

BAB II. ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRATEGI MANAJEMEN STRES DAN PENGELOLAAN DIRI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SMK PUSAT KEUNGGULAN DI JAWA TENGAH

Meddiati Fajri Putri^{1*}, Hadromi², Sri Sukamta³, Moh. Muttaqin⁴, Saptariana⁵, Noor Hudallah³

¹Program Studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga

² Program Studi Pendidikan Teknik Otomotif

³ Program Studi Pendidikan Teknik Elektro

⁴Program Studi Pendidikan Seni Drama, Tari, dan Musik

⁵Program Studi Pendidikan Tata Boga

media@mail.unnes.ac.id

ABSTRAK

Manajemen stres merujuk pada pengelolaan tanggapan fisik dan psikologis terhadap tekanan atau tuntutan dari lingkungan sekitar, melibatkan penggunaan strategi dan teknik untuk mengurangi dampak negatifnya pada kesejahteraan individu. Dalam konteks kepemimpinan, manajemen stres menjadi sangat penting karena kepala sekolah sering menghadapi tekanan kompleks dari berbagai pihak, termasuk guru, siswa, orang tua, serta regulasi dan kebijakan pendidikan. Manajemen diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur dan mengelola diri sendiri, termasuk pengaturan waktu, emosi, dan motivasi. Kemampuan ini sangat vital bagi kepala sekolah dalam mengelola tugas-tugas administratif dan kepemimpinan yang kompleks. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui faktor-faktor ini saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah, serta memberikan wawasan yang berguna untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen di sekolah-sekolah menengah kejuruan. Pemahaman yang mendalam tentang manajemen stres dan manajemen diri memiliki implikasi penting bagi peningkatan kinerja kepala sekolah di lingkungan pendidikan. Oleh sebab itu, perlu kajian untuk mengetahui hubungan manajemen stres dan

manajemen diri terhadap kinerja kepala sekolah SMK Pusat Keunggulan khususnya Di Jawa Tengah. Dalam kajian yang telah teruji secara korelasi menunjukkan bahwa manajemen stres tidak ada hubungan dengan kinerja kepala sekolah dikarenakan kepala sekolah dapat menerapkan strategi untuk mengatasi stres. Manajemen diri berhubungan positif dengan kinerja, sebab manajemen diri yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja.

Kata kunci: emosi, motivasi, regulasi, tekanan kompleks, waktu

PENDAHULUAN

SMK Pusat Keunggulan (PK) merupakan salah satu program prioritas dari Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi). Program ini lahir sebagai upaya pengembangan SMK dengan program keahlian tertentu supaya mengalami peningkatan kualitas dan kinerja. Tentunya, pencapaian tersebut harus diperkuat dengan adanya kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), plus hadirnya pemerintah daerah setempat beserta perguruan tinggi vokasi sebagai pendamping (Basri *et al.*, 2023). Selain itu, melalui program SMK PK ini juga diharapkan dapat menjadi sekolah rujukan dan pusat peningkatan kualitas dan kinerja sekolah di sekitarnya supaya semakin relevan dengan kebutuhan dunia kerja maupun industri (Maulina & Yoenanto, 2022).

SMK PK adalah SMK yang mampu menghasilkan lulusan yang kompeten pada kompetensi keahlian tertentu dan terserap di dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja serta dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi, melalui program penyelarasan pendidikan vokasi secara sistematis dan menyeluruh dengan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja. Target akhir dari program ini adalah menjadikan SMK rujukan yang dapat berfungsi sebagai pusat keunggulan, peningkatan kualitas dan rujukan bagi SMK lainnya (Indra & Novika, 2022).

Kepala sekolah merupakan salah satu pihak yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan SMK PK. Kepala sekolah

merupakan jabatan fungsional bukan hanya seorang guru, akan tetapi mendapat tugas tambahan untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan kemajuan dari sekolah (Jamrizal, 2022). Sebagai salah satu penanggung jawab dalam pelaksanaan program SMK PK, kepala sekolah memiliki tugas dan kewajiban yang banyak yang dapat memicu rasa stres (Azizah, 2021). Sebuah pekerjaan pasti memiliki tuntutan yang harus dipenuhi dan target yang harus dicapai. Dua hal tersebut sering kali membuat karyawan mulai tertekan atau mengalami stres. Pekerjaan merupakan pemicu stres terberat pada manusia. Faktor terbesar pemicu stres adalah pekerjaan, disusul dengan masalah keuangan, dan tentang suatu hubungan (Robbins & Judge, 2017). Pekerjaan yang banyak menguras tenaga dan pikiran sangat berdampak pada tingkat stres seseorang.

Stres dapat diartikan sebagai ketidakmampuan individu mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual yang suatu saat akan berdampak pada kesehatan fisik individu tersebut (Zandalinas & Mittler, 2022). Stres dapat memberikan dampak positif dan negatif. Akan tetapi jika stres membuat seseorang tidak mampu untuk mengontrolnya, dan mengakibatkan kecemasan, marah, tegang, bingung, merasa bersalah, atau kewalahan (Avianti *et al.*, 2021).

