

**GAMBARAN FAKTOR DAN ASPEK STRES KERJA GURU SEKOLAH
DASAR**

**FACTORS AND ASPECT OF WORK STRESS AMONG ELEMENTARY
SCHOOL TEACHERS**

Joao Antonio Meritto Pereira¹, Domnina Rani P Rengganis².
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
mittopareira33@gmail.com ; rengganis@mercubuana-yogya.ac.id
08970142070

ABSTRAK

Stres kerja adalah fenomena yang umum terjadi di dunia kerja. Setiap pekerjaan memiliki resiko stres, namun pada taraf yang berbeda untuk setiap profesi. Stres kerja yang dialami dapat membawa dampak negatif bagi individu dan organisasi jika stres kerja yang dialami berada pada kategori tinggi atau berat. Guru sekolah dasar adalah salah satu profesi yang memiliki potensi cukup tinggi masuk dalam kategori stres kerja tinggi atau berat. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat gambaran stres kerja yang dialami guru sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Wawancara dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data dari tiga informan dan tiga *significant other*. Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor stres kerja guru sekolah dasar yang teridentifikasi adalah: kurangnya dukungan rekan kerja, masalah dengan rekan kerja, beban kerja berlebihan, faktor kepribadian, desakan waktu, tuntutan peran, serta masalah fisik. Aspek stres kerja berupa: aspek fisik (pusing, sakit kepala, kelelahan berlebihan), aspek psikologis (seperti perubahan *mood*, perasaan cemas, perasaan tidak puas), dan aspek perilaku (seperti prokrastinasi, penurunan kinerja, dan penurunan produktivitas). Berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa, stres yang dialami ketiga informan termasuk dalam *distress* atau stres negatif.

Kata Kunci: Stres kerja, Guru Sekolah Dasar, Faktor Stres Kerja, Aspek Stres Kerja

ABSTRACT

Job stress is a common phenomenon in the working world. Every job carries a risk of stress, albeit at different levels for each profession. Experienced work stress can negatively impact individuals and organizations if the experienced work stress falls into the high or severe category. Teacher is one of the professions with a fairly high potential to fall into the high or severe work stress category. The purpose of this research is to examine the description of work stress experienced by elementary school teachers. The research method used is qualitative with a phenomenological approach. Interviews and observations were used to collect data from three informants and three significant others. Based on the research results, the identified work stress factors for elementary school teachers are: lack of support, relationship problems with colleagues, excessive workload, personality factors, time pressure, role demands, and physical problems. Aspects of work stress include: physical aspects (dizziness, headache, and excessive fatigue), psychological aspects (mood changes, feelings of anxiety, and feelings of dissatisfaction), and behavioral aspects (procrastination, decreased performance, and decreased productivity). Based on the identified aspects of work stress, it can be concluded that the stress experienced by the three informants falls into distress or negative stress

Keywords: Job Stress, Elementary School Teachers, Job Stress Factors, Job Stress Aspects.

Pendahuluan

Stres kerja yang dialami oleh guru sekolah dasar berpotensi berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan kesejahteraan psikologis mereka secara keseluruhan. Gaol (2021) menyatakan bahwa guru merupakan pekerjaan yang sangat rentan terhadap keadaan stres. Zetli (2019) menemukan bahwa guru SMP dan SMA mengalami stres kerja dalam kategori sedang, sedangkan guru SD mengalami stres kerja tinggi, dikarenakan guru SD memiliki tugas yang lebih monoton jika dibandingkan dengan guru SMP dan SMA. Selain itu Kebanyakan guru SD berperan sebagai guru kelas yang mengajarkan siswa dalam satu kelas yang memiliki tanggung

jawab untuk menyiapkan dan menyampaikan hampir setiap mata pelajaran yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa jam kerja yang dimiliki guru SD adalah sehari penuh. Selain itu ditambahkan bahwa stressor kerja dinilai lebih signifikan terhadap guru SD dibandingkan guru SLTP dan guru SMA. Penelitian yang dilakukan oleh Perwiraningsih dan Hidayat (2020) mengungkapkan bahwa 51,5% guru sekolah dasar mengalami risiko stres kerja tinggi, 15,4% guru sekolah dasar mengalami risiko stres kerja sedang dan 33,3% mengalami tingkat stres kerja rendah. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Fitria (2017) pada 55 responden guru Sekolah Dasar Negeri 02 Jombang, Ciputat menemukan bahwa 61,8% responden mengalami stres kerja berat dan 38,2% mengalami stres kerja ringan. Tingginya tingkat stres kerja pada guru sekolah memunculkan pertanyaan bagaimana gambaran stres kerja yang dialami guru sekolah dasar dilihat faktor dan aspek stres kerja?

