



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 14609-14616

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Strategi Manajemen dalam Mengatasi Stres Kerja dan Kelelahan Mental Karyawan di Sekolah KB-RA IT IBNU SINA

Hanna Halimah, Agus Wahyudi, Salsabila Dwi Anggraini, Nynys Maharani, Annisa Indah Sari, Nabila Yuni Setyaningsih

Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika, Surabaya

hannahalimah2@gmail.com, agus.wahyudi@stiemahardhika.ac.id, sdwianggraini69@gmail.com,
maharaniinynys@gmail.com, sariannisaindah7@gmail.com, nabilayunisetyaningsih@gmail.com.

Abstrak

Stres kerja dan kelelahan mental merupakan permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja, produktivitas serta kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk pada lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen dalam mengatasi stres kerja dan kelelahan mental karyawan di Sekolah KB-RA IT IBNU SINA. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru serta staf administrasi yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam aktivitas operasional sekolah. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data serta perumusan kesimpulan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, beban administrasi, interaksi dengan wali murid serta tuntutan memberikan layanan pendidikan yang optimal. Kelelahan mental ditandai dengan kelelahan emosional, kesulitan berkonsentrasi, penurunan fokus, gangguan istirahat serta terbawanya tekanan pekerjaan ke kehidupan pribadi. Untuk mengatasi kondisi tersebut, sekolah menerapkan berbagai strategi manajemen seperti pembinaan rutin, evaluasi kerja, penguatan spiritual, komunikasi terbuka, dan kegiatan kebersamaan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Strategi tersebut dinilai cukup efektif dalam membantu karyawan mengelola tekanan kerja, meskipun masih diperlukan pengembangan melalui pelatihan manajemen stres, peningkatan kolaborasi tim, pemberian apresiasi terhadap kinerja serta penyediaan ruang komunikasi yang aman guna mendukung kesejahteraan mental karyawan secara berkelanjutan dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Kata kunci: Strategi Manajemen, Stres Kerja, Kelelahan Mental, Karyawan, KB-RA IT IBNU SINA

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan yang menjalankan berbagai aktivitas operasional. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan sering menghadapi berbagai tuntutan yang dapat menimbulkan stres kerja dan kelelahan mental apabila tidak dikelola dengan baik.

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu. Menurut [1] stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan sehingga perlu mendapatkan perhatian dari organisasi karena dapat memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Selain stres kerja, kelelahan mental atau burnout juga menjadi masalah yang sering dialami pekerja. Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, serta berkurangnya kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara optimal. Kondisi ini dapat muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif, konflik kerja, dan beban kerja yang tinggi menjadi faktor yang dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja dan burnout.

[2] menjelaskan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya stres kerja karyawan. Selain itu, stres kerja yang tidak terkendali dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain burnout, isu kesehatan mental di lingkungan kerja secara umum juga menjadi perhatian berbagai organisasi karena memiliki dampak terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung kesehatan mental dapat meningkatkan risiko stres, kecemasan, dan kelelahan emosional yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kerja individu. WHO juga menyebutkan bahwa gangguan kesehatan mental di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas serta memberikan dampak ekonomi yang besar bagi organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan agar mampu menghadapi tekanan pekerjaan secara optimal.

Pada sektor pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Selain menjalankan tugas utama sesuai bidangnya, mereka juga dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, serta meningkatnya harapan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan. Kondisi tersebut dapat menjadi sumber tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen yang efektif dan dukungan organisasi yang memadai. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus berpotensi menurunkan kualitas pelayanan pendidikan serta kesejahteraan psikologis tenaga pendidik.[3]

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (job demands) tanpa diimbangi sumber daya pendukung (job resources) dapat meningkatkan risiko stres kerja dan burnout. Sebaliknya, dukungan organisasi, komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan mampu membantu individu mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif. Konsep ini dijelaskan dalam Job Demands–Resources Theory yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pendukung sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara stres kerja, burnout, dan kinerja karyawan, penelitian yang secara khusus mengkaji strategi manajemen dalam mengatasi kedua permasalahan tersebut pada lembaga pendidikan anak usia dini masih relatif terbatas. Padahal, lembaga pendidikan anak usia dini memiliki karakteristik pekerjaan yang unik karena menuntut interaksi intensif antara tenaga pendidik, peserta didik, dan orang tua. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis strategi manajemen dalam mengatasi stres kerja dan kelelahan mental karyawan di Sekolah KB-RA IT IBNU SINA.