Stres juga didefinisikan sebagai adanya tekanan berlebih yang dialami individu dan merasa tidak mampu untuk mengatasinya (Savitri & Effendi, 2011). Seiring peningkatan usia, dan pengalaman seseorang, sumber-sumber stres dapat bertambah, lingkungan sosial yang semakin luas, tugas-tugas sekolah lebih banyak, dan akses ke media pun lebih besar lagi (Cahyono *et al.*, 2019). Banyak remaja dibuat stres oleh isu-isu sosial, seperti halnya perubahan iklim dan diskriminasi/kekerasan menurut Unicef tahun 2022. Langkah untuk mengatasi hal demikian, perlunya manajemen stres yang efektif dapat diterapkan dengan baik (Wolfers & Utz, 2022).

Manajemen stres adalah teknik atau cara untuk mengelola stres yang dihadapi, sehingga dapat membuat individu menjadi lebih sehat dan memiliki kinerja yang baik serta produktif. Faktor

lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu merupakan sumber terjadinya stres (Utami *et al.*, 2021). Faktor spiritualitas memengaruhi manajemen stres (Rohim, 2016). Individu yang menerapkan manajemen stres dapat mengurangi tingkat stres yang berlebih, karena individu tersebut melakukan tindakan yang tepat supaya dapat menghasilkan *coping stress* yang positif (Apriliyanti *et al.*, 2017).

Manajemen stres erat kaitannya dengan manajemen diri. Setiap individu dalam melakukan berbagai aktivitas tentunya ingin mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik (Reksiana & Kamalia, 2020). Hal ini dapat tercapai apabila individu tersebut melakukannya dengan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya melalui manajemen diri. Kemampuan mengelola diri secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, dan menjadi fleksibel dalam menghadapi berbagai kendala (Ramadhani *et al.*, 2021). Definisi ini mencerminkan sebuah perencanaan dalam upaya mencapai tujuan.

Manajemen diri juga mencerminkan ketahanan saat menghadapi dan mengatasi permasalahan selama mencapai tujuan, dalam hal ini adalah: pengambilan keputusan, fokus, perencanaan, penjadwalan, pelacakan tugas, evaluasi diri, intervensi, dan pengembangan diri. Manajemen diri yaitu individu yang mengatur dirinya sendiri (Elvina, 2019). Perilaku yang salah dan menyimpang dapat dilakukan dengan teknik manajemen diri yang baik (Elvina, 2019). Manajemen diri dapat digunakan sebagai proses untuk mencapai kemandirian seseorang (Jazimah, 2015).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan: sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2014). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2014).

Penilaian kinerja sebagai suatu proses dalam organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan memiliki beberapa tujuan. Penilaian kinerja adalah penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum; penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan; sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan; dan untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja; serta digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi di kalangan karyawan. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, dan tujuan khususnya adalah evaluasi dan pengembangan.

Manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah perbaikan kinerja; penyesuaian kompensasi; keputusan penetapan; kebutuhan pelatihan dan pengembangan; perencanaan dan pengembangan karier; efisiensi proses penempatan staf; ketidakakuratan informasi; kesalahan rancangan pekerjaan; kesempatan kerja yang sama; tantangan-tantangan eksternal; umpan balik pada sumber daya manusia.

Penilaian kinerja kepala sekolah dalam program SMK PK dibutuhkan untuk mengevaluasi program yang telah dijalankan dan ketercapaian target dari program tersebut (Darmawan, 2019). Untuk mengetahui hubungan manajemen stres dan manajemen diri yang dapat diterapkan terhadap kinerja kepala sekolah SMK PK, maka perlu dikaji lebih lanjut mengenai “Hubungan Manajemen Stres dan Manajemen Diri terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMK PK di Jawa Tengah”.

Kemampuan untuk mengelola stres secara efektif memungkinkan kepala sekolah untuk tetap tenang dan terfokus saat menghadapi tantangan kompleks di lingkungan sekolah (Moh, 2020). Dengan mengurangi dampak negatif dari stres, kepala sekolah dapat membuat keputusan yang lebih tepat waktu dan

strategis, serta memberikan tanggapan yang lebih produktif terhadap situasi yang menekan.

Selain itu, kemampuan manajemen diri, seperti: kemampuan mengatur waktu, emosi, dan motivasi, memungkinkan kepala sekolah untuk menjadi lebih efisien dalam melaksanakan tugas administratif dan kepemimpinan (Ambarsari *et al.*, 2017). Dengan merencanakan dan mengorganisir diri secara baik, kepala sekolah dapat mengalokasikan waktu dan sumber daya secara bijaksana untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, manajemen stres dan manajemen diri berperan penting dalam menciptakan lingkungan kepemimpinan yang stabil, produktif, dan efektif di SMK PK, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan prestasi siswa (Apriliyanti *et al.*, 2017).