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2004) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisa tanpa menggunakan prosedur analisis statistik atau prosedur kuantifikasi. Penelitian kualitatif didasarkan pada usaha membangun pandangan partisipan penelitian dengan rinci, dibentuk melalui kata-kata, gambaran holistik dan rumit.

Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi adalah pendekatan yang digunakan untuk

menyelidiki pengalaman yang berhubungan dengan kesadaran individu yang diteliti. Menurut LittleJohn (2003) fenomenologi adalah studi tentang pengetahuan yang bersumber dari kesadaran, cara memahami sesuatu objek atau peristiwa melalui pengalaman yang dialami secara sadar.

analisis data Menggunakan metode analisis data Miles & Huberman (2014) yang menggunakan 3 tahap, yaitu tahap reduksi data Penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Peneliti menggunakan tiga informan dengan karakteristik memiliki pekerjaan sebagai guru khususnya guru sekolah dasar, dengan rentang usia 25-35 tahun. Menurut Dawous, Satori, Munir dan Suharto (2024) jika dibandingkan dengan rentang usia ≤ 25 tahun, $50 >$ tahun, 35-45 tahun, dan 45-55 tahun guru dalam rentang usia produktif yaitu 25-35 tahun memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Tingkat stres kerja yang tinggi pada guru dengan rentang usia tersebut disebabkan oleh guru dengan rentang usia produktif 25-35 tahun seringkali dijadikan andalan untuk mencapai mutu dan prestasi untuk institusi tempatnya bekerja.

Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara dan observasi. Wawancara merupakan percakapan antara dua pihak, pewawancara sebagai orang yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara sebagai orang yang memberikan jawaban, dengan maksud mendapat informasi tertentu (Moleong, 2004). Menurut Trivaika dan Senubekti (2022) wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dalam bentuk tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data dengan

narasumber/sumber data. Rozalisa (2015) wawancara merupakan suatu kaedah pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan fakta, kepercayaan, perasaan, keinginan dan sebagainya yang diperlukan untuk tujuan penelitian dengan cara kedua belah pihak bertemu dan berinteraksi secara langsung dan aktif. Peneliti memilih wawancara dengan jenis terstruktur hal ini dipilih dengan alasan pertanyaan penelitian yang akan diajukan pada informan sudah pilih berdasarkan faktor (On The Job) dan aspek (Fisik, Psikologis & perilaku). Penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dalam melakukan wawancara untuk memberikan informan kebebasan dalam memberikan jawaban sehingga hasil dari jawabannya dapat lebih luas. Observasi adalah sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui proses pengamatan dengan tujuan untuk menggali suatu makna dari sebuah fenomena yang terjadi Menurut (Haryoko, Bahartiar & Arwadi, 2020). Observasi digunakan karena memungkinkan peneliti untuk melihat langsung beberapa hal yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi, seperti lingkungan dan perilaku orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan di mana peneliti tidak turut serta dalam kegiatan orang yang diteliti.

Partisipan penelitian ini berjumlah enam (6) orang dengan keterangan tiga orang informan dan tiga orang *significant other*.

1. Profil Informan

Identitas	Informan I	Informan II	Informan III
-----------	------------	-------------	--------------

Inisial	YL	HF	TA
Usia	29	30	31
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan	Laki-laki

2. Profil Significant Other

Identitas	SO I	SO II	SO III
Inisial	AP	NA	BP
Jenis kelamin	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki
Keterangan	Rekan kerja YL	Rekan kerja HF	Rekan kerja TA

1. Faktor Stres kerja

Dalam penelitian ini peneliti membagi faktor stres kerja ke dalam 2 kategori yaitu faktor eksternal dan faktor internal. faktor eksternal adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan atau yang berasal dari pekerjaan dan faktor internal adalah faktor yang muncul dari luar pekerjaan informan. faktor eksternal seperti beban kerja, tekanan atau desakan waktu, ambiguitas peran dan lain sebagainya. Sedangkan faktor internal seperti kekuatan finansial, masalah dalam pernikahan, masalah pribadi informan dan lain sebagainya. Dalam pembahasan kali ini peneliti akan membahas kedua faktor ini secara berurutan.

