
Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Manajemen Waktu dalam Manajemen Pendidikan

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Agung Setiabudi ISSN: 2807-7474
Universitas Islam Indragiri Vol. 5, No. 1, April 2025
agung.setiabudi18@gmail.com <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj>

Kasful Anwar US
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
kasfulanwar@uinjambi.ac.id

Shalahudin
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
shalahudin@uinhambi.ac.id

© 2025 Unsultra All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Setiabudi, A., Us, K. A., & Shalahudin. (2025). Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Manajemen Waktu dalam Manajemen Pendidikan. *Sultra Educational Journal*, 5(1), 46-55.

Abstrak

Manajemen konflik, stres, dan waktu merupakan elemen kunci dalam disiplin manajemen pendidikan yang memengaruhi efektivitas operasional lembaga pendidikan, kesejahteraan individu, dan kualitas pembelajaran. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen konflik, stres, dan waktu dalam konteks pendidikan guna menciptakan lingkungan yang harmonis, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Artikel menggunakan metode *libery research*, dengan memanfaatkan literatur serta dokumen terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen konflik yang efektif dapat mencegah eskalasi permasalahan, manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan individu, dan pengelolaan waktu yang efisien berkontribusi pada keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen konflik, stres, dan waktu tidak hanya menjadi kebutuhan teknis, tetapi juga bagian integral dari upaya menciptakan ekosistem pendidikan yang sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen konflik, manajemen stres, manajemen waktu, Pendidikan, dan Produktivitas

Abstract

Conflict, stress, and time management are key elements in the discipline of educational management that affect the operational effectiveness of educational institutions, individual well-being, and the quality of learning. This article aims to explore strategies for conflict, stress, and time management in the context of education in order to create a harmonious, productive environment that supports the achievement of educational goals. The article uses the library research method, utilizing literature and other related documents. The results of the study indicate that the implementation of effective conflict management can prevent the escalation of problems, good stress management can improve individual well-being, and efficient time management contributes to the overall success of education. Thus, conflict, stress, and time management are not only technical needs, but also an integral part of efforts to create a healthy and sustainable educational ecosystem.

Key Words: Conflict management, stress management, time management, education, and productivity

A. Pendahuluan

Tujuan pendidikan adalah membantu setiap individu mengembangkan keterampilan dan potensinya dengan memberikan mereka pengetahuan dan pemahaman. Mengembangkan kemampuan ini adalah tujuan pendidikan, yang bertujuan untuk membekali siswa dengan kapasitas kognitif, afektif, dan fisiologis sebanyak mungkin. Setiap orang membutuhkan landasan untuk masa depan, dan itulah yang harus disediakan oleh pendidikan (Zainudin, 2007).

Dalam dunia pendidikan, tantangan yang dihadapi oleh para pengelola, pendidik, dan siswa semakin kompleks, seiring dengan dinamika perubahan sosial, budaya, dan teknologi. Salah satu aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan proses pendidikan adalah kemampuan dalam mengelola berbagai faktor yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Tiga aspek yang menjadi kunci utama dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan pendidikan adalah manajemen konflik, manajemen stres, dan manajemen waktu (Tumanggor et al., 2021).

Ada banyak hal yang harus dimasukkan dalam sistem pendidikan, tetapi tiga di antaranya adalah manajemen konflik, manajemen stres, dan manajemen waktu. Perselisihan dan tekanan adalah hal-hal yang sering terjadi dalam organisasi. Terjadinya konflik selalu membuat orang marah, namun kehadirannya tetap diperlukan untuk pertumbuhan dan keberhasilan kelompok. Jika dapat dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi aset dan alat untuk perubahan; di sisi lain, jika tidak dikendalikan dengan baik, dapat menyebabkan hilangnya produktivitas. Dalam hal ini, tugas pemimpin kelompok adalah memahami konflik yang muncul agar tidak terhalang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Stres merupakan sesuatu yang dialami banyak orang dalam berbagai aspek kehidupan mereka, dan sekolah tidak terkecuali. Pertemuan negatif dengan siswa dapat muncul selama proses belajar mengajar, yang menyebabkan tekanan emosional bagi guru. Karena banyaknya kewajiban, interaksi, dan jaminan kesejahteraan yang tidak setara yang melekat pada profesi guru, guru sering melaporkan tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Lebih jauh, diharapkan guru dapat memfasilitasi proses pembelajaran yang efisien dan memastikan bahwa setiap siswa menyelesaikan setiap tugas dengan sukses. Mengelola waktu secara efisien sangat penting untuk mencapai kesuksesan. Seseorang yang kurang memiliki keterampilan manajemen waktu akan menunjukkan ketidakteraturan, ketidakjelasan, dan ketidakkonsistenan dalam perencanaan mereka, serta kurangnya arahan dan pengendalian diri dalam memanfaatkan waktu mereka (Adiyono, 2020). Dengan mengembangkan rasa tanggung jawab dan pengendalian diri, mereka akan lebih siap untuk memenuhi tujuan pembelajaran mereka dan memberikan hasil terbaik. Manajemen waktu mencakup pengaturan, pengarahan, inspirasi, dan pengawasan terhadap seberapa produktif seseorang dalam menggunakan waktunya.

