

PENERAPAN MANAJEMEN STRES PADA KINERJA PEGAWAI TATA USAHA DI SEKOLAH MENENGAH ATAS KOTA MATARAM

Rudi Hariawan¹, Ahmad Muslim², Rachel Novita Amanda³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Mandalika, Mataram-Nusa Tenggara Barat
email: rudihariawan@undikma.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan manajemen stres, implementasi manajemen stres, dan evaluasi manajemen stres pada kinerja pegawai tata usaha di SMAN 9 Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Pengumpulan data menggunakan teknik *in-depth interview*, dokumentasi dan observasi sebagai pengumpulan data pendukung terkait penelitian. Analisis data menggunakan model interaktif. Hasil penelitian ditemukan bahwa; (1) proses perencanaan pengendalian stres dilakukan dengan menetapkan pendekatan religius, nilai-nilai positif membangun semangat kerja, melakukan edukasi dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai, penetapan pemberian *rewards*, aturan, disiplin sanksi dan hukuman bagi yang melanggar. (2) Proses implementasi pengendalian stres melalui proses pembinaan kemampuan dan keterampilan pegawai, penegakan aturan, hukuman dan disiplin, serta memberi *reward* bagi yang berprestasi, baik dilakukan oleh lembaga maupun secara personal secara langsung dan tidak langsung di dalam maupun di luar lembaga oleh pimpinan dan rekan kerja lainnya. (3) Proses evaluasi keberhasilan pengendalian stres kerja dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap setiap pegawai pada saat bekerja dan menilai capaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Hasil inilah selanjutnya dijadikan sebagai bahan kajian melakukan pengendalian berikutnya. Rekomendasi yang dapat diberikan, antara lain; pihak sekolah untuk terus menjaga suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, serata dapat menetapkan aturan atau pedoman pengendalian stres kerja pada pegawai berupa pemberian *reward* atau sanksi bagi yang melanggar.

Kata Kunci : Manajemen Stres Kinerja, Pegawai Tata Usaha

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi atau lembaga yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor atau lembaga organisasi lainnya menganggap bahwa tenaga kerja atau pegawai sebagai bagian beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain, karena hakikatnya tiap-tiap orang adalah makhluk yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu tenaga kerja atau pegawai harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi pihak kantor, (Husain, 2019).

Pengelola stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang *level*-nya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah (Husain 2019: 4).

Dalam observasi yang telah dilakukan pada tanggal 28 Februari 2022, keadaan stres pegawai tata usaha di SMAN 9 Mataram belum mendukung guru untuk bekerja dengan nyaman. Hal itu terlihat dengan pegawainya tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi pekerjaannya, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang konsentrasi dalam bekerja, sering absen (tidak masuk) kerja dengan berbagai alasan, produktivitas kerja rendah atau turun. Selain itu kinerja dari guru juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga

Pada sebuah organisasi dalam memotivasi setiap para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (imbalan atau insentif). Hal ini dilakukan dengan maksud untuk mempertahankan agar pegawai tetap mau bekerja juga untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut Handoko (dalam Husain 2019: 4) bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan finansial yang melebihi upah dan gaji standar.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Di SMA Negeri 9 Mataram” dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang dilakukan secara natural di *setting* penelitian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah- langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi untuk diolah dan dianalisis secara ilmiah

Penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif. metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat pos-positivisme, digunakan meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif-kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono 2014)

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri (*key instruments*). Oleh karena itu peneliti kualitatif sebagai instrumen juga harus "di validasi" seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun kelapangan (Sugiyono 2014: 222)

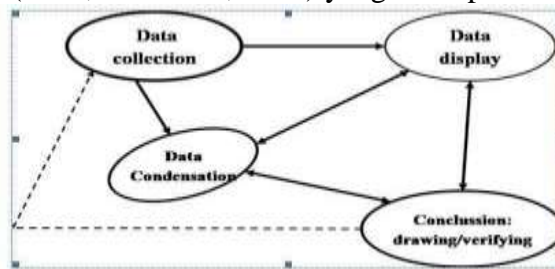
Penelitian ini memaparkan informasi-informasi tentang manajemen stres pada pegawai tata usaha sekolah di SMA negeri 9 Mataram, yang terdiri dari, perencanaan pengendalian stres, implementasi pengendalian stres, evaluasi pengendalian stres. Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan pegawai atau tenaga kependidikan di dalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi dalam penelitian ini merupakan melihat atau meninjau secara langsung bagaimana perencanaan, evaluasi, dan evaluasi, dalam mengelola stres pada pegawai tata usaha sekolah di SMA Negeri 9 Mataram.
2. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur yang pertanyaannya sudah di siapkan untuk narasumber, dan di sini ada empat yang menjadi narasumber yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah di bidang humas, kepala perpustakaan, dan kepala tata usaha
3. Dokumentasi pada penelitian digunakan untuk mendapatkan data tertulis berupa data yang di dalamnya memuat gambaran umum sekolah seperti profil sekolah, keadaan sekolah, visi dan misi sekolah, struktur kepengurusan tata usaha sekolah. Data tersebut didapatkan dengan mencatat, foto, dan meminta file-file yang diperlukan dalam penelitian kepada pihak sekolah seperti jumlah pegawai tata usaha sekolah dan lainnya khususnya kepada admin sekolah.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data menggunakan analisis data model interaktif dari Miles, Huberman, & Saldana (2014, Hariawan, 2019) yang ditampilkan pada gambar 3.2.



