




Research Article

Stres dan Kelelahan Guru di Sekolah Dasar Islam: Peran Intervensi Sumber Daya Manusia

Ikhfanudin

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

E-mail: ikhfanudin307@gmail.com 



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 22, 2026
Accepted : March 23, 2026

Revised : February 20, 2026
Available online : April 30, 2026

How to Cite: Ikhfanudin. (2026) "Teacher Stres and Burnout in Islamic Elementary Schools: The Role of Human Resource Interventions", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(2), pp. 1714-1725. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i2.3415.

Teacher Stres and Burnout in Islamic Elementary Schools: The Role of Human Resource Interventions

Abstract. The teaching profession can be a profession that has a high potential for stres and fatigue, especially teachers in early childhood, both in elementary schools and kindergartens. With the burden on teachers as teachers already quite heavy, then there are also certain policies that make the pressure even worse. So the potential for stres is even higher. Not to mention the main economic factor for honorary teachers which is still considered very low, even far from the minimum wage. There needs to be a suitable solution for this. This research uses a qualitative approach with descriptive analysis methods. The object of this research is the class teacher at Takhassus Al Qur'an Elementary School Al Hikmah Islamic Boarding School. Data collection was carried out by interviews, observation and documentation. This research shows that work stres can be minimized with human resource intervention.

Keywords: Work Stres, Stres on Teacher, Human Resource Intervention

Abstrak. Profesi guru dapat menjadi profesi yang memiliki potensi tinggi terhadap stres dan kelelahan, terutama guru pendidikan anak usia dini, baik di sekolah dasar maupun taman kanak-kanak. Beban kerja guru sudah cukup berat, ditambah lagi dengan kebijakan-kebijakan tertentu yang memperparah tekanan. Sehingga potensi stres menjadi semakin tinggi. Belum lagi faktor ekonomi utama bagi guru honorer yang masih dianggap sangat rendah, bahkan jauh dari upah minimum. Perlu ada solusi yang tepat untuk hal ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Objek penelitian ini adalah guru kelas di SD Takhassus Al Qur'an dan Pondok Pesantren Al Hikmah. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat diminimalkan dengan intervensi sumber daya manusia.

Kata Kunci: Stres Kerja, Stres pada Guru, Intervensi Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu profesi yang sangat mulia. Dalam kemuliaan tersebut terdapat kelelahan yang sangat mendalam dalam profesi guru. Tak banyak orang yang mampu menjadi guru yang professional. Sebenarnya tidak hanya guru saja yang mendapatkan kelelahan dalam pekerjaannya, semua pekerjaan pasti memiliki titik kelelahannya masing-masing. Akan tetapi menjadi guru memiliki beban yang tidaklah ringan. Beban itu tidak hanya berlaku dalam lingkup kerja saja, tetapi seorang yang sudah memilih profesi sebagai guru juga akan dipandang baik oleh masyarakat, sehingga dalam masyarakat pun seorang guru tetap mendapat beban untuk selalu terlihat baik karena menjaga nama profesinya.

Dalam sebuah penelitian menjelaskan bahwa pada masa pandemic covid 19 lalu, kondisi stres pada guru cenderung lebih banyak menimpa guru di tingkat pendidikan dini dan kemudian menjadi pemicu utama dari kejenuhan dalam proses keiatan belajar mengajar. Keadaan emosi seseorang yang muncul akibat kelelahan karena meningkatnya tuntutan dan tekanan pekerjaan secara fisik maupun mental disebut juga dengan kejenuhan. Kelelahan ini bisa terjadi karena banyak sebab, bisa jadi seorang guru dalam hal ini bekerja lebih dari biasanya, perasaan bersalah, perasaan tidak memiliki kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan, terlalu larut dalam kesedihan, malu dan lain sebagainya yang kemudian akan membentuk rasa kesal dalam diri dan kelelahan psikis bahkan berdampak pada kelelahan fisik, mental bahkan emosional.¹

Banyak penelitian yang telah membahas hal yang sama dengan penelitian ini, mengenai intervensi manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi stres dan kelelahan pada guru sekolah dasar. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Syafaatul Hidayati dan Suryadi dalam jurnal yang berjudul "Manajemen Stres Guru (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar di Sumenep Madura)". Dalam penelitian tersebut dijelaskan beberapa penyebab, faktor bahkan gejala stres yang muncul pada seorang