Pandangan karyawan tentang kemandirian strategi manajemen waktu dalam mengatasi konflik dan stres dapat meningkatkan produktivitas, meskipun ini bergantung pada berbagai faktor seperti pengalaman pribadi, budaya perusahaan, dan norma tempat kerja lainnya. Upaya untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana karyawan melihat sesuatu akan mengarah pada strategi dan perubahan manajemen yang lebih sesuai dengan persyaratan dan preferensi

mereka. Lembaga dapat menggunakan dinamika ini untuk keuntungan mereka dengan menyusun kebijakan dan program yang memenuhi tuntutan guru sambil juga menyambut semua siswa. Dengan mendorong keterlibatan aktif dan penerimaan kolektif terhadap praktik-praktik ini, budaya kerja yang mempromosikan penerapan pendekatan manajemen waktu yang efektif dapat dibangun dengan pengetahuan tentang pandangan pekerja. Oleh karena itu, untuk berhasil membangun strategi untuk mengelola konflik, stres, dan waktu di lembaga pendidikan, sangat penting untuk memperhatikan perspektif pekerja.

Ketiga aspek tersebut saling berhubungan dan perlu diterapkan dengan baik dalam manajemen pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kualitas pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana strategi manajemen konflik, stres, dan waktu dapat diterapkan secara holistik dalam dunia pendidikan, agar tercipta pendidikan yang tidak hanya efektif tetapi juga berkualitas dan dapat menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada. Dengan demikian, manajemen konflik, manajemen stres, dan manajemen waktu merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Ketiga aspek ini berperan penting dalam memastikan lingkungan pendidikan yang sehat, produktif, dan kondusif bagi perkembangan peserta didik, serta kesejahteraan para pendidik dan pengelola pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu yang terlibat dalam dunia pendidikan untuk memiliki pemahaman yang mendalam dan keterampilan yang memadai dalam mengelola ketiga faktor tersebut. Pengelolaan yang baik terhadap konflik, stres, dan waktu akan menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan menyiapkan generasi yang siap menghadapi tantangan di masa depan.

B. Metodologi

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian pustaka (*library research*). Data dan informasi diperoleh melalui penelaahan literatur dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian, dan dokumen lain yang relevan dengan topik yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif-kualitatif untuk menginterpretasikan hasil temuan dari literatur yang digunakan. Artikel ini bertujuan memberikan gambaran tentang perkembangan diskursus pengelolaan manajemen konflik, stres, dan waktu dalam disiplin manajemen pendidikan.

C. Hasil & Pembahasan

1. Manajemen Konflik dalam manajemen pendidikan

Secara etimologi, konflik dalam bahasa Latin disebut "configere" berarti "saling memukul," akar dari kata bahasa Inggris "conflict." Kata-kata seperti "conflict" mulai digunakan dalam bahasa Indonesia dari padanannya dalam bahasa Latin dan Inggris. Orang Arab menggunakan kata "Ikhtilaf" untuk menggambarkan ketidaksepakatan, kontroversi, persetujuan, konflik, dan perbedaan pendapat ketika mereka berbicara tentang konflik.

Sedangkan dalam al-Qur'an, konflik sama dengan kata ikhtilaf, seperti yang dijelaskan dalam ayat 176 dari surah Al-Baqarah, yang berbunyi:

ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ نَزَلَ الْكِتٰبَ بِالْحَقِّ وَاِنَّ الَّذِيْنَ اَخْتَلَفُوْا فِي الْكِتٰبِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيْدٍ

Artinya: "Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al Kitab dengan membawa kebenaran; dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al Kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran)".

Ketika individu, kelompok, atau organisasi yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda atau gagal melihat sesuatu dari sudut pandang masing-masing, Lambert mengatakan bahwa konflik pun terjadi. Ketika dua atau lebih kelompok dengan ideologi dan metode operasi yang berlawanan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, mereka pada dasarnya berada dalam posisi defensif daripada posisi kooperatif.

Manajemen konflik dapat mencakup upaya individu, kerja sama tim dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa persetujuan dari pihak terkait), atau pengambilan keputusan oleh pihak terkait. Pendekatan manajemen konflik yang berfokus pada peran pihak yang terlibat dan bagaimana mereka memengaruhi pentingnya dan penyelesaian konflik melalui komunikasi (termasuk tindakan). Sedangkan pada ilmu manajemen pendidikan, merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan identifikasi, analisis, dan pengelolaan konflik yang

muncul di lingkungan lembaga pendidikan. Pasalnya, Konflik sering kali muncul akibat perbedaan kepentingan, nilai, atau cara pandang antara berbagai pihak, seperti guru, siswa, staf administrasi, dan orang tua.