Gambar 3.2 Analisis data model interaktif

Pengecekan Keabsahan Data

Uji *Credibility*/kredibilitas.

Dalam penelitian kualitatif, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dilakukan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, dan *member check*.

a) Triangulasi

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, antara lain; kepada kepala sekolah, guru, dan orang tua siswa.

b) Mengadakan *member check*

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi itu pertanda data tersebut valid, sehingga semakin kredibel. Pelaksanaan *member check* dapat dilakukan setelah mendapat suatu temuan atau kesimpulan. (Moleong, L. J. 2012)

1) Uji *transferability*

Pengujian transferabilitas ini melibatkan validitas eksternal untuk menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke pihak sekolah yang dijadikan objek dan subjek penelitian

2) Uji *dependability*

Uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dalam penelitian ini dependabilitas dilakukan oleh auditor yang independen atau dosen ahli untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian

3) Uji *Conformability*

Penelitian dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian ini uji *confirmability* yang melibatkan dosen ahli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMAN 9 Mataram yang semula merupakan sekolah menengah kejuruan dengan kompetensi keahlian kesehatan yakni SMKN 8 Mataram sudah bisa dikatakan cukup lama berdiri yakni sejak 8 April 2008 Namun tahun 2018 resmi menjadi SMAN 9 Mataram berdasarkan surat keputusan Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat (DIKBUD NTB) diubah dari sekolah menengah kejuruan menjadi sekolah menengah atas yakni SMAN 9 Mataram.

Hasil penelitian diuraikan sesuai fokus penelitian, yaitu sebagai berikut;

1. Implementasi pengendalian perencanaan stres pada pegawai tata usaha di SMA Negeri 9 Mataram

Perencanaan pengendalian stres pada pegawai tata usaha di SMA Negeri 9 Mataram dengan cara:

- a. melakukan pendekatan yang bernilai religius, memberikan edukasi kepada setiap pegawai tentang pentingnya kompetensi kinerja kerja, setiap pegawai menyusun daftar kerja untuk menghindari pekerjaan yang menumpuk, dan pimpinan selalu memberikan *rewards* atau hadiah kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
- b. membuat atau menyusun daftar kerja untuk menghindari pekerjaan yang menumpuk yang menyebabkan stres
- c. pegawai tata usaha SMAN 9 Mataram bekerja tidak dibawah tekanan pimpinan karena pekerjaan sudah diatur dalam daftar kerja.

2. Implementasi pengendalian pelaksanaan stres pada pegawai tata usaha di SMA Negeri 9 Mataram

Sistem pelaksanaan pengendalian stres pada pegawai TU SMAN 9 Mataram dilakukan dengan cara memberikan pendekatan secara langsung dan personal, pendekatan dilakukan oleh Kepala Tata Usaha baik itu di sekolah juga dilakukan di luar sekolah yang membuat suasana yang menyenangkan bagi pegawai tersebut untuk mendapatkan solusi apa penyebab stres kerja yang dialami pegawai tersebut.

3. Implementasi pengendalian perencanaan stres pada pegawai tata usaha di SMA Negeri 9 Mataram

Evaluasi pengendalian stres pada pegawai TU di SMAN 9 Mataram, dilakukan dengan cara selalu melakukan pengamatan secara personal terhadap setiap pegawai untuk melihat seperti apa pekerjaannya dan yang dibutuhkannya dalam bekerja.

Pembahasan

Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Tujuan dari manajemen stres itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas hidup individu agar menjadi lebih baik. Manajemen stres salah satunya dengan meditasi, dapat juga membantu depresi dan kecemasan dengan memfokuskan pikiran kearah yang tidak menghakimi (Permata, T. B. M., dkk. 2019)

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil penelitian tentang analisis manajemen stres fokusn pada perencanaan pengendalian stres, implementasi pengendalian stres, dan evaluasi penanganan pengendalian stres kerja pada pegawai di sekolah.