Dalam lingkungan pendidikan, karyawan tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas administrasi, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada peserta didik, orang tua, serta pihak terkait lainnya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi menyebabkan stres dan kelelahan mental apabila tidak diimbangi dengan strategi manajemen yang tepat. Oleh karena itu, peran manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan kepada karyawan, serta menerapkan kebijakan yang mampu menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kerja.

Sekolah KB-RA IT IBNU SINA sebagai salah satu lembaga pendidikan juga perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawannya agar proses kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen dalam mengatasi stres kerja dan kelelahan mental karyawan di Sekolah KB-RA IT IBNU SINA.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus deskriptif dengan pendekatan kualitatif sebagai metodologi utamanya untuk menyelidiki secara mendalam.[4] Penelitian ini mengkaji dinamika tata kelola teknik manajemen sekolah dalam mengatasi dan mengurangi tingkat kelelahan mental dan stres kerja yang dialami oleh staf di KB-RA IT IBNU SINA School. Penelitian ini berfokus pada partisipan tertentu yang memiliki pengetahuan langsung tentang dinamika operasional dan beban kerja di KB-RA IT IBNU SINA School. Untuk memastikan jumlah informan yang representative yaitu mereka yang terdaftar sebagai tenaga pendidik atau manajer struktur yang aktif bekerja teknik pengambilan sampel bertujuan diadopsi dalam penelitian ini. Jumlah informan didasarkan pada tingkat saturasi data lapangan.

Data asli yang dikumpulkan langsung dari informan melalui wawancara terstruktur dan semi-terstruktur yang mendalam berfungsi sebagai sumber informasi utama penelitian ini. Para peneliti menggunakan panduan wawancara yang secara langsung diambil dari indikator penelitian yang relevan untuk menyelidiki fokus dari setiap kejadian.

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif karena, melalui pemrosesan naratif deskriptif, teknik ini dapat menawarkan pengetahuan kontekstual tentang hubungan timbal balik antara persyaratan tata kelola sekolah, timbulnya stres kerja, dan kelelahan mental karyawan[5]. Untuk mengumpulkan informasi langsung dari anggota staf dan pemimpin struktur di KB-RA IT IBNU SINA School, metode wawancara digunakan. Alat wawancara dipilih karena efektivitasnya dalam mengumpulkan informasi subjektif yang detail dari peserta secara langsung. Teknik ini juga memudahkan peneliti untuk secara sistematis dan metodis mengamati reaksi psikologis informan terhadap indikator penelitian

