

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalsel, untuk lebih jelasnya tentang lokasi penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalsel.

Berdasarkan wawancara dan dokumentasi dari data yang didapatkan dan dari pemaparan kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan bahwa dulunya sebelum menjadi TKLB, SDLB, SMPLB, dan SMALB nama sekolah ini bernama SLB B/C Dharma Wanita Provinsi Kalimantan Selatan. Sekolah ini berdiri pada tanggal 1 Desember 1981 dan dulunya berlokasi di Jl. Belitung Darat Komplek Dharma Bhakti Kalimantan Selatan.

Ide pendirian sekolah ini diprakarsai oleh ibu-ibu yang tergabung dalam kelompok Dharma Wanita yang saat ini diketuai oleh ibu Hj. Mister Cokro Kusumo, Alasan mengapa sekolah ini didirikan adalah karena saat itu belum ada sekolah luar biasa di Kalimantan Selatan, dan sekaligus menjadi sekolah luar biasa (SLB) pertama yang ada di Kalimantan Selatan.

Pada saat itu, sarana sekolah yang kurang memadai, yaitu jumlah ruangan yang tersedia tidak sesuai dengan siswa yang bersekolah di sana, maka diputuskan

SLB B/C Dharma Wanita ini dipindahkan kelokasi sekarang di Jl. Dharma Praja RT. 17 No. 56 Kelurahan Pemurus Luar Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin, Tepatnya pada tanggal 12 Mei 1982 mendapat ijin operasional diperoleh dari kantor Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan dengan nomor: 18/1.15.1.a/1.1982, juga terdaftar pada kantor Departemen Sosial dengan nomor: 4-3-2503/86 pada tanggal 14 September 1986. Dengan ketua pengurus yayasan pada saat itu Ibu Hj. Syamsir Alam yang juga pada saat itu selaku pelindung, dan ibu Hj. Mister Cokro Kusumo selaku penasehat.

Dalam perjalanan selanjutnya, pembenahan kepengurusan pun dilakukan pada tahun 1998 menjadi Yayasan Dharma Bhakti, begitupula dengan gedung sekolah sekitar tahun 2000an secara total dibuat dan direnovasi lebih baik dan presentatif, hingga perubahan pola penyelenggaraan pendidikan yang semula SLB pun dimekarkan menjadi TKLB, SDLB, SMPLB, dan SMALB tepatnya terjadi pada tanggal 27 September 2002.

2. Identitas SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

Sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan, berlokasi di Jl. Dharma Praja No. 56 Rt. 17 Banjarmasin 70249 Kelurahan Pemurus Luar Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan dengan status sekolah swasta dengan nama Yayasan Dharma Bhakti Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

3. Visi Misi dan Tujuan SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

a. Visi

Visi SMPL B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu, unggul dalam layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yang berprestasi dan mandiri sesuai potensi yang dimiliki berdasarkan iman dan taqwa. Dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Unggul dalam proses pembelajaran
- 2) Unggul dalam perolehan prestasi belajar
- 3) Unggul dalam melanjutkan pendidikan ke SMALB atau mampu berintegrasi di sekolah inklusi
- 4) Berprestasi dalam lomba kreativitas, kesenian dan olahraga
- 5) Disiplin yang tinggi
- 6) Aktif dalam aktivitas keagamaan
- 7) Unggul dalam kepedulian sosial

b. Misi

Misi dari SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan adalah:

- 1) Mengembangkan manajemen berbasis sekolah yang tangguh
- 2) Melaksanakan pembelajaran berdasarkan karakteristik dan kebutuhan siswa
- 3) Mewujudkan pembelajaran yang inovatif
- 4) Mengupayakan fasilitas sekolah yang memadai, relevan, dan mutakhir
- 5) Mewujudkan pembiayaan pendidikan yang memadai dan wajar

- 6) Memberdayakan guru dan tenaga kependidikan yang kompeten dan tangguh
- 7) Pembinaan kompetensi siswa secara kompetitif dan kolaboratif
- 8) Memberdayakan potensi kecerdasan, bakat, dan minat yang dimiliki oleh peserta didik
- 9) Mewujudkan sekolah yang bersih, sehat, aman, kekeluargaan, dan kegotongroyongan
- 10) Meningkatkan karakter pada peserta didik
- 11) Meningkatkan kedisiplinan peserta didik
- 12) Melaksanakan nilai-nilai solidaritas bagi kehidupan di sekolah
- 13) Menumbuhkan tanggung jawab, kejujuran, percaya diri, dan semangat berprestasi siswa
- 14) Meningkatkan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan keagamaan bagi peserta didik di sekolah
- 15) Meningkatkan kegiatan keagamaan bagi peserta didik di sekolah

c. Tujuan

Tujuan SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan

Selatan yaitu:

- 1) Sekolah mengembangkan manajemen berbasis sekolah dengan mengedepankan transparansi, akuntabilitas, dan partisipatif
- 2) Sekolah mampu menghasilkan lulusan yang cerdas, kompetitif, cinta tanah air, beriman dan bertakwa dengan kompetensi sesuai potensi yang dimiliki