Faktor eksternal yang menjadi pemicu munculnya stres kerja pada ke-3 informan cukup bervariasi seperti aspek yang dirasakan. Informan YL menyampaikan bahwa yang menjadi faktor stres kerja yang dialami adalah kurangnya dukungan dari rekan kerja. hal ini menyebabkan informan YL terkadang sulit untuk menyampaikan pendapat dan kesulitan yang dialami oleh informan dalam bekerja. Menurut Harmsen, Helms-Lourenz, Maulana dan Van Veen (2018) dukungan yang diterima dari rekan kerja dapat menurunkan tingkat perasaan negatif dan rasa ketidakpuasan pada guru. Kurangnya dukungan dengan rekan kerja dapat menyebabkan kendala yang dirasakan guru saat bekerja menumpuk dan berubah menjadi emosi negatif. Emosi negatif yang dirasakan informan ini yang dapat berupa stres kerja. Gaol

(2021) juga menyampaikan bahwa keterbatasan dalam hubungan sosial dapat menjadi kendala bagi guru dalam menyampaikan permasalahan yang dihadapi. kurangnya dukungan dapat menyebabkan kecemasan dalam menghadapi tugas-tugas yang akan dikerjakan. Faktor dukungan sosial inilah yang kemudian menjadi penyebab salah satu faktor informan YL mengalami kecemasan dalam bekerja. Hal yang serupa juga dialami oleh informan HF dalam bekerja dimana lingkungan kerja dari informan HF dirasakannya kurang mendukung dalam bekerja. Informan HF sering mendapatkan intimidasi dari rekan guru ataupun wali murid, hal ini yang terkadang memunculkan perasaan tertekan pada informan HF saat bekerja. Menurut Sarafino dan Smith (2011) dukungan sosial dapat dikategorikan dalam 4 bentuk yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan penghargaan. Dukungan emosional adalah dukungan yang diberikan melibatkan emosi di dalamnya seperti ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu merasakan dicintai, diperhatikan dan merasa nyaman dalam bekerja. Dukungan instrumental adalah dukungan yang diberikan melalui tindakan, salah satu contoh dari dukungan instrumental adalah memberikan bantuan langsung dalam mengerjakan tugas tertentu. Dukungan informasi adalah dukungan yang dapat berupa saran, arahan, dan umpan balik mengenai suatu masalah yang sedang dihadapi. Dukungan penghargaan dapat berupa apresiasi terhadap prestasi atau ide positif yang disampaikan individu. Dari beberapa penelitian terdahulu

yang dilakukan Werenfridus, Hartoyo dan Basith (2023) menemukan korelasi negatif dimana semakin tingginya dukungan sosial yang diterima individu maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami dan jika semakin rendah dukungan sosial yang diterima maka semakin tinggi stres kerja. Maka faktor dukungan sosial menjadi faktor yang juga berperan dalam tinggi dan rendah yang dialami oleh individu.

Faktor stres kerja kedua yang ditemukan peneliti beban kerja. Menurut Rambulangi (2016) Beban kerja adalah beban yang dialami oleh pekerja sebagai dampak dari pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dapat mengakibatkan kelelahan maupun cedera, sedangkan beban kerja yang ringan dapat menyebabkan kejenuhan dan kebosanan pekerja terhadap pekerjaannya. Setiap aktivitas dan pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja tentu memiliki beban kerjanya masing-masing. Guru dalam bekerja juga memiliki beban kerja yang terbilang banyak, hal ini dikarenakan tugas guru yang cukup banyak. Menurut Winowod, Berhimpong dan Palilingan (2022) Guru memiliki beberapa tugas seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan. Selain dari tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja guru juga memiliki tugas dan peranan yang harus dikerjakan di rumah sesuai dengan peran individu dalam keluarga. seperti yang disampaikan informan TA, bahwa terkadang beban kerja yang cukup banyak dengan batas waktu yang sedikit

sangat memberatkan informan TA. Hal ini dikarenakan informan TA harus membawa tugas tersebut ke rumah untuk dikerjakan, beban kerja yang dirasakan cukup memberatkan informan TA dikarenakan saat berada di rumah informan TA juga memiliki tugas-tugas yang perlu dikerjakan. Untuk faktor yang dialami oleh informan TA dapat dikategorikan sebagai faktor internal dikarenakan melibatkan faktor di luar pekerjaannya. Maka dari itu perlu adanya perhatian dari sekolah dalam pemberian tugas, terutama tugas tambahan mengingat beban kerja guru yang terbilang banyak.

Faktor lain yang ditemukan peneliti pada informan adalah faktor yang berkaitan dengan faktor kepribadian. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa salah satu dari informan penelitian memiliki perasaan insecure. Arumsari (2023) Insecure adalah suatu kondisi tidak nyaman yang dirasakan oleh seseorang terhadap dirinya, kondisi ini dapat terjadi ketika individu merasa bersalah, malu, tidak mampu, dan juga tidak kompeten. Kecemasan inilah yang menjadi ketakutan. Oktantia dan Noerfitri (2023) mendefinisikan insecure atau rasa kurang percaya diri sebagai perasaan takut pada suatu hal yang timbul akibat tidak nyaman, tidak puas, dan tidak yakin terhadap potensi yang dimiliki. Dalam beberapa kondisi insecure yang dirasakan dapat menyebabkan stres bahkan depresi.