¹ Arni Nur Rahmawati, Noor Rochmah Ida Ayu Trisno Putri, and Tri Sumarni, "Manajemen Stres Guru," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kesehatan (JPKMK)* 1, no. 2 (2021).

guru sekolah dasar. Dalam sekian banyak gejala yang muncul, gejala tersebut dapat digolongkan menjadi 3 jenis yakni gejala fisiologi seperti gampangnya sakit, psikologi seperti kecemasan yang berlebih, dan gejala perilaku sering menyendiri sampai sering meninggalkan tempat kerja. Beberapa dari guru bahkan mengalami gejala yang sampai pada titik tekanan darah yang meninggi. Faktor atau penyebab dari munculnya stres biasanya digolongkan menjadi 3 faktor: faktor lingkungan, faktor institusional dan faktor pribadi. Ketidakpastian lingkungan biasanya akan berupa kecemasan terhadap ekonomi, ketidakpastian teknologi bahkan sampai di bidang politik. Faktor institusional atau biasa disebut juga dengan faktor organisasional biasanya muncul dalam bentuk permasalahan guru dengan tuntutan tugasnya. Kemudian faktor yang terakhir adalah faktor pribadi yang dalam hal ini guru mengalami permasalahan dengan internal dirinya sendiri. Upaya pencegahan yang coba dibangun adalah dengan memberikan ruang diskusi bagi para guru sehingga guru pun memiliki teman untuk berbagi berbagai macam bentuk perilaku anak didik, lelahnya pekerjaan dan lain sebagainya. Dan hal ini menimbulkan lingkungan yang positif dan berdampak baik bagi para guru.²

Dalam penelitian ini penulis mencoba meneliti beberapa penyebab kelelahan dan stres yang di alami oleh guru yang ada di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah. Setelah mendapatkan berbagai penyebab dari keadaan tersebut, penulis akan mengintervensikan nilai-nilai sumber daya manusia yang ada sebagai salah satu cara mengatasi problema tersebut. Dengan teratasinya problem kelelahan utamanya kelelahan psikis yang dialami guru maka diharapkan kegiatan belajar mengajar akan kembali kondusif dan efektif seperti yang diharapkan. Sehingga penulis dapat mengetahui seberapa besar dampak penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam mengatasi stres dan kelelahan guru.

Dalam sebuah wawancara kecil yang penulis lakukan mendapatkan hasil bahwa guru dalam lembaga pendidikan dengan tingkat Sekolah Dasar memang memiliki banyak sekali tugas, di sisi lain guru harus mengajar dan menyalurkan ilmunya kepada para siswa, guru juga menjadi orang tua kedua bagi para siswa di sekolah. Hampir terjadi setiap hari perkelahian antar siswa mulai dari yang ringan sampai yang berat, dan semua itu harus diatasi oleh guru. Belum lagi laporan-laporan para siswa terkait seluruh keadaan yang ada di sekolah. Maka untuk menangani hal tersebut memang harus memiliki kesabaran dan keikhlasan yang ekstra. Apalagi SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah merupakan lembaga Sekolah Dasar yang ada dalam naungan pondok pesantren, dan sebagian besar siswa yang ada adalah santri yang jauh dari orang tuanya, maka tempat terbaik bagi para siswa untuk mencurahkan isi hatinya adalah para guru.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah yang berfokus pada penanganan stres dan kelelahan psikis para guru yang ada di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah dengan menerapkan dan mengintervensi konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.

² Syafaatul Hidayati and Suryadi, "Manajemen Stres Guru (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Sumenep Madura)," *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis* 5, no. 2 (2020): 151-59.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono, 2018 penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan secara natural. Disebut natural karena penelitian ini memiliki objek yang alami (natural), di mana objek berkembang dengan sendirinya tanpa ada manipulasi dari peneliti dan objek tidak terpengaruh apapun bahkan dengan kehadiran peneliti ataupun tidak.³ Penelitian ini akan berlangsung di suatu lembaga pendidikan yang ada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hikmah 1 yakni SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah yang berada di Desa Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah.