- 3) Sekolah mampu menghasilkan kurikulum sekolah dan SKL dengan mengembangkan kurikulum Sekolah Standar Nasional (KTSP-SSN) dokumen I Dokumen II (Silabus dan RPP)
- 4) Sekolah mampu menyelesaikan akreditasi sekolah dengan nilai A
- 5) Sekolah mampu menghasilkan proses pembelajaran yang inovatif, kreatif, variatif, dan berbasis TIK yang sesuai dengan kondisi peserta didik
- 6) Sekolah mampu menghasilkan sarana dan prasarana pendidikan yang relevan, mutakhir, dan aksesibel
- 7) Sekolah mampu menghasilkan pembiayaan pendidikan memadai, wajar, transparan, dan akuntabilitas sesuai ketentuan
- 8) Sekolah mampu menghasilkan guru dan tenaga kependidikan beretos kerja, tangguh, profesional, dan kompetensi sesuai standar
- 9) Sekolah mampu menghasilkan penilaian pendidikan sesuai standar
- 10) Sekolah mampu menghasilkan prestasi unggul bidang akademik dan non akademik
- 11) Sekolah mampu mengembangkan budaya baca, bersih, takwa, dan sopan kepada semua warga sekolah
- 12) Sekolah mampu mewujudkan lingkungan sekolah yang nyaman, aman, rindang, asri dan bersih

Sejak berdirinya SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Prov Kalsel dipimpin oleh seorang kepala sekolah dengan masa bakti sebagai berikut:

- 1) Sardjijo, S. Pd sejak tahun 2000 sampai dengan tahun 2015

2) Mulyadi, S. Pd, M. Pd sejak tahun 2015 sampai dengan sekarang

4. Keadaan Guru dan Pegawai di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan dokumentasi yang didapatkan bahwa keadaan guru atau pegawai SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan berjumlah sembilan orang pengajar termasuk kepala sekolah, yang terdiri dari dua orang laki-laki dan tujuh orang perempuan. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari salah satu informan, bahwa ada enam orang guru atau pengajar yang memiliki latar belakang PLB (Pendidikan Luar Biasa) sedangkan tenaga pengajar lainnya memiliki latar belakang pendidikan umum seperti guru bidang Bahasa Indonesia dan Biologi.

Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan guru atau pegawai di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel I. Keadaam guru atau tenaga pegawai di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan

No	Nama	Pangkat/ Gol	Pendidikan	Jenis PTK
1	Muliyadi, S. Pd, M. Pd	Pembina/IV A	S2-MAG. MANAJ PEND	Kepala Sekolah
2	Hj. Latifah Hani, S. Pd	Pembina/IV A	S1-PLB	Guru Kelas
3	Lena Kusmawati, S. Pd	Penata Tk. I/III D	S1-PLB	Guru Kelas
4	Faridah, S. Pd	Penata Muda/III A	S1-PLB	Guru Kelas
5	Harunnurasyid, S. Pd	-	S1-PLB	Guru Kelas
6	Ravina Indriyanti, S. Pd	-	S1-PLB	Guru Kelas

7	Rahmadaniti, S. Pd	-	S1-PLB	Guru Kelas
8	Norliyana, S. Pd	-	S1-BIOLOGI	Guru Mapel
9	Herliana, S. Pd	-	S1-BHS INDONESIA	Guru Mapel

5. Keadaan siswa di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan

Jumlah siswa pada tahun pelajaran 2018/2019 sekarang ini baik itu siswa tunarungu (kelas B) maupun tunagrahita (kelas C), dari kelas VII sampai dengan kelas IX semuanya berjumlah 37 orang. Oleh karena itu pembagian untuk jumlah siswa kelas B dan kelas C dari kelas VII sampai dengan kelas IX dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel II. Keadaan siswa di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan

Kelas	B (Tuna Rungu)	C (Tuna Grahita)	Jumlah
VII	9	6	15
VIII	5	7	12
IX	4	6	10
Jumlah	18	19	37

6. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Prov Kalsel

SMPLB Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan memiliki beberapa sarana dan prasarana sebagai berikut:

- a. Ruang kelas
- b. Perpustakaan
- c. Ruang laboratorium
- d. Ruang kepala sekolah
- e. Ruang guru
- f. Tempat ibadah
- g. Ruang UKS
- h. Halaman buat olah raga
- i. Kamar mandi dan wc
- j. Gudang

Untuk dapat melihat lebih jelas dan detail tentang keadaan sarana dan prasarana SMP Dharma Wanita Persatuan Prov Kalsel dapat dilihat pada lampiran.

B. Penyajian Data

Beberapa data yang akan disajikan adalah data tentang faktor pendorong terjadinya stres guru dan upaya kepala sekolah dalam mengendalikan stres guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan. Data-data yang akan penulis sajikan didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilaksanakan serta diajukan kepada pihak-pihak yang terkait yang dijadikan sebagai responden dan informan dalam penelitian ini.

Seluruh data yang terkumpul dari penulis akan disajikan dalam bentuk deskriptif yaitu dengan mengemukakan data yang diperoleh ke dalam bentuk penjelasan melalui uraian kata-kata menjadi kalimat yang mudah dimengerti dan dipahami.