Kondisi demikian akan berdampak pada sistem pendidikan itu sendiri, dimulai dari guru, siswa, dan sebagainya. Hal demikian karena tidak dikelola dengan baik, dapat menghambat pencapaian tujuan lembaga pendidikan dan menciptakan lingkungan yang tidak kondusif. Selain itu, konflik ini dapat merusak hubungan kerja, menurunkan semangat, dan mengganggu proses pembelajaran. Dengan hal itu, perlu dilakukan tindakan konstruktif dalam melihat pandangan tersebut.

Dengan manajemen konflik yang baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan suasana yang harmonis, di mana semua pihak merasa didengar dan dihargai. Hal ini penting untuk menjaga fokus pada pengembangan siswa dan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, pengelolaan konflik membantu mengembangkan keterampilan penyelesaian masalah, komunikasi, dan kolaborasi, yang merupakan bagian integral dari pendidikan modern. Dalam jangka panjang, manajemen konflik juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi organisasi dan penciptaan budaya kerja yang lebih sehat dan produktif.

Lembaga pendidikan adalah lingkungan yang dinamis, di mana berbagai individu dengan latar belakang, kepentingan, dan tanggung jawab yang berbeda harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan menerapkan pendekatan manajemen konflik yang strategis, lembaga pendidikan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif, yang pada gilirannya mendukung pengembangan inovasi, peningkatan mutu pengajaran, dan keterlibatan semua pemangku kepentingan. Serta, pendekatan ini mendorong terciptanya lingkungan pembelajaran yang aman dan inklusif, di mana siswa dapat belajar dengan optimal tanpa terganggu oleh konflik yang tidak terkendali.

Manajemen konflik dalam manajemen pendidikan merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan identifikasi, analisis, dan pengelolaan konflik yang muncul di lingkungan lembaga pendidikan. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi sumber konflik, baik yang bersifat interpersonal, intrapersonal, antar kelompok, maupun struktural, untuk memahami akar permasalahan yang dapat mengganggu kinerja dan harmoni institusi. Setelah sumber konflik teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menganalisis dampaknya terhadap individu atau kelompok yang terlibat serta implikasinya bagi pencapaian tujuan institusi. Analisis ini mencakup pemahaman terhadap pola-pola interaksi, dinamika kekuasaan, serta faktor-faktor penyebab yang mendasari konflik tersebut. Dengan informasi yang diperoleh, institusi dapat merancang strategi pengelolaan konflik yang tepat, seperti memfasilitasi dialog terbuka, melakukan mediasi, atau menetapkan kebijakan baru yang lebih adil dan transparan. Tujuan akhir dari proses ini adalah menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, harmonis, dan produktif, sehingga semua pihak dapat berkontribusi secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai visi serta misi lembaga pendidikan.

Analisis konflik dilakukan untuk mengevaluasi dampaknya terhadap individu atau kelompok yang terlibat, serta untuk memahami pola-pola interaksi yang memicu konflik tersebut. Hasil dari analisis ini menjadi dasar untuk menentukan pendekatan atau metode penyelesaian yang paling efektif, baik melalui mediasi, negosiasi, maupun penyesuaian kebijakan institusi. Selain itu, analisis konflik juga membantu mengidentifikasi peluang untuk memperbaiki komunikasi, memperkuat hubungan antar pihak, dan mengembangkan solusi yang tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga mencegah konflik serupa terjadi di masa depan. Langkah ini memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang akar masalah, sehingga dapat menghasilkan perubahan yang berkelanjutan dan mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih inklusif dan kolaboratif.

Dalam praktiknya, analisis konflik juga melibatkan penilaian terhadap faktor-faktor pendukung dan penghambat penyelesaian konflik, seperti sikap para pihak, kapasitas pemimpin dalam memfasilitasi solusi, serta kebijakan atau budaya organisasi yang berlaku. Setelah analisis selesai, langkah berikutnya adalah mengimplementasikan strategi penyelesaian konflik yang telah dirumuskan, sambil terus memonitor dan mengevaluasi efektivitas tindakan yang diambil. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa solusi yang diterapkan benar-benar membawa dampak positif dan dapat diadaptasi atau ditingkatkan jika diperlukan. Dengan pendekatan yang komprehensif dan berkesinambungan, institusi pendidikan tidak hanya mampu menyelesaikan konflik, tetapi juga membangun budaya

manajemen konflik yang proaktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas hubungan kerja serta keberhasilan pendidikan.

