawai. Individu yang berada dalam tekanan terus-menerus sering merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, yang menyebabkan munculnya rasa pesimis terhadap kemampuan diri. Situasi ini dapat mengurangi kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan risiko terjadinya burnout atau kelelahan mental akibat pekerjaan. Daniel Goleman (2007) menyebutkan bahwa

ketidakmampuan individu dalam mengatasi tekanan emosional dapat mengganggu kemampuan berpikir logis dan memengaruhi kualitas pengambilan keputusan di tempat kerja.

b) Dampak Fisik

Selain mempengaruhi kesehatan psikologis, stres kerja juga berpengaruh pada kesehatan fisik seseorang. Tubuh manusia secara otomatis akan memberikan respons fisiologis saat menghadapi tekanan atau ancaman tertentu. Reaksi ini bisa berupa peningkatan detak jantung, tekanan darah, ketegangan otot, dan masalah pada sistem metabolisme tubuh. Jika stres berlangsung dalam jangka panjang, maka dapat menyebabkan masalah kesehatan yang lebih serius. Hans Selye menjelaskan bahwa stres adalah respon tubuh yang bersifat nonspesifik terhadap setiap tuntutan yang dihadapi individu. Dalam situasi kerja yang penuh tekanan, seseorang bisa mengalami gejala fisik seperti sakit kepala, kelelahan, insomnia, gangguan pencernaan, serta penurunan daya tahan tubuh. Bahkan, pada tingkat yang lebih parah, stres kerja bisa memicu penyakit hipertensi, gangguan jantung, dan depresi.

Masalah fisik yang disebabkan oleh stres juga berdampak pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik biasanya sulit berkonsentrasi, lebih mudah melakukan kesalahan, dan mengalami penurunan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kesehatan pegawai agar stres kerja tidak berkembang menjadi isu kesehatan yang lebih serius.

c) Pengaruh Perilaku

Tekanan yang dialami di tempat kerja juga mempengaruhi cara seseorang bertindak di dalam organisasi dan dalam kehidupan sosialnya sehari-hari. Seseorang yang mengalami stres akibat pekerjaan biasanya menunjukkan perubahan dalam perilakunya, seperti penurunan produktivitas, peningkatan angka ketidakhadiran, kesulitan dalam berkolaborasi dengan rekan-rekannya, serta munculnya perselisihan di tempat kerja. Menurut Gibson dan rekan-rekannya (2004), stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan individu berbuat negatif, termasuk menjadi agresif, menarik diri dari interaksi sosial, bahkan terlibat dalam

penyalahgunaan alkohol atau narkoba. Di samping itu, stres yang berasal dari pekerjaan juga dapat mengakibatkan hubungan sosial antar rekan kerja menjadi kurang baik. Mereka yang merasakan tekanan cenderung lebih mudah tersulut emosi dan lebih sulit mengendalikan perasaan, yang berdampak pada hubungan kerja yang tidak harmonis. Dalam konteks organisasi, hal ini bisa mengganggu kerja tim dan mengurangi efisiensi secara keseluruhan. Dampak perilaku lainnya adalah meningkatnya niat pegawai untuk keluar dari pekerjaan mereka. Karyawan yang terus-menerus merasa stres biasanya tidak betah dengan lingkungan kerja yang ada dan lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih memuaskan. Tentu saja, keadaan ini dapat merugikan organisasi, karena tingginya tingkat perputaran pegawai akan mengakibatkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

d) Pengaruh terhadap Organisasi

Stres kerja tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga memberikan dampak signifikan bagi organisasi. Tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan dapat

menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya jumlah kesalahan, menurunnya kualitas pelayanan, serta berkurangnya rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi. Biasanya, organisasi dengan stres kerja yang tinggi juga mengalami peningkatan konflik di dalam tim serta semangat kerja pegawai yang menurun. Menurut Siagian (2012), jika stres di tempat kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan manajemen stres melalui perbaikan di lingkungan kerja, pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi yang efektif, serta menyediakan dukungan psikologis bagi para karyawan.

Cara Mengatasi Stres Dalam Organisasi Pendidikan

Pengelolaan stres serta burnout menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan di lingkungan organisasi pendidikan. Para guru dan tenaga pendidik sering kali menghadapi tekanan tinggi karena tuntutan dalam pekerjaan, tanggung jawab administratif, interaksi sosial di sekolah, serta harapan masyarakat akan kualitas pendidikan. Situasi ini

dapat berdampak pada kesehatan mental, motivasi dalam bekerja, dan kualitas proses belajar mengajar jika tidak ditangani secara tepat. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu menerapkan program-program yang fokus pada kesejahteraan psikologis untuk mengatasi stres dan burnout yang dialami oleh tenaga pendidik.