1. Perencanaan pengendalian stres pada pegawai tata usaha di SMAN 9 Mataram

Perencanaan yang dilakukan oleh SMAN 9 Mataram dalam pengendalian stres bahwa memberikan perhatian yang baik kepada pegawai dengan cara melakukan pendekatan yang bersifat religius atau pendekatan rohani kepada semua pegawai, memberikan pengetahuan atau edukasi kepada pegawai bahwa pentingnya kompetensi kinerja kerja, kemudian juga setiap pegawai harus menyusun daftar kerjanya untuk menghindari pekerjaan yang menumpuk, dan juga pimpinan selalu memberikan *reward* atau hadiah kepada setiap pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari beberapa hal yang dilakukan dalam perencanaan pengendalian stres yang sudah dipaparkan di atas, untuk itu pimpinan dalam suatu lembaga dapat merancang rencana maupun strateginya dengan baik dalam pengelolaan manajemen stres pada pegawai tata usahanya. Strategi penanganan stres yang digunakan dalam manajemen stres adalah koping adaptif ((Budiarto & Afriani, 2018). Yang harus diperhatikan dalam perencanaan pengendalian stres bahwa seorang pegawai mengalami tekanan dalam pekerjaannya seperti tekanan tingkat waktu, anggaran, tanggung jawab atau faktor lain yang dapat memicu stres. Seseorang pegawai yang stres dapat dilihat pada tingkat emosional nya, cepat marah, daya berpikir dan kreativitasnya menurun. Penanganan stres yang kurang baik dapat berakibat atau berdampak negatif pada kesehatan jasmani dan rohani pegawai. Salah satu penanganan tekanan kerja untuk mengelola stres secara lebih baik dengan perencanaan dan pengelolaan kerja yang baik. Perencanaan untuk pengelolaan stres kerja berkaitan dengan mengelola sumber daya dan prioritas agar lebih terorganisir sehingga menjadi efektif dan efisien dalam bekerja.

2. Implementasi pengendalian stres pada pegawai tata usaha di SMAN 9 Mataram

Berdasarkan hasil temuan peneliti bahwa implementasi atau pelaksanaan yang dilakukan oleh SMAN 9 Mataram dalam pengendalian stres yaitu dengan cara memberikan pendekatan secara langsung dan personal, pendekatan dilakukan oleh pimpinan. Pendekatan tersebut dilakukan selain di sekolah juga dilakukan di luar sekolah yang membuat suasana yang menyenangkan bagi pegawai tersebut untuk mendapatkan solusi apa penyebab stres kerja yang dialami pegawai tersebut.

Implementasi penanganan stres pada pegawai yaitu menjalankan masa percobaan bagi calon pegawai, menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan beban kerjanya, menurunkan target yang sulit untuk dicapai, memberikan pendekatan secara langsung dan personal, pendekatan dilakukan oleh pimpinan, pendekatan tersebut dilakukan selain di sekolah juga dilakukan di luar sekolah yang membuat suasana yang menyenangkan bagi pegawai tersebut untuk mendapatkan solusi apa penyebab stres kerja yang dialami pegawai tersebut, kemudian membuka ruang aspirasi kepada pegawai, memberikan saran dan bantuan dalam memecahkan masalah, dan yang terakhir memberikan kelonggaran untuk memprioritaskan urusan pekerjaannya agar tidak membebani pegawai yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

Selain cara-cara penanganan stres yang dapat dilakukan antara sebagaimana yang disarankan oleh Suranadi, Luh (2012) yaitu: (1) Pelatihan afiksasi diri dibuat berdasarkan prinsip belajar mengalami (*experience learning*), yang prosesnya tidak hanya dilakukan dengan pemberian materi saja, tetapi peserta juga diberi kesempatan untuk mengalami secara langsung perilaku-perilaku yang dilatih dalam bentuk permainan yang bermakna, (2) Belajar mengalami (*experience learning*) diawali dengan mengalami tahap kegiatan, mengungkap keluar berbagai materi dan observasi, memproses yaitu mendiskusikan pola dan dinamika menyimpulkan dan mengembangkan prinsip-prinsip dunia nyata dan menerapkan perencanaan penggunaan hasil belajar secara efektif (Ancok, 2005)

