

PERILAKU AFIRMATIF ORGANISASI SEKOLAH MELALUI MANAJEMEN STRES

Sureni¹ dan Kurniawan²

¹Institut Agama Islam Negeri Kediri dan ²Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: renisureni8394@gmail.com dan kurniawan@umj.ac.id

Abstrak

Fenomena stres dalam kehidupan tidak dapat dihindari, tidak terkecuali pada lingkup organisasi sekolah. Stres dapat memberikan dampak positif juga negatif dalam siklus organisasi yang diakibatkan individu. Dampak positif (eustress) menciptakan efek bersifat membangun dan sehat, sedangkan dampak negatif (distress) berimbas destruktif sifatnya merusak, salah satu perilaku yang dimunculkan adalah stres. Oleh sebab itu diperlukan manajemen dalam menanggulangi stres yang terjadi dalam lingkup organisasi sekolah. Manajemen stres yang tepat dapat memotivasi individu dan memberikan stigma positif dalam lingkungan organisasi, sehingga melahirkan perilaku afirmatif positif. Perilaku positif dalam organisasi sekolah mencakup struktur, budaya, proses, kepemimpinan dan kondisi organisasi lain yang membantu perkembangan siklus yang positif. Tujuan penulisan artikel ini untuk mengidentifikasi manajemen stres sebagai upaya membangun perilaku afirmatif positif dalam organisasi sekolah. Metode penelitian menggunakan studi pustaka (library research). Hasil penelitian memaparkan bahwa manajemen stres dapat menciptakan perilaku afirmatif positif dalam lingkup organisasi sekolah, serta sebagai bahan penunjang pencapaian tujuan organisasi sekolah, sehingga upaya membangun perilaku positif mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Manajemen stres, organisasi sekolah, perilaku afirmatif positif*

Abstract

The phenomenon of stress in life cannot be avoided, including in the scope of the school organization. Stress can give positive and negative impacts in the organizational cycle caused by individuals. The positive impact (eustress) creates a constructive and healthy effect, while the negative impact (distress) causes destructive effect, one of the behaviors that emerges is stress. Therefore management is needed in dealing with stress that occurs within the scope of the school organization. Appropriate stress management can motivate individuals and provide positive stigma, thereby giving to positive affirmative behavior. Positive behavior in school organizations; structure, culture, processes, leadership and other organizational conditions. The goal of writing this article is to describe stress management as an effort to create positive affirmative behavior in school organizations. The research method utilize library research. The outcome of the study explained that stress management can create positive affirmative behavior within the scope of the school organization, as well as supporting material for achieving school organizational goals, so that efforts to build positive behavior can create a conducive climate in realizing organizational goals.

Keywords: *Stress management, school organization, positive affirmative behavior*

PENDAHULUAN

Makhluk sosial bernama manusia erat berinteraksi terhadap lingkungan, spektrum interaksi sosial tentunya tidak luput dari permasalahan yang hadir. Masalah yang muncul dapat diminimalisir dengan memahami perilaku individu, kelompok atau organisasi. Perilaku organisasi disebut *organization behavior*, realitasnya sangat dipengaruhi oleh perilaku anggota baik perorangan maupun kelompok. Pada lingkup organisasi sekolah, perilaku positif menjadi hal penting untuk menjadi perhatian, sebab dengan implementasi afirmatif perilaku yang positif seluruh anggota mampu menjalankan fungsi dan peran dengan optimal. Perilaku seseorang yang beragam dalam organisasi sekolah dikaji sebagai pemecahan masalah tentang bagaimana manajemen mampu mengelola kinerja organisasi menuju efektifitasnya, tidak terkecuali manajemen stres.

Stres tidak mesti berpengaruh buruk, meskipun stres acapkali dianggap sebagai konteks negatif. Stres pun mempunyai afirmatif positif terlebih ketika stres menawarkan suatu rekognisi yang berpotensi untuk menciptakan sikap lebih baik dalam menghadapi situasi. Pengelolaan stres diperlukan dalam upaya membangun perilaku positif dalam membangun perilaku individu, kelompok atau organisasi. Manajemen stres dapat dilakukan dengan pendekatan individu maupun pendekatan organisasi, dimana kedua hal ini dapat diprediksi melalui penyebab stres, konsekuensi stres, strategi mengelola stres bahkan manfaat stres. Perilaku afirmatif positif individu dapat ditampakkan seperti disiplin, jujur, komitmen, beretos baik, optimis, memiliki harapan baik, keyakinan atau kepercayaan diri yang baik dalam menjalani suatu kehidupan khususnya dalam organisasi. Manajemen stres yang baik sebagai upaya membangun perilaku positif dapat dijalankan dengan meningkatkan komunikasi, perbaikan sistem kerja yang efektif, meningkatkan partisipasi semua anggota organisasi, mengembangkan keterampilan, dan kepribadian.

Data survey yang dilakukan perusahaan konsultan SDM Mercer Marsh Benefit melaporkan terdapat 14 ribu karyawan di dunia termasuk seribu karyawan Indonesia tercatat dari Maret sampai April 2021, tingkat stres karyawan di Indonesia mencapai 37%. Dan angka ini bisa dibilang lebih rendah jika dibanding tingkat Asia dan global.¹ Lebih mengerucut kepada solusi bahwa kemampuan organisasi dalam pemberian stigma positif menjadi penting untuk diperhatikan. Stres dimaknai sebagai term dinamis, kondisi di mana individu dihadapkan dengan peluang, dependensi, dan tuntutan yang selaras dengan intensi yang ingin dicapai.²

Adapun pada penulisan artikel ini tercantum penelitian terdahulu sebagai komparasi untuk menghindari similaritas dengan sepuluh penelitian terdahulu, yaitu:

Pertama, penelitian yang berjudul “Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi,” menganalisis konsep dasar pengelolaan stres dan faktor yang

¹ Al-Hafiz Muhammad Perkasa, “Survei: Tingkat Stres Karyawan di Indonesia Terendah Se-Asia,” www.marketeers.com, 26 November 2021, <https://www.marketeers.com/survei-tingkat-stres-karyawan-di-indonesia-terendah-se-asia/>.