Faktor internal lainnya adalah terkait tuntutan peran. Robbins (2008) menggambarkan tuntutan peran sebagai salah satu bentuk tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang diterima dalam

organisasi. peneliti memasukan tuntutan peran dalam faktor internal dikarenakan tuntutan peran yang diterima informan menyebabkan terganggunya peran atau tugas lain yang harus dijalankan individu dalam keluarga. Tuntutan peran ini juga terkadang menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada informan.

2. Aspek Stres Kerja

Aspek stres kerja dikelompokkan menjadi gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja yang dialami. Aspek stres kerja dibagi menjadi 3 yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Aspek fisiologis adalah aspek yang menggambarkan dampak fisik dari karyawan yang mengalami stres kerja. Robbins (2006) ada beberapa ciri dari dampak stres kerja yang dapat diamati seperti detak jantung yang berdebar kencang, meningkatnya tekanan darah, gangguan pernapasan, dan sulit tidur. Mirjana (2006) menyampaikan bahwa aspek fisik yang timbul dari stres kerja berupa sakit kepala, sulit tidur, tekanan darah meningkat, dan masalah tulang belakang. Dari 2 teori yang disampaikan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek fisik dari stres kerja dapat sangat bervariasi namun dampak yang dirasakan tetaplah seputar fisik dari individu yang mengalami stres kerja.

Aspek fisik stres kerja dirasakan informan juga sangat bervariasi sehingga informan YL menyampaikan bahwa sering merasakan sakit kepala dan pusing. Sakit kepala yang dialami oleh informan YL merupakan aspek

fisik dari stres kerja, seperti yang sudah disampaikan oleh Mirjana (Dalam Cahyono,2015) yang memasukan sakit kepala ke dalam aspek fisik stres kerja. Sakit kepala yang dirasakan informan YL tentunya sangat berkaitan dengan pekerjaan informan YL, hal ini dikarenakan sakit kepala yang dirasakan pada saat informan YL mengerjakan beberapa pekerjaan yang dirasakan cukup berat dan tertekan sehingga hal tersebut dapat dimasukan kedalam aspek fisik stres kerja informan YL. Goadsby (2002) menyampaikan bahwa rasa sakit dan tidak nyaman pada kepala adalah bentuk dari nyeri kepala. Jatmiputri, Belladonna dan Eka (2017) dalam penelitian yang membahas tentang hubungan stres kerja dan nyeri kepala menemukan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan juga nyeri kepala.

Aspek fisiologis yang berbeda dirasakan oleh informan HF dan TA dimana kedua informan merasa sering merasakan kelelahan yang berlebihan baik saat sedang mengajar atau saat selesai mengajar. Canadian Centre For Occupational Health and Safety memasukan kelelahan yang berlebihan dalam kategori aspek fisik dari stres kerja. Hal serupa diungkapkan Maramis dan Maramis (2009) juga mengungkapkan bahwa ada waktu-waktu tertentu dengan perasaan sangat letih atau lelah berkepanjangan ke dalam salah satu aspek dari stres kerja. Manaroinsong, Manaroinsong, Kawatu dan Pingsan (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kelelahan. Kelelahan yang diakibatkan oleh pekerjaan disebut dengan burnout. Burnout adalah kondisi kelelahan pada

fisik, emosi dan mental. Kreitner dan Kinicki (2005) kepenatan atau burnout adalah masalah yang berasal dari stres yang dialami oleh orang dengan profesi yang berkaitan dengan “membantu” seperti mengajar, kerja sosial, sumber daya manusia, perawatan, dan penegak hukum. Burnout adalah kondisi kelelahan yang muncul dari waktu ke waktu dan merupakan gabungan antara emosi negatif dari individu dan juga kurangnya pengetahuan dari individu akan strategi coping stres. Burnout dapat muncul karena banyaknya beban kerja ataupun tekanan dalam pekerjaannya. seperti yang sudah disampaikan bahwa ketiga informan adalah wali kelas dari tingkat yang berbeda ditambah dengan tugas administrasi yang juga dibebankan sehingga kelelahan sangat mungkin terjadi pada informan.