Untuk lebih memudahkan dalam memahami data yang disajikan penulis akan membaginya kepada tiga pokok pembahasan disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu bentuk stres pada guru, faktor pendorong terjadinya stres pada guru dan upaya kepala sekolah dalam mengendalikan stres pada guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

1. Bentuk Stres Pada Guru Di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan

Stres kerja guru hampir setiap hari dialami oleh oleh para guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan. Stres Kerja guru menjadi suatu persoalan yang serius bagi pihak sekolah karena dapat menurunkan kinerja guru sehingga berakibat menurunnya produktivitas guru. Sebelum melakukan penelitian peneliti melakukan observasi awal dan wawancara terhadap kepala sekolah. Dari hasil Observasi belum ditemukan yang begitu jelas faktor yang menunjukkan stres guru. Namun hasil dari wawancara terhadap kepala sekolah menunjukkan bahwa di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Kalimantan Selatan dapat ditemukan adanya stres kerja guru, kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Setiap guru pasti mengalami stres kerja, hanya saja seberapa tinggi tingkatannya, rendah, sedang, bahkan tinggi, tapi perlu diingat juga stres itu tidak hanya menyebabkan yang negative saja tetapi ada juga yang positifnya”.

Ada dua bentuk stres yang dialami guru SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu:

a. Stres Fisik

Stres fisik ini dimana guru mudah kecapean dan pusing jika dihadapkan dengan tugas yang menumpuk dan harus segera selesai sementara tidak menguasai teknologi. Sebagaimana yang di katakan ibu Latifah:

Tugas administrasi yang terlalu banyak, misalnya menganalisis nilai, menganalisis butir soal dan harus selesai dalam waktu yang cepat, sehingga tidak punya waktu untuk mengerjakan pekerjaan lain, dan juga dituntut mampu menguasai teknologi ini yang membuat saya pusing apalagi usia yang sudah tidak muda lagi sering kelelahan dalam mengerjakan pekerjaan seperti itu.

b. Stres Psikis

Stres psikis ini berupa keinginan marah, dan kesal, marah pada siswa yang susah diatur waktu mengajar. tidak jarang guru-guru marah kepada siswa yang susah diatur misalnya waktu didalam kelas siswanya ribut keluar masuk sesukanya. seperti dikatakan ibu Faridah:

Waktu mengajar dikelas kadang ada beberapa siswa yang susah diatur dia asik sendiri tidak mendengarkan apa yang dijelaskan gurunya didepan dan keluar kelas saat jam pelajaran keadaan seperti kadang saya memarahinya memukul meja untuk membuat mereka diam.

2. Faktor Pendorong Terjadinya Stres Pada Guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ada beberapa faktor penyebab stres kerja guru yang dapat dijumpai SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu: faktor individual, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.

a. Faktor Individual

Stres kerja guru dari faktor individual berupa pengaruh dari masalah keluarga, ekonomi, kepribadian, tekanan, kesehatan, usia, penyebab fisik dan sebagainya.

Sebagian guru memiliki masalah keluarga, hal ini didapat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada seorang guru perempuan, beliau mempunyai seorang anak masih kecil sehingga memiliki pekerjaan ekstra yaitu mengurus keluarga serta menjalankan profesi sebagai seorang guru, dan mesti menitipkan anaknya kepada orang tua dan saudara mereka.

Kedua masalah gaji, terutama guru honorer berpendapat bahwa gaji yang mereka dapat masih kurang, seperti yang dikatakan bapak yang dipanggil pak Harun bahwa;

“Sebagai manusia biasa seberapa besar gaji pasti tetap merasa kurang karena semakin besar pendapatan kita otomatis kebutuhan juga besar. ya pandai-pandai kitalah dalam mensyukuri sehingga berapapun tetap merasa cukup”

Itulah sebabnya sebagian dari guru disana mereka memiliki usaha tambahan, seperti membuka warung dirumah, jualan pulsa, dan sebagainya.

Ketiga masalah kepribadian, hanya sebagian kecil guru yang memiliki masalah kepribadian ini terbukti saat observasi mereka terlihat pendiam dan saat diminta untuk wawancara mereka selalu menunjuk guru lain untuk diwawancara, dari situ peneliti melihat mereka memiliki pribadi yang pendiam agak malu-malu dan sulit untuk berinteraksi.

keempat masalah kesehatan dan usia, hanya sebagian kecil saja guru yang mengatakan bahwa mereka memiliki masalah kesehatan, dimana usia juga mempengaruhi masalah kesehatan. Seperti ibu Latifah, beliau mengatakan

“sekarang saya sudah tidak muda lagi tentunya produktivitas kerja saya sudah menurun, mudah capek, mata rabun, apalagi saya mempunyai penyakit gula sehingga tidak seleluasa dulu, dan saya Cuma 2 tahun lagi mau pensiun:

b. Faktor Organisasi

Stres kerja dari faktor organisasi terjadi dikarenakan, tuntutan tugas yang berlebihan sehingga menjadi beban bagi seorang guru, tekanan untuk menyelesaikan dan membutuhkan kecepatan dalam pengerjaan hal ini menyebabkan guru kesulitan dalam mengatur waktu, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak disukai juga bisa menjadi penyebab stres guru.