² Budilaksono Agung, “Manajemen Stres-Perilaku Organisasi,” *Universitas Terbuka*, 2022, <https://www.studocu.com/id/document/universitas-terbuka/perilaku-organisasi/manajemen-stres-perilaku-organisasi/40116989>.

mempengaruhinya dengan simpulan manajemen stres menggunakan konsep orientasi proses dalam meminimalisir stres.³

Kedua, penelitian berjudul “Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah, menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam mengelola konflik dan stres di sekolah dengan hasil simpulan bahwa kepala sekolah menjadi *middle leader* dalam menyelesaikan masalah organisasi sekolah.⁴

Ketiga, penelitian berjudul “Pengaruh Stres dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kepala Sekolah SDN di Kecamatan Koja Jakarta Utara,” menyimpulkan korelasi pengaruh stres dan hasil penelitian menyebutkan stres mempengaruhi produktivitas dan komunikasi organisasi sekolah.⁵

Keempat, penelitian berjudul “Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa,” menyimpulkan bahwa stres disebabkan faktor pekerjaan dan non pekerjaan, simpulannya manajemen stres menggunakan pendekatan individu dan organisasi dengan tujuan agar tidak terjadi penurunan kinerja pada organisasi.⁶

Kelima, penelitian berjudul “Konflik dan Stres dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid-19 dan Penyelesaiannya,” menyimpulkan bahwa terdapat tiga macam stres yang dialami warga sekolah, yakni konflik destruktif, konflik substantif serta konflik emosional, hasil penelitian menyebutkan penyelesaian konflik mencakup menghilangkan *stressor*, pengendalian stres, mengubah persepsi positif, serta dukungan sosial.⁷

Keenam, penelitian berjudul “Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja pada Lingkungan Pendidikan,” menyimpulkan bahwa faktor stres mencakup faktor individu, organisasi serta lingkungan dan cara meminimalisir stres adalah dengan program klinis dan organisasi serta secara independen.⁸

Ketujuh, penelitian berjudul “Manajemen Stres dan Motivasi Belajar Siswa pada Era Disrupsi,” menyimpulkan bahwa hubungan manajemen stres dengan motivasi belajar dan simpulannya adalah adanya korelasi antara manajemen stres dengan motivasi belajar.⁹

Kedelapan, judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Kreativitas Terhadap Stres Guru SMA Negeri Sub Rayon 1 Kota Bekasi,” menyimpulkan bahwa

³ Lina Nur Hidayati dan Mugi Harsono, “Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi,” *JURNAL ILMU MANAJEMEN* 18, no. 1 (2021): 20–30, <https://doi.org/10.21831/jim.v18i1.39339>.

⁴ Fathorrahman, “Manajemen Konflik Dan Stres Di Sekolah,” *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 12, no. 2 (31 Desember 2021): 183–200, <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.122>.

⁵ Gusti Winda Dwi, “Pengaruh Stres dalam Kerja Terhadap Produktivitas Organisasi” (Universitas Negeri Padang: Makalah disajikan dalam Perilaku Organisasi, 2013).

⁶ Azyyati Ridha Alfian dkk., “Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020,” *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 20, no. 4 (1 Agustus 2021): 275–82, <https://doi.org/10.14710/mkmi.20.4.275-282>.

⁷ Zahira Aini Qolby, “Konflik Dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 Dan Penyelesaiannya,” *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 6, no. 2 (2021): 82–90, <https://doi.org/10.18860/jmpi.v0i0.12220>.

⁸ Rita Aryani, Yudin Citriadin, dan Lalu Muhamad Ismail, “Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja Pada Lingkungan Pendidikan,” *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan* 11, no. 2 (31 Desember 2020): 1–10, <https://doi.org/10.47625/fitrah.v11i2.279>.

⁹ Susi Alawiyah, “Manajemen Stres Dan Motivasi Belajar Siswa Pada Era Disrupsi,” *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 10, no. 2 (30 November 2020): 211–21, <https://doi.org/10.24042/alidarah.v10i2.7420>.

latar belakang kerja dan inovasi memiliki pengaruh negatif atas stres dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kreativitas kerja.¹⁰

Kesembilan, penelitian berjudul “Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMA Atas Kota Mataram,” menyimpulkan bahwa perencanaan implementasi dan evaluasi pengendalian stres dengan pendekatan nilai-nilai positif, hasil penelitian menyebutkan bahwa menjaga lingkungan sekolah yang kondusif dapat dijadikan pedoman pengendalian stres.¹¹

Kesepuluh, dengan judul penelitian “Mengelola Stres di Sekolah,” menyimpulkan bahwa mengelola stres pada lingkup sekolah dapat diantisipasi dengan membuat program khusus maupun pendekatan relaksasi dan pendekatan sosial.¹²

Sehingga pada penulisan artikel ini mengusung hal yang berbeda dari sepuluh kajian penelitian terdahulu tersebut di atas yaitu tentang “Perilaku Afirmatif Positif Organisasi Sekolah Melalui Manajemen Stres” dengan konten perilaku organisasi sekolah, manajemen stres, membangun perilaku afirmatif positif, dan manajemen stres sebagai upaya membangun perilaku afirmatif positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirangkai memfungsikan bentuk penelitian kualitatif deskriptif dengan mencari informasi dan menterjemahkan, menghimpun data dengan runtut, dan menjelaskannya secara deskriptif.¹³ Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan mendeskripsikan serta memaparkan fenomena yang ada, yang alami maupun bentuk konstruksi manusia.¹⁴ Penelitian ini fokus pada kajian pustaka (*library research*), yakni sebuah penelitian dengan memanfaatkan fasilitas kepastakaan. Sebuah pendekatan penelitian yang mengedepankan data yang berasal dari sumber literatur, tidak terbatas hanya dari buku cetak, namun juga digital (e-book) berupa dokumentasi, kajian jurnal, artikel bereputasi, laporan penelitian serta sumber data yang relevan dengan pembahasan artikel ini. Penelitian kepastakaan ini mengarah pada mengkaji, menganalisis, dan menginterpretasi data yang diperoleh untuk lebih mendalami isu manajemen pendidikan pada perilaku organisasi di lembaga pendidikan. Pengumpulan data diambil dengan menelaah literatur dari mengidentifikasi sumber referensi, seleksi data dan evaluasi referensi, pengorganisasian referensi serta pencatatan sumber referensi yang diperlukan.

Prosedur analisis data menggunakan teknik content analysis/analisis isi. Fraenkel dan Walen menyatakan bahwa analisis isi merupakan alat penelitian yang berfokus pada

¹⁰ Wati Hernawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Stres Guru Sma Negeri Sub Rayon 1 Kota Bekasi,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (1 Desember 2013), <https://doi.org/10.21009/jmp.v4i2.2085>.

¹¹ Rudi Hariawan, Ahmad Muslim, dan Rachel Novita Amanda, “Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Atas Kota Mataram,” *Journal of Mandalika Literature E-ISSN: 2745-5963* 3, no. 1 (31 Agustus 2022): 183–89.

¹² Amin Haris dan Yusra Jamali, “Mengelola Stress Di Sekolah,” *Tarbawy : Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (1 Juni 2017): 159–80, <https://doi.org/10.32923/tarbawy.v4i1.817>.

¹³ S Denim, *Menjadikan Penelitian Kualitatif: Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 52.