Aspek selanjutnya yang akan dibahas adalah aspek psikologis dari stres kerja. Aspek psikologis adalah aspek yang memiliki kaitannya dengan emosi individu. Menurut Robbins (2006) stres dapat mengakibatkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan ketidakpuasan pada pekerjaan seseorang. Robbins menyampaikan bahwa itu adalah dampak psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Ada juga aspek psikososial menurut Canadian Centre For Occupational Health and Safety yang mengkategorikan aspek psikologi kecemasan, sedih, marah, mood yang berubah, hypersensitivity, tidak memiliki harapan. Selain dari itu masih banyak lagi pendapat tentang aspek

psikologis dari stres kerja tentunya dengan gejala yang berbeda dari kedua pendapat di atas. Aspek psikologis dari stres kerja tentunya juga dirasakan oleh ketiga informan dengan gejala yang berbeda-beda. Aspek psikologis stres kerja yang dirasakan informan YL berupa perasaan tertekan dan perubahan mood atau suasana hati dari baik menjadi buruk saat sedang bekerja, tentunya perasaan tertekan dan perubahan mood yang dialami informan muncul disebabkan dari interaksi individu dengan pekerjaannya. Perasaan tertekan yang dialami oleh informan YL juga merupakan respon yang muncul dari interaksi antara informan dengan pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat memunculkan perasaan tertekan pada informan seperti beban kerja yang berlebihan dan juga tuntutan kerja yang tinggi dapat berubah menjadi stres kerja dan menyebabkan perasaan tertekan. Perasaan tertekan juga dapat muncul dari kendala yang informan temui saat bekerja, kendala yang berat yang tidak dapat diatasi oleh informan sehingga menjadi stres kerja dan memunculkan perasaan tertekan tersebut. Perasaan tertekan memiliki hubungannya dengan stres kerja. Mangkunegara menyatakan bahwa perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sebagai definisi dari stres kerja. Perasaan tertekan yang dialami Informan YL sering muncul saat informan YL menjalani peran sebagai seorang guru, banyak faktor yang akhirnya memunculkan perasaan tertekan tersebut.

Berbeda dengan Informan YL yang merasa tertekan saat bekerja, informan HF merasakan kecemasan saat menghadapi tuntutan pekerjaan.

Perasaan cemas yang dirasakan informan HF dikarenakan perasaan insecure terhadap kemampuannya dalam menghadapi beberapa tugas. Beberapa tugas yang dianggap informan HF diluar kemampuannya dapat memicu perasaan tertekan dan memunculkan stres kerja dan kecemasan. Putranto (2013) menyampaikan bahwa stres yang berlangsung terus-menerus berpotensi menyebabkan kecemasan pada guru.

Aspek Psikologis yang dirasakan oleh informan TA juga berbeda dari informan YL dan HF. Aspek psikologis yang dirasakan informan TA berupa perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya. Menurut Yunianto (2007) Ketidakpuasan kerja adalah komposisi negatif dari kepuasan kerja. Nur (2016) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan merupakan gejala psikologis dari stres. Utami dan Hariwibowo (2013) menyatakan bahwa Kondisi stres dengan tingkat yang rendah maupun tinggi dapat memunculkan ketidakpuasan kerja. Frichilia, Mandey dan Tawas (2016) menambahkan bahwa stres yang timbul akibat pekerjaan dapat memicu ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Aspek Terakhir adalah aspek Perilaku. Menurut Robbins (2006) aspek perilaku adalah aspek yang berkaitan dengan respon fisik diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Ningrat dan Mulyana (2022) Aspek perilaku menjelaskan perubahan perilaku individu selama bekerja seperti penurunan kinerja, peningkatan ketidakhadiran, dan peningkatan perilaku agresif. Robbin (2006) aspek perilaku dari stres kerja seperti prokrastinasi, menurunnya

interaksi sosial dengan keluarga dan teman, sampaikan dengan menurunkan nafsu makan. Robbins and Judge (2013) aspek perilaku dari stres kerja memiliki ciri sebagai berikut: Kehilangan kepercayaan orang lain, sering menyalahkan orang lain, sering mencari kesalahan orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, absensi yang semakin sering, kemangkiran, menurunnya kinerja dan produktivitas, konsumsi minuman keras dan rokok yang terus meningkat. Wirawan (2010) Menyatakan aspek perilaku dari stres kerja sebagai berikut mudah Lupa, penilaian buruk, konsentrasi terganggu, penurunan kreativitas, penurunan kinerja, menurunnya kemampuan dalam memecahkan masalah. Dalam penelitian ini peneliti menemukan beberapa aspek perilaku yang disampaikan oleh.