Pertama, Guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan mengalami beban kerja, terutama dengan silih bergantinya kurikulum. saat ini SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Prov Kalsel juga telah menerapkan Kurikulum 2013, sehingga membuat para guru bekerja lebih ekstra untuk memahami kurikulum 2013.

kedua, masalah pembagian tugas peneliti menemukan ada seorang guru yang tugasnya sangat banyak selain mengajar beliau juga mengerjakan bagian TU, bagian sarana prasarana, dan mengerjakan depodek, karena disana tidak ada tenaga khusus TU nya sehingga ibu inilah yang mengerjakannya. beliau merasa tugas yang dikerjakan sangat berlebihan sehingga menjadi sebuah beban.

Ketiga, Masalah keterlambatan pembayaran gaji, di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan kebanyakan guru berstatus honorer

hanya beberapa saja yang berstatus PNS. untuk guru honorer ini terkadang pembayaran gajinya terlambat, seperti yang dikatakan ibu Herliana:

“Kalau pembayaran gaji baru beberapa bulan ini yang lancar tepat waktu, kalau tahun kemarin 6 bulan sekali baru digaji, tapi yang ini sempat 2 bulan tidak dapat gaji pas bulan september-oktober baru lancar itupun karena kami nuntut, kadang itu juga membuat down dalam mengajar karena gaji telat padahal kebutuhan banyak.”

c. Faktor Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab guru mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman , panas, sirkulasi udara kurang memadai dan ruangan kerja terlalu sempit, tentu besar pengaruhnya terhadap pada kenyamanan kerja guru, kurangnya penguasaan terhadap teknologi yang digunakan juga berpotensi menimbulkan stres, dan kenakalan siswa.

Sesuai data yang didapat sebagian besar para guru mengatakan bahwa kondisi lingkungan di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan mempengaruhi tingkat stres mereka.

Pertama, dikarenakan prasarana yang ada masih terbatas, ruangan yang sempit, sirkulasi udara yang kurang terlebih lagi listrik mati akan terasa pengap. Dari segi pencahayaan cukup memadai selama listrik masih hidup, namun ketika listrik mati ruangan akan gelap dan pengap karena ruangan yang sempit dan kurangnya jendela serta pencahayaan tidak masuk dari luar ruangan. Dengan begitu para guru merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Kedua masalah teknologi, dilingkungan kerja saat ini tentunya teknologi sangat berperan dalam sebuah pekerjaan, zaman serba canggih ini kadang kita

tidak repot-repot lagi mengerjakan suatu pekerjaan karena dibantu oleh teknologi yang ada. Namun hal itu menjadi masalah bagi sebagian guru di SMPLB B/C dharma wanita persatuan prov kalsel, karena ada sebagian guru yang masih tidak paham terhadap penggunaan teknologi yang ada seperti laptop maupun aplikasi-aplikasi didalamnya yang mampu menunjang pekerjaan mereka. seperti yang dikatakan ibu Herliana:

“Sekarang ini kan semua serba aplikasi apa-apa lewat internet pengisian ini lah itu lah, mengisi dapodik nah itu kadang menjadi beban juga, disinikan tidak ada TU jadi pekerjaan itu saya yang mengerjakan, kadang membuat saya kesulitan juga karena kurang paham caranya, terpaksa buka google untuk mencari tau apa yang tidak dipahami”

Ketidak pahaman teknologi ini juga dialami guru yang tidak muda lagi guru senior yang hampir pension, karena faktor usia yang sudah menua sehingga pemahaman terhadap teknologi kurang.

Ketiga, tingkah laku siswa, karena hampir semua guru menganggap tingkah laku siswa adalah salah satu masalah yang dihadapi dalam lingkungan sekolah, dalam proses belajar mengajar. Tidak heran jika terkadang masalah tersebut membuat guru stres menghadapinya. Apalagi guru SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan di hadapkan pada anak didik yang berkebutuhan khusus tentunya tingkah laku mereka berbeda dengan anak normal lainnya. seperti dikatakan ibu Faridah:

“Anak-anak seperti ini mudah tersinggung kadang mereka bisa marah-marah karena mereka merasa tersinggung tadi, pernah anak-anak ngamuk meja-meja ini di rebahkannya mampu inya merebahkan tenaganya kuat banget. sehingga kami sulit menenangkannya terpaksa kami telpon orang tuanya. Pernah juga ada siswa yang mengamuk karena putus pacar, hehe nah jadi inya tu berpacaran disini, habis itu putus sakalinya inya mengamuk-ngamuk kepada si bibinianya tadi kami ne sebagai seorang guru mencoba melerai menenangkan si inya tadi semua guru menangkapi

tapi kadang bisa tenaganya luar bisa kuat lebih kuat dari kita yang normal, itu kemarin yang ngeri, besoknya terpaksa di skors agar tidak ada amukan susulan karena sangat mengganggu proses belajar mengajar dan membuat kami pusing juga”

Tingkah laku siswa yang mengamuk-ngamuk tidak terkendali kadang membuat guru stres menghadapinya sehingga ada rasa trauma takut kejadian seperti itu terulang lagi terutama guru perempuan mereka takut jikalau siswanya ada lagi yang sampai mengamuk seperti itu.

3. Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Stres Pada Guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan

Upaya kepala sekolah dalam mengatasi stres guru yang paling utama yang harus dilakukan adalah memahami faktor-faktor penyebab stres dan melatih diri melakukan mekanisme penanganannya. seperti dikatakan kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan bapa Mulyadi:

“Laling tidak kita mengetahui dulu apakah guru ini ada permasalahan yang menghambat kinerjanya, apakah kinerja guru saat ini kurang, kalau memang ada, kenapa jadi kurang itu apakah memang karena stres ya kan lalu kita lihat kenapa jadi stres apakah karena suasana kerja disekolahan kita tempat melaksanakan tugas atau diluar sekolahan ini penyebabnya kita lihat disitu, dengan begitu kita tahu apa yang harus dilakukan untuk mengatasi stres tersebut. Misalnya kita ambil contoh ajalah guru kadang-kadang kinerjanya agak merusut mungkin dia agak kelelahan karena dia ada pekerjaan diluar sekolah karena banyak guru honor yang tidak bisa meandalkan pendapatan disini sehingga harus bekerja diluar jam sekolah demi menambah penghasilan. Melihat seperti itu kita hanya bisa mengatasi dengan malakukan pengarahan bagaimana mengatur waktu menjaga kesehatan, disamping juga mengupayakan kesejahteraannya tapi mengupayakan kesejahteraan kita masih banyak keterbatasan karena dana yang tersedia sudah ditentukan, dan juga jika stres berasal dari tempat kerja disekolah kita ini, mungkin kita bisa melakukan perbaikan-perbaikan pada sekolah kita, seleksi dan penempatan kerja disesuaikan agar guru tidak terlalu menjadi beban dalam bekerja, pengambilan keputusan bersama, yaa yang terutama komunikasi lah intinya, selalu menjalin komunikasi dengan guru-guru, merancang ulang pekerjaan mungkin itu saja. dan satu lagi kita bisa juga memberi hadiah bagi guru agar kinerjanya meningkat dengan begitu guru juga termotivasi”

Hal inilah yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPLB B/C dharma wanita persatuan prov kalsel dalam menangani stres guru. Sebelum Melakukan tindakan penanganan stres kepala sekolah mengenali faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres setelah itu baru melakukan penanganan. jadi sebagai kepala sekolah harus mampu melakukan mekanisme penanganannya bagaimana perencanaannya, bagaimana pelaksanaannya, serta bagaimana evaluasinya.

Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi stres guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan telah sesuai dengan apa yang direncanakan, perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah:

- a. Pertama, mengenali faktor penyebab stres itu sendiri
- b. Kedua, melakukan penanganannya
- c. Evaluasi

Stres kerja guru adalah tantangan yang harus diselesaikan oleh manajemen sekolah terutama kepala sekolah untuk dapat mengurangi tingkat stres kerja guru. sehingga kepala sekolah harus menentukan upaya-upaya apa saja yang perlu dilaksanakan untuk mengatasi stres kerja guru termasuk perencanaannya, pelaksanaannya serta evaluasinya.

Dalam mengimplementasikan manajemen stres guru kepala sekolah menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pendekatan Individual

Kepala sekolah melakukan pendekatan secara individual dilakukan secara personal atau pribadi, kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru-guru agar kinerjanya tidak menurun,

b. Pendekatan Organisasional

Selain pendekatan individual pendekatan organisasi sangat perlu dilakukan dalam mengatasi stres guru, kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan berusaha memperbaiki lingkungan kerjanya apabila terjadi masalah dalam sekolahnya.

c. Mengelola waktu.

Dalam mengelola waktu kepala sekolah tidak hanya mengelola waktu diri sendiri saja, melainkan juga mengelola waktu bawahannya, salah satunya kepala sekolah memberi waktu senggang terhadap guru perempuan yang yang mempunyai kesibukan pribadi seperti harus mengurus anak terlebih dahulu sebelum kesekolah, sehingga kepala sekolah menempatkan mereka untuk memberi jam mengajar siang hari, jadi jika mereka terlambat datang kesekolah tidak mengganggu jam mengajar mereka, sehingga hal ini tidak akan menjadi beban mereka yang bisa mengakibatkan stres.

d. Peningkatan kesejahteraan guru.

Dengan ditingkatkannya kesejahteraan guru diharapkan mampu memperbaiki kinerja guru, kepala sekolah berharap kesejahteraan guru ditingkatkan walaupun kata kepala sekolah dana yang ada sudah ditentukan.

e. Seleksi dan Penempatan Kerja.

SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan melakukan seleksi dan penempatan sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya, begitu juga saat kepala sekolah memberi tugas tambahan atau jabatan kepala sekolah selalu melakukan rapat sehingga tidak ada unsur paksaan dengan acuan sesuai dengan keahliannya.

f. Pengambilan keputusan bersama.

untuk mengurangi stres, kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan melibatkan guru-guru lain dalam pengambilan keputusan yang langsung terkait dengan kinerjanya. Sehingga kepala sekolah tidak memutuskan sendiri setiap pengambilan keputusan.

g. Komunikasi.