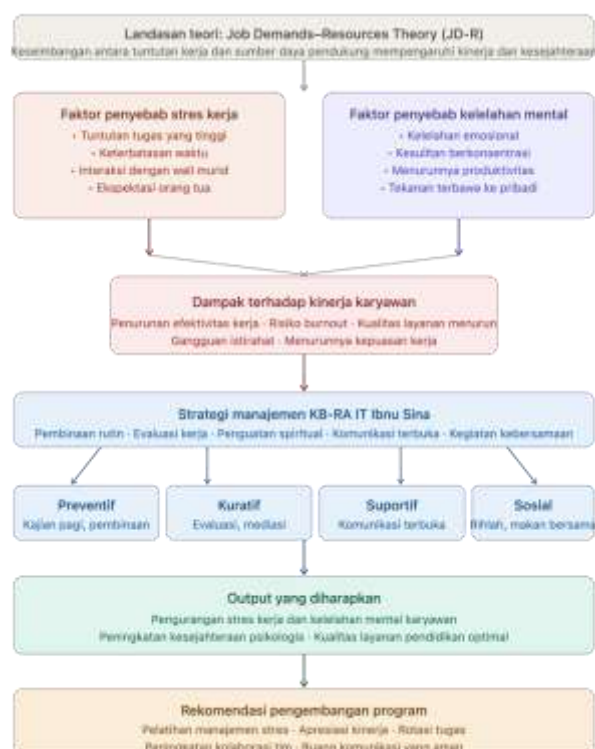
Banyak penelitian telah menunjukkan peran penting manajemen internal dalam meningkatkan kesehatan mental karyawan di lembaga pendidikan. Telah dibuktikan bahwa teknik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya perusahaan yang positif bekerja sama dengan baik untuk mengurangi kelelahan guru [6]. Peningkatan beban kerja administratif dan kurangnya dukungan kelembagaan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis pendidik dan meningkatkan risiko stres terkait pekerjaan [7]. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya membangun praktik manajemen yang mengendalikan beban kerja dan memberikan dukungan organisasi agar karyawan tetap sehat secara mental. Telah dibuktikan bahwa praktik manajemen strategis yang diterapkan secara rutin secara signifikan mengurangi kelelahan emosional guru [8] Namun, alih-alih secara eksplisit meneliti aspek kualitatif teknik mitigasi internal sekolah, banyak penelitian sebelumnya telah berkonsentrasi pada pemeriksaan efek stres kerja pada dimensi kuantitatif kinerja. Selain itu, relatif sedikit penelitian yang meneliti faktor-faktor ini secara bersamaan dalam konteks pendidikan anak usia dini (KB-RA). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Karena itu, penelitian ini unik karena menggunakan data dari wawancara mendalam yang dilakukan di Sekolah KB-RA IT IBNU SINA untuk secara langsung meneliti taktik manajemen dalam menangani stres kerja dan kelelahan mental karyawan.

Analisis data merupakan prosedur sistematis yang mengorganisasikan, mereduksi, menyajikan, dan menafsirkan data untuk menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan [9]. Transkrip wawancara diringkas menggunakan analisis reduksi data, juga dikenal sebagai kondensasi data, dengan penekanan pada teknik manajemen stres kerja. Deskripsi fenomena dari setiap kelompok informan dipetakan menggunakan tampilan data, dan kesimpulan ditarik dan diverifikasi untuk menilai seberapa baik pendekatan manajemen mengurangi kelelahan mental. Hasilnya, temuan analisis menawarkan deskripsi yang tepat tentang taktik tata kelola studi ini.

Indikator-indikator termasuk penyesuaian beban kerja, sistem dukungan sosial organisasi, fleksibilitas regulasi operasional, dan program kesejahteraan psikologis karyawan digunakan untuk mengukur fokus strategi manajemen. Sejumlah penanda, seperti tekanan kerja harian, batasan waktu dalam menyelesaikan instruksi, hambatan komunikasi internal, dan efek fisik serta psikologis yang dialami karyawan, digunakan untuk mengukur fokus stres kerja. Sementara itu, berkurangnya rasa keberhasilan di antara anggota staf, depersonalisasi lingkungan sekolah, dan kelelahan emosional guru merupakan indikator fokus kelelahan mental.