3. Evakuasi pengendalian stres pada pegawai tata usaha di SMAN 9 Mataram

Berdasarkan hasil temuan peneliti di SMAN 9 Mataram bahwa Evaluasi yang dilakukan dalam pengendalian stres pada pegawai tata usaha di SMAN 9 Mataram yaitu dengan selalu melakukan pengamatan secara personal terhadap setiap pegawai untuk melihat seperti apa pekerjaannya dan apa yang dibutuhkannya dalam bekerja. Hasil yang didapatkan dalam pengendalian stres di SMAN 9 Mataram belum optimal

tetapi selalu melakukan peningkatan atas hal yang sudah dilakukan dalam pengendalian stres pegawainya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang berkaitan sistem manajemen stres pada pegawai tata usaha di SMAN 9 Mataram, antara lain:

1. Proses perencanaan pengendalian stres dapat dilakukan dengan menetapkan pendekatan religius, nilai-nilai positif membangun semangat kerja, melakukan edukasi dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai, penetapan pemberian *rewards*, aturan, disiplin sanksi dan hukuman bagi yang melanggar.
2. Proses implementasi pengendalian stres adalah proses pembinaan kemampuan dan keterampilan pegawai, penegakan aturan, hukuman dan disiplin, serta memberi *reward* bagi yang berprestasi, baik dilakukan oleh lembaga maupun secara personal secara langsung dan tidak langsung di dalam maupun di luar lembaga oleh pimpinan dan rekan kerja lainnya.
3. Proses evaluasi keberhasilan pengendalian stres kerja dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap setiap pegawai pada saat bekerja dan menilai capaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Hasil inilah selanjutnya dijadikan sebagai bahan kajian melakukan pengendalian berikutnya.

Upaya penanganan stres kerja sehingga tidak berdampak pada hasil kerja yang menurun secara kualitas dan kuantitas hendaknya dapat ditangani secara cepat. Pemberian reward bagi para pegawai yang berprestasi, memotivasi pegawai yang mengalami semangat kerja yang rendah (Yona et al., 2021)

Pada akhirnya perlu diperhatikan apa yang disampaikan oleh Patel (1996:3, dalam Wulandari, 2003) menyatakan bahwa stres merupakan reaksi tertentu yang muncul pada tubuh yang bisa disebabkan oleh berbagai tuntutan, misalnya ketika manusia menghadapi tantangan-tantangan (*Challenge*) yang penting, ketika dihadapkan pada ancaman (*threat*), atau ketika harus berusaha menghadapi harapan-harapan yang tidak realistis dari lingkungannya

SARAN

Hampir semua pegawai dan pkerja lainnya pernah mengalami stres kerja pada unit kerjanya, maka pihak sekolah untuk terus dapat menetapkan aturan atau pedoman pengendalian stres kerja pada pegawai tata usaha baik itu berupa pemberian reward atau sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarto, E., & Afriani, T. (2018). Analisis Manajemen Stres Berbasis Aplikasi Smartphone untuk Meningkatkan Koping Adaptif dalam Asuhan Keperawatan Jiwa: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2(1). <https://doi.org/10.30651/jkm.v2i1.960>
- Hariawan, R., Ulfatin, N., Huda A. Y., M., & Arifin, I. (2019). Contributions Management of Parenting and Education Program to Strengthen the Service Three Early Childhood Education Center. *International Education Studies*, 12(2), 100. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n2p100>
- Husain Herdianti. (2019) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makasar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makasar. Online: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6456-Full_Text.pdf
- Malayu Hasibuan S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

- Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis* (3rd ed.). California: SAGE Publication, Inc.
- Moleong, L. J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Remaja Rosda Karya
- Permata, T. B. M., dkk. (2019). Gondhowiardjo, S. A., dkk., ed. *Pedoman Strategi dan Langkah Aksi Pengelolaan Stres* (PDF). Jakarta: Komite Penanggulangan Kanker Nasional (KPKN) Periode 2014-2019
- Segarahayu, R. D. 2013. *Pengaruh manajemen stres terhadap penurunan tingkat stres pada narapidana di LPW Malang*. Malang: UM the Learning University.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suranadi, Luh (2012). Manajemen Stres Mahasiswa Baru. *Jurnal Kesehatan Prima*. 6 (2): 944
- Wahyudi. 2019. *Manajemen Konflik Dan Stres*. Bandung: CV Alfabeta.
- Budiarto, E., & Afriani, T. (2018). Analisis Manajemen Stres Berbasis Aplikasi Smartphone untuk Meningkatkan Koping Adaptif dalam Asuhan Keperawatan Jiwa: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2(1). <https://doi.org/10.30651/jkm.v2i1.960>
- Yona, M., Ukhriyawati, C. C. F., & Desi, V. T. (2021). *Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Teknik Kesehatan Lingkungan Dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) kelas 1 batam*. 8(1), 11