Dalam jurnal yang membahas tentang Peran Program Kesejahteraan Psikologi dalam Mengurangi Stres dan Burnout pada Guru di Lembaga Pendidikan, dijelaskan bahwa kesejahteraan psikologis para guru dan staf sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja mereka di sekolah atau madrasah. Penelitian tersebut mengacu pada konsep PERMA yang dikembangkan oleh Martin Seligman sebagai pendekatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis tenaga pendidik. Konsep PERMA meliputi lima elemen utama, yaitu Emosi Positif, Keterlibatan, Hubungan Sosial, Makna, dan Pencapaian.

1) Emosi Positif

Salah satu cara untuk menangani stres di organisasi pendidikan adalah dengan menciptakan suasana emosional yang

positif di tempat kerja. Guru dan tenaga kependidikan perlu menjaga keseimbangan emosi saat berinteraksi dengan siswa maupun rekan-rekan mereka. Maka dari itu, lembaga pendidikan diharuskan untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung agar lingkungan kerja menjadi nyaman dan baik untuk kesehatan mental semua anggota. Budaya organisasi yang baik dapat dibentuk melalui kolaborasi antar karyawan, komunikasi yang baik, serta dukungan emosional yang saling diberikan. Di samping itu, memberikan penghargaan atau reward kepada tenaga pendidik juga dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang positif. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa SD Alfa Centauri menerapkan program penilaian kinerja berupa IPK bagi tenaga pendidik, yang berdampak pada tunjangan yang diberikan. Program ini mampu mendorong motivasi kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis para guru dan staf.

2) Keterlibatan (Engagement)

Partisipasi aktif para pendidik dalam berbagai program lembaga merupakan salah satu metode penting untuk mengatasi tekanan kerja. Guru

dan staf yang merasa terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, sekolah harus merancang program yang dapat mendorong keterlibatan aktif semua anggota organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kesehatan mental, seminar motivasi, serta program manajemen stres dapat membantu guru dan staf untuk lebih baik dalam menangani beban kerja. Selain itu, diskusi kelompok dan pertemuan rutin juga bisa menjadi sarana bagi para pendidik untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi atas masalah yang dihadapi di tempat kerja.

3) Hubungan Positif (Relationships)

Relasi sosial yang baik di tempat kerja adalah faktor penting dalam menurunkan stres serta kejenuhan di kalangan guru. Dukungan dari teman-teman sejawat maupun atasan dapat membantu individu mengatasi berbagai beban pekerjaan dengan lebih baik. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan budaya kerja yang saling mendukung dan kolaboratif. Dalam jurnal tersebut disebutkan bahwa interaksi positif antara guru dan staf dapat

menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan juga meningkatkan kesejahteraan mental anggota organisasi. Budaya komunikasi yang terbuka memungkinkan pemecahan berbagai masalah secara kolektif sehingga tidak menjadi konflik berkepanjangan.

4) Makna (Meaning)

Memberikan makna pada pekerjaan juga merupakan salah satu cara penting untuk menangani stres kerja. Guru dan tenaga pendidik perlu merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai dan manfaat yang signifikan bagi dunia pendidikan. Ketika seseorang merasa pekerjaan mereka bermakna, maka motivasi dan kepuasan kerja akan meningkat. Salah satu cara untuk mengimplementasikan makna dalam pekerjaan adalah dengan memberikan penghargaan atau reward atas pencapaian para pendidik. Penghargaan itu dapat berupa pujian, sertifikat, bonus, atau bentuk penghargaan lainnya. Penelitian di SD Alfa Centauri juga menunjukkan bahwa penghargaan untuk tenaga pendidik yang berprestasi setiap semester dapat meningkatkan motivasi kerja dan

mengurangi tekanan dalam pekerjaan bagi guru serta staf.