Setelah itu, pengelolaan konflik dilakukan melalui pendekatan-pendekatan strategis, seperti komunikasi yang terbuka, mediasi, negosiasi, dan penerapan kebijakan yang jelas dan adil. Tindak lanjut dari proses pengelolaan konflik ini melibatkan pemantauan pelaksanaan solusi yang telah disepakati untuk memastikan bahwa konflik benar-benar terselesaikan dan tidak muncul kembali dalam bentuk yang berbeda. Pemantauan ini juga mencakup evaluasi terhadap respons dari pihak-pihak yang terlibat, apakah solusi tersebut diterima dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap hubungan kerja serta suasana lingkungan pendidikan. Jika diperlukan, dilakukan penyesuaian atau perbaikan atas pendekatan yang digunakan, sehingga lebih sesuai dengan dinamika dan kebutuhan lembaga pendidikan.

Selain itu, institusi perlu mengambil langkah preventif dengan memberikan pelatihan kepada seluruh pihak tentang keterampilan komunikasi efektif, penyelesaian konflik, dan pengembangan budaya kerja yang kolaboratif. Dengan begitu, institusi tidak hanya menangani konflik yang ada, tetapi juga membangun mekanisme yang dapat meminimalkan risiko konflik di masa mendatang. Tindakan ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih stabil, kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Proses manajemen konflik dalam lembaga pendidikan tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang harmonis, inklusif, dan produktif. Dengan pendekatan yang sistematis, mulai dari identifikasi hingga evaluasi dan tindak lanjut, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa konflik tidak menjadi penghambat, melainkan peluang untuk memperkuat hubungan antar individu dan kelompok. Keberhasilan dalam manajemen konflik mencerminkan komitmen institusi terhadap pengembangan kualitas pendidikan dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Dalam jangka panjang, proses ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkelanjutan dan bermakna. Dalam konteks manajemen pendidikan, manajemen konflik bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperkuat hubungan antar individu dan kelompok, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

2. Manajemen stress

Secara etimologi, stres berasal dari kata Latin "stress," yang berarti "tegang" atau "genting," definisi literal stres adalah rangsangan atau situasi yang membangkitkan emosi negatif, yang mengarah pada tekanan fisik dan psikologis saat menghadapi kesulitan. (Ramadhan, 2022). Strengere, akar kata bahasa Inggris "strength," menggambarkan keadaan di mana organ-organ tubuh dan koneksi apa pun di dalamnya lemah. Ini berfungsi sebagai respons tubuh terhadap semua rangsangan eksternal yang dapat memengaruhi emosi atau kesejahteraan psikologis seseorang. Orang yang bersangkutan nantinya adalah perasaan tegang, merasa tertekan, dan cemas terhadap dampak yang ditimbulkan. Stres ini dapat berdampak negatif dan menyebabkan ketidakstabilan emosi. Ketegangan ini pada akhirnya dapat menyebabkan gejala fisik atau psikologis jika berlangsung cukup lama (Aziwantoro, 2021).

Menurut Cranwell-Ward, stres sering kali dilihat sebagai respons dan mekanisme pertahanan tubuh terhadap situasi yang dianggap sebagai ancaman atau bahaya, baik dari perspektif fisik maupun psikologis. Respons ini terjadi ketika orang menyadari bahwa mereka tidak mampu menangani situasi yang ada (Pramono, 2024). Hal-hal mengenai konflik hati dan takdir, sudah tertulis dalam Al-Quran. Salah satunya dalam QS. Al-Baqarah ayat 155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالتَّمَرَاتِ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : "Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabra".

Dalam Islam, salah satu cara untuk memperkuat keimanan dan kegembiraan adalah dengan memahami bahwa segala sesuatu berasal dari Allah (SWT) dan kembali kepada Allah (SWT). Dalam pandangan Islam, stress atau tekanan batin merupakan bagian dari ujian kehidupan yang dihadapi oleh setiap manusia. Islam mengajarkan bahwa stress dapat dikelola melalui pendekatan spiritual, psikologis, dan praktis yang sejalan dengan ajaran agama. Al-Qur'an dan Hadis memberikan panduan tentang bagaimana menghadapi tekanan

hidup dengan penuh kesabaran, tawakal, dan kedekatan kepada Allah SWT. Dengan memahami bahwa stress adalah bagian dari ujian hidup dan menggunakan ajaran Islam sebagai pedoman, seorang Muslim dapat menghadapi tekanan dengan penuh ketenangan, harapan, dan keyakinan kepada Allah SWT.

Dalam konteks pendidikan, stress sering muncul akibat beban akademik yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, masalah interpersonal, atau ketidakjelasan peran dalam institusi. Beban akademik yang berat, seperti tugas yang menumpuk, ujian, dan tekanan untuk meraih nilai tinggi, sering kali menjadi sumber utama stress bagi siswa. Bagi pendidik, tuntutan untuk menyelesaikan kurikulum, memenuhi ekspektasi manajemen, serta menjaga kualitas pengajaran dapat menambah tekanan yang signifikan. Selain itu, masalah interpersonal antara siswa dengan teman sekelas, antara guru dengan siswa, atau bahkan antara rekan kerja di antara staf pengajar juga dapat menambah beban mental. Ketidakjelasan peran, seperti harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan atau kurangnya dukungan dalam menjalankan tugas, dapat memperburuk stress yang dirasakan. Faktor-faktor ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu, serta berdampak pada kualitas pembelajaran dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan (Hutagalung, 2014). Oleh karena itu, penting untuk mengenali faktor-faktor penyebab stress ini dan mengimplementasikan strategi pengelolaan yang tepat di lingkungan pendidikan.

Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mengelola stress agar tidak mengganggu proses belajar mengajar dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Pendekatan dalam manajemen stress di bidang pendidikan melibatkan pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, pelatihan keterampilan pengelolaan emosi, serta penciptaan lingkungan yang mendukung keterbukaan komunikasi dan kolaborasi. Selain itu, pemberian dukungan psikologis, seperti konseling atau program kesehatan mental, juga menjadi bagian integral dari upaya ini. Dengan manajemen stress yang tepat, kualitas pendidikan dapat terjaga, karena para pendidik dan peserta didik dapat berfungsi dengan optimal tanpa terhambat oleh tekanan berlebihan. Manajemen stress dalam ilmu manajemen pendidikan merujuk pada upaya untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola stress yang dialami oleh individu dalam lingkungan pendidikan, baik itu siswa, guru, maupun staf administratif.

Misalnya, pengembangan kebijakan fleksibel, seperti penyesuaian jadwal atau pengurangan beban tugas, dapat memberikan ruang bagi pendidik dan siswa untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Menerapkan pelatihan tentang mindfulness, teknik relaksasi, dan pengelolaan waktu juga sangat penting dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi tekanan yang ada. Dengan menciptakan budaya yang mendukung kesejahteraan mental, lingkungan pendidikan akan menjadi lebih sehat, produktif, dan mendukung proses pembelajaran yang lebih optimal (Alawiyah, 2020). Secara keseluruhan, pendekatan manajemen stress ini bertujuan untuk mengurangi dampak negatif stress dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja serta akademik dalam institusi pendidikan.

Pendekatan ini dalam penyelesaian stress sebagai bentuk implementasi manajemen pendidikan dilakukan dengan cara yang terstruktur dan berbasis pada kebijakan yang mendukung kesejahteraan individu dalam lingkungan pendidikan. Berikut disampaikan strategi dalam mengimplementasikan manajemen stress dalam konteks pendidikan:

a) Penyusunan Kebijakan yang Mendukung Keseimbangan Kerja-Hidup

Dalam hal ini, Lembaga pendidikan perlu mengembangkan kebijakan yang memberikan ruang bagi pendidik dan siswa untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Peralunya, lembaga pendidikan penting untuk mendukung kesejahteraan mental dan fisik, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pembelajaran dan kinerja di institusi pendidikan. *Pertama*, beban kerja yang berlebihan tanpa waktu untuk beristirahat dapat menyebabkan stress dan kelelahan, yang dapat mengurangi produktivitas dan efektivitas baik bagi pendidik maupun siswa. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu untuk menjaga energi dan fokus mereka, sehingga dapat lebih maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kedua, stress yang berkelanjutan akibat ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi, yang akan berdampak pada kualitas interaksi antara pendidik dan siswa, serta mengurangi kepuasan kerja dan pembelajaran. Dengan memberikan waktu untuk keluarga, hobi, atau kegiatan lainnya di luar pekerjaan, individu dapat mengelola stress dan menjaga kesehatan mental, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan positif.

Ketiga, kebijakan yang mendukung keseimbangan ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pendidik. Guru yang merasa dihargai dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, serta lebih kreatif dalam mendesain metode pengajaran. Begitu pula dengan siswa, mereka akan lebih termotivasi untuk belajar dan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka memiliki waktu untuk beristirahat dan menikmati kehidupan pribadi mereka. Hal demikian karena tindakan tepat dalam pengelolaan sistem pendidikan, akan berdampak pada kualitas dan kuantitasnya.

Dalam prakteknya, strategi ini bisa berupa pengaturan waktu yang fleksibel, pengurangan beban kerja yang berlebihan, serta memberikan waktu istirahat yang cukup untuk menghindari kelelahan mental dan fisik. Dengan adanya kebijakan ini, para pendidik dan siswa dapat lebih fokus pada tugas utama mereka tanpa merasa tertekan (Rahmawati, 2021). Selain itu, dalam hal penanggulangan stress, dapat mencakup pemberian cuti yang terstruktur dan dukungan untuk kegiatan rekreasi atau pengembangan diri, sehingga para pendidik dan siswa memiliki kesempatan untuk melepaskan diri dari rutinitas yang menekan. Selain itu, lembaga pendidikan dapat mendorong adanya komunikasi terbuka mengenai beban kerja dan tantangan yang dihadapi, memungkinkan pihak manajemen untuk memberikan solusi yang lebih tepat sesuai kebutuhan individu. Dengan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, para pendidik dapat lebih termotivasi untuk mengajar dengan semangat yang baru, sementara siswa dapat belajar dengan lebih fokus dan produktif tanpa merasa terbebani. Pada akhirnya, kebijakan ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih harmonis, sehat, dan mendukung pertumbuhan serta pencapaian akademik yang optimal.

Dengan cara demikian, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan mendukung produktivitas yang berkelanjutan. Penanggulangan stres dalam dunia pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan individu, kualitas pembelajaran, dan keberhasilan institusi pendidikan secara keseluruhan. Dengan mengelola stres secara efektif, baik pendidik maupun siswa dapat merasakan peningkatan kesehatan mental dan fisik, yang memungkinkan mereka untuk berfungsi dengan lebih baik dalam aktivitas sehari-hari. Pendidik yang dapat mengatasi stres cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, sementara siswa dapat lebih fokus dan produktif dalam proses belajar mereka. Selain itu, dengan adanya penanggulangan stres, tingkat absensi dan turnover di kalangan pendidik dapat berkurang, yang akan mengurangi gangguan pada proses pembelajaran dan memastikan kontinuitas pengajaran. Program pengelolaan stres juga dapat meningkatkan hubungan interpersonal di dalam kelas, menciptakan atmosfer yang lebih kolaboratif dan mendukung. Secara keseluruhan, penanggulangan stres berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih sehat, produktif, dan harmonis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian akademik dan kualitas pendidikan secara lebih berkelanjutan.

b) Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Pengelolaan Emosi

Dalam hal ini, diperlukan tindakan untuk dapat memberikan pengetahuan serta cara praktis dalam pengelolaan emosi. Selain itu, institusi pendidikan dapat menyediakan program konseling yang memungkinkan pendidik dan siswa untuk mengidentifikasi emosi mereka, memahami penyebabnya, dan mengembangkan strategi coping yang efektif. Hal demikian karena pengendalian emosi dalam sistem pendidikan sangat diperlukan karena emosi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas interaksi, pengambilan keputusan, dan keberhasilan proses pembelajaran.

Pengendalian emosi dalam sistem pendidikan sangat diperlukan karena emosi Dalam lingkungan pendidikan, pendidik dan siswa sering kali menghadapi tekanan, seperti tuntutan akademik, beban kerja, konflik interpersonal, atau ketidakjelasan peran, yang dapat memicu emosi negatif seperti stres, frustrasi, atau kecemasan. Tanpa kemampuan untuk mengendalikan emosi, situasi ini dapat mengganggu kinerja, menghambat komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan yang kurang kondusif bagi pembelajaran.

Bagi pendidik, pengendalian emosi membantu menjaga profesionalisme dalam menghadapi tantangan di kelas, seperti siswa yang sulit diatur atau tekanan administratif. Pendidik yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih sabar, bijaksana, dan mampu menciptakan hubungan positif dengan siswa, yang berkontribusi pada suasana belajar yang mendukung. Sementara itu, bagi siswa, pengendalian emosi penting untuk membantu mereka menghadapi tekanan akademik dan situasi sosial dengan cara yang sehat. Siswa yang dapat mengelola emosinya cenderung lebih fokus, lebih mampu bekerja dalam

tim, dan lebih baik dalam menyelesaikan konflik, yang pada akhirnya meningkatkan keberhasilan akademik mereka.

Secara keseluruhan, pengendalian emosi berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang harmonis, di mana semua pihak dapat bekerja sama secara produktif, menyelesaikan tantangan dengan cara yang konstruktif, dan mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Tanpa pengendalian emosi, potensi konflik, kesalahpahaman, dan burnout akan meningkat, yang dapat merusak kualitas pendidikan dan kesejahteraan individu di dalam sistem tersebut.

c) Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Keterbukaan Komunikasi dan Kolaborasi

Menciptakan lingkungan yang mendukung keterbukaan komunikasi dan kolaborasi dapat mengurangi tingkat stres di kalangan pendidik dan siswa karena lingkungan semacam ini memberikan ruang untuk berbagi masalah, saling mendukung, dan menemukan solusi secara bersama-sama. Ketika komunikasi berjalan dengan terbuka, individu dapat mengekspresikan perasaan, kekhawatiran, atau ide mereka tanpa rasa takut akan penilaian negatif. Hal ini membantu mengurangi tekanan psikologis akibat perasaan terisolasi atau ketidakpastian. Bagi pendidik, keterbukaan komunikasi memungkinkan mereka untuk menyampaikan beban kerja, tantangan mengajar, atau kebutuhan akan dukungan tambahan.

