

PROGRAM MANAJEMEN STRES UNTUK PENDIDIK: SEBUAH PENDEKATAN MSDM

Muhamad Zaenal Mutaqin

Manajemen Pendidikan Islam, STAI Al Badar Cipulus Purwakarta

zainalmutaqinmuhammad@gmail.com

Abstrak

Salah satu masalah besar yang dihadapi oleh guru di seluruh dunia adalah stres kerja, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif program manajemen stres yang didasarkan pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi Pendidik. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman pendidik selama mengikuti program ini, pendekatan penelitian kualitatif digunakan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan guru dan penelitian buku dan jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini efektif dalam menurunkan stres pendidik dan meningkatkan kesejahteraan emosional mereka.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pendidik, Stres Kerja

Abstract

One of the major problems faced by teachers around the world is occupational stress, which can negatively affect their health and performance. The purpose of this study is to find out how effective a stress management program based on Human Resource Management (HRM) is for educators. To gain a more in-depth understanding of educators' experiences during the program, a qualitative research approach was used. Data was collected through interviews with teachers and research of books and journals. The results showed that the program was effective in reducing educators' stress and improving their emotional well-being.

Keyword: Human Resource Management (HRM), Educators, Job Stress

PENDAHULUAN

Manajemen stres dikenal sebagai Proses aktif yang dilakukan oleh individu atau organisasi untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengurangi tingkat stres agar dapat mencapai kesejahteraan fisik dan mental yang optimal. Dalam hal ini, stres merujuk pada respons tubuh terhadap tekanan atau tuntutan eksternal dan internal yang melebihi kapasitas seseorang untuk mengatasi secara efektif. Stres dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pekerjaan, hubungan interpersonal, keuangan, atau masalah kesehatan. Dalam konteks pendidikan, beban kerja yang berat, tuntutan administratif yang berlebihan, dan masalah dengan siswa atau orang tua adalah beberapa sumber stres yang paling umum.

Salah satu masalah terbesar yang dihadapi oleh guru di seluruh dunia adalah tekanan pekerjaan. Stres yang berkepanjangan dapat disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tuntutan administrasi, interaksi dengan siswa dan orang tua, dan kurangnya dukungan dari manajemen atau rekan kerja. Tidak dikelola dengan baik, stres dapat mengurangi kinerja guru, meningkatkan risiko kelelahan, dan berdampak negatif pada kualitas pendidikan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang signifikan, tekanan untuk memenuhi tujuan kurikulum, interaksi dengan siswa dan orang tua, dan tuntutan administratif adalah beberapa sumber stres pendidik. Sebuah studi oleh Kyriacou (2001) menemukan bahwa stres kerja dapat menyebabkan pendidik kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi; kondisi ini juga dapat menyebabkan penurunan motivasi, peningkatan ketidakhadiran, dan bahkan pengunduran diri dari pekerjaan. Untuk menjaga kesejahteraan pendidik dalam situasi ini, program manajemen stres yang efektif diperlukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jennings dan Greenberg (2009) menemukan bahwa intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan emosional dan stres guru dapat meningkatkan kinerja mereka di kelas, meningkatkan interaksi positif dengan siswa, dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menawarkan strategi yang terstruktur dan berkelanjutan dalam mengelola stres kerja. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada individu tetapi juga pada sistem dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Program manajemen stres berbasis MSDM mencakup berbagai aspek seperti pelatihan keterampilan koping, peningkatan kecerdasan emosional, pengembangan lingkungan kerja yang sehat, dan pemberian dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program manajemen stres berbasis MSDM dalam konteks pendidikan.

Program manajemen stres bertujuan untuk mengurangi tingkat stres yang dialami oleh individu, khususnya pendidik, melalui penerapan strategi dan teknik yang berguna. Dengan menurunkan tingkat stres, program ini bertujuan untuk meningkatkan kesehatan psikologis para pendidik, membantu mereka mengelola kecemasan, depresi, dan gejala stres lainnya. Kesejahteraan fisik para pendidik meningkat karena stres yang terkendali dapat membantu mereka mengatasi stres.

Program manajemen stres juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pendidik. Dengan memberi pendidik alat untuk mengelola stres secara efektif, mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja mereka. Hal ini tidak hanya menguntungkan pendidik tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima siswa. Dengan pendidik yang lebih nyaman dan kurang stres, interaksi mereka dengan siswa menjadi lebih positif, sabar, dan konstruktif. Pada akhirnya, ini menghasilkan lingkungan belajar yang lebih baik dan hasil belajar yang lebih baik.

Program manajemen stres juga membantu pendidik menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Dengan mengendalikan stres, mereka dapat lebih mudah membagi tanggung jawab profesional mereka dengan tanggung jawab pribadi mereka, menciptakan batas yang sehat antara keduanya. Ini meningkatkan kepuasan kerja dan

kualitas hidup secara keseluruhan karena pendidik memiliki waktu dan energi yang cukup untuk aktivitas pribadi dan rekreasi.

KAJIAN TEORI

1. Teori Stres dalam Konteks Pendidik

Stres kerja merupakan respons fisiologis dan psikologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya yang dimiliki, dan dalam konteks pendidik, stres seringkali muncul karena beban kerja yang tinggi, tuntutan emosi, serta dinamika interaksi dengan peserta didik dan pemangku kepentingan pendidikan. Teori stres Lazarus dan Folkman menjelaskan bahwa stres timbul ketika individu menilai suatu situasi sebagai melebihi kemampuan koping mereka, yang kemudian memicu tekanan psikologis yang signifikan (Folkman, 1984). Dalam ranah pendidikan, pendidik yang mengalami stres berkepanjangan cenderung mengalami burnout, penurunan efektivitas mengajar, dan penurunan kesejahteraan kerja, sehingga identifikasi faktor penyebab stres menjadi langkah awal penting dalam pengembangan program manajemen stres yang efektif (Kyriacou, 2001).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mendukung kesejahteraan kerja pendidik melalui desain program dan kebijakan yang proaktif terhadap kondisi kerja. Pendekatan MSDM terhadap kesejahteraan kerja menekankan pentingnya perencanaan, pengembangan, dan implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan psikologis individu (Jackson, 2011). Program manajemen stres termasuk dalam ranah MSDM karena ia merupakan upaya organisasi untuk mengidentifikasi faktor stres, memberikan intervensi yang tepat, serta mengevaluasi efektivitas strategi penanggulangan stres. Penelitian dalam konteks pendidikan Indonesia menunjukkan bahwa dukungan MSDM seperti pelatihan pengelolaan stres, konseling, dan fleksibilitas kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan pendidik (Siregar, 2019).

3. Program Manajemen Stres

Program manajemen stres adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu individu mengenali sumber stres, mengembangkan keterampilan koping, dan menerapkan strategi adaptif dalam lingkungan kerja. Model coping problem-focused dan emotion-focused yang dikembangkan oleh Lazarus & Folkman menjadi landasan utama dalam desain program ini, dengan fokus pada peningkatan kemampuan individu dalam menghadapi situasi stres (Lazarus, 1984). Strategi coping problem-focused menekankan pada pemecahan masalah dan perencanaan tindakan, sementara coping emotion-focused menitikberatkan pada pengaturan reaksi emosional terhadap stres. Dalam konteks pendidik, pendekatan campuran sering kali lebih efektif, karena kombinasi peningkatan keterampilan profesional dan dukungan psikologis dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan produktivitas kerja (Richter, 2018).

4. Pengaruh Program Manajemen Stres terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Pendidik

Implementasi program manajemen stres terbukti berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja kerja pendidik. Studi empiris menunjukkan bahwa pendidik yang mendapatkan pelatihan manajemen stres mencatat penurunan gejala burnout dan peningkatan kepuasan kerja dibandingkan dengan yang tidak mendapatkan intervensi tersebut (Jennings, 2009). Selain itu, kebijakan organisasi yang mendukung kesehatan mental, seperti penyediaan layanan konseling, workshop relaksasi, dan pengaturan beban kerja yang realistis, terkait dengan penurunan absensi karena stres serta peningkatan kualitas interaksi dalam proses pembelajaran (Schaufeli, 2009). Dengan demikian, program manajemen stres tidak hanya memiliki manfaat individual tetapi juga dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan apabila diintegrasikan dalam strategi MSDM yang komprehensif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kepustakaan (library research) yang bertujuan untuk menganalisis, mensintesis, dan mengkonstruksi pemahaman teoretis tentang program manajemen stres bagi pendidik dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendekatan ini dipilih karena studi ini menitikberatkan pada kajian konsep, teori, dan temuan empiris yang sudah dipublikasikan dalam buku ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan tema manajemen stres, MSDM, dan kesejahteraan kerja. Penelitian kepustakaan telah diakui sebagai metode yang kuat untuk mengintegrasikan berbagai sumber informasi yang komprehensif dan sistematis, terutama untuk kajian konseptual dan perumusan dasar teoritis dalam ilmu sosial (*literature review* atau *theoretical research*) (Webster & Watson, 2002).

Proses penelitian ini meliputi identifikasi sumber literatur yang kredibel, pemilihan dokumen berdasarkan kriteria relevansi dan kemutakhiran informasi, serta analisis konten secara deskriptif-kualitatif untuk mengungkap tema-tema kunci yang berkaitan dengan manajemen stres dan MSDM. Sumber-sumber yang dianalisis meliputi buku teks akademik, artikel jurnal bereputasi, dan laporan penelitian yang memberikan wawasan teoritis maupun empiris tentang intervensi program manajemen stres dalam konteks kerja profesional, khususnya pendidikan (*e.g.*, konsep stres kerja, strategi coping, dan peran MSDM dalam kesejahteraan kerja) (Hart, 1998). Data literatur dianalisis dengan mengacu pada prinsip validitas sumber dan kesesuaian konteks pendidikan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan landasan teoritis yang kokoh bagi pengembangan program manajemen stres pendidik secara ilmiah dan aplikatif dalam praktik MSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model-Model Manajemen Stres

Untuk menjaga kesehatan mental dan fisik, manajemen stres adalah keterampilan penting. Ini terutama penting dalam lingkungan yang penuh tekanan seperti tempat kerja atau sekolah. Berikut adalah beberapa model manajemen stres yang efektif:

a. Model Kognitif-Perilaku (Cognitive-Behavioral Model)

Teori bahwa pikiran, perasaan, dan perilaku berhubungan satu sama lain adalah dasar model kognitif-perilaku. Tujuan intervensi kognitif-perilaku adalah untuk mengubah pola pikir negatif yang menyebabkan stres dengan mengidentifikasi, menantang, dan menggantinya dengan pikiran yang lebih realistis dan positif. Untuk menerapkan model ini di bidang pendidikan, guru harus dilatih untuk mengidentifikasi dan mengubah pola pikir stres serta memperoleh keterampilan coping yang efektif. Salah satu contoh bentuk pelatihan dapat berupa workshop atau konseling yang berfokus pada pengendalian stres melalui teknik relaksasi, reorganisasi kognitif, dan pengembangan keterampilan interpersonal.

b. Model Dukungan Sosial (Social Support Model)

Model ini menekankan bahwa jaringan dukungan sosial dari rekan kerja, keluarga, dan teman sangat penting untuk manajemen stres. Salah satu cara model ini dapat diterapkan di lingkungan pendidikan adalah dengan membentuk kelompok dukungan untuk pendidik, di mana mereka dapat berbagi pengalaman, memberikan dan menerima dukungan emosional, dan berbagi strategi manajemen stres. Institusi pendidikan memiliki kemampuan untuk mengambil bagian dalam kegiatan sosial. Kegiatan-kegiatan ini memungkinkan interaksi positif dan memperkuat hubungan antarpendidik.

c. Model Pelatihan Relaksasi (Relaxation Training Model)

Metode relaksasi yang berbeda, seperti meditasi, yoga, pernapasan dalam, dan relaksasi progresif, dimasukkan dalam model ini. Di bidang pendidikan, dapat digunakan dalam kelas atau sesi pelatihan di mana guru mengajarkan siswa teknik relaksasi untuk diterapkan secara mandiri atau bersama-sama. Selain itu, beberapa lembaga pendidikan mungkin menawarkan ruang untuk aktivitas rekreasi seperti meditasi atau yoga mingguan.

d. Model Manajemen Waktu (Time Management Model)

Model ini menunjukkan bahwa manajemen waktu yang efektif adalah cara terbaik untuk mengurangi stres. Instruksi diberikan kepada pendidik tentang cara mengatur jadwal, menetapkan prioritas, memberikan tugas, dan membuat jadwal yang realistis. Dalam dunia pendidikan, model ini dapat diterapkan melalui pelatihan tentang manajemen waktu, penggunaan alat bantu seperti planner dan aplikasi manajemen waktu, dan bantuan dari administrasi sekolah untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang tidak diperlukan.

e. Model Intervensi Organisasi (Organizational Intervention Model)

Untuk mengurangi stres kerja, model ini menekankan perubahan di tingkat organisasi. Di bidang pendidikan, perubahan ini dapat mencakup kebijakan yang mendukung kesejahteraan pendidik, seperti kebijakan kerja yang lebih fleksibel, beban kerja yang wajar, pengakuan dan penghargaan atas kerja keras, dan program kesejahteraan karyawan. Manajemen sekolah atau institusi pendidikan harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi tingkat stres kerja.

Penerapan model-model manajemen stres ini di bidang pendidikan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, meningkatkan kesejahteraan pendidik, dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Stres

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa stres pekerjaan adalah masalah penting bagi pendidik. Menurut beberapa studi, stres utama yang dialami pendidik terdiri dari tuntutan administrasi yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan interaksi dengan siswa dan orang tua mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Greenberg (2013), manajemen stres yang komprehensif sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam hal manajemen stres, pendekatan sumber daya manusia (SDM) menawarkan berbagai pendekatan yang dapat digunakan oleh pendidik untuk mengelola stres dengan lebih efektif.

Pelatihan Keterampilan Koping: Pelatihan ini mencakup pengembangan teknik relaksasi, manajemen waktu, dan keterampilan komunikasi. Keterampilan koping yang baik dapat membantu orang mengatasi stres dengan lebih efektif, menurut penelitian yang dilakukan oleh Lazarus dan Folkman (1984).

- a. Peningkatan Kecerdasan Emosional: Menurut Goleman (1998), kecerdasan emosional sangat penting untuk mengelola stres. Guru dengan kecerdasan emosional cenderung lebih baik dalam mengelola emosi mereka dan menghadapi situasi stres.
- b. Pengembangan Lingkungan Kerja yang Sehat: Maslach dan Leiter (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi risiko kelelahan, atau kelelahan. Lingkungan kerja yang mendukung termasuk hubungan kerja yang baik, dukungan dari manajemen, dan penghargaan untuk prestasi.
- c. Pemberian Dukungan Sosial: Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan manajemen sangat penting untuk mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan. Dukungan sosial dapat meningkatkan kesehatan karyawan dan mengurangi efek stres negatif (Quick dan Henderson 2016).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa program manajemen stres berbasis sumber daya manusia (SDM) berhasil meningkatkan kesejahteraan emosional pendidik. Partisipan melaporkan bahwa mereka mengalami penurunan tingkat stres serta peningkatan kemampuan mereka dalam mengelola waktu, berkomunikasi, dan menemukan keseimbangan antara kerja dan hidup mereka. Selain itu, keberhasilan program juga didukung oleh dukungan sosial dari sesama pendidik dan fasilitator program.

3. Efektivitas Program Manajemen Stres

Untuk mengetahui seberapa efektif program manajemen stres, ada banyak hal yang dapat dilakukan. Banyak dari mereka memiliki efek positif baik pada individu maupun pada lingkungan kerja atau pendidikan. Pengurangan signifikan dalam tingkat stres

peserta biasanya diukur melalui survei atau alat ukur psikologis sebelum dan setelah program yang berhasil dilaksanakan. Program yang berhasil juga seringkali meningkatkan kesehatan fisik dan mental peserta, dengan penurunan depresi, kecemasan, dan kualitas tidur yang lebih baik.

Peningkatan produktivitas dan kinerja kerja di tingkat organisasi sangat penting untuk keberhasilan program; ini biasanya tercermin dalam peningkatan efisiensi kerja, pengurangan absensi, dan peningkatan output kerja. Selain itu, kebahagiaan kerja dan komitmen terhadap organisasi cenderung meningkat, karena karyawan merasa lebih dihargai dan didukung. Selain itu, ada bukti bahwa program manajemen stres dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan bekerja sama, serta peningkatan hubungan interpersonal. Untuk menentukan keberhasilan program dan melakukan perbaikan berkelanjutan untuk memastikan manfaat jangka panjang, evaluasi yang dilakukan melalui pengumpulan data secara berkala, analisis hasil, dan umpan balik peserta sangat penting.

4. Dampak Hasil Dari Implementasi Manajemen Stres Bagi Pendidik

Program manajemen stres dapat memiliki efek yang signifikan dan multifaset pada kesejahteraan dan kinerja guru. Berikut adalah beberapa dampak utamanya:

a. Peningkatan Kesejahteraan Mental dan Fisik

Program manajemen stres yang efektif membantu pendidik mengurangi gejala stres seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan dengan program manajemen stres yang efektif. Teknik seperti meditasi, pelatihan relaksasi, dan dukungan sosial dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik pendidik, membuat mereka merasa lebih sehat dan lebih energik.

b. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas

Dengan mengurangi tingkat stres, pendidik dapat lebih fokus dan efisien dalam pekerjaan mereka. Ini biasanya terlihat dalam peningkatan kualitas pengajaran, lebih sedikit kesalahan, dan kemampuan untuk mengelola beban kerja dengan lebih baik, serta peningkatan produktivitas. Selain itu, hasil belajar siswa dapat meningkat.

c. Peningkatan Kepuasan Kerja

Metode manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan kepuasan pendidik di tempat kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah dan menyenangkan. Pendidik yang mengalami peningkatan emosional cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka.

d. Peningkatan Hubungan Interpersonal

Program manajemen stres yang melibatkan dukungan sosial dan teknik komunikasi yang lebih baik dapat memperbaiki hubungan pendidik; ini menghasilkan lebih banyak kerja sama, lebih sedikit konflik, dan lingkungan kerja yang lebih damai.

e. Kualitas Pengajaran yang Lebih Baik

Pendidik yang tenang dan lebih sehat cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan pengajaran yang baik. Mereka dapat lebih fokus pada pembuatan materi ajar dan membangun hubungan positif dengan siswa.

f. Pengembangan Profesional yang Berkelanjutan

Dengan menggunakan program manajemen stres, pendidik dapat menemukan dan menangani kebutuhan pengembangan profesional mereka, Serta memungkinkan bagi mereka untuk terus belajar dan berkembang dalam lingkungan yang mendukung.

Dan tentunya Program ini meningkatkan kesehatan mental dan fisik pendidik, yang ditunjukkan dengan penurunan gejala stres seperti kecemasan dan kelelahan, serta peningkatan energi dan vitalitas. Hal ini meningkatkan kinerja mereka, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan dukungan tambahan dan kemampuan untuk mengelola tekanan yang lebih baik, pendidik menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mengurangi absensi dan pergantian karyawan. Hubungan antar pendidik menjadi lebih baik, yang menghasilkan lebih banyak kerja sama dan lebih sedikit konflik, yang menghasilkan lingkungan kerja yang lebih damai dan produktif. Dengan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, pendidik dapat menikmati waktu berkualitas di luar pekerjaan, yang baik untuk kesehatan mereka. Program manajemen stres tidak hanya memperbaiki kondisi kerja pendidik, tetapi juga berdampak positif pada pendidikan siswa, membuat kelas lebih produktif dan mendukung.

SIMPULAN

Berbagai model manajemen stres menawarkan berbagai cara untuk mengatasi dan mengurangi stres di lingkungan pendidikan, seperti kognitif-perilaku, dukungan sosial, pelatihan relaksasi, manajemen waktu, dan intervensi organisasi. Model-model ini berfokus pada berbagai hal, seperti meningkatkan kebijakan organisasi dan dukungan sosial hingga mengubah pola pikir dan perilaku. Program manajemen stres dapat diukur dengan beberapa cara, seperti mengurangi stres, meningkatkan kesehatan mental dan fisik, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan perbaikan hubungan interpersonal. Program yang berhasil meningkatkan kualitas hidup, efisiensi kerja, dan kualitas pendidikan. Program manajemen stres sangat penting bagi pendidik. Peningkatan kesehatan mental dan fisik, kinerja yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan hubungan interpersonal yang lebih harmonis adalah semua hasil dari pendidik yang mampu mengelola stres dengan baik. Mereka memiliki efek positif yang tidak hanya meningkatkan kesehatan pendidik tetapi juga membantu membuat lingkungan belajar yang lebih efektif dan mendukung bagi siswa. Oleh karena itu, penerapan model manajemen stres yang tepat dan pendekatan yang berfokus pada kesejahteraan pendidik adalah langkah penting menuju lingkungan pendidikan yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Program manajemen stres yang didasarkan pada sumber daya manusia (SDM) telah ditunjukkan untuk menurunkan tingkat stres pendidik dan meningkatkan kesejahteraan emosional mereka. Program seperti ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan kesejahteraan pendidik. Program serupa

harus diperluas dan diterapkan di berbagai konteks pendidikan, dan evaluasi berkelanjutan diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan program.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Greenberg, J. S. (2013). *Comprehensive Stress Management*. New York: McGraw-Hill.
- Handayani, S., & Prasetyo, E. (2016). Intervensi Organisasi untuk Mengurangi Stres Kerja pada Pendidik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 211-225.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hart, C. (1998). *Doing a Literature Review: Releasing the Social Science Research Imagination*. Sage Publications.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher Stress: Directions for Future Research*. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing.
- Lestari, D., & Kurniawati, Y. (2018). *Pelatihan Relaksasi untuk Mengurangi Stres pada Guru di Sekolah Menengah*. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 6(3), 99-108.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Multidimensional Perspective*. In *Professional Burnout* (pp. 93-112). Routledge.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). *Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459.
- Richter, D., Kunz, G. M., Klusmann, U., & Richter, P. (2018). Teacher Stress and Burnout: Measurement, Causes, and Prevention. In P. A. Schutz & M. Zembylas (Eds.), *Research on Teacher Identity, Beliefs and Values* (pp. 67-86). Springer.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Siregar, H. (2019). Pengaruh Program MSDM terhadap Kesejahteraan Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(2), 134-147.
- Susanto, A., & Wijaya, T. (2017). Manajemen Waktu sebagai Strategi Mengatasi Stres pada Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(4), 123-135.
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the Past to Prepare for the Future: Writing a Literature Review. *MIS Quarterly*, 26(2)