¹⁴ L. J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 3.

konten aktual dan karakteristik internal media.¹⁵ Teknik ini menganalisis perilaku manusia secara tidak langsung dengan berbagai bentuk komunikasi yang dapat dianalisis seperti buku teks, esai, artikel majalah, dan semua jenis komunikasi lainnya. Prosedur analisis isi mencakup; (1) peneliti memilih tujuan khusus. (2) mendefinisikan istilah-istilah penting secara rinci, (3) memfokuskan pada unit yang akan dianalisis, (4) menemukan data yang relevan, dan (5) menjelaskan bagaimana data berhubungan dengan tujuan. (6) menjadwalkan pengambilan sampel (7) membangun pengkodean kategori. Setelah menentukan elemen yang akan diteliti, peneliti akan membuat kategori yang sesuai untuk diteliti. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis lalu disimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku Organisasi Sekolah

Perilaku manusia yang ada pada lingkup kelompok atau organisasi merupakan basis dari perilaku organisasi. Perilaku organisasi menjadi bidang studi analitis dengan batasan individu, kelompok, serta organisasi, tujuannya mengaplikasikan sikap dan pengetahuan dalam mencapai efektivitas organisasi.¹⁶ Aspek individu dilihat dari peristiwa dalam organisasi yang dianalisis melalui perilaku seseorang dan interaksinya pada konteks karakteristik, pembawaan sikap, kemampuan, nilai, juga pengalamannya. Secara leksikal semakin baik karakteristik individu terhadap organisasi, maka kinerjanya akan makin baik, sebaliknya semakin buruk karakteristik individu maka kinerjanya akan semakin buruk/menurun. Pada tingkat ini perilaku organisasi seluruh jajaran sekolah mencakup kecerdasan sosial, kecerdasan ESQ, kemampuan intelektual, juga kepribadian positif. Pada tingkat kelompok menjangkau kegiatan interaksi/kerjasama antara individu satu dengan lainnya pada tujuan yang sama, menekankan pada pengelolaan kolaborasi kelompok, sifat saling pengertian, semangat tim dan strategi komunikasi. Aspek tingkat kelompok dipengaruhi oleh dorongan kelompok dan etika yang diterapkan dalam organisasi. Aspek organisasi dapat dilihat pada struktur yang berpengaruh terhadap interaksi sosial dalam organisasi.¹⁷ Pada tingkat organisasi sekolah menitikberatkan pada faktor ketekunan, kejujuran, sikap afirmatif, inovatif, ketelitian sebagai unsur fundamental untuk menjamin terwujudnya tujuan organisasi sekolah.

Organisasi menjadi forum kolaborasi runtut dari bagian yang terhubung untuk membangun kesatuan melalui kewenangan, koordinasi, kontrol dalam upaya mengapai tujuan yang ditetapkan. Lebih sederhana, organisasi sebagai wadah terkoordinasi dengan anggota lebih dari dua orang yang fungsinya untuk mencapai sasaran.¹⁸ Islam menyinggung bahwa organisasi adalah tentang esensi saling tolong menolong dan bekerjasama pada Q.S. At-Taubah; 71: “*Dan orang-orang yang beriman laki-laki dan*

¹⁵ Fraenkel J.R E. Wallen, *How to Design and Evaluate Research in Education* (Singapore: Mc Graw Hill, 2007), 483.

¹⁶ Supartha Wayan Gede dan Sintaasih Desak Ketut, *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian* (Denpasar: Setia Bakti, 2017), 1.

¹⁷ Veithzal Rivai Zainal, Hadad Muliaman Darmansyah, dan Ramly Mansyur, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), 172.

¹⁸ Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah, dan Mansyur, 170.

perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain."¹⁹ Organisasi tentulah terdapat penanggung jawab untuk mengkoordinasi semua aktivitas. Seseorang yang bertanggung jawab dalam tatanan organisasi harus mampu mengkoordinir dari beragam kepentingan yang berbeda. Hal demikian jelas terlihat pada lingkup tatanan organisasi sekolah. Di mana sekolah dipandang sebagai salah satu sistem sosial institusi pendidikan yang perannya sebagai organisasi menjadi delegasi perubahan.²⁰ Menjadi wadah belajar mengajar serta terdapat kelompok yang menjalankan kerjasama dengan susunan struktur yang ada, seperti kepala sekolah, pendidik, tenaga administratif, siswa, *stakeholder*, komite sekolah, dan orang tua siswa.

Variabel utama perilaku organisasi sekolah sebagai sentralnya adalah manusia (SDM) berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Perilaku organisasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh kedudukan manusia sebagai individu dan kelompok, melainkan dipengaruhi oleh dimensi organisasi seperti struktur organisasi, budaya/ kultur, peran kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, pengambilan keputusan, interaksi/dinamika anggota organisasi, faktor lingkungan, serta inovasi manajemen. Tak kalah penting yang menjadi esensi diantaranya komitmen pemimpin sekolah memiliki peran penting untuk menciptakan budaya pendidikan yang positif, memberikan motivasi, bimbingan, pelatihan dan pengembangan bagi seluruh jajaran guru maupun staf sekolah. Hal demikian membutuhkan partisipasi dari berbagai aspek seperti ketersediaan sumber daya manusia baik dari fasilitas maupun anggaran yang memadai, partisipasi dari pihak luar dalam mewujudkan peningkatan kualitas pendidikan, lingkungan yang positif seperti penerapan nilai moral/etika, pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam proses mengelola manajemen sekolah, maupun fleksibilitas manajemen sehingga kontribusi-kontribusi tersebut mampu menciptakan perilaku organisasi yang positif dan kondusif di sekolah. Maka dari itu perilaku organisasi sangat mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah dalam mencapai tujuan dan membantu mengambil keputusan yang tepat serta meningkatkan kinerja organisasi guna mengapai visi misi sekolah.

Karakteristik Organisasi Sekolah

Pada struktural sekolah tentunya memiliki tatanan terstruktur, terencana, dan ajeg, fungsinya untuk mengolah berbagai aspek akademik dan operasional yang dijalankan. Institusi sekolah mempunyai personalitas yang mencerminkan kualitas pendidikan serta kebutuhan komunitas organisasi. Entitas sosial ini dirancang guna mewujudkan arah pendidikan melalui koordinasi dengan berbagai komponen yang saling melengkapi. Selaku organisasi ritualitas, sekolah memiliki karakteristik yang merefleksikan dirinya pada peran dan fungsi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Karakteristik ini menjadi asas berjalannya lembaga pendidikan dalam mengapai tujuan utamanya, yaitu menempa generasi yang berkarakter, kompeten, dan memiliki pengetahuan. Esensi karakteristik organisasi sekolah terdapat pada identitas eksklusifnya sebagai lembaga yang mempunyai orientasi terhadap pengembangan potensi generasi, di mana sekolah dipandang sebagai inti dari proses nilai moral, sosial, dan juga budaya. Oleh karena itu tiap karakter organisasi sekolah memberikan cerminan penting yang membentuk unsur

¹⁹ Al-Quran, *Terjemahan* (Bandung: Departemen Agama RI, 2015).