Dalam prosesnya peneliti melakukan wawancara dengan guru kelas di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah dan hasilnya akan dijadikan sebagai data primer. Data primer tersebut akan didukung dengan data lain yang bisa menjadi data sekunder seperti observasi. Data tersebut akan diolah dengan dianalisis dan kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif dan diakhiri dengan pengambilan kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Stres Kerja

Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia. Semua manusia yang pernah hidup pasti pernah merasakan dan mengalami stres meskipun dengan volume, intensitas dan tingkat keseringan yang berbeda-beda. Stres ini terjadi tidak hanya pada manusia dewasa tetapi juga kepada seluruh kalangan. Apalagi di zaman yang modern ini, gejala kesetresan sangat mudah dijumpai. Di kantor, sekolah, kampus, bahkan di rumah sekalipun manusia tetap memiliki potensi untuk mengalami stres.⁴

Stres merupakan keadaan tegang dan tegang emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi banyak tuntutan dan hambatan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan stres karena pekerjaan adalah akibat dari karakteristik yang ada pada pekerjaan yang merupakan ancaman bagi diri seseorang. Sering terjadi ketika waktu yang sangat sempit dan seseorang dituntut untuk melaksanakan pekerjaan yang banyak, sehingga akan terjadi overload pekerjaan. Rasa lelah atau capek yang dialami oleh manusia merupakan proses yang terakumulasi dari banyaknya faktor penyebab yang menimpa manusia yang kemudian dapat menimbulkan rasa stres dan ketegangan. Hal ini akan terasa lebih dahsyat ketika seseorang dalam keadaan fisik yang kurang sehat, pekerjaan dengan jam yang lebih dari normalnya, fisik yang bekerja berlebihan dan tempo serta ritme pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi fisik seseorang. Dengan kondisi tersebut seseorang akan cenderung mengalami stres dan kelelahan jiwa/psikis yang lebih

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2018).

⁴ Ekawarna, *Manajemen Stres Dan Konflik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

parah. Jika kondisi ini diteruskan, konsentrasi akan memudar dan jelas akan berdampak pada penurunan produktifitas pekerjaan seorang karyawan.⁵

B. Stres pada Guru

Dalam beberapa penelitian sudah mengidentifikasi bahwa salah satu masalah terbesar yang terjadi di lingkungan kerja organisasi adalah stres yang terjadi dan berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan seseorang. Dampak buruk yang biasanya muncul akibat stres kerja sering dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis serta fisik karyawan, bahkan tak jarang juga hal ini terjadi di dunia akademisi perguruan tinggi. Dalam hal ini jelas akan menjadi beban yang besar juga bagi suatu organisasi karena harus mengeluarkan dan meingkatkan biaya yang cukup besar demi memenuhi kesejahteraan karyawan.⁶

Untuk dapat memahami sumber dari stres kerja, perlu rasanya untuk melihat bahwa stres kerja merupakan interaksi dari beberapa faktor yang ada. Bisa berupa faktor eksternal (luar dari diri seseorang) seperti pekerjaan itu sendiri dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan. Bisa juga dikatakan bahwa stres kerja tidak semata-mata karena faktor internal saja, tetapi banyak juga faktor eksternal yang mempengaruhi, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subjektif masing-masing individu.⁷

Selama beberapa dekade ini, riset menunjukkan ada empat penyebab utama stres pada guru, yaitu:⁸

1. Pihak birokrasi atau atasan, dalam hal ini yang dimaksud pembuat kebijakan atau departemen pemerintah yang bertanggungjawab terhadap pendidikan. Beberapa dari pemangku kebijakan tersebut sering memberikan tekanan terhadap sekolah dengan banyaknya perubahan yang drastis sehingga hal tersebut sangat menekan kondisi psikis guru.
2. Manajemen organisasi yang ada di sekolah juga sangat mungkin untuk menjadi pemicu stres guru. Kepemimpinan kepala sekolah, pembagian jobdes, maksud dan kejelasan misi sekolah, hubungan antar karyawan dan beban kerja, sangat bisa menjadi sumber tekanan bagi guru.
3. Rendahnya motivasi dan kedisiplinan kelas juga menjadi salah satu pemicu utama terjadi stres pada guru apalagi di tingkat pendidikan anak usia dini.
4. Faktor terakhir yang bisa mejadi pemicu datangnya stres adalah faktor dalam/internal individu. Faktor ini meliputi sikap terhadap diri sendiri, orang lain dan berbagai macam pekerjaan yang menjadi tugasnya.