Hal ini dapat mempermudah pihak manajemen untuk memahami situasi yang dihadapi dan mengambil langkah-langkah yang sesuai, seperti redistribusi beban kerja atau pemberian pelatihan tambahan. Bagi siswa, lingkungan yang mendukung keterbukaan memberikan mereka kesempatan untuk meminta bantuan saat mengalami kesulitan belajar atau masalah pribadi, sehingga mereka merasa lebih didukung dan termotivasi. Kolaborasi juga memainkan peran penting dalam mengurangi stres, karena pekerjaan atau tantangan yang dibagi bersama dapat meringankan beban individu. Pendekatan kerja tim menciptakan rasa kebersamaan, di mana individu merasa bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi masalah. Selain itu, kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan solusi, yang sering kali lebih efektif daripada mencoba menyelesaikan masalah secara individu. Lingkungan seperti ini juga membantu membangun hubungan yang lebih positif antara pendidik dan siswa, serta di antara rekan sejawat. Hubungan yang harmonis ini menciptakan rasa nyaman dan aman, yang merupakan faktor penting dalam mengelola stres. Dengan demikian, keterbukaan komunikasi dan kolaborasi tidak hanya mengurangi tingkat stres tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan di lingkungan pendidikan.

Dengan adanya dialog yang transparan, masalah yang berpotensi menimbulkan stres dapat segera terdeteksi dan diselesaikan secara bersama-sama. Kolaborasi antara berbagai pihak di dalam institusi pendidikan juga dapat memperkuat dukungan sosial dan mengurangi perasaan terisolasi, yang sering kali menjadi penyebab stres. Dengan adanya dukungan sosial yang kuat, individu dapat merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga mampu menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri dan resilien.

Lebih jauh lagi, kolaborasi yang terjalin melalui dialog terbuka dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan efektif dalam mengatasi masalah yang kompleks. Misalnya, pendidik dapat bekerja sama dalam merancang strategi pengajaran yang lebih inklusif, sementara siswa dapat berkontribusi dengan memberikan umpan balik yang konstruktif terkait metode pembelajaran yang mereka butuhkan. Pada akhirnya, pendekatan ini tidak hanya mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan efektivitas operasional institusi pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang berkelanjutan.

3. Manajemen waktu

Manajemen waktu dalam konteks manajemen pendidikan adalah proses pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian waktu secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan dengan efisien. Dalam lingkungan pendidikan, manajemen waktu sangat penting karena beragamnya tanggung jawab yang harus ditangani oleh pendidik, siswa, dan manajemen institusi. Manajemen waktu yang baik memungkinkan semua pihak di dalam lembaga pendidikan untuk bekerja secara produktif dan mengurangi stres akibat tekanan waktu atau beban kerja yang berlebihan (Wahidaty, 2021). Dalam praktiknya, ini melibatkan penetapan prioritas, penyusunan jadwal yang realistis, delegasi tugas, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi. Selain itu, pengelolaan waktu yang efektif dapat membantu mencegah penundaan, memastikan bahwa tenggat waktu terpenuhi, dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pendidik, misalnya, harus mengatur waktu untuk perencanaan pengajaran, pelaksanaan kelas, evaluasi, dan kegiatan profesional lainnya, seperti pelatihan atau penelitian. Siswa, di sisi lain, perlu mengelola waktu mereka untuk belajar, menyelesaikan tugas, dan berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Dari sisi manajemen institusi, waktu harus dialokasikan untuk perencanaan strategis, pelaksanaan kebijakan, dan pengawasan operasional. Dalam konteks pendidikan, manajemen waktu juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Suardin & Yusnan, 2021). Guru yang dapat mengelola waktu dengan baik mampu menciptakan pengalaman belajar yang terstruktur dan fokus, sementara siswa yang terampil dalam manajemen waktu cenderung lebih sukses dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil akademik yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen waktu merupakan keterampilan penting yang perlu dikembangkan oleh semua pihak untuk mendukung keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

Memanfaatkan waktu sebaik-baiknya merupakan tujuan manajemen waktu yang baik, yang berpusat pada kapasitas individu untuk merencanakan, mengatur, dan mengendalikan diri sendiri (Megasari, 2020). Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mencapai tujuan seseorang dalam jangka waktu yang ditentukan dengan menggunakan prioritas, penjadwalan, dan perencanaan, sebagaimana dinyatakan oleh Fajhriani. Untuk mencapai apa yang telah ditetapkan dalam hidup, keterampilan manajemen waktu yang efektif sangat penting. (Subroto, 2022)

Apakah kebenaran itu? Kebenaran adalah anugerah yang Allah berikan kepada setiap individu. Setiap orang, baik kaya, miskin, penjahat, maupun ahli ibadah, menjalankan puasa yang sama, yaitu 24 jam, 1.440 menit, atau 86.400 hari sehari. Dalam Islam, manajemen waktu dapat dipahami sebagai usaha manusia untuk mengatur waktu dengan cara yang tepat dan ideal sesuai dengan ajaran Islam. Manajemen waktu dalam Islam dimaksudkan untuk mencapai tujuan hidup, yaitu khalifah (kedamaian di bumi) dan akhirat (Mujahidin et al., 2022). Iman Muslim juga memberikan petunjuk tentang cara mengatur waktu kita dengan bijaksana. Dalam Surat Al-Furqan, ayat 67 Al-Qur'an, Allah SWT menegaskan:

وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا

Artinya: "Dan orang-orang yang tidak menyaksikan persaksian palsu, dan apabila mereka melalui perkataan yang tidak bermanfaat, mereka melewatinya dengan cara yang mulia." Ayat ini mengajarkan kita untuk memprioritaskan tugas-tugas penting dan menghindari hal-hal yang tidak bermanfaat.