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 134.

struktur formal di dalamnya. Karakteristik organisasi sekolah tentunya mencakup aspek yang ideal dari kejelasan peran dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel, stabilitas nilai dan peraturan yang berlaku, koordinasi, individu organisasi, pengendalian/evaluasi hasil agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan yang ada dalam organisasi sekolah.²¹

Dalam membangun struktur serta fungsi sekolah sebagai organisasi, jangkauan karakteristik krusialnya terdiri dari berbagai aspek; (1) tujuan pendidik, mendidik siswa mencapai potensi terbaik dari sisi akademik, sosial, keterampilan, dan karakter. Kebijakan, program, dan kegiatan sekolah ditujukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, tujuannya jelas untuk mencetak generasi yang berkarakter dan berdaya saing, adapun visi dan misi menjadi poros dari semua kegiatan yang dilaksanakan, (2) desain formal, sekolah mengantongi hierarki kepemimpinan yang jelas, dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Desain ini menentukan keberlangsungan tata kelola manajemen sampai pada pelaksana rutin kegiatan sekolah, (3) kepemimpinan, kepala sekolah memberikan nyawa dalam menciptakan konsistensi dan keseimbangan pada arah dan pencapaian tujuan antara semua pihak yang berperan dalam organisasi sekolah, (4) sumber daya, sumber daya manusia mencakup guru, staf, dan siswa didukung infrastruktur berupa fasilitas fisik, dan teknologi untuk mewujudkan pembelajaran yang optimal, (5) budaya organisasi, meliputi nilai moral, norma, dan tradisi yang sedikit banyak mempengaruhi korelasi antar individu bahkan kelompok untuk membangun budaya positif, (6) peraturan dan kebijakan, yang ditetapkan oleh regulasi badan pendidikan (pemerintah) seperti kurikulum, standarisasi pendidikan, dan prosedur evaluasi, (7) fluktuasi sosial, dinamika yang mencerminkan peran dan fungsi sekolah sebagai pusat terbentuknya relasi sosial, interaksi sosial dengan berbagai pihak termasuk masyarakat.

Institusi sekolah sebagai pusat pendidikan yang dinamis dan adaptif akan berfungsi lebih baik apabila semua pihak menyadari karakteristik organisasi sekolah. Lembaga yang berhasil adalah sekolah yang mampu mengintegrasikan berbagai formulasi untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang mendukung perkembangan siswa yang holistik. Komponen yang ada harus saling melengkapi untuk memanifestasikan sekolah agar dapat berfungsi tepat guna dalam menggapai tujuan yang diharapkan.

Tantangan Perilaku Organisasi Sekolah

Pada sisi lain tantangan maupun peluang muncul akibat perubahan perkembangan zaman. Termasuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi sekolah: 1) Globalisasi, mempengaruhi keterampilan seseorang khususnya pemimpin organisasi, dimana pimpinan harus siap bekerja dengan perilaku-perilaku yang berbeda dari rekan kerjanya. Agar dapat mencapai efektivitas kerja maka pimpinan harus paham dengan budaya karyawan serta menyesuaikan gaya manajemen demi terciptanya efektivitas, salah satu cara dengan melakukan modifikasi kerja.²² 2) Heterogenitas organisasi, tantangan yang dihadapi dari keragaman anggota organisasi mencakup norma, ras, etnis, agama, gender dan entitas lain. Heterogenitas ini tentu saja berdampak pada perilaku organisasi,

²¹ Redaksi Manfaat, "Organisasi Sekolah : Manfaat, Konsep, & Pengertian," Manfaat.co.id, 30 Maret 2015, <https://manfaat.co.id/organisasi-sekolah-manfaat-konsep-pengertian>.

²² Yunus dan Nawawi Wahyudi, *Perilaku Organisasi* (Majalengka: Universitas Majalengka, 2013), 18.

sehingga diperlukan filosofi cara kerja, apabila keragaman dalam organisasi ini tidak ditangani tepat akan menimbulkan peningkatan konflik interpersonal.²³ 3) Peningkatan kualitas dan produktivitas, perbaikan kualitas manajemen berimplikasi bagi perilaku organisasi dan semua anggota organisasi yang berperan. Peningkatan ini sebagai penawar menguntungkan melalui *total quality management, quality control, quality assurance, quality improvement, dan efektif teamwork*.²⁴ 4) Meningkatkan keterampilan memanager orang, *skill* menangani orang memberikan efek manajerial, bagaimana mewujudkan tim kerja yang kreatif dan inovatif, *feedback* kinerja, dan mendelegasikan otoritas.²⁵ 5) Manajemen kontrol, karyawan akan merasa lebih memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan hal ini mampu mengubah cara kerja hingga terwujudnya organisasi yang terstruktur.²⁶ 6) Meningkatkan perilaku etis, anggota organisasi sekolah tentunya akan menghadapi dilema etis, situasi dimana harus menimbang perilaku yang benar dan salah. Perilaku organisasi menawarkan arah dan jalan keluar untuk situasi tersebut, seperti *in house training*, program pelatihan, workshop, dan seminar sebagai upaya meningkatkan perilaku etis dalam menjalankan pekerjaan yang produktif.²⁷

Maknanya tantangan dan peluang akan selalu muncul dalam tatanan organisasi dan tantangan tersebut mesti dikelola dengan baik, peluang pun harus diraih untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Manajemen Stres

Stres mengacu pada reaksi terhadap situasi, perbedaan individu, ataupun kebutuhan psikologis dan fisik yang berlebih. Lazimnya stres dianggap hal negatif, tapi dalam konsep perilaku organisasi tidak demikian, sebab stres pun memiliki afirmatif yang positif. Apabila terjadi stres, maka disitu adanya peluang untuk mengupayakan suatu perbaikan. Lembaga PBB WHO (World Health Organization) memaknai stres sebagai respon tubuh terhadap *stressor psikososial* (tekanan mental dan beban hidup).²⁸ Stres bukanlah pengalaman yang buruk, akan tetapi dapat menjadi insentif untuk bertindak dalam berbagai situasi. Jenis stres sendiri terdiri dari *eustress*, reaksi stres yang bersifat positif, konstruktif, dan sehat, termasuk kesejahteraan individu maupun organisasi yang dialiansi oleh eskalasi, fleksibilitas, kemampuan adaptif, dan tingkat kinerja tinggi. Berikutnya *distress*, yaitu reaksi stres yang bersifat destruktif, tidak sehat, dan negatif. Hal demikian tergolong konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi.²⁹

Faktor stres di tempat kerja dapat dipicu oleh faktor eksternal dan internal seperti jam kerja yang panjang/waktu yang tidak realistis, ketidaknyamanan pekerjaan, perubahan yang terus menerus, dan pikiran negatif dapat menyebabkan masalah serius bagi anggota organisasi. Dampak stres akan mempengaruhi kesehatan fisik, mental, dan sosial seseorang. Sehingga harus diambil sebuah tindakan penting untuk mencari solusi

²³ Wahyudi, 20.

²⁴ Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah, dan Mansyur, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 182.

²⁵ Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah, dan Mansyur, 184.

²⁶ Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah, dan Mansyur, 185.

²⁷ Wahyudi, *Perilaku Organisasi*, 28.