Untuk memastikan bahwa setiap hasil wawancara benar-benar akurat dan konsisten, serangkaian prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dimulai dengan verifikasi instrumen melalui pengujian kredibilitas data menggunakan teknik triangulasi. Analisis selanjutnya beralih ke penggunaan pengkodean data sebagai teknik utama untuk memecah pola deskriptif antar fenomena setelah dipastikan bahwa data telah memenuhi kriteria validitas kualitatif. Penelitian ini menggunakan dua metode pengecekan data untuk memeriksa validitas temuan yang disarankan: pertama, triangulasi sumber dilakukan untuk mengisolasi dan memverifikasi keselarasan tanggapan di antara para pemimpin sekolah tertentu tentang keluhan guru yang relevan. Triangulasi teknis kemudian digunakan untuk menilai apakah hasil wawancara memiliki kesesuaian kolektif yang positif dengan temuan studi dokumentasi sekolah dan observasi terkait. Analisis konseptual digunakan sebagai pelengkap pengujian untuk memberikan gambaran umum tentang kemampuan atau kejelasan model interpretasi dalam mengkarakterisasi perubahan keadaan psikologis karyawan yang diteliti untuk mengukur tingkat kontribusi atau dampak keseluruhan dari langkah-langkah manajerial yang diteliti.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Paradigma penelitian ini didasarkan pada Teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (*Job Demands-Resources Theory/JD-R*) [10], yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumber daya pendukung yang memadai meningkatkan risiko stres dan kelelahan terkait pekerjaan. Stres kerja di KB-RA IT Sekolah Ibnu Sina disebabkan oleh beban kerja yang berat, keterbatasan waktu, interaksi dengan wali murid, dan harapan murid. Sementara itu, kelelahan mental didefinisikan sebagai kelelahan emosional, kesulitan berkonsentrasi, produktivitas yang lebih rendah, dan transfer stres profesional ke kehidupan pribadi.

Kedua situasi ini berdampak negatif pada produktivitas kerja, bahaya kelelahan kerja (*burnout*), dan kualitas layanan pendidikan. Untuk mengatasi masalah ini, sekolah menerapkan langkah-langkah pencegahan, pengobatan, dukungan, dan manajemen sosial seperti pembinaan rutin, evaluasi kerja, penguatan spiritual, komunikasi terbuka, dan kegiatan membangun komunitas. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, dan memastikan kualitas layanan pendidikan. Untuk memastikan keberlanjutannya dalam jangka panjang, program-program seperti pelatihan manajemen stres, apresiasi kinerja, rotasi kerja, dan ruang komunikasi yang aman harus dikembangkan.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen dalam mengatasi stres kerja dan kelelahan mental karyawan di Sekolah KB-RA IT IBNU SINA. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, staf administrasi, dan guru. Berdasarkan analisis hasil wawancara, ditemukan bahwa tekanan kerja dan kelelahan mental dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, hubungan dengan wali murid, pengelolaan waktu, serta kondisi lingkungan kerja. Untuk mengatasi kondisi tersebut, sekolah menerapkan beberapa strategi manajemen berupa pembinaan rutin, evaluasi kerja, penguatan spiritual, serta kegiatan kebersamaan.

Gambaran Stres Kerja yang Dialami Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan pernah mengalami tekanan kerja meskipun tingkat dan penyebabnya berbeda. Kepala sekolah memandang tekanan kerja sebagai kondisi yang normal dalam organisasi karena adanya target yang harus dicapai, tuntutan inovasi program, dan persaingan antar lembaga pendidikan. Pada tingkat administrasi, tekanan lebih banyak muncul akibat ketidaktertiban administrasi wali murid dan pekerjaan yang harus selesai dalam waktu singkat. Sementara itu, guru menghadapi tekanan dari banyaknya tugas, keterbatasan waktu, komunikasi dengan rekan kerja, serta tantangan menghadapi karakter siswa dan ekspektasi orang tua.[7]

Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja pada lingkungan pendidikan memiliki karakteristik yang kompleks karena tidak hanya berasal dari beban tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi sosial yang berlangsung secara terus-menerus. Guru dan tenaga kependidikan tidak hanya menjalankan fungsi teknis pekerjaan, tetapi juga menjalankan fungsi emosional dalam menghadapi peserta didik dan wali murid.

Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber stres kerja di sekolah bersifat multidimensi. Beban kerja yang tinggi tanpa pengelolaan yang baik dapat menyebabkan individu mengalami tekanan psikologis yang memengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, adanya tuntutan untuk memberikan hasil terbaik juga memperbesar kemungkinan munculnya tekanan internal yang berasal dari diri sendiri.

Temuan penelitian ini sejalan dengan [11] yang menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan dengan penurunan efektivitas kerja apabila individu tidak mampu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas yang dimiliki. Hasil ini juga mendukung [1] yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja dan konflik pekerjaan berpengaruh terhadap meningkatnya burnout pada karyawan.

Jika dianalisis menggunakan pendekatan Job Demand–Resources Theory, kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (job demand) akan meningkatkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan sumber daya pendukung (job resources) seperti dukungan pimpinan, komunikasi yang sehat, dan lingkungan kerja yang positif.

Stres kerja yang muncul pada karyawan KB-RA IT IBNU SINA bukan hanya disebabkan oleh banyaknya pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kompleksitas hubungan kerja dan tuntutan pelayanan pendidikan. Kepala sekolah lebih banyak mengalami tekanan yang bersifat strategis dan berkaitan dengan keberlangsungan organisasi, sedangkan guru dan staf lebih dominan menghadapi tekanan operasional yang berhubungan dengan aktivitas harian. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja bersifat situasional dan dipengaruhi oleh tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Pada konteks pendidikan, guru sering kali menghadapi tuntutan administratif sekaligus tuntutan emosional dalam mendampingi peserta didik sehingga potensi munculnya tekanan kerja menjadi lebih tinggi.[12]

Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu dipersepsikan sebagai kondisi negatif. Sebagai informan memandang tekanan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan diri selama bekerja. Hal tersebut menunjukkan adanya kemampuan adaptasi individu terhadap tuntutan pekerjaan. Namun apabila tekanan berlangsung dalam jangka panjang tanpa dukungan organisasi yang memadai, kondisi tersebut dapat berkembang menjadi kelelahan emosional dan menurunkan kualitas kerja.

Bentuk Kelelahan Mental dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian informan pernah mengalami kelelahan mental. Kelelahan tersebut ditandai dengan rasa lelah secara emosional, kesulitan berkonsentrasi, munculnya kebingungan saat menentukan prioritas pekerjaan, gangguan istirahat, hingga terbawanya tekanan pekerjaan ke kehidupan pribadi.

Beberapa guru mengungkapkan bahwa ketika tekanan meningkat, mereka menjadi sulit menentukan langkah kerja sehingga produktivitas menurun. Informan lain menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan membuat pikiran terus memikirkan solusi bahkan setelah jam kerja berakhir. Namun demikian, terdapat pula informan yang menyatakan bahwa mereka mampu menjaga kondisi mental dengan mengelola emosi, melakukan refleksi diri, dan memperkuat orientasi spiritual.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kelelahan mental tidak selalu muncul dalam bentuk penurunan performa secara langsung, tetapi sering kali diawali oleh perubahan kondisi emosional dan kemampuan mengendalikan fokus kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, maka dapat berkembang menjadi burnout yang berdampak terhadap kualitas kerja dan kepuasan kerja.

Secara teoritis, burnout menggambarkan kondisi kelelahan emosional, menurunnya motivasi, dan berkurangnya kemampuan individu untuk menjalankan tugas secara optimal. Dalam konteks penelitian ini, meskipun sebagian besar informan belum menunjukkan gejala burnout berat, terdapat indikasi awal berupa kelelahan emosional dan tekanan psikologis.[13]

Temuan ini mendukung penelitian [14] yang menjelaskan bahwa stres kerja yang berkelanjutan dapat meningkatkan risiko burnout, sedangkan kemampuan resiliensi dapat membantu individu bertahan terhadap tekanan pekerjaan. Penelitian [15] juga menjelaskan bahwa faktor organisasi memiliki peran penting dalam menurunkan risiko kelelahan kerja. Kelelahan mental yang dialami karyawan tidak dapat dipandang sebagai persoalan individu semata, tetapi perlu menjadi perhatian organisasi melalui strategi pencegahan dan dukungan yang berkelanjutan.