informan seperti prokrastinasi yang dilakukan informan dan juga penurunan kinerja yang dirasakan ketiga oleh informan. Prokrastinasi adalah perilaku menunda atau menghindari pekerjaan secara sengaja dengan alasan tidak menyenangkan atau alasan tidak jelas lainnya. Robbins (2006) mengklasifikasikan prokrastinasi sebagai salah satu aspek perilaku stres kerja. Menurut Mu'adzah (2022) prokrastinasi adalah kebiasaan menunda tanpa alasan dan proses mengulur waktu, yang didasari adanya rasa takut gagal dan persepsi bahwa semua hal yang dikerjakan harus memiliki hasil yang sempurna. Arisanti (2021) Prokrastinasi adalah penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan individu sampai mendekati waktu deadline. Hal ini terjadi karena individu merasa tidak mampu menyelesaikan

pekerjaan sehingga memilih untuk melakukan aktivitas lain. Prokrastinasi dalam penelitian ini dilakukan informan HF dengan alasan merasa tidak mampu dalam menjalankan tugas tertentu yang diberikan sehingga informan cenderung untuk menghindari beberapa tugas yang diberikan. Arisanti yang membahas tentang hubungan stres dan perilaku prokrastinasi menemukan hubungan antara stres kerja dan perilaku prokrastinasi, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula prokrastinasi ataupun sebaliknya. Stres kerja yang dirasakan oleh informan HF menjadi salah satu pemicu munculnya perilaku prokrastinasi.

Aspek perilaku selanjutnya dari stres kerja adalah menurunnya kinerja. Hal ini dirasakan oleh semua informan dalam penelitian ini. Robbins and Judge (2013) dan Wirawan (2010) memasukan penurunan kinerja dalam aspek perilaku stres kerja. Almadilla (2021) kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang memenuhi standar dalam bekerja. Almadilla menambahkan bahwa stres dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan individu yang mengalami stres pada tahap tertentu berada dalam kondisi tertekan sehingga tidak mampu lagi mengerjakan tugas terutama tugas yang tergolong rumit. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Putra dan Dewirahmadanirwati (2024) stres yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan dapat memperlemah kondisi fisik dan psikologis sehingga terjadi penurunan kinerja. Penurunan kinerja yang dialami terkait dengan aspek fisik dan psikologis dari stres kerja yang dirasakan sehingga mengalami penurunan kinerja.

Aspek perilaku dari stres kerja selanjutnya adalah penurunan produktivitas kerja. Khairuddin (2022) Produktivitas kerja ada kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan fasilitas yang ada di perusahaan dengan penghasilan output yang optimal atau bahkan maksimal. Robbins and Judge (2013) memasukan penurunan produktivitas kerja menjadi salah satu aspek perilaku dari stres kerja. Penurunan produktivitas kerja berkaitan dengan salah satu aspek perilaku yang telah dibahas oleh peneliti yaitu prokrastinasi dan juga penurunan kinerja. Menurut Riyadi, Fahrurozi dan Rahim (2024) stres kerja yang dialami dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang buruk, intensitas ketidakhadiran yang meningkat, menurunnya moral karyawan, perputaran staf yang tinggi, dan kompensasi yang meningkat. Penurunan kinerja yang terjadi adalah salah satu aspek perilaku dari stres kerja yang membawa dampak buruk bagi organisasi, sehingga perlu adanya tindakan yang diambil oleh organisasi agar stres kerja yang dialami tidak sampai menyebabkan penurunan produktivitas yang terus menerus. Putri, Asi dan Monoarfa (2024) stres kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan produktivitas kerja karyawan yang juga mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan dampak buruk dan produk perusahaan yang tidak maksimal.

Faktor dan aspek stres kerja yang dirasakan oleh setiap individu dapat berbeda-beda tergantung pada faktor juga tingkat stres yang dialami. Aspek yang dirasakan oleh informan penelitian ini bervariasi, setiap informan

mengajar di sekolah yang berbeda dapat menjadi salah satu faktor bervariasinya aspek stres kerja yang dialami oleh informan sebagai guru SD.

3. Jenis Stres Kerja

Pada bagian ini peneliti menambahkan jenis stres yang berguna melengkapi penelitian ini serta untuk mendapatkan gambaran stres yang dialami oleh guru sekolah dasar. Shafira dan Nasution (2022) di tempat kerja terdapat 2 jenis stres, stres yang bersifat membangun (Eustress) dan stres yang bersifat merusak (distress). Respon individu terhadap stres yang dirasakan dapat menjadi salah satu faktor dari jenis stres ini, jika respon individu baik terhadap stres yang dirasakan maka akan menghasilkan eustress (stres yang bersifat positif) dan sebaliknya jika respon individu buruk terhadap stres yang dirasakan maka akan menghasilkan distress (stres yang bersifat negatif). Faktor lain yang dapat menentukan jenis stres adalah jumlah stres yang dirasakan, jika stres yang dialami masih dalam taraf tertentu yang bisa ditoleransi individu maka stres akan menghasilkan dampak yang baik, sedangkan jika stres yang dialami melebihi batas toleransi individu maka stres akan berdampak buruk bagi individu. Shafira dan Nasution (2022) menjelaskan lebih lanjut tentang dampak dari 2 jenis stres ini. Eustress digambarkan sebagai stres yang membangun, dapat meningkatkan motivasi, kemampuan adaptasi yang baik, produktivitas yang baik, dan meningkatkan kreativitas karyawan. Sedangkan distress bersifat merusak, dapat mengurangi

energi tubuh secara persisten, kurangnya nafsu makan, sakit kepala, gangguan lambung, kecemasan, depresi, pola hidup yang buruk gangguan pola tidur dan perasaan tidak berguna.

