

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres pada guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta berkaitan dengan pekerjaannya, serta untuk mendeskripsikan manajemen *job stress* yang dilakukan oleh guru-guru di SMPLB Khusus YPAC Jakarta dalam mengatasi stres yang timbul dari hasil interaksinya dengan para siswa di unit tersebut, maka dapat berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini.

Dugaan sementara yang menyatakan bahwa oleh karena beratnya tingkat keterbelakangan anak-anak SMPLB Khusus YPAC, maka guru-guru pada unit ini sering mengalami *job stress*. Namun, hal ini tidak sepenuhnya benar. Faktor-faktor yang menyebabkan stres pada guru-guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta adalah stresor berupa lingkungan fisik, stresor yang berhubungan dengan peran, stresor interpersonal, stresor organisasional, dan stresor dari luar lingkungan kerja. Stresor yang dinilai paling membawa dampak pada diri guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta adalah stresor yang berhubungan dengan peran karena stresor tersebut berhubungan langsung dengan tugas-tugas guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta sehubungan dengan pekerjaannya. Stresor ini juga stresor yang paling menyebabkan iritasi.

Selain itu, stresor dari luar lingkungan kerja juga membawa dampak yang cukup besar bagi guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta. Masalah-masalah di luar lingkungan kerja para guru tersebut masih sangat tumpang-tindih, bahkan saling konflik satu sama lain dengan masalah di dalam lingkungan kerja.

Selain itu, manajemen *job stress* yang diadopsi para guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta sudah melalui semua tahapan yang ada, mulai dari menghilangkan stresor, menghindari stresor, mengubah persepsi stres, mengendalikan konsekuensi stres, sampai menerima dukungan sosial. Dengan ini, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga informan telah berhasil melakukan *coping* terhadap

stres dalam bekerja dengan memakai berbagai tahapan dalam manajemen *job stress*.

5.2. Saran

Walaupun *coping* mudah untuk dilakukan, tapi stres harus tetap ditanggulangi. Hal ini perlu untuk dilakukan agar stresor tidak bertambah buruk dan iritasi pun tidak terjadi. Ada baiknya untuk lebih memperhatikan konsekuensi stres dengan cara konseling, dan memperbanyak diskusi antara karyawan dan pengurus. Selain itu juga perlu diperhatikan kondisi kesehatan pekerja dengan rutin melakukan pemeriksaan medis kepada setiap karyawan.

Untuk lembaga, maka melalui penelitian ini disarankan agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan fisik lembaga dengan memfasilitasi kelas dengan perlengkapan yang dapat menunjang kenyamanan kelas. Lembaga juga dapat lebih mendayagunakan psikolog dan pekerja sosial yang terdapat dalam lembaga. Misalnya, psikolog maupun pekerja sosial dapat saling bekerja sama untuk rutin mengajukan kegiatan-kegiatan kepada lembaga. Kegiatan dapat berupa seminar yang berhubungan dengan anak tunadaksa atau yang berkaitan dengan profesi sebagai guru bagi anak tunadaksa, ataupun *hearing* antara karyawan dan pengurus lembaga.

Untuk para guru, khususnya guru pendidikan khusus, maka melalui penelitian ini sebaiknya para guru lebih berinisiatif dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Kegiatan inisiatif menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat dilakukan dengan disiplin dalam waktu bekerja, kapan harus memulai pekerjaan, dan kapan harus berhenti melakukan pekerjaan. Waktu istirahat juga harus diperhatikan. Selain itu, guru pendidikan khusus juga sebaiknya lebih terbuka dalam menerima dukungan sosial. Dukungan sosial dari kolega, teman, ataupun keluarga merupakan hal yang penting dalam manajemen *job stress*. Dengan merasa “tidak sendiri” dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang ada, maka stres pun dapat dikendalikan.

Bagi para guru ini pula, sebaiknya tidak segan-segan untuk memberikan masukan dan saran bagi lembaga demi kinerja karyawan. Masukan dan saran dapat berupa apa yang dapat lembaga lakukan untuk memajukan lembaga, atau

dapa berupa hal-hal apa saja yang menjadi keluhan atau hambatan dari para guru. Selanjutnya, tentu saja, lembaga berkewajiban untuk mencerna kembali masukan dan saran yang telah mereka terima.