5) Pencapaian (Achievement)

Pencapaian adalah elemen penting untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mental anggota lembaga pendidikan. Guru dan staf yang merasa berhasil meraih target tertentu biasanya memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, lembaga pendidikan sebaiknya memberi pengakuan kepada pencapaian anggota. Pengakuan ini bisa diberikan melalui penghargaan, penilaian performa yang positif, atau umpan balik yang membangun dari atasan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa penghargaan untuk pencapaian tenaga pendidik mampu menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan komitmen kerja guru serta staf pendidikan. Dengan demikian, penerapan konsep PERMA dalam lembaga pendidikan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengatasi stres dan kejenuhan pada guru serta tenaga pendidik. Program yang berfokus pada kesejahteraan mental, yang mencakup penciptaan emosi positif, keterlibatan aktif, relasi sosial yang

baik, pemberian makna pekerjaan, dan penghargaan terhadap pencapaian, dapat meningkatkan kesehatan mental serta kualitas kerja anggota lembaga pendidikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, stres kerja dalam organisasi pendidikan merupakan permasalahan yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Sumber stres utama yang dialami tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi tingginya beban kerja, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, perubahan kebijakan pendidikan, keterbatasan sarana dan prasarana, hubungan kerja yang kurang harmonis, tuntutan profesionalisme, serta perkembangan teknologi pendidikan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kondisi psikologis, emosional, fisik, serta kualitas kinerja individu di lingkungan pendidikan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa stres kerja yang berlangsung secara berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya motivasi kerja, munculnya burnout, terganggunya

kesehatan fisik dan mental, penurunan produktivitas, hingga berkurangnya efektivitas organisasi pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan pendidikan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa strategi pengelolaan stres dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, komunikasi organisasi yang efektif, pembagian tugas yang proporsional, pemberian dukungan sosial, serta penerapan program kesejahteraan psikologis berbasis pendekatan PERMA. Pendekatan tersebut dinilai mampu membantu meningkatkan kesejahteraan mental, motivasi kerja, dan kualitas hubungan sosial tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian mengenai stres kerja dalam organisasi pendidikan serta menjadi referensi bagi lembaga pendidikan dalam merancang kebijakan yang mendukung kesehatan psikologis tenaga kerja. Namun, penelitian ini masih terbatas

pada kajian literatur sehingga belum menggambarkan kondisi empiris secara langsung di lapangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan penelitian lapangan atau mixed methods agar diperoleh data yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai tingkat stres kerja serta strategi penanganannya pada berbagai jenjang lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, H., & Nugraha, M. S. (2024). Peran program kesejahteraan psikologi dalam mengatasi stres dan burnout guru di lembaga pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(8), 1143–1154.
- Ali, A., dkk. (2021). *Manajemen burnout: Konsep dan implementasi*. Makassar: Unhas Press.
- Ariani, A., dkk. (2023). Effectiveness of relaxation techniques in reduce academic burnout in guidance and counseling students class of 2021 Lambung Mangkurat University. *Jurnal Pelayanan Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 1–11.
- Atmaningtyas, N. (2010). *Kiat hidup bahagia tanpa stres & depresi*. Jakarta: Getar Hati.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Dawous, G. G., Satori, D., Munir., & Suharto, N. (2024). Hotspot stres pada guru sekolah dasar: Analisis faktor-faktor pemicu dan implikasinya terhadap kesejahteraan pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*.
- Deliyana, D., Suhermi., & Wahyuni, D. (2025). Factors related to work stress in teachers at SMPN X Jakarta. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2004). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.

- Harimurti, H., dkk. (2024). *Psikologi berhampiran budaya*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Hidayatullah, N., Gistituati, N., Yahya., & Alkadri, H. (2024). The influence of workload and organizational culture on teachers' work stress levels. *Indonesian Research Journal in Education*.
- Himawan, H., & Monika. (2024). Regulasi emosi dan stres kerja pada guru sekolah luar biasa. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*.
- Ince, M. (2021). The effect of work stress on job performance in educational institutions. *International Journal of Educational Management*, 35(7), 1452–1465. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2021-0123>
- Lumban Gaol, N. T. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). London, England: Academic Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 3). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen* (Edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Satria, R., Fauzan., & Muhammad, A. F. (2025). Analisis faktor-faktor penyebab stres kerja terhadap kinerja guru: Studi literatur komprehensif. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran*.
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (Rev. ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S., dkk. (2022). Kinerja dan kesejahteraan guru di pelosok Indonesia. *ALSYS*, 2(5), 592–603.

Zakira, C. N., & Astuti, N. W. (2024).
Hubungan antara stres kerja
dan coping stress pada guru
sekolah dasar. *Jurnal Serina*
Sosial Humaniora.