Dari jenis stres yang sudah dijelaskan dapat dikelompokkan menjadi stres yang berdampak baik dan stres yang berdampak buruk. Peneliti menambahkan jenis stres kerja untuk memperkaya pemahaman tentang stres yang dialami guru sekolah dasar. Stres kerja yang dialami ketiga informan penelitian ini termasuk dalam distress. Ini terjadi karena, respon negatif ketiga informan terhadap stres kerja yang dialami. Stres kerja yang dirasakan membawa dampak negatif pada aspek fisik, psikologis, dan perilaku ketiga informan.

Kesimpulan

Hasil analisis data dari tiga informan dan tiga *significant other* mengungkapkan gambaran stres kerja berdasarkan faktor dan aspek. Faktor penyebab stres kerja cukup bervariasi, meliputi kurangnya dukungan dan masalah hubungan dengan rekan kerja, beban kerja berlebihan, faktor kepribadian, desakan waktu, tuntutan peran, serta masalah fisik. Aspek stres kerja yang dirasakan informan juga beragam, meliputi aspek fisik (seperti pusing, sakit kepala, kelelahan berlebihan), aspek psikologis (seperti perubahan *mood*, perasaan cemas, perasaan tidak puas), dan aspek perilaku (seperti prokrastinasi, penurunan kinerja, dan penurunan produktivitas).

Berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa, stres yang dialami ketiga informan termasuk dalam *distress* atau stres negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almadilla, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru - Riau. *Skripsi*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Arisanti, L. (2021). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Guru Selama Proses Pembelajaran Dalam Jaringan. *Skripsi*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Arismunandar & Ardana, I, W. (1999). Sumber-sumber Stres kerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 3(1), 3-14.
- Arumsari, T. A. (2023). Pengaruh Media Sosial Terhadap Rasa Insecure dan Kepercayaan Diri Pada Remaja Desa Patila Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Asih, G, Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Ayudia, R & Rochendi, T. (2020). Hubungan Iklim Organisasi, Eustress Dengan Kinerja Karyawan di PT. Pulsa Indomedia Pratama. *Jurnal Kompleksitas*. 9(1), 58-71.
- Cahyono, E, W. (2015). *The Power of Gratitude: Kekuatan Syukur dalam Menurunkan Stres Kerja*. Yogyakarta: Deepublish (Grup penerbit CV Budi Utama).
- Cox. (2006), *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia,
- Dawous, G, G., Satori, D., Munir, M., & Suharto, N. (2024). Hotspot Stres Pada Guru Sekolah Dasar: Analisis Faktor-Faktor Pemicu dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 7(4), 588-606.

Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3), 191-198.

Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain (2015). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.

Fitria, N. J. (2017). Hubungan Faktor Intrinsik Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Guru SD Negeri 02 Jombang Ciputat Tahun 2017. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

- Frichilia, C., Mandey, S & Tawas, H. (2016). Stres Kerja Serta Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, TBK Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(4), 857-863.
- Gaol, N, T, L. (2021). Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres di Sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*. 4(1), 17-28.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Goadsby, P. J., Lipton, R. B., & Ferrari, M. D. (2002). Migraine-Current Understanding and Treatment. *The New England Journal of Medicine*. 346(4), 257-270.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (nd). Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan pendidikan menengah. Diakses tanggal 22 Maret 2025 dari. <https://dapo.dikdasmen.go.id/guru>
- Handoko, T, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta
- Harmesen, Helms-Lourenz, Maulana dan Van Veen (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(6), 626–643.
- Haryoko, S., Bahartiar., & Arwadi, F. (2020) *Analisis data penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur analisis)*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Jamiputri, S. S., Belladona, M., & Eka P, F. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kejadian Nyeri Kepala Pada Pekerja Ground Handling (Studi Kasus di Bandara Ahmad Yani Semarang). *Jurnal Kedokteran Diponegoro*. 6(2), 1244-1252
- Juwita, K & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Job Stress in Pt. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). 4(2). 99-113.
- Karwati, E. & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional Yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan Dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.