²⁸ Priyoto, *Teori Sikap dan Perilaku Dalam Kesehatan* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2014), http://opacperpus.jogjakota.go.id/index.php/home/detail_koleksi?kd_buku=028493&id=1&kd_jns_buku=SR.

²⁹ Winda Dwi, "Pengaruh Stres dalam Kerja Terhadap Produktivitas Organisasi."

dengan mengelola stres. Strategi untuk mengurangi stres meliputi menetapkan tujuan yang realistis, mempelajari keterampilan manajemen stres, mencari waktu untuk bersantai, dan sharing dengan seseorang yang dipercaya tentang masalah mereka. Organisasi kerja yang baik dan manajemen yang baik dapat memberikan solusi untuk masalah stres dan membantu mencegah stres.³⁰

Stres dalam dunia akademik ditafsirkan sebagai gangguan mental atau emosional yang disebabkan oleh tekanan yang berkaitan dengan sistem pendidikan. Stres dapat dialami oleh setiap orang yang berkecimpung dalam sistem pendidikan baik pemimpin, tenaga pendidik, staf kependidikan, peserta didik, orang tua maupun stakeholder. Penyebab stres setiap orang berbeda tergantung kondisi mental ataupun tekanan lingkungan sekitar. Misal guru, merasa tertekan akibat permasalahan siswa yang belum selesai, kepala sekolah yang berbeda pendapat dengan bawahan, konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, ataupun tugas-tugas yang harus diselesaikan. Siswa sendiri memiliki tekanan yang berbeda dari sistem pendidikan, seperti tugas yang banyak, ujian yang akan datang, konflik dengan teman dan lain sebagainya.

Potensi Sumber Stres (*Stressor*)

Terdapat tiga faktor yang memiliki potensi *stressor*, diantaranya:³¹

Pertama, *extra organizational stressors*. Skeptis lingkungan berpotensi menjadi sumber stres, sebab berpengaruh terhadap rancangan struktur organisasi dan tingkat stres, seperti; a) ketidakpastian ekonomi, contoh dalam pendidikan mencakup gejala ekonomi disebabkan pendapatan gaji guru di sekolah, terlebih statusnya sebagai guru honorer. Waktu guru tersita di sekolah sehingga tidak banyak waktu untuk memenuhi pekerjaan lainnya. Hal ini menjadi penyebab guru stres dan mempengaruhi produktivitas di sekolah, b) ambiguitas teknologi, sebab inovasi teknologi membuat keterampilan maupun pengalaman seseorang menjadi tertinggal dalam periode singkat. Misalnya komputerisasi, robotik, otomatisasi, dan ragam lain inovasi teknologi, apabila guru tidak berubah atau mengikuti arah transformasi tersebut justru menjadi sebuah petisi dan ancaman.

Kedua, *organizational stressors* berasal dari kebijakan dan strategi organisasi, desain organisasi, proses organisasi dan perilaku kerja yang terjadi dalam organisasi. Misalnya represi untuk meminimalisir kesalahan atau penyelesaian tugas dalam periode tertentu, tugas kerja yang berlebih, pimpinan yang tidak responsif terhadap tuntutan, mencakup: a) beban tugas; desain kerja, keragaman tugas kerja, b) tuntutan peran; tekanan yang diberikan dari peran tertentu dalam organisasi, c) tuntutan interpersonal; tekanan yang berasal dari karyawan lain. Misalnya karena minimnya support sosial dan relasi antarpribadi yang buruk, berpotensi menjadi sumber stres, d) desain organisasi; menentukan tingkat keragaman organisasi, tingkat peraturan, dan keputusan yang diambil. Skema aturan yang berlebihan dan minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan berefek pada *stressor*, f) kepemimpinan organisasi; gaya manajerial yang diterapkan dalam organisasi. Ada kalanya pimpinan memberikan tekanan yang tidak logis dalam kurun waktu tertentu dan memberikan pengawasan yang ketat.

³⁰ Harpreet Kaur, "Strategies for Coping with Academic Stress, Stress Management," *International Journal of Research and Review* 6, no. 10 (2019): 185–88.

³¹ Wahyudi, *Perilaku Organisasi*, 263.

Ketiga, *individual stressors* bersumber dari internal individu, seperti ciri kepribadian, persepsi kontrol personal dan tingkat kepasrahan dalam menghadapi konfrontasi, dan ambiguitas peran. Namun ketahanan tiap individu dalam mengelola stres tentunya berbeda.³²

Penyebab stres dalam organisasi termasuk sekolah meliputi kondisi dan situasi pekerjaan dan rekrutmen pekerjaan seperti status pekerjaan, karir yang kurang jelas, maupun relasi interpersonal yang buruk. Sehingga sekolah harus mampu mengelola sumber stres yang ada dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif. Hal demikian dapat disiasati dengan menerapkan strategi yang tepat seperti manajemen stres, komunikasi yang terbuka, serta penyediaan fasilitas dan dukungan bagi seluruh anggota organisasi sekolah untuk mengurangi dampak stres yang terjadi.

Konsekuensi Stres

Konsekuensi stres perlu diketahui dan dipahami sebab berkaitan dengan kelangsungan hidup organisasi.³³ Dikategorikan menjadi beberapa bagian, pertama gejala fisiologis, berdampak pada kesehatan individu yang otomatis akan mempengaruhi kinerjanya seperti menurunnya motivasi, kurangnya kreativitas menurunnya kinerja, bahkan menurunnya kesehatan mental dan fisik. Kedua gejala psikologis, yang menyebabkan ketidakpuasan, konsekuensi stres psikologis akan timbul dalam bentuk kecemasan, ketegangan, mudah marah dan tersinggung, kebosanan, dan menunda pekerjaan, sehingga rawan terjadinya konflik antar anggota organisasi dan mengakibatkan lingkungan sekolah yang tidak kondusif. Terakhir perilaku, berdampak pada perubahan produktivitas, resistensi terhadap perubahan absensi, menurunnya prestasi, dan mengakibatkan tingginya angka kemangkiran kerja yang tidak teratur.³⁴

Stres yang terjadi langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kelancaran jalannya organisasi. Stres dalam organisasi sekolah dapat menimbulkan dampak substansial terhadap keseluruhan institusi. Apabila stres dikelola dengan baik maka akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja, produktivitas, kesehatan, dan relasi antar anggota. Namun apabila stres tidak dikelola dengan tepat akan memunculkan banyak permasalahan kompleks yang merugikan bahkan menurunkan reputasi sekolah di mata masyarakat.

Strategi Manajemen Stres dalam Organisasi

Manajemen stres berkenaan dengan pola aktivitas dan sikap mengimplikasikan aktivitas bernalar, emosi, rencana atau skema, dan *problem solving*. Manajemen stres fungsinya lebih dari sekedar menanggulangi dengan belajar secara fleksibel dan efektif.³⁵ Manajemen stres dapat dilakukan melalui meminimalisir dan kontrol *stressor*, menetralkan efek yang dimunculkan stres, dan mengoptimalkan daya tahan personal.³⁶ Manajemen stres merupakan kemampuan individu untuk menanggulangi provokasi

³² Hidayati Syafaatu dan Suryadi, "Manajemen Stres Guru," *Jurnal Improvement* Vol. 7, no. 1 (2020), <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>.

³³ Moh Muslim, "Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan Menjadi Sukses," *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 18, no. 2 (8 November 2015): 148–59, <https://doi.org/10.55886/esensi.v18i2.93>.

³⁴ Anggri Puspita Sari, "Strategi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individual, Organisasional Dan Dukungan Sosial," *Management Insight* 9, no. 1 (2014): 68–75.

³⁵ Sari, 71.

³⁶ Sari, 74.

emosional yang hadir sebagai reaksi dari insiden di sekitarnya. Tujuan manajemen stres untuk mengembangkan taraf hidup individu menjadi lebih baik. Sehingga individu menyongsong tantangan hidup dengan tangguh dan teguh. Manajemen stres mencakup teknik untuk membekali seseorang dengan kemampuan mengatasi stres secara efektif.³⁷

Gejolak stres dalam lingkungan organisasi sekolah apabila tidak segera diatasi akan mengakibatkan disfungsi seperti kinerja menurun dan berdampak pada pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik, maka individu harus paham mengenai faktor stres dan bagaimana menerapkan manajemen stres dengan baik, sehingga hal ini akan mampu mengakomodasi individu dalam mengendalikan perilaku, emosi, gaya hidup dan kiat untuk menyelesaikan permasalahan.³⁸

Dibutuhkan pendekatan manajemen yang positif dalam memmanage stres.³⁹ *Pertama* pendekatan individu, strategi individu terbukti efektif dalam mengelola stres dengan manajemen waktu, olah fisik, relaksasi, dan perluasan *link support* sosial. Indikatornya pekerjaan seharusnya selesai dalam satu hari, namun dapat terselesaikan dua atau tiga hari. Maka perlu diarahkan untuk mulai belajar mengatur waktu, dengan cara menyusun list agenda kegiatan yang akan dikerjakan, memberikan prioritas kegiatan berdasar kepentingan, mengagendakan rutinitas menurut prioritas, memahami siklus harian dan menjalankan urusan yang paling urgen dari pekerjaan. Di samping itu, menambah dukungan sosial dari keluarga, karib kerabat merupakan hal penting, bahkan dalam konsep Islam, silaturahmi menjadi obat penawar yang mujarab, apalagi ditambah dengan mendekatkan diri kepada Allah, mampu memperkuat daya spiritual serta menghilangkan stres tanpa efek samping negatif.

Kedua, pendekatan organisasi, beberapa faktor berpotensi menjadi sumber stres begitu banyak, terutama dari lingkungan organisasi dengan beratnya beban kerja. Salah satu cara yang dipertimbangkan manajemen adalah dengan perbaikan seleksi personal dan penempatan kerja, redesain kerja, pengambilan keputusan yang partisipatif, komunikasi organisasi dalam program organisasi. Individu akan bekerja lebih baik apabila sasaran yang dituju jelas, termasuk redesain pekerjaan yang mampu memberikan karyawan lebih banyak tanggung jawab dan peran, lebih banyak porsi otonomi kerja, dan *feedback* kerja sehingga mampu meminimalisir stres.

Pembaruan komunikasi organisasi bermanfaat untuk memangkas ketidakpastian ambiguitas serta konflik. Oleh sebab itu, manajemen perlu menggunakan komunikasi efektif untuk membentuk persepsi anggota organisasi. Cara yang paling dekat dengan kepentingan anggota adalah penegakan skema kesejahteraan. Suatu skema yang diakomodasi oleh organisasi yang memusatkan perhatian kepada seluruh kondisi mental maupun fisik karyawan.

Konsep yang dapat diterapkan pada manajemen stres diantaranya: 1) berfokus pada emosi; regulasi respon emosi terhadap stres dengan tujuan menghindari dan

³⁷ Dr V. Antony Joe Raja dan Vijayakumar V, "A Study on Stress Management and Coping Strategies Analyzing Process of It and Its Sector With the Special Sample of Different Age Group in Indian Based Working Employees in the Different Categories of It and Its Originations in India," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, 2017), <https://papers.ssrn.com/abstract=3735841>.

³⁸ Mada Sutapa, "Stres Dan Konflik Dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* JuMP No:01/Th III (26 Maret 2015), <http://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/4041>.

³⁹ Wahyudi, *Perilaku Organisasi*, 271.

menghilangkan perasaan tidak nyaman, 2) berfokus pada pemecahan masalah; identifikasi masalah, membuat alternatif penyelesaian masalah dan memulai menyelesaikan masalah.⁴⁰ Artinya manajemen stres yang efektif dapat diupayakan melalui berbagai hal dengan menuju pada penyelesaian menanggulangi stres. Manajemen stres dapat berdampak pada hal positif, termasuk menciptakan motivasi untuk lebih produktif.

Membangun Perilaku Afirmatif Positif

Perilaku positif diartikan sebagai petunjuk perilaku yang dilakukan individu secara positif terhadap reaksi yang dialami.⁴¹ Perilaku afirmatif positif ditunjukkan anggota organisasi dengan perilaku yang produktif dan dapat menopang tercapainya tujuan organisasi, dari tindakan disiplin, komitmen, bekerja keras, ulet, rela berkorban. Dalam konteks organisasi penerapan perilaku positif disebut juga sebagai *positive organizational behavior*. Perilaku organisasi positif merupakan intensitas sumber daya manusia yang beradaptasi positif yang dapat ditingkatkan dan diukur secara efektif untuk mengoptimalkan kinerja pada organisasi, dan memiliki karakteristik; a) *self efficacy*, keyakinan terhadap kemampuan diri dalam berupaya menjalankan tugas yang menantang, b) *optimisme*, membuat atribusi positif tentang kesuksesan masa kini juga masa depan, c) *hope*, orientasi harapan dalam mencari jalan dan orientasi pencapaian tujuan, d) *resilience*, ketika dihadapkan pada masalah mampu *survive* dan bangkit, bahkan melebihi ekspektasi mengapai kesuksesan.⁴²

Individu yang memiliki perilaku afirmatif positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, kapasitas positif yang dibangun akan berdampak pada pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja. Contoh indikasi membangun perilaku positif dalam organisasi; a) komitmen organisasi, refleksi perilaku loyalitas terhadap organisasi dan proses konstan dimana anggota organisasi memfokuskan keberhasilan organisasi yang berkesinambungan. Perilaku anggota organisasi yang tergiring oleh tujuan, kaidah dan haluan organisasinya diarahkan dengan penerimaan individu atas etik dan tujuan organisasi, memiliki harapan beraliansi dengan organisasi dan kesanggupan bekerja keras sehingga membuat individu bertahan dalam organisasi demi tergapainya tujuan dan keberlangsungan organisasi, b) disiplin kerja, disiplin kerja yang positif mencakup budaya seseorang untuk mampu beradaptasi dengan situasi, ditengarai dengan perilaku inisiatif serta kesediaan menaati peraturan. Menjadi peran dan tugas pemimpin untuk mengupayakan terciptanya disiplin. Disiplin kerja negatif: kepatuhan yang dimunculkan dengan adanya perasaan takut akan punishment, c) kepuasan kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan semangat dan dedikasi pekerja terhadap organisasi.⁴³

⁴⁰ Airani Lisa, "Manajemen Stres Yang Efektif Membuat Hidup Lebih Produktif," 28 Juli 2020, <https://rsjmenur.jatimprov.go.id/post/2020-07-28/manajemen-stres-yang-efektif-membuat-hidup-lebih-produktif>.