⁵ Brian Wisnu Philip Jacobs et al., "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Kayawan Bagian Sumber Daya Manusia Di PT. Bank Sulut Cabang Manado," *Jurnal Administrasi Publik* 4, no. 32 (2015): 1-4.

⁶ Ekawarna, *Manajemen Stres Dan Konflik*.

⁷ Andi Hendrawan et al., "Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal EMA: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 3, no. 1 (2018): 1-13.

⁸ Didith Pramunditya Ambara, "Pengaruh Tingkat Stres Guru Terhadap Manaemen Kelas Di Sekolah Menengah Atas," *Jurnal IKA* 8, no. 2 (2010): 193-204.

Dalam keterangan lain mengatakan bahwa ada 3 sumber stres kerja yang potensial.⁹

1. Faktor lingkungan seperti ketidakpastian di bidang ekonomi.
2. Faktor organisasi seperti tuntutan tugas, peran, interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan dalam organisasi.
3. Faktor individu seperti masalah ekonomi dan masalah keluarga.

C. Intervensi Sumber Daya Manusia

Sebagaimana definisi yang telah dikemukakan oleh Darmadi, sumber daya manusia yaitu seseorang atau individu yang berkerja sebagai pelaksana dalam sebuah organisasi yang menjadi aset dari suatu perusahaan ataupun institusi yang memiliki hak untuk dikembangkan dan dilatih kompetensinya. Konsep manajemen membantu para manajer untuk mempertahankan sumber daya manusia dengan segala akifitasnya, dimana konsep tersebut memiliki pendekatan yang meliputi:¹⁰

1. Pendekatan Strategis, dalam hal ini manajer harus mampu mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi dalam keberhasilan strategi organisasi.
2. Pendekatan Sumber Daya Manusia. Kepentingan dan kedudukan hidup seseorang hendaknya tidak terabaikan demi kesejahteraan seorang pemimpin. Dengan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan karyawan dapat membuat sebuah organisasi tumbuh dan berkembang ke arah keberhasilan.
3. Pendekatan Manajemen. Manajer memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Pelayanan terhadap manajer dan karyawan akan direalisasikan dengan keberadaan departemen sumber daya manusia melalui keahlian yang dimilikinya. Sedangkan dalam hasil analisis akhir menyatakan bahwa kinerja dan kehidupan seorang karyawan merupakan tanggung jawab dari setiap supervisor dan departemen sumber daya manusia.
4. Pendekatan Sistem, hal ini merupakan sub sistem dari organisasi yang merupakan sistem yang lebih besar. Pendekatan ini juga mengevaluasi kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.
5. Pendekatan Reaktif-Proaktif. Manajemen reaktif merupakan bentuk manajemen yang memberikan respon terhadap masalah yang dialami oleh sumber daya manusia, dengan manajemen proaktif merupakan manajemen yang mengantisipasi terjadinya masalah dalam sumber daya manusia dan dilakukan pencegahan tersebut sebelum permasalahan timbul.

Terdapat 5 bagian fungsi dalam proses manajemen sumber daya manusia:¹¹

⁹ Hendrawan et al., "Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar."

¹⁰ Rian Hidayat and Sardin A. Anwar, "Manajemen Sumber Daya Manusia (STudi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)," *JSTAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 02, no. 2 (2023): 392-401.

¹¹ Disa Halsu, Hawignyo, and Didit Supriyadi, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen Dan Sains* 7, no. 2 (2022): 663-67, <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>.

1. Perencanaan sumber daya manusia.
2. Penyediaan sumber daya manusia.
3. Pengembangan sumber daya manusia.
4. Pemeliharaan tenaga kerja.
5. Pemanfaatan sumber daya manusia.

Hasil penelitian dikelompokkan berdasarkan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui tingkat stres dan kelelahan guru di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah Desa Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes serta peran intervensi sumber daya manusia yang diterapkan sebagai solusi dari stres guru. Hasil penelitian di lapangan diuraikan secara rinci sebagai berikut:

1. Stres dan Kelelahan Guru

Dalam wawancara yang dilakukan pada Selasa, 10 Desember 2024 bersama para Guru Kelas yang ada di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah bahwa yang menjadi titik utama dari timbulnya stres pada guru adalah siswa yang bertempat tinggal di pondok pesantren. Tanpa merendahkan sistem yang ada pada pondok pesantren, anak pada tingkat Sekolah Dasar memang masih sangat memerlukan bimbingan dan perhatian dari orang tuanya untuk mengurus segala macam bentuk kebutuhannya di sekolah mulai dari seragam, sepatu bahkan buku pelajaran. Para guru kelas mengakui bahwa memberikan bimbingan kepada anak yang tinggal di asrama pesantren lebih ekstra dibandingkan dengan anak yang hidup di desa dan tinggal bersama orang tuanya.