- Khairuddin. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Social Library*. 2(1), 24-30.
- Kyriacou C. (2001). Teacher stress: direction for future research. *Educational Review*. 53(1), 27-35.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liana, D, A. (2022). Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area. *Skripsi*, Universitas Medan Area Medan
- Littlejohn, S, W. (2003). *Theories of Human Communication*. Belmont, Wadsworth.
- Manaroinsong, J. A., Kawatu, P & Pingkan, W. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja di PT. Delta Pasifik Indotuna Bitung. *Jurnal Kesmas*. 11(1), 173-179.
- Manurung, M, T & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 1(2), 147-157.
- Maramis, W. F & Maramis, A. A. (2009). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mekarisce, A, A. (2020). Teknik pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 12(3), 145 - 151.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Method*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. *Analisis Data Kualitatif Edisi 3: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS).
- Moleong, L, J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mu'adzah, H, R. (2021). Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Naono-Nagatomo, K., dkk. (2019). Development of the School Teachers Job Stressor Scale (STJSS). *Neuropsychopharmacology Reports*, 39(3), 164- 172.

- Ningrat, Q, S & Mulyana, O, P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 9(3), 99-108.
- Nur, S, R. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pt. Kereta Api Indonesia Upt Stasiun Malang. *Sarjana Thesis*. Universitas Brawijaya Malang.
- Nursalim. (2017). Profesionalisme Guru SD/MI. *Lentera Pendidikan* 20(2), 250-256.
- Oktantia, D. E. N. & Noerfitri, N. (2023). Hubungan Antara Tingkat Stres dan Kepercayaan Diri dengan Pola Hidup Sehat Mahasiswa Gizi STIKes Mitra Keluarga. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 15(1), 6-12.
- Perwiraningsih, J, P. & Hidayat, S. (2020). Gambaran Risiko Stres kerja pada Guru Kelas 6 SD Negeri Se-Kecamatan Banyuwangi, *Majalah Kesehatan Masyarakat Aceh (MaKMA)*. 3(1), 61- 73.
- Putra, J, D & Dewirahmadanirwati (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian ilmu Manajemen dan Bisnis*. 2(2), 17-31.
- Putranto, C. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi Indigenus Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 2(2), 12-17.
- Putri, S., Asi, L, L & Monoarfa, V. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 6(3), 1603-1612.
- Qureshi, M. L. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intention: what we know, what we should know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Rambulangi, C. J. (2016) Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Pegawai. *Psikoborneo*. 4(2), 210-216.
- Riyadi, Y, S., Fahrurozi, M, V & Rahim, F, K. (2024). Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas kerja pada pekerja industri sektor formal di Wilayah Jawa Barat. *Journal of Health Research Science*, (4)1, 63-68.
- Robbins, S, P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT. Index Kelompok Gramedia.

- Robbins, S, P & Judge, T, A. (2013) *Organization Behavior (Edisi 15)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rozalisa, M. (2015). Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*. 11(2), 71-79.
- Saputri, Hidayati, dan Lestari. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kerja, Kinerja Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri Persero. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 235-259.
- Sarafino, E, P & Smith, T, W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial and Interaction (7th ed)*. United States of America: John Wiley & Sons.
- Shafira, N & Nasution, F, Z. (2022). Peran Stres Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Prima*. 1(1), 60-67.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarwanto, dkk. (2022). *Workbook: Mengelola stres kerja pada guru*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Syamsuddin, A, F., Rahman, H., & Yusuf, F. (2023). Motivasi dan Persepsi Mahasiswa Pendidikan Guru dalam Memilih Mengajar sebagai Karir Masa Depan: Studi Eksplorasi Pada Mahasiswa PGSD UNM. *Jurnal Ilmiah Wahana pendidikan*. 9(10), 719-727.
- Trivaika, E & Senubekti, M, A. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android. *Jurnal Nuansa Informatika*. 16(1), 33-40.
- Uno, H, B & Lamatenggo, N. (2015). *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Mempengaruhi*. Gorontalo: Bumi Aksara.
- Utami, S, W & Hariwibowo, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 2(1), 72-77.
- Werenfridus., Hartoyo, A., & Basith, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*. 8(2), 47-51.
- Winowod, S., Berhimpong, M., & Palilingan, R. A. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Mengajar Pada Guru Sd Kecamatan Amurang Timur. *Epidermia: Jurnal Kesehatan Masyarakat Unima*. 3(1), 28-35.

Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika.

Yunianto, A. (2007). Analisis Perilaku Voice Sebagai Moderator Hubungan Antara Ketidakpuasan Kerja dan Kreativitas. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 14(1), 15-50.

Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres kerja Pada Tenaga Kependidikan di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. 4(2), 63-70