Menetapkan prioritas merupakan komponen kunci dari manajemen waktu yang efektif. Sebagai sebuah kelompok, kita perlu mencari tahu cara memprioritaskan pekerjaan kita. Untuk mencapai tujuan kita, pertama-tama kita harus mengerjakan tugas yang paling penting (Maulana et al., 2023).

Manajemen waktu sangat penting karena merupakan fondasi untuk mencapai produktivitas, efisiensi, dan keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks pendidikan. Serta, manajemen waktu adalah kunci untuk mengoptimalkan potensi individu dan institusi, menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis, serta mendukung keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.

D. Kesimpulan

Pendidikan berbasis keluarga, rumah, dan sekolah, serta solidaritas kelompok, merupakan contoh faktor eksternal yang dapat memengaruhi manajemen konflik; faktor internal, di sisi lain, dapat mencakup hal-hal seperti ketidakmampuan beradaptasi, yang dapat menyebabkan frustrasi, konflik batin, ketidakpekaan terhadap perasaan orang lain, dan emosi yang tidak stabil.

Mengelola stres berarti mengambil tindakan, yang mencakup proses mental, perasaan, strategi, dan jadwal. Langkah pertama dalam mengelola stres adalah menentukan dari mana asalnya. Ini tidak akan semudah itu. Dalam upaya mengurangi dampak pada pikiran, perasaan, dan tindakan kita, kita sering gagal mengenali saat kita sedang stres dan, akibatnya, gagal mengambil tindakan. Misalnya, kita semua setuju bahwa bekerja di bawah tekanan untuk memenuhi tenggat waktu tidak pernah menyenangkan, tetapi kita terbiasa melakukannya karena kita tidak peduli dengan konsekuensinya. Untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, seseorang membutuhkan bakat manajemen waktu, yang terkait dengan berbagai upaya dan aktivitas individu yang dilakukan secara metodis.

E. Referensi

- Adiyono, A. (2020). MANAJEMEN STRES. *Cross-Border*, 3(1), 255–265.
- Alawiyah, S. (2020). Manajemen stres dan motivasi belajar siswa pada era disrupsi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(2), 211–221.
- Aziwanto, J. (2021). Analisis Implementasi Manajemen Konflik, Manajemen Stres dan Manajemen Waktu Dalam Pendidikan Di Indonesia. *BENING*, 8(2), 232–244.
- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi terhadap manajemen stres kerja. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 103–111.
- Maulana, M. H., Mugni, K., Ariadi, I. Z., & Alfian, M. S. (2023). MANAJEMEN WAKTU MENURUT PERSPEKTIF AGAMA ISLAM: IMPLIKASI UNTUK PRODUKTIVITAS PRIBADI DAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(4), 925–934.
- Megasari, E. (2020). Analisis Manajemen Waktu Aparatur Sipil Negara Di Beberapa Instansi Pemerintah Provinsi Riau. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(1), 49–55.
- Mujahidin, E., Rachmat, R., Tamam, A. M., & Alim, A. (2022). Konsep Manajemen Waktu dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01), 129–146.
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. Galih Panjalu Pramono.
- Rahmawati, T. (2021). Peningkatan pengetahuan dan manajemen stress di masa pandemi Covid-19 bagi masyarakat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(1), 125–134.
- Ramadhan, H. (2022). Gambaran Tingkat Stress Akademik Pada Mahasiswa Akhir Yang Sedang Menyusun Skripsi. *Journal Education of Batanghari*, 4(10), 1–8.
- Suardin, S., & Yusnan, M. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu Belajar Terhadap Efikasi Diri Dan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *JEC (Jurnal Edukasi Cendekia)*, 5(1), 61–71.
- Subroto, W. T. (2022). The effect of time management on economics learning outcomes for class x sma labschool unesa during online learning. *Buana Pendidikan: Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Unipa Surabaya*, 18(1), 81–92.
- Tumanggor, A., Tambunan, J. R., SE, M. M., & SIMATUPANG, P. (2021). *Manajemen Pendidikan*. Penerbit K-Media.
- Wahidaty, H. (2021). Manajemen waktu: Dari teori menuju kesadaran diri peserta didik. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1880–1889.
- Zainudin, A. (2007). Pendidikan Agama Islam. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.