MANAJEMEN STRES

Manajemen stres merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola respons terhadap tekanan atau tuntutan yang timbul dari berbagai aspek kehidupan (Romas & Sharma, 2022). Sehari-hari, manusia sering menghadapi situasi-situasi yang menimbulkan stres, mulai dari tekanan pekerjaan hingga masalah hubungan (Badri, 2012). Pentingnya manajemen stres terletak pada kemampuan individu untuk merespon secara sehat dan produktif, memungkinkan tetap berfungsi dengan baik meskipun di bawah tekanan yang tinggi.

Salah satu sumber utama pemahaman tentang manajemen stres berasal dari bidang psikologi. Teori-teori psikologis, seperti teori koping Lazarus dan Folkman (1984), memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana individu merespons dan mengatasi stres. Menurut teori ini, koping adalah upaya individu untuk menyesuaikan diri dengan situasi stres, baik dengan mengubah situasi, cara berpikir, atau merespons emosi. Sementara itu, teori adaptasi alat-alat koping dari Hans Selye (1956) menyoroti pentingnya adaptasi tubuh terhadap stresor melalui mekanisme biologis dan psikologis.

Manajemen stres juga menjadi perhatian dalam konteks manajemen dan organisasi. Di lingkungan kerja, stres dapat timbul dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan atau konflik antar rekan kerja. Teori-teori manajemen stres dalam literatur manajemen sumber daya manusia (SDM) menekankan pentingnya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja (M. Ramadhani & Ardias, 2020).

Sumber-sumber ini memberikan gagasan tentang berbagai strategi dan teknik yang dapat digunakan individu untuk mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari (Robbie, 2022). Pemahaman tentang manajemen stres berasal dari berbagai sumber, mulai dari teori psikologis dan manajemen hingga praktik klinis dan terapi (Hairunni'am *et al.*, 2022). Dengan mengintegrasikan wawasan dari berbagai bidang ini, individu dapat mengembangkan keterampilan manajemen stres yang kuat, memungkinkan tetap adaptif dan produktif dalam menghadapi tantangan kehidupan.

HUBUNGAN MANAJEMEN STRES TERHADAP KINERJA

Manajemen stres memiliki keterkaitan yang erat dengan performa individu dalam berbagai situasi, termasuk di tempat kerja, dalam pendidikan, dan dalam kehidupan personal (Robbie, 2022). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap performa individu, baik secara fisik maupun mental.

Sementara pada tingkat yang moderat, stres bisa menjadi dorongan untuk meningkatkan motivasi dan performa, namun jika tidak ditangani dengan baik, stres berlebih dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam berkonsentrasi, membuat keputusan, dan berinteraksi secara efektif (Gunawan, 2018). Oleh karena itu, manajemen stres memberikan wawasan yang berharga tentang strategi dan teknik yang dapat membantu individu mengelola stres dengan efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan performa dalam berbagai aspek kehidupan (Kurniawan & Rizki, 2022).

Kajian mengenai hubungan manajemen stres terhadap kinerja kepala sekolah SMK Pusat Keunggulan di Jawa Tengah mendapatkan hasil bahwa, tidak terdapat hubungan manajemen stres dengan kinerja kepala sekolah SMK PK di Jawa Tengah. Hubungan yang dihasilkan dari uji korelasi manajemen stres terhadap kinerja tidak signifikan bahkan hampir tidak memiliki hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal tersebut dikarenakan manajemen hanya untuk menghindari stres yang dirasakan, atau benar-benar tampak yang dialami individu tersebut.

Kepala sekolah SMK PK di Jawa Tengah memiliki manajemen stres yang baik, sehingga kinerja kepala sekolah baik pula. Stres yang berlebih dapat dicegah dengan hal-hal yang bersifat positif. Sebagai pimpinan sekolah, pengontrolan terhadap stres dapat tidak berdampak pada kinerja hal yang dapat dilakukan seperti, meditasi, olahraga, rekreasi/jalan-jalan, dan masih banyak hal positif lainnya.

IDENTIFIKASI SUMBER STRES

Langkah dalam mengelola stres diawali dari mengenali sumbernya. Ini dapat dilakukan dengan mencatat situasi yang memicu stres dan memeriksa pola pikir serta perilaku (Buwana *et al.*, 2022).

Setelah mengidentifikasi sumber stres, individu dapat mulai mengembangkan cara untuk menanggulangnya. Berikut adalah beberapa contoh sumber stres yang umum:

1. Beban pekerjaan: tuntutan pekerjaan, batas waktu yang ketat, dan tanggung jawab yang besar bisa menjadi sumber tekanan utama (Kusnadi, 2017).
2. Masalah keuangan: kesulitan finansial, utang, dan ketidakpastian ekonomi bisa menyebabkan kekhawatiran dan tekanan.
3. Hubungan: konflik dalam hubungan interpersonal, seperti pertengkaran dengan pasangan, keluarga, atau teman, dapat menimbulkan stres emosional.

4. Kesehatan: penyakit kronis, cedera, dan rasa sakit bisa berdampak negatif pada kesehatan mental dan emosional (Annisa & Ifdil, 2016).
5. Perubahan hidup: Peristiwa signifikan dalam hidup, seperti pernikahan, kematian, atau pindah rