

Info Artikel:

Diterima: 15/08/2015

Direvisi:27/09/2015

Dipublikasikan: 30/10/2015

KONSEP STRES KERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

Rober Sandra¹, & Ifdil²¹ Universitas Negeri Padang² Universitas Negeri Padang

Abstrac

Guru BK merupakan seorang pendidik yang ditugaskan untuk memandirikan siswa, mengembangkan potensi diri siswa, dan membantu siswa dalam mengentaskan masalah-masalah yang dialaminya baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan luar sekolah. Seorang guru BK diwajibkan membimbing 150 orang siswa, tetapi kenyataan di lapangan masih banyak guru BK yang membimbing siswa lebih dari beban kerjanya. Hal ini berdampak kepada kondisi guru BK yang rentan mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya. Dari data awal yang diketahui bahwa guru BK masih mengalami stres dalam bekerja, kondisi ini disebabkan oleh tingginya beban kerja, belum optimalnya pelayanan BK di sekolah, kejenuhan kerja yang dirasakan oleh guru BK, dan kemampuan coping stres guru BK yang belum optimal. Naska ini mencoba untuk memaparkan konsep stres kerja dan aspek yang terkait dengan stres kerja yang dialami oleh guru BK secara umum.

Keyword: *Stres Kerja, Guru BK*

Copyright © 2015 IICET - All Rights Reserved

Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET)

PENDAHULUAN

Stres merupakan kondisi psikofisik yang ada dalam diri setiap orang (Yusuf, 2004). Senada dengan itu, Mumpuni & Wulandari (2010) mengatakan “Stres adalah kondisi setiap individu yang mengalami ketidakseimbangan yang merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti”. Lebih lanjut, Smith (2002) mengungkapkan “Stres disebabkan oleh hal apapun yang membuat individu tegang, marah, frustrasi, atau tidak bahagia”. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres adalah kondisi seseorang individu yang mengalami ketidakseimbangan karena ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan kenyataan dan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Taufik, T., & Ifdil, I. (2013) tuntutan yang tinggi seringkali menjadi pemicu munculnya stres pada seorang atau individu, khususnya pada mereka yang tidak memiliki kesiapan dan kedisiplinan.

Stres dapat mengganggu kesehatan, kesejahteraan, kehidupan social, dan pekerjaan (Wilkinson, 2002). Sebagaimana yang diungkapkan Caplan El Al (dalam Wijono, 2011) stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Stres yang mengganggu pekerjaan dapat disebut dengan stres kerja. Senada dengan itu, Anoraga (2009) menjelaskan stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah sebagian dari kepuasan dalam hidup stres kerja dapat dialami oleh karyawan perusahaan dan pegawai pemerintahan termasuk juga guru BK.

Studi pendahuluan di beberapa sekolah terungkap bahwa beberapa orang guru BK merasa beban kerjanya masih tinggi. Munandar (2001) beban kerja merupakan salah satu sumber stres dalam berkerja, dimana tuntutan tugas ini di sesuaikan dengan beban kerja yang sedang dihadapi oleh individu tersebut.

Beban kerja guru BK menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Indonesia Nomor 111 tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling Pasal 10 Ayat 2 menjelaskan bahwa, guru BK dalam membimbing atau mengampu 150 orang siswa serta melakukan kewajiban lainnya sebagai guru BK harus mampu melakukan tugas dan pekerjaannya secara optimal dan memiliki wawasan.

Dengan tingginya beban kerja guru BK hal ini berdampak terhadap psikologis, fisiologis dan perilaku guru BK yang rentan mengalami stres dalam berkerja.

STRES KERJA

Beer & Newman (dalam Wijono, 2011) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Selanjutnya, Rivai & Mulyadi (2012) mendefinisikan Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Lebih lanjut, Khan & Quin (dalam Wijono, 2011) stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, Keenan & Newton (dalam Wijono, 2011) juga berpendapat bahwa stres kerja adalah perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan. Serta perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan pada suatu kondisi kerja karena tuntutan kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat yang berakibat khusus pada fisik, psikis, dan perilaku, sehingga berdampak terhadap pekerjaan yang menimbulkan stres kerja pada individu tersebut.

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA

Hurrel (dalam Munadar, 2001) faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan kedalam lima kata gori sebagai berikut.

a. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja yakni sebagai berikut.

1) Tuntunan fisik

Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*), yang meliputi: a) bising dapat menimbulkan gangguan sementara pada pendengaran, hal ini dapat mengakibatkan sumber stres yang dapat menyebabkan stres kerja, b) vibrasi merupakan sumber stres yang kuat, dan c) *hygiene* lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan salah satu faktor yang tinggi pembangkit stres.

2) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan salah satu sumber dalam stres kerja, dimana tuntutan tugas ini disesuaikan dengan beban kerja yang sedang dihadapi oleh individu tersebut. Sehingga individu bisa menerima tuntutan tugas yang positif, dimana ia tidak akan mengalami stres kerja yang lebih tinggi lagi, dan apabila individu tersebut mempunyai tuntutan tugas yang lebih tinggi yang tidak sesuai dengan beban kerjanya, maka hal ini dapat memicu stres kerja pada individu itu sendiri.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Menurut Rivai & Arifin (2013) setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap individu mempunyai tugas yang harus dilakukannya sesuai dengan aturan-aturan yang telah ada dan sesuai dengan yang diharapkan dan kurang berfungsinya peran dengan baik, maka hal ini dapat menimbulkan stres, yaitu meliputi konflik peran dan keterbatasan peran.

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Stres juga dapat timbul karena tenaga kerja harus bekerjasama dengan tenaga kerja lain, dimana hal ini dapat membuat beberapa tenaga kerja mengalami stres kerja karena banyaknya terjadi perselisihan antara individu yang satu dengan yang lainnya, sehingga dalam berkerja akan terjadi konflik antara karyawan dengan karyawan. Hal ini dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

e. Struktur dalam Iklim Organisasi

Menurut Rivai & Arifin (2013), Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta dalam *support* sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Jadi dapat dikatakan bahwa struktur organisasi sangat berpotensi menimbulkan stres kerja pada individu tersebut.

f. Tuntutan dari Luar Pekerjaan

Menurut Rivai & Arifin (2013) kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dengan demikian memberi tekanan pada individu. Tekanan ini diberikan dalam pekerjaan sehingga dalam bekerja tersebut menimbulkan stres yang positif.

g. Ciri-ciri Individu

Faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.

1) Kepribadian

Locus of control mengacu pada derajat kendali yang diamati terhadap situasi tertentu yang diberikan. Reaksi terhadap pembangkit stres berbeda pada yang berorientasi internal dengan eksternal. Pada para internal ada kecenderungan untuk mencari informasi dan memecahkan masalah yang sedang dihadapi saat berkerja, sedangkan para eksternal lebih bereaksi dengan tidak berdayaan dan menimbulkan stres pada dirinya.

2) Kecakapan

Menurut Munandar (2001) kecakapan merupakan variabel yang ikut menentukan stress atau tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi.

3) Nilai dan kebutuhan

Para tenaga kerja diharapkan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlakudan ditetapkan dalam organisasi.

JENIS-JENIS STRES KERJA

Quinck & Quick (dalam Rivai & Arifin, 2013) mengkatagorikan stres kerja dalam dua jenis, yakni sebagai berikut.

- a. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).
- b. *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak membangun, tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

Sejalan dengan itu, Wijono (2011:120) mengatakan bahwa stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah stres kerja yang positif (*eustres*), sebaliknya stres yang dapat mengakibatkan kehancurannya produktivitas kerja karyawan dapat disebut stres yang negatif (*distres*). Senada dengan itu, Selye (dalam Munandar, 2001) membedakan antara *distres*, yang destruktif, dan *eustres* yang merupakan kekuatan yang positif. Stres yang meningkatkan sampai ujung kerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik, yang menyenangkan dan disebut *Eustres*.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis stres kerja yaitu, *eustres* yang berarti stres kerja yang positif sedangkan *distress* yang berarti stres kerja yang negatif, *eustres* dapat meningkatkan motivasi dan produktifitas pada individu, tetapi *distress* dapat mengurangi semangat kerja individu tersebut.

SUMBER STRES KERJA

Stres kerja yang dihadapi oleh guru BK tentu saja tidak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stres kerja tersebut. Wijono (2011) menyatakan bahwa ada berbagai sumber stres terjadi lingkungan pekerjaan diantaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan diluar pekerjaan itu sendiri.

a. Faktor-faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan sangat berpengaruh terhadap sumber stres kerja yang sedang dirasakan oleh individu, dimana semakin banyak tugas yang harus diselesaikan oleh individu, maka semakin besar pula sumber stres yang dirasakannya. Soewondo (dalam Wijono, 2011) mengemukakan bahwa "Sumber stres adalah tempat kerja, isi pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, dan hubungan interpersonal dalam pekerjaan".

Sejalan dengan itu, Tosi (dalam Wijono, 2011) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang menjadi sumber stres kerja dalam organisasi, yaitu: 1) faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, 2) stres peran, 3) peluang partisipasi, 4) tanggung jawab, dan 5) faktor-faktor organisasi

b. Faktor-Faktor di Luar Pekerjaan

Tosi (dalam Wijono, 2011) mengemukakan ada beberapa faktor diluar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres, terutama yang berhubungan dengan lingkungan di luar pekerjaan, yaitu: 1) perubahan-perubahan struktur kehidupan, 2) dukungan sosial, 3) kurangnya dukungan sosial akan membuat individu akan, 4) kepribadian tipe A dan B, 5) *locus of control*, 6) fleksibilitas /kaku, dan 7) harga diri

ASPEK-ASPEK STRES KERJA

Wijono (2011) mengelompokan gejala stres kerja dalam tiga aspek, yakni sebagai berikut.

a. Psikologis

Perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarur-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan konsentrasi, dan rasa bosan yang tinggi.

b. Fisiologis

Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan.

c. Perilaku

Perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas dengan apa yang dicapai, dan sebagainya. Hal ini dapat mempengaruhi stres kerja individu.

Selanjutnya, menurut Anoraga (2009) stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan sosial. Gejala tersebut dapat ringan, sedang dan berat. Gejala berat akibat stres sudah tentu gila (psikosis) dan hilangnya kontak sama sekali dengan lingkungan sosial. Gejala ringan sampai sedang meliputi:

a. Gejala Badan

Berupa sakit kepala, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu letih, kaku leher belakang, dada rasa panas/nyeri, rasa tersumbat dikerongkongan, nafsu makan menurun, mual dan sejumlah gejala lainnya.

b. Gejala emosional

Pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, kuatir, mimpi-mimpi buruk, murung, mudah marah/jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, dan mudah putus asa.

c. Gejala sosial

Makin banyak merokok/minum/makan, menarik diri dari lingkungan sosial, mudah bertengkar, dan lainnya

Jadi dapat disimpulkan bahwa gejala stres dapat dilihat dari segi gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku dan gejala stres juga dapat muncul karena adanya gejala badan, emosional, dan gejala sosial, yang belum bisa dikontrol oleh individu tersebut.

UPAYA PENANGGULANGAN STRES KERJA

Stres kerja pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kinerja individu tetapi apabila sudah melewati titik tersebut. Keberadaan stres kerja justru akan memicu terjadinya permasalahan tentu yang berpengaruh terhadap kinerja individu itu sendiri. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya penanggulangan terhadap stres kerja sehingga tidak berdampak terhadap kinerja individu tersebut. Menurut Munandar (2001) memberikan upaya-upaya mengatasi stres kerja, yaitu sebagai berikut.

a. Meditasi

Meditasi merupakan suatu cara menenangkan diri pada posisi tertentu untuk dapat berkonsentrasi pada suatu hal tertentu. Beberapa cara yang dimaksud meditasi adalah mendengarkan musik, sholat atau menikmati alam yang indah. Selain itu cara yang lain yang banyak di kenal sebagai bentuk meditasi adalah yoga.

b. Relaksasi

Relaksasi (*relaxation*) merupakan suatu cara untuk menetralkan ketegangan emosi maupun fisik. Teknik-teknik relaksasi yang dikembangkan para ahli mempunyai tujuan mengurangi ketegangan melalui latihan-latihan mengendorkan otot-otot dan urat saraf. Relaksasi dilakukan dengan bantuan perintah verbal yang diberikan oleh orang yang ahli atau terapis dalam membantu individu untuk menegangkan dan mengendurkan kelompok-kelompok otot tertentu secara bergantian dan bertahap. Adapun dua bentuk pelatihan relaksasi menurut Munandar (2001) yaitu sebagai berikut.

1) Pelatihan relaksasi *autogenik*

Relaksasi *autogenik* adalah relaksasi yang ditimbulkan sendiri. Teknik ini berpusat pada gambar-gambar perasaan tertentu yang dihayati kemudian terkait kuat dengan ingatan yang mengakibatkan stres.

2) Pelatihan relaksasi *neuromuscular*

Pelatihan *neuromuscular* adalah suatu program yang terdiri dari latihan-latihan sistematis yang melatih otot dan komponen-komponen sistem saraf yang mengendalikan aktifitas otot.

c. Terapi

Terapi adalah *treatment* baik bersifat fisik maupun psikis. Terapi yang bersifat psikis disebut psikoterapi, terapi dapat juga berarti semua bantuan yang diberikan oleh orang yang ahli kepada orang yang membutuhkan bantuan dalam situasi yang sulit.

d. Pelatihan

Program pelatihan stres diberikan kepada individu yang mengalami stres kerja dengan tujuan agar individu memiliki daya tahan terhadap stres kerja. Dalam pelatihan stres kerja individu memperoleh pelatihan

mempergunakan dan mengembangkan sumber-sumber energy yang ada dalam dirinya agar memperoleh hasil yang maksimal. Pelatihan ini dilakukan oleh orang yang ahli dibidang pelatihan stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan. Serta perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan pada suatu kondisi kerja yang dirasakan oleh guru BK, karena tuntutan kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat yang dimiliki oleh guru BK, hal ini berdampak pada fisik, psikis, dan perilaku. Selanjutnya, stres kerja yang dialami guru BK juga berdampak kepada pekerjaan yang akan dilakukan.

Stres kerja guru BK disebabkan oleh banyak faktor diantaranya faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, stuktur dalam iklim organisasi, dan tuntutan dari luar pekerjaan.

KEPUSTAKAAN

- Anoraga, M, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mumpuni, Y & Wulandari, A. 2010. *Cara Jitu Mengatasi Stres*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Munandar, A, S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Indonesia Nomor 111 Tahun 2014. *Tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Mengah*. Jakarta: Sekretariat.
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Arifin, A. 2013. *Islamic Leardership (Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali press.
- Smith, S. 2002. *Bimbingan Dokter pada Stres*. Alih Bahasa oleh Chirstine Pangemanan. Jakarta: Dian Rakyat.
- Taufik, T., & Ifdil, I. (2013). Kondisi Stres Akademik Siswa SMA Negeri di Kota Padang. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 143-150.
- Wijono, S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wilkinson, G. 2002. *Seri Kesehatan Bimbingan Dokter pada Stres*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Yusuf, L, N, S. 2004. *Mental Hygiene Pengembangan Kesehatan Mental dalam Kajian Psikologi dan Agama*. Bandung :Pustaka Bani Quraisy.