Namun demikian semua guru kelas di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah mengatakan bahwa itu tidak membuat mereka merasakan adanya tekanan yang membuat mereka down dan stres. Emosi mungkin sesekali terlintas dalam diri mereka ketika melihat anak yang bajunya masih dilaundri dan berangkat dengan baju yang berbeda dengan yang lainnya, tidak memakai sepatu, buku pelajaran selalu berbeda setiap harinya. Akan tetapi hal yang sangat luar biasa dikatakan oleh para guru kelas di situ, bahwa tidak adapun satu tingkah dari siswa mereka menjadikan guru putus asa dan menurunkan kinerjanya. Pak Taufik (guru kelas 4) mengatakan "dijalani saja lah, namanya juga anak-anak".

Kemudian terkait dengan beban ajar yang ada pada kurikulum yang diterapkan sekarang, yaitu Kurikulum Merdeka. Bu Elisa (Guru kelas 3) mengatakan bahwa "Menurut saya beban ajar pada kurikulum merdeka justru lebih ringan dari pada beban ajar yang ada kurikulum sebelumnya dengan menggunakan Tematik". Belum lagi dikatakan oleh Bu Suriah (Guru kelas 1) yang merupakan guru sepuh karena sudah berusia lebih dari 40 Tahun dan sudah berpengalaman mengajar sejak lama mengatakan bahwa "apapun kurikulumnya saya hanya akan menjalaninya sesuai dengan perintah yang ada, mengalir bagaikan air". Bu Intan (Guru kelas 2) mengatakan bahwa "mungkin karena SD ini merupakan Sekolah Swasta jadi tidak terlalu memberlakukan administrasi seperti yang diterapkan di Sekolah Negeri". Dari sekian pernyataan, menyatakan bahwa banyaknya beban ajar, berbedanya model pembelajaran tidak membatasi mereka dalam mengajar. Hal itu hanya dilakukan sebagaimana mestinya dan tidak dijadikan sebagai beban oleh para guru di sekolah tersebut.

Setelah ditelusuri salah satu hal yang membuat mereka menikmati pekerjaan mereka adalah dukungan. Mereka mengakui bahwa mereka mendapatkan dukungan penuh dari keluarga mereka untuk bekerja di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah. Tidak ada satupun dari mereka yang tertekan dengan tuntutan keluarga mereka dengan standar-standar yang begitu tingginya. Selain itu dukungan di sekolah juga menurut mereka cukup baik. Walaupun mereka mengakui bahwa fasilitas masih bisa dibilang kurang akan tetapi mereka tetap bisa melaksanakan tugas sebagai guru dengan baik.

2. Intervensi Sumber Daya Manusia

Setelah mengetahui bahwa semua hal yang seharusnya bisa menjadi beban dan tidak ada satupun dari mereka menunjukkan tanda-tanda stres dan kelelahan bekerja, maka penulis beranggapan bahwa salah satu faktornya mungkin merupakan intervensi Sumber Daya Manusia di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah. Maka dari itu penulis mencoba melanjutkan penelitian tentang intervensi sumber daya manusia yang diterapkan di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah.

Setelah melakukan wawancara dengan semua guru kelas di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah, ada satu hal yang lumayan membuat penulis terkejut. Semua guru kelas yang diwawancarai menyatakan bahwa sekolah tidak pernah sekalipun mengadakan workshop ataupun pelatihan guru. Artinya dari awal pembentukan SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah pada tahun 2021 yang masih memberlakukan kurikulum 2013 dan kemudian mengalami perubahan menjadi kurikulum merdeka, sekolah sama sekali tidak mempertimbangkan perubahan tersebut dengan mengadakan workshop atau pelatihan guru terkait dengan perubahan kurikulum tersebut.