Komunikasi bagi pimpinan merupakan hal yang penting sebagai bagian dari fungsi organisasi, kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan menerapkan komunikasi yang efektif ini baik pada saat berbicara maupun menulis, hal ini sesuai dengan pendapat beliau bahwa:

“Dengan komunikasi yang efektif maka mampu saling memahami kelebihan dan kekurangan individu, mampu mengkomunikasikan pikiran dan perasaan, mampu saling menerima, menolong dan mendukung, mampu mengatasi konflik yang terjadi dalam komunikasi serta saling menghargai dan menghormati”

Sehingga dengan membangun komunikasi yang efektif kepala sekolah bisa memahami permasalahan yang guru hadapi.

h. Rancangan Ulang Pekerjaan.

Setiap semester dan tahun ajaran baru SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan selalu melakukan rancangan ulang

pekerjaan agar menghindari beban kerja yang dihadapi guru, serta menghindari kebosanan terhadap pekerjaan yang mereka jalankan, rancangan ulang pekerjaan juga dapat memberikan kesempatan kepada guru lain untuk memberikan kemampuannya berdasarkan keinginan dan pengalamannya.

i. Hadiah

Kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan juga menerapkan hadiah untuk menghasilkan kinerja guru yang baik termasuk dalam memotivasi para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Melalui pengawasan kepala sekolah selalu mengevaluasi manajemen stres. SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan selalu melakukan yang lebih baik lagi, begitu juga dengan manajemen stres kerja guru ini, apa yang telah dilakukan tidak cukup sampai disini melainkan pihak sekolah terus berbenah diri dan terus meningkatkan program-program tersebut melalui evaluasi, kepala sekolah mengatakan bahwa

“Evaluasi tetap kita lakukan apapun hasilnya berhasil atau tidak evaluasi tetap ada, istilahnya ada yang gagal kita ganti, ada yang kurang berhasil kita perbaiki, dan ada yang berhasil kita buat lebih berhasil lagi”

Evaluasi dilakukan sebagai bentuk pengawasan apakah yang dilakukan sudah berhasil atau belum, sehingga evaluasi stres kerja guru perlu terencana agar tidak salah langkah. Dalam evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPLB B/C dharma wanita persatuan kalsel tidak begitu terlalu jelas namun berdasarkan penjelasan dari kepala sekolah diatas dapat diartikan bahwa evaluasi adalah bagian dari manajemen sehingga evaluasi perlu dilakukan. Dalam evaluasi yang

dilakukan kepala sekolah yaitu terus mengawasi dan memperbaiki program-program yang sudah dianggap berhasil.

C. Analisis Data

1. Bentuk Stres Pada Guru DI SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

Dari data yang peroleh diperoleh peneliti di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan diketahui bahwa ada dua bentuk stres yang dialami guru yaitu Stres fisik dan stres psikis.

Pertama Stres fisik, dimana guru mudah kecapean dan pusing. Guru dihadapkan dengan tugas yang menumpuk dan harus segera diselesaikan dan juga tidak menguasai teknologi yang ada sehingga dengan keadaan seperti ini guru mengalami stres, keadaan fisiknya terganggu guru menjadi mudah kecapean dan pusing dalam menghadapi masalah ini.

Kedua stres psikis, bentuk stres ini dimana guru dilanda rasa marah dan kesal, marah terhadap kelakuan siswa yang susah diatur karena ribut keluar masuk kelas sesukanya saat jam pelajaran, dalam keadaan seperti ini guru tidak bisa mengontrol dirinya sehingga harus memarahi siswanya.

Bentuk stres diatas dilihat berdasarkan gejala yang disebutkan Oleh Abdullah yaitu:

- a. Gejala fisik, yang termasuk dalam gejala stres bersifat fisik antara lain ialah pusing, darah tinggi, sakit jantung, sulit tidur, sakit lambung, mudah lelah kecapean, keluar keringat dingin, dan kurang nafsu makan.

- b. Gejala psikis, adapun yang termasuk gejala stres bersifat psikis antara lain ialah: gelisah atau cemas, kurang bisa berkonsentrasi, mudah marah, sering melamun, sikap masa bodoh, sikap pesimis, hilang rasa humor, selalu murung, dan agresif.
2. Faktor pendorong terjadinya stres guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan diketahui bahwa ada tiga faktor yang menyebabkan stres kerja guru yaitu faktor individual, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Penyebab stres kerja guru faktor individu meliputi: masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah kepribadian, masalah kesehatan, dan usia. Sedangkan dari faktor organisasi meliputi: beban kerja yang terlalu berat, pembagian tugas yang berlebihan, dan keterlambatan dalam menerima honor. Yang terakhir faktor lingkungan meliputi: Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya sarana dan prasarana, ketidakmampuan menggunakan teknologi, dan menghadapi kenakalan siswa.

Hal itu sejalan dengan pendapat Robbins, ada tiga faktor utama yang menyebabkan timbulnya stres yaitu:

- a. Faktor Individual

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan

masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang, agar gejala-gejala stres yang merugikan dapat dihindari.