⁴¹ Ani Ramdhani, "4 Pengertian Sikap Positif Menurut Para Ahli," *Pinhome* (blog), 16 Januari 2022, <https://www.pinhome.id/blog/pengertian-sikap-positif-menurut-para-ahli-lengkap/>.

⁴² Shekar Purwanti dan Vivin Andhika Yuwono, *Organizational Behavior*, 10 ed. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=105&keywords=.

⁴³ Radhika Kapur, "Study of Organizational Behavior in Education," *University of Delhi University of Delhi Department of Adult, Continuing Education & Extension*, 17 Maret 2018, https://www.researchgate.net/publication/323829603_Study_of_Organizational_Behavior_in_Education.

Dalam membangun perilaku afirmatif yang positif diperlukan kesadaran diri dan suasana organisasi yang mendukung dalam menciptakan iklim yang positif sehingga berdampak pada baiknya *performance* organisasi. Cara meningkatkan perilaku positif pada dasarnya dengan meninjau kontrol perilaku, menghargai diri sendiri, serta meminimalisir stres yang dialami. Hal demikian dapat diterapkan melalui memahami bagaimana perilaku mempengaruhi kehidupan, memandang segala sesuatu dari sudut yang positif, menjadi proaktif, bersyukur, berkumpul dengan lingkungan yang positif.⁴⁴

Manajemen Stres Sebagai Upaya Membangun Perilaku Afirmatif Positif

Manajemen stres merupakan kapasitas dalam mendayagunakan *human capital* untuk mengelola persoalan yang terjadi untuk memodifikasi taraf hidup individu menjadi lebih meningkat. Dengan manajemen stres, anggota organisasi akan lebih sehat sehingga mampu mengatasi pekerjaan dengan manifestasi yang positif. Maksudnya, pengelolaan stres yang tepat mempunyai kaitan terhadap produktivitas di lingkungan kerja. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam manajemen stres dalam membangun perilaku afirmatif positif yakni meluaskan komunikasi, skema penilaian kinerja dan sistem kompensasi yang efektif, meningkatkan partisipasi, memperkaya varian tugas, meningkatkan skill, juga kepribadian.

Contoh dalam lingkup anggota organisasi sekolah yakni guru, cara mengatasi stres guru adalah dengan berpikir, berperilaku dan bertindak positif. Dengan membangun pemikiran positif, maka mampu mengurangi stres dan berdampak pada kinerja guru yang optimal. Hal demikian berdampak pada terpenuhinya tujuan pembelajaran dengan baik. Wardani mengatakan stres yang dialami guru dengan beragam faktor penyebab dapat diantisipasi dengan mengaplikasikan berpikir positif.⁴⁵ Phoolka dan Kaur menjelaskan kapabilitas mental tiap individu pastilah berbeda.⁴⁶ Oleh sebab itu stres yang dialami satu individu tidak ada korelasinya terhadap individu lain. Dengan demikian tiap individu memiliki ketahanan berbeda dalam menghadapi stres yang dialami. Begitu juga dengan guru, sosok guru harus memiliki ketahanan menghadapi segala tantangan dan permasalahan yang dihadapi.

Membangun perilaku afirmatif positif dalam organisasi sekolah kaitannya dengan manajemen stres dapat diantisipasi dengan menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif, memperkaya desain tugas dengan meningkatkan faktor pekerjaan; akuntabel, legalisasi, dan peluang untuk pengembangan karakteristik pekerjaan, memangkas konflik, merumuskan intruksi organisasional, alur dan pengembangan karir dan membekali konseling. Sebab daya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah diharuskan berangkat dari model pemikiran yang memperhitungkan sekolah sebagai sebuah sistem.⁴⁷

⁴⁴ Jennifer Clark, "3 Cara untuk Mengembangkan Sikap Positif dalam Hidup," wikiHow, 2004, <https://id.wikihow.com/Mengembangkan-Sikap-Positif-dalam-Hidup>.

⁴⁵ Naniek Sulistya Wardani, *Pengaruh Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Tematik Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas III SD* (Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Sebelas Maret, 2012), <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/2224>.

⁴⁶ U Supardi S., "Pengaruh Adversity Qoutient terhadap Prestasi Belajar Matematika," *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 3, no. 1 (10 Agustus 2015), <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i1.112>.

⁴⁷ Robby Arini dan Achmad Muhlis, "MANAJEMEN STRATEGIK MUTU REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA," *re-JIEM (Research Journal*

KESIMPULAN

Artikel ini menjelaskan manajemen stres berkenaan dengan bagaimana melakukan suatu tindakan dan sikap dengan melibatkan aktivitas berpikir, emosi, rencana atau pelaksanaan, dan cara penyelesaian masalah. Dengan meminimalisir dan kontrol *stressor*, meminimalisir efek yang dimunculkan stres, dan meningkatkan daya tahan interpersonal. Dengan tujuan memajukan kualitas hidup individu mengarah lebih baik, sehingga individu mampu menyongsong rintangan hidup dengan tangguh. Adapun manajemen stres dapat dijalankan dengan berbagai pendekatan baik secara personal maupun organisasi, sehingga berdampak pada perilaku positif individu dalam berorganisasi. Perilaku afirmatif positif dalam organisasi sekolah merupakan perilaku produktif yang ditunjukkan oleh individu dan dapat menunjang pencapaian tujuan dari tindakan disiplin, komitmen, bekerja keras, ulet, rela berkorban dalam organisasi sekolah. Sehingga individu yang memiliki perilaku positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, kapasitas positif yang dibangun akan berdampak pada pengaruh afirmatif positif dalam mengembangkan perilaku kerja organisasi. Perilaku positif individu dapat diukur melalui perilaku komitmen kerja, disiplin dan kepuasan kerja. Manajemen stres dalam membangun perilaku afirmatif positif menjadi sistem organisasi yang efektif dalam meningkatkan komunikasi yang efektif, menciptakan partisipatif antar anggota organisasi, memperluas tugas atau tanggung jawab, mengembangkan skill, kepribadian, juga pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Budilaksono. "Manajemen Stres-Perilaku Organisasi." *Universitas Terbuka*, 2022. <https://www.studocu.com/id/document/universitas-terbuka/perilaku-organisasi/manajemen-stres-perilaku-organisasi/40116989>.
- Alfian, Azyyati Ridha, Rosidah Zahrah, Putri Nilam Sari, dan Nizwardi Azkha. "Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020." *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 20, no. 4 (1 Agustus 2021): 275–82. <https://doi.org/10.14710/mkmi.20.4.275-282>.
- Al-Quran. *Terjemahan*. Bandung: Departemen Agama RI, 2015.
- Arini, Robby, dan Achmad Muhlis. "MANAJEMEN STRATEGIK MUTU REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA." *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 3, no. 1 (17 Juni 2020): 29–41. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v3i1.3485>.
- Aryani, Rita, Yudin Citriadin, dan Lalu Muhamad Ismail. "Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja Pada Lingkungan Pendidikan." *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan* 11, no. 2 (31 Desember 2020): 1–10. <https://doi.org/10.47625/fitrah.v11i2.279>.

of Islamic Education Management) 3, no. 1 (17 Juni 2020): 29–41, <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v3i1.3485>.