Kemudian terkait dengan manajemen organisasi yang dilaksanakan di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah menurut para guru kelas juga dirasa kurang. Bu Suriah menegaskan bahwa manajemen organisasi di sana lebih mengandalkan rasa kekeluargaan, bahkan semua guru kelas menyatakan bahwa sering kali hanya mengandalkan satu orang saja untuk melaksanakan setiap kegiatan yang ada di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah. Sebenarnya hal ini sangat tidak ideal untuk bisa menjaga kesehatan mental para guru yang ada.

Salah satu bentuk penghargaan utama terhadap karyawan di setiap lembaga adalah gaji. Maka penulis awalnya menganggap bahwa hal yang membuat para guru di sana bersikap tenang dan tidak menunjukkan tanda-tanda stres dan kelelahan kerja adalah terjaminnya ekonomi dengan gaji yang cukup besar. Tetapi nyatanya mereka menyatakan bahwa gaji mereka setara dengan guru honorer lain yang tidak menginjak nilai 1 juta sama sekali. Mereka mengaku bahwa memang ada peningkatan dari awal mereka bergabung. Hanya saja tunjangan di luar jam pembelajaran masih dihitung sangat kurang, artinya penghargaannya bisa dibilang kurang. Bahkan Bu Suriah menyatakan bahwa beliau harus melakukan pekerjaan tambahan setelah beliau pulang dari SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah.

Di akhir para guru kelas memberikan satu kunci dan motivasi terkait keikhlasan dan kenyamanan mereka di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah:

- a. Bu Suriah (Guru Kelas 1) menyatakan bahwa beliau ikhlas ikut mengabdikan diri di Al Hikmah karena meniatkan diri untuk melaksanakan pengabdian kepada Guru karena dulu beliau belajar di Pondok Pesantren Al Hikmah 1.
- b. Bu Intan (Guru Kelas 2) menyatakan bahwa beliau hanya menata hatinya agar bisa menerima setiap hal yang terjadi.
- c. Bu Elisa (Guru Kelas 3) mengatur hidupnya dengan skala prioritas agar semuanya bisa tercukupi.
- d. Pa Taufik (Guru Kelas 4) mengatakan bahwa semua harus dibawa santai.

Stres yang dimiliki setiap orang pasti berbeda dengan stres yang dimiliki oleh orang lain, semua itu bergantung pada tingkat stres dan bagaimana seseorang bersikap dan siap dalam menghadapi stres tersebut. Robbins menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres yang dialami seseorang dalam organisasi pendidikan. Indikator tersebut terbagi menjadi tiga, yaitu:¹²

1. Gejala fisiologis

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis. Dalam artian seseorang yang mengalami tekanan mental atau stres akan cenderung lebih mudah terkena penyakit. Hal ini dapat dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala bahkan sampai menyebabkan serangan jantung.¹³

Penelitian yang dilakukan di SD Takhasus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah menunjukkan bahwa tidak ada satupun guru yang bekerja di lembaga tersebut mengalami gejala fisiologis. Kesehatan fisik mereka tetap terjaga, walaupun di awal mereka mengatakan bahwa beban mereka lebih dari pada guru pada umumnya. Pasalnya anak yang tinggal bersama orang tua akan memiliki tempat untuk mencurahkan isi hati mereka ketika mereka pulang sekolah. Hal ini sangat berbanding terbalik dengan anak yang besar dan tumbuh di lingkungan pesantren. Mereka tidak memiliki waktu untuk mencurahkan isi hati mereka kepada orang tua, sehingga gurulah yang menjadi tempat mereka mengadu. Belum lagi guru juga yang harus menjadi tempat mereka menimba ilmu.

2. Gejala psikologis

Gejala psikologis biasanya muncul dengan menunjukkan rasa ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, emosi tak terkendali, mudah marah, cepat merasa bosan dan suka menunda-nunda pekerjaan.¹⁴ Gejala ini juga tidak nampak dimunculkan oleh para guru disana. Sesekali memarahi murid bukan berarti dikatakan sebagai orang yang mudah marah, justru dengan hanya memarahi murid sese kali yaitu ketika murid sudah berperilaku bandel dan dilakukan terus-menerus maka pengendalian emosi para guru di SD Takhasus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah tergolong stabil.