- b. Faktor organisasi, tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran dan antarpribadi.
 - 1) Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi). Kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
 - 2) Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang

peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada.

- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

c. Faktor lingkungan, kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab guru jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, seperti:

- 1) Terbatasnya sarana dan prasarana
- 2) Ruang kerja yang tidak nyaman panas, polusi, bising, sirkulasi udara tidak memadai
- 3) Kurangnya dukungan dari keluarga dan organisasi
- 4) Ketidakmampuan memanfaatkan teknologi
- 5) Tingkah laku peserta didik

Sondang P. Siagan juga menjelaskan ada banyak faktor terjadinya stres diantaranya:

- a. Berasal dari pekerjaan

Sebagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain:

- 1) Beban tugas yang terlalu besar.
- 2) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.

- 3) Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab.
- 4) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- 5) Konflik antar karyawan dengan pihak lain didalam dan diluar pekerjaan.

b. Berasal dari luar pekerjaan

Situasi luar lingkungan pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres.

Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti:

- 1) Masalah keluarga.
 - 2) Perilaku negatif anak-anak.
 - 3) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis.
 - 4) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelekaan, terkena penyakit, gawat dan lain sebagainya.
3. Upaya Kepala Sekolah Mengatasi Stres Dalam Mengatasi Stres Guru di SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan.

Salah satu upaya mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman kerja, pimpinan atau kepala sekolah. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diterima secara maksimal. Guru dapat mengajak berbicara kepada atasan tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan dalam mengatasi stres kerja guru ada

beberapa langkah yang ditempuh yaitu: mengenali faktor penyebab stres itu sendiri, melakukan penanganan, dan evaluasi.

Dalam penanganannya ada beberapa langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi stres guru yaitu: melakukan pendekatan individu, pendekatan organisasi, mengelola waktu bawahan, seleksi dan penempatan, rancangan ulang pekerjaan, keterlibatan guru terhadap keputusan- keputusan yang akan diambil, membangun komunikasi, menciptakan program pengembangan serta menerapkan hadiah.

Menurut Gibson, dalam semua kemungkinan stres tidak terdapat dalam daftar mengenai persoalan-persoalan yang mungkin timbul. Jadi, langkah pertama dalam setiap program apa saja untuk mengatur stres yang masih dapat diterima adalah mengakui bahwa tekanan itu ada. setiap program untuk menangani stres harus dimulai dengan menentukan apakah stres itu ada dan apakah yang menyebabkan adanya stres tersebut. penanggulangan stres ini dapat berupa program organisasi dan program individual.

Dari pendapat tersebut, terungkap bahwa dalam menangani stres ada beberapa langkah penting antara lain: menganalisa penyebab-penyebabnya, lalu mengambil tindakan penanganan dengan program keorganisasian dan program individual sebagai strategi.

Dalam program keorganisasian antara lain menyangkut analisis peran seperti penentuan kembali peranan-peranan, beban peran, dan melaksanakan prosedur pengurangan stres. Cara lain yang sama menurutnya yaitu program pengayaan (*job enrichment*), meliputi penentuan kembali (*redefining*) dan

penyesuaian kembali (*resructuring*) untuk membuat pekerjaan itu lebih berarti, lebih menantang, dan memberikan ganjaran secara intrinsik. Sedangkan program secara individual menurutnya lebih cenderung, menekankan upaya-upaya pada unsur fisik, seperti pengenduran urat saraf, bersemedi, dan kontrol proses biologis. Dalam mengatasi atau mengelola stres diperlukan pendekatan yang. Menurut Robbins ada dua pendekatan dalam mengelola stres, yaitu:

a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Banyak orang yang tidak pandai mengelola waktu mereka, karyawan yang teratur sering merampungkan pekerjaannya dua kali lebih banyak daripada orang yang kurang teratur.

b. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran dikendalikan oleh manajemen, dengan sendirinya, faktor-faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, mendesain ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan.

- 1) *Seleksi dan penempatan*, pegawai yang masuk diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan latar belakang dan pengalamannya.

- 2) *Pelatihan*, dengan pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan
- 3) *Penetapan Tujuan*, orang akan bekerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang spesifik serta menantang dan menerima umpan balik mengenai seberapa baik kemajuan mereka dalam mencapainya.
- 4) *Mendesain ulang pekerjaan*, memberi karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres, namun tidak semua karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih rumit. maka desain ulang pekerjaan disesuaikan dengan individu karyawan itu sendiri.
- 5) *Peningkatan keterlibatan karyawan*, dengan memberi karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka, manajemen meningkatkan kendali yang dipegang karyawan dan mengurangi stres peran ini, jadi para manajer sebaiknya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- 6) *Komunikasi*, meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran. manajemen dapat menggunakan komunikasi yang efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan.

7) *Penawaran cuti*, sebagian besar karyawan sangat membutuhkan untuk bisa keluar dari tekanan pekerjaan mereka. Dengan adanya cuti memudahkan karyawan untuk bepergian, santai, atau mengerjakan pekerjaan pribadi.