Berdasarkan temuan wawancara, kelelahan mental yang dialami informan tidak hanya ditunjukkan melalui rasa lelah secara fisik, tetapi juga muncul dalam bentuk kesulitan mengendalikan pikiran setelah pekerjaan selesai, penurunan fokus, dan kecenderungan membawa masalah pekerjaan ke kehidupan pribadi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa tekanan kerja pada lingkungan pendidikan memiliki dimensi psikologis yang cukup kuat karena pekerjaan guru tidak hanya menuntut penyelesaian tugas, tetapi juga keterlibatan emosional secara berkelanjutan.

Sebagian informan menunjukkan mekanisme coping melalui refleksi diri, penguatan spiritual, dan menjaga hubungan sosial di lingkungan sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor protektif seperti dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis memiliki peran penting dalam mencegah berkembangnya gejala burnout yang lebih serius.[16]

Strategi Manajemen yang Diterapkan Sekolah dalam Mengatasi Stres Kerja dan Kelelahan Mental

Berdasarkan hasil wawancara, pihak sekolah telah menerapkan beberapa strategi dalam menjaga kondisi psikologis karyawan. Strategi yang paling sering muncul dari jawaban informan adalah pembinaan rutin mingguan, kajian atau majelis pagi, evaluasi kerja, kegiatan makan bersama, rekreasi, rihlah, serta penguatan komunikasi antarpegawai.

Kegiatan pembinaan dan kajian rutin dipandang sebagai sarana membangun kesiapan mental sebelum memulai aktivitas kerja. Selain itu, evaluasi mingguan membantu karyawan menyampaikan kendala yang dihadapi sehingga permasalahan tidak menumpuk menjadi tekanan yang lebih besar.

Strategi berikutnya adalah pendekatan sosial melalui kegiatan bersama di luar pekerjaan. Kegiatan tersebut dinilai membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan hubungan antarpegawai. Dalam lingkungan pendidikan, hubungan sosial yang sehat menjadi faktor penting karena sebagian besar aktivitas kerja dilakukan melalui koordinasi dan interaksi.

Selain itu, sekolah juga menerapkan pendekatan kolaboratif melalui mediasi dan kerja sama dengan wali murid ketika terjadi perbedaan persepsi terhadap pembelajaran. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya berupaya menyelesaikan masalah internal, tetapi juga memperbaiki faktor eksternal yang menjadi sumber tekanan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan kerja tenaga kependidikan. Berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia, strategi yang diterapkan sekolah dapat dikategorikan sebagai pendekatan preventif dan suportif karena berfokus pada pencegahan tekanan kerja sebelum berkembang menjadi masalah psikologis yang lebih serius.

Strategi yang diterapkan sekolah menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja dilakukan tidak hanya melalui pendekatan administratif, tetapi juga pendekatan psikologis dan sosial. Pembinaan rutin, evaluasi kerja, serta kegiatan bersama dapat dipahami sebagai bentuk dukungan organisasi yang bertujuan memperkuat hubungan antar pegawai dan meningkatkan rasa memiliki terhadap lingkungan kerja. Dukungan organisasi menjadi faktor penting karena dapat membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih adaptif.

Selain itu, adanya kegiatan spiritual seperti kajian dan pembinaan menunjukkan bahwa sekolah menggunakan pendekatan yang sesuai dengan karakter lembaga pendidikan berbasis nilai. Pendekatan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai sarana motivasi, tetapi juga menjadi media penguatan makna kerja sehingga karyawan memiliki orientasi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, strategi yang diterapkan sekolah dapat dikategorikan sebagai upaya preventif untuk menjaga kesehatan mental dan mempertahankan kualitas kerja dalam jangka panjang.