3. Gejala perilaku

¹² Werenfridus, Agung Hartoyo, and Abd. Basith, "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia* 8, no. 2 (2023): 47-51.

¹³ Werenfridus, Hartoyo, and Basith.

¹⁴ Werenfridus, Hartoyo, and Basith.

Gejala ini dapat dilihat dari perubahan produktivitas yang cenderung terhadap penurunan, seringnya absensi, tingkat keluarnya guru tersebut (mencari angin ketika jam kerja), perubahan pola makan, meningkatnya konsumsi rokok bahkan alkohol, gelisah dan mengalami gangguan tidur (bisa jadi insomnia).¹⁵ Produktifitas guru di SD tersebut sama sekali tidak terganggu dengan datangnya berbagai macam pemicu stres. Mereka menjalinya dengan penuh semangat dan loyalitas yang tinggi.

Pemicu stres paling besar yang dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suparman di Sekolah Lentera Harapan Tangerang adalah kekhawatiran terhadap masa depan dengan prosentase 41.67% responden menyatakan sering bahkan hampir selalu merasakannya. Pada urutan kedua pemicu stres pada penelitian tersebut adalah kesejahteraan guru dan tuntutan kurikulum dengan prosentase 30.55% responden. Kemudian pada urutan ketiga penyebab stres terbesar berkaitan dengan pengelolaan kelas, relasi dengan rekan kerja, koreksi ujian siswa dan kebijakan/aturan sekolah dengan prosentasi 22.22% responden menyatakan sering dan bahkan hampir selalu merasakannya.¹⁶

Dari ketiga hal tersebut yang digolongkan menjadi pemicu stres terbesar pada guru di Sekolah Dasar ternyata tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan bagi para guru di SD Takhasus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah. Tekanan-tekanan tersebut memang datang kepada mereka, akan tetapi hal itu dilalui dengan lapang dada. Dari observasi yang telah penulis laksanakan, guru-guru sering berbagi cerita satu sama lain tentang keadaan kelasnya. Hal ini diteliti mampu mengurangi dampak stres bahkan menghilangkan pemicu stres.

Dalam penelitian lain yang dilaksanakan oleh Syafaatul Hidayati dan Suryadi pada tahun 2020 menyatakan bahwa diskusi dan sharing merupakan salah satu bentuk upaya yang ringan dilaksanakan namun memiliki dampak yang bagus dan dapat menanamkan hal yang positif. Dengan terjaganya nilai-nilai positif, maka sumber daya manusia pun akan tetap terjaga, performa dan produktifitasnya sehingga mampu memberikan dukungan satu sama lain dalam melaksanakan program dan aktifitas sekolah.¹⁷

Salah satu hal lain yang bisa menjadi sebab minimnya stres yang terjadi di SD Takhasus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah adalah intervensi sumber daya manusia. Semua guru yang bekerja di sana memiliki keselarasan dengan pekerjaan mereka, yakni merupakan sarjana Pendidikan Guru Sekolah Dasar, kecuali satu tetapi dia memiliki pengalaman yang cukup karena pernah mengajar di suatu lembaga Pendidikan Anak Usia Dini.

Kompetensi guru/karyawan merupakan salah satu hal penting yang menjadi faktor minimnya stres dan kelelahan guru.¹⁸ Kompetensi guru dapat terjadi dengan

¹⁵ Werenfridus, Hartoyo, and Basith.

¹⁶ Suparman, "Identifikasi Gejala Stres Guru Tingkat Sekolah Dasar Di Sekolah Lentera Harapan Tangerang," *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa* 8, no. 1 (2018): 7-12.

¹⁷ Syafaatul Hidayati and Suryadi, "Manajemen Stres Guru," *Jurnal Improvement* 7, no. 1 (2020): 1-13.