- Clark, Jennifer. "3 Cara untuk Mengembangkan Sikap Positif dalam Hidup." wikiHow, 2004. <https://id.wikihow.com/Mengembangkan-Sikap-Positif-dalam-Hidup>.
- Denim, S. *Menjadikan Penelitian Kualitatif: Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- E. Wallen, Fraenkel J.R. *How to Design and Evaluate Research in Education*. Singapore: Mc Graw Hill, 2007.
- Fathorrahman. "Manajemen Konflik Dan Stres Di Sekolah." *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 12, no. 2 (31 Desember 2021): 183–200. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.122>.
- Hariawan, Rudi, Ahmad Muslim, dan Rachel Novita Amanda. "Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Atas Kota Mataram." *Journal of Mandalika Literature E-ISSN: 2745-5963* 3, no. 1 (31 Agustus 2022): 183–89.
- Haris, Amin, dan Yusra Jamali. "Mengelola Stress Di Sekolah." *Tarbawy : Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (1 Juni 2017): 159–80. <https://doi.org/10.32923/tarbawy.v4i1.817>.
- Hernawati, Wati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Stres Guru Sma Negeri Sub Rayon 1 Kota Bekasi." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (1 Desember 2013). <https://doi.org/10.21009/jmp.v4i2.2085>.
- Hidayati, Lina Nur, dan Mugi Harsono. "Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi." *JURNAL ILMU MANAJEMEN* 18, no. 1 (2021): 20–30. <https://doi.org/10.21831/jim.v18i1.39339>.
- Joe Raja, Dr V. Antony, dan Vijayakumar V. "A Study on Stress Management and Coping Strategies Analyzing Process of It and Its Sector With the Special Sample of Different Age Group in Indian Based Working Employees in the Different Categories of It and Its Originations in India." SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, 2017. <https://papers.ssrn.com/abstract=3735841>.
- Kapur, Radhika. "Study of Organizational Behavior in Education." *University of Delhi University of Delhi- Department of Adult, Continuing Education & Extension*, 17 Maret 2018. https://www.researchgate.net/publication/323829603_Study_of_Organizational_Behavior_in_Education.
- Kaur, Harpreet. "Strategies for Coping with Academic Stress, Stress Management." *International Journal of Research and Review* 6, no. 10 (2019): 185–88.

- Lisa, Airani. "Manajemen Stres Yang Efektif Membuat Hidup Lebih Produktif," 28 Juli 2020. <https://rsjmenur.jatimprov.go.id/post/2020-07-28/manajemen-stres-yang-efektif-membuat-hidup-lebih-produktif>.
- Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Muhammad Perkasa, Al-Hafiz. "Survei: Tingkat Stres Karyawan di Indonesia Terendah Se-Asia." www.marketeers.com, 26 November 2021. <https://www.marketeers.com/survei-tingkat-stres-karyawan-di-indonesia-terendah-se-asia/>.
- Muslim, Moh. "Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan Menjadi Sukses." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 18, no. 2 (8 November 2015): 148–59. <https://doi.org/10.55886/esensi.v18i2.93>.
- Priyoto. *Teori Sikap dan Perilaku Dalam Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2014. http://opacperpus.jogjakota.go.id/index.php/home/detail_koleksi?kd_buku=028493&id=1&kd_jns_buku=SR.
- Purwanti, Shekar, dan Vivin Andhika Yuwono. *Organizational Behavior*. 10 ed. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006. https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=105&keywords=.
- Qolby, Zahira Aini. "Konflik Dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 Dan Penyelesaiannya." *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 6, no. 2 (2021): 82–90. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v0i0.12220>.
- Ramdhani, Ani. "4 Pengertian Sikap Positif Menurut Para Ahli." *Pinhome* (blog), 16 Januari 2022. <https://www.pinhome.id/blog/pengertian-sikap-positif-menurut-para-ahli-lengkap/>.
- Redaksi Manfaat. "Organisasi Sekolah: Manfaat, Konsep, & Pengertian." Manfaat.co.id, 30 Maret 2015. <https://manfaat.co.id/organisasi-sekolah-manfaat-konsep-pengertian>.
- Rivai Zainal, Veithzal, Hadad Muliaman Darmansyah, dan Ramly Mansyur. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- Sari, Anggri Puspita. "Strategi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individual, Organisasional Dan Dukungan Sosial." *Management Insight* 9, no. 1 (2014): 68–75.
- Soleh, Badrus., Kacung Wahyudi, Shofiatul Karofis, Waqiatul Masrurah. "Change Management Of Tahfidz Khairunnas Sreseh Sampang Islamic Boarding School As A Strategic Effort To Develop Institutional Quality." *Re-JIEM: Research*

Journal of Islamic Education Management 7, no. 1 (2024).
<https://doi.org/10.19105/re-jiem.v7i1.14314>.

Supardi, U, S.,. “Pengaruh Adversity Qoutient terhadap Prestasi Belajar Matematika.”
Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA 3, no. 1 (10 Agustus 2015).
<https://doi.org/10.30998/formatif.v3i1.112>.

Sutapa, Mada. “Stres Dan Konflik Dalam Organisasi.” *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY JuMP No:01/Th III (26 Maret 2015)*.
<http://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/4041>.

Syafaatu, Hidayati, dan Suryadi. “Manajemen Stres Guru.” *Jurnal Improvement* Vol. 7, no. 1 (2020). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Wardani, Naniek Sulistya. *Pengaruh Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Tematik Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas III SD*. Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Sebelas Maret, 2012.
<https://repository.uksw.edu/handle/123456789/2224>.

Wayan Gede, Supartha, dan Sintaasih Desak Ketut. *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: Setia Bakti, 2017.

Winda Dwi, Gusti. “Pengaruh Stres dalam Kerja Terhadap Produktivitas Organisasi.” Universitas Negeri Padang: Makalah disajikan dalam Perilaku Organisasi, 2013.

Yunus, dan Nawawi Wahyudi. *Perilaku Organisasi*. Majalengka: Universitas Majalengka, 2013.