Analisis Efektivitas Strategi dan Implikasi Penelitian

Walaupun sebagian besar informan menilai strategi sekolah sudah membantu, hasil penelitian menunjukkan masih terdapat ruang pengembangan. Informan mengusulkan adanya peningkatan kolaborasi antar guru, pelatihan manajemen stres, pemberian penghargaan terhadap kinerja, rotasi tugas, dan penyediaan ruang komunikasi yang aman.

Temuan ini menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan tidak hanya berkaitan dengan pengurangan tekanan kerja, tetapi juga penguatan dukungan sosial dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Lingkungan kerja yang suportif dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai sehingga tekanan kerja menjadi lebih mudah dikendalikan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan stres kerja di lembaga pendidikan tidak cukup dilakukan melalui pengurangan pekerjaan, tetapi juga memerlukan pendekatan yang menyentuh aspek psikologis, sosial, dan spiritual.[18]

Strategi manajemen yang diterapkan di Sekolah KB-RA IT IBNU SINA dapat dikatakan cukup efektif dalam mengurangi tekanan kerja, namun masih memerlukan pengembangan agar mampu mendukung kesejahteraan mental karyawan secara berkelanjutan.

Ditinjau dari hasil wawancara keseluruhan, strategi yang diterapkan sekolah sudah memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja dan pengelolaan tekanan psikologis. Namun demikian, masih ditemukan kebutuhan terhadap peningkatan sistem apresiasi, ruang komunikasi yang lebih terbuka, dan penguatan kerja kolaboratif antar pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas strategi manajemen tidak hanya ditentukan oleh program yang dijalankan, tetapi juga sejauh mana program tersebut mampu menjawab kebutuhan nyata karyawan di lapangan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa lembaga pendidikan dapat mengurangi risiko stres kerja dan kelelahan mental melalui kombinasi antar dukungan organisasi, komunikasi yang sehat, serta penguatan kesejahteraan psikologis karyawan. Pendekatan tersebut berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan menjaga keberlanjutan kinerja tenaga pendidik dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pernah dialami oleh sebagian besar karyawan di KB-RA IT IBNU SINA dengan tingkat dan penyebab yang beragam. Tekanan kerja muncul karena tingginya tuntutan tugas, keterbatasan waktu, interaksi dengan wali murid, serta kebutuhan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang optimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi konsentrasi, produktivitas, dan kesejahteraan psikologis karyawan apabila tidak dikelola secara tepat. Agar dapat mengurangi efek tersebut, lembaga pendidikan telah melaksanakan sejumlah tindakan yang mengutamakan peningkatan dukungan mental, sosial, dan spiritual. Kegiatan pembinaan rutin, evaluasi kerja, pengajian, komunikasi yang terbuka, serta kegiatan kebersamaan dinilai mampu membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Upaya tersebut juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, meningkatkan kerja sama antarpegawai, dan menjaga semangat kerja. Meskipun demikian, masih diperlukan penyempurnaan dalam pelaksanaannya agar manfaat yang

diperoleh dapat dirasakan secara lebih merata dan berkelanjutan. Pengembangan program seperti pelatihan pengelolaan stres, peningkatan kolaborasi tim, pemberian apresiasi atas kinerja, serta penyediaan ruang komunikasi yang lebih aman dapat menjadi langkah lanjutan untuk memperkuat kesejahteraan mental karyawan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek psikologis, sosial, dan spiritual dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kenyamanan kerja dan menjaga kondisi psikologis karyawan di KB-RA IT IBNU SINA. Sekolah diharapkan terus memperkuat budaya kerja yang mendorong komunikasi terbuka, sehingga setiap staf punya kesempatan menyampaikan kendala dan kebutuhan terkait pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih sistematis untuk mendukung karyawan dalam menghadapi stres ditempat kerja, seperti melalui program pengembangan pribadi, bantuan, atau ruang untuk berkomunikasi untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi. Tindakan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memperkuat hubungan antar rekan kerja. Memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja juga sangat penting karena mampu meningkatkan semangat dan rasa kepemilikan terhadap institusi. Disamping itu, pembagian tugas yang seimbang serta koordinasi yang baik antar bagian dapat membantu mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan jumlah informal yang lebih beragam atau membandingkan kondisi pada lembaga pendidikan lain. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai berbagai upaya yang efektif dalam menjaga kesejahteraan mental tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pada akhirnya, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, saling mendukung, dan menghargai kontribusi setiap individu diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan serta mendukung keberlangsungan lembaga secara lebih optimal.

Referensi

- [1] M. L. Nadzif and A. Yudianto, "Jurnal Diversita," vol. 7, no. 1, pp. 43–52, 2021.
- [2] V. No and B. A. Tahun, "Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi," vol. 18, no. 2, pp. 126–141, 2021.
- [3] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward," vol. 22, no. 3, pp. 273–285, 2017.
- [4] D. Hermina and N. Huda, "Memahami Populasi dan Sampel : Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif," vol. 5, no. 12, pp. 5937–5948, 2024.
- [5] A. Prima, "Integrasi Manajemen Strategis dan Kebijakan Penyelenggaraan Sekolah Dasar Inklusi dalam Mengatasi Burnout pada Implementasi Kurikulum Merdeka," vol. 4, no. 2, pp. 49–65, 2024.
- [6] O. Pendidikan, D. I. Sdn, and S. Rembang, "No Title," vol. 10, no. September, pp. 422–430, 2024.
- [7] C. Amrina Rosyada, Putri Syahada, "Kurikulum Merdeka: Dampak Peningkatan Beban Administrasi Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran *Amrina Rosyada1, Putri Syahada2, Chanifudin3," *J. Inovasi, Evaluasi, dan Pengemb. Pembelajaran*, vol. 4, no. 2, pp. 238–244, 2024.
- [8] G. W. Absari, "Burnout Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di SLB PGRI Plosoklaten," 2023, [Online]. Available: <https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/11228>
- [9] A. J. Bingham, "From Data Management to Actionable Findings: A Five-Phase Process of Qualitative Data Analysis," *Int. J. Qual. Methods*, vol. 22, pp. 1–11, 2023, doi: 10.1177/16094069231183620.
- [10] M. Drüge, S. Schladitz, M. A. Wirtz, and K. Schleider, "Psychosocial burden and strains of pedagogues—using the job demands-resources theory to predict burnout, job satisfaction, general state of health, and life satisfaction," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 18, no. 15, 2021, doi: 10.3390/ijerph18157921.
- [11] A. F. Rizka, N. Fuad, and S. Zulaikha, "Apakah Beban Kerja Menjadi Penentu Utama Stres Kerja Guru ?: Sistematis Literatur Review 2015-2025," vol. 3, no. 1, pp. 550–557, 2025.
- [12] W. Stress, "Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan," vol. 1, no. 5, pp. 1235–1248, 2023.
- [13] Y. S. Tyoningsih and F. Mulyaningsih, "Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia," vol. 21, no. 1, pp. 31–40, 2025.
- [14] R. D. A. Emilia Putri1, "Hubungan antara beban kerja dan dukungan sosial dengan," vol. 09, 2024.
- [15] C. P. Dimala and C. R. Wulandari, "Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan," vol. 10, no. September, pp. 380–393, 2023.
- [16] M. F. Busti and H. A. Rivai, "Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi," vol. 5, pp. 632–640, 2023, doi: 10.37034/inf.v5i2.566.
- [17] J. Cover, "Table Of Contents," vol. 10, no. 2, 2025, doi: 10.21070/acopen.10.2025.9611.
- [18] D. Saepullah and I. I. Hapsari, "Dinamika Persepsi Ketidakadilan Organisasional , Dukungan Pimpinan dan Work engagement sebagai Penentu Kesejahteraan Guru Kajian Systematic Review 2018-2025," vol. 9, pp. 400–407, 2026.