Tidak semua kepala sekolah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan stres dengan baik, bahkan tanpa pengalaman yang memadai bisa salah langkah justru menambah masalah, menurut Mulyasa ada beberapa strategi untuk kepala sekolah dalam manajemen stres yaitu:

a. Mengelola Waktu

Waktu bagi kepala sekolah itu jarang dipakai untuk diri sendiri, ia harus mampu berbagi waktu dengan peserta didik, tokoh masyarakat, dinas pendidikan, organisasi profesi dan lembaga swadaya masyarakat. Tak jarang tenaga kependidikan minta waktu untuk berkonsultasi dengan kepala sekolah ketika sedang bersiap untuk pulang. sebagai kepala sekolah yang profesional harus mampu mengelola waktu sedemikian rupa agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan profesional, tepat waktu, dan tepat sasaran, termasuk berbagi rasa dengan guru-guru lainnya sehingga mampu berbaur dengan guru-guru lainnya.

b. Mengembangkan Energi

Kepala sekolah harus tampil beda dan energik dari para tenaga pendidik lainnya. Karena kepala sekolah sebagai contoh, jika kepala sekolahnya punya semangat secara tidak langsung itu dapat memotivasi guru lain, selain itu kepala sekolah juga sering terpilih menjadi pengurus organisasi yang harus mencurahkan energy untuk memenuhi berbagai macam harapan, misalnya memberikan sambutan,

mencari pemecahan masalah, merancang penelitian, bahkan melakukan ceramah keagamaan dan hal ini dapat mengurangi tingkat stres pada guru.

c. Memecahkan Masalah

Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai penyangga di sekolahnya, harus menyerap dan memahami penderitaan serta masalah yang dialami tenaga kependidikan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Tidak sedikit guru yang mengalami stres karena masalah pembelajaran, disiplin peserta didik, beban yang terlalu berat, tidak adanya kerja sama, dengan guru lain, tetapi mereka enggan dan banyak merasa takut untuk menyampaikannya. Oleh karena itu kepala sekolah harus memberikan kesempatan, dan perlakuan yang sama kepada seluruh tenaga kependidikan, jangan membedakan mereka karena predikat sebelumnya. Ciptakan suasana yang menyenangkan diantara guru agar mereka memiliki keberanian untuk mengungkapkan masalah dan mencari solusinya.

Sedangkan menurut Badeni mengelola stres dapat dilakukan dengan cara yaitu:

- a. Mengelola Waktu, seorang kepala sekolah harus mampu menghargai waktu, karena sering terjadi banyak waktu yang terbuang hanya untuk beberapa kegiatan tertentu. Manajer harus bisa membagi waktu terutama kepada bawahan.
- b. Seleksi dan Penempatan Kerja, seperti yang kita ketahui bahwa setiap individu berbeda-beda dalam hal pengalaman, kemampuan, kepribadian, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan

untuk mengatasi stres. Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan lebih selektif, bagi mereka yang belum berpengalaman.

- c. Penentuan Tujuan, penentuan tujuan yang jelas dan tepat merupakan hal penting dalam mengelola stres. Tujuan yang jelas akan memperjelas harapan kinerja, berkurangnya ketidak pastian, berkurangnya rasa frustrasi dan karyawan lebih termotivasi.
- d. Rancangan Ulang Pekerjaan, pekerjaan bisa menjadi penyebab stres jika terlalu berat, tidak sesuai dengan kemampuan dan minat. Perancangan ulang pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan, minat, dan spesialisasi serta keinginan individu merupakan salah satu usaha untuk mengurangi frustrasi dan stres karyawan, meningkatkan tanggung jawab, pekerjaan lebih bermakna dan otonomi.
- e. Keterlibatan Karyawan, pada taraf tertentu peran bersifat mengganggu karena karyawan merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana akan dinilai dan sebagainya, oleh karena itu, demi pengurangan stres, sebaiknya para manager melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berlangsung terkait dengan kinerjanya.
- f. Komunikasi dalam Organisasi, peningkatan komunikasi organisasi formal dengan karyawan mengurangi ketidak pastian karena mengurangi ambiguitas dan konflik peran.

- g. Program Pengembang, merupakan usaha terencana yang dilakukan organisasi dalam rangka memotivasi dan membantu peningkatan kesehatan fisik dan mental pegawai melalui kegiatan-kegiatan tertentu.

Evaluasi dilakukan sebagai bentuk pengawasan apakah yang dilakukan sudah berhasil atau belum. Sehingga evaluasi stres kerja guru perlu terencana agar tidak salah langkah. Dalam evaluasi yang dilakukan kepala sekolah SMPLB B/C Dharma Wanita Persatuan Provinsi Kalimantan Selatan tidak begitu terlalu jelas namun berdasarkan penjelasan dari kepala sekolah bahwa evaluasi adalah bagian dari manajemen sehingga evaluasi perlu dilakukan. Dalam evaluasi yang dilakukan kepala sekolah yaitu terus mengawasi dan memperbaiki program-program yang sudah dianggap berhasil.

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi dari manajemen stres kerja guru. sehingga evaluasi dapat mengukur apakah manajemen stres telah berhasil atau belum.