¹⁸ Kadar Nurjaman et al., "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global," *KOMITMEN: Jurnal Imiah Manajemen* 1, no. 2 (2020): 73-82.

adanya strategi rekrutmen yang matang. Karena memang tujuan utama dari suatu rekrutmen adalah agar memiliki karyawan atau dalam hal ini guru yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. *The right man on the right place* menjadi acuan seorang pemimpin untuk menempatkan seseorang di suatu lembaga.¹⁹

KESIMPULAN

Setiap orang memiliki kadar stres yang mampu untuk diatasi oleh dirinya sendiri, begitu juga guru. Pemicu stres dari setiap orang juga berbeda-beda. Banyak hal yang dapat memicu stres pada guru, mulai dari tuntutan pekerjaan, koreksi nilai siswa, kedisiplinan siswa dan lain sebagainya. Semua itu bisa menjadi penyebab stres dan lelahnya seorang guru. Tetapi hal itu kembali lagi pada kondisi internal seseorang. Salah satu cara untuk meringankan beban itu adalah dengan berbagi pengalaman dengan yang lain sebagaimana yang selalu dipraktikkan oleh guru di SD Takhassus Al Qur'an Pesantren Al Hikmah. Selain itu faktor intervensi sumber daya manusia berupa kompetensi guru juga sangat berpengaruh pada cara guru menghadapi berbagai pemicu stres. Untuk mendapatkan guru yang memiliki kompetensi matang SD Takhassus Al Qur'an sudah melaksanakan bentuk rekrutmen yang tepat dengan memilih orang yang memang ahli dalam menangani berbagai masalah di sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- . “Manajemen Stres Guru (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Sumenep Madura).” *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis* 5, no. 2 (2020): 151–59.
- Ambara, Didith Pramunditya. “Pengaruh Tingkat Stres Guru Terhadap Manajemen Kelas Di Sekolah Menengah Atas.” *Jurnal IKA* 8, no. 2 (2010): 193–204.
- Ananda Bella Risdiansyah, Aulia Khoirunnisa, Nena Nabila, Nina Latipah Sanusi, & Lisa Ernawasih. (2026). Differences in Understanding the Concept of Child Education in Islam Based on Educational Background. *Interpersonal: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2(1), 143–151. <https://doi.org/10.65118/interpersonal.v2i1.11>.
- Ekawarna. *Manajemen Stres Dan Konflik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Halsa, Disa, Hawignyo, and Didit Supriyadi. “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.” *Jurnal Manajemen Dan Sains* 7, no. 2 (2022): 663–67. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>.
- Hendrawan, Andi, Hari Suchayawati, Kristian Cahyadi, and Indriyani. “Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal EMA: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 3, no. 1 (2018): 1–13.
- Hidayat, Rian, and Sardin A. Anwar. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi

¹⁹ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, and Nova Intania, “Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA),” *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (2022): 171–81, <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>.

- Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *JSTAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 02, no. 2 (2023): 392-401.
- Hidayati, Syafaatul, and Suryadi. "Manajemen Stres Guru." *Jurnal Improvement* 7, no. 1 (2020): 1-13.
- Jacobs, Brian Wisnu Philip, Paul A.T. Kawatu, Franckie R.R. Maramis, and A.J.M. Rattu. "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Kayawan Bagian Sumber Daya Manusia Di PT. Bank Sulut Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Publik* 4, no. 32 (2015): 1-4.
- Nurjaman, Kadar, Ajam Mustajam, Syaifuddin, Yusniar Lubis, and Yusuf Abadi. "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global." *KOMITMEN: Jurnal Imiah Manajemen* 1, no. 2 (2020): 73-82.
- Rahmawati, Arni Nur, Noor Rochmah Ida Ayu Trisno Putri, and Tri Sumarni. "Manajemen Stres Guru." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kesehatan (JPKMK)* 1, no. 2 (2021).
- Saiful Rizal, Sofia Rhosma Dewi, & Yeni Suryaningsih. (2025). The Relationship Between Sleep Quality and Stres Levels in Nursing Professional Study Program Students at Muhammadiyah University of Jember. *Cleanliness: Journal of Health Sciences and Medical Research*, 2(2), 97-104. <https://doi.org/10.61166/clean.v2i2.15>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Susi, C. (2025). The Relationship between Assertive Behavior and Stres Level in Students of SMAN 1 Ngawen. *Feelings: Journal of Counseling and Psychology*, 2(1), 17-23. <https://doi.org/10.61166/feelings.v2i1.25>.
- Suparman. "Identifikasi Gejala Stres Guru Tingkat Sekolah Dasar Di Sekolah Lentera Harapan Tangerang." *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa* 8, no. 1 (2018): 7-12.
- Werenfridus, Agung Hartoyo, and Abd. Basith. "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia* 8, no. 2 (2023): 47-51.
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, and Nova Intania. "Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)." *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (2022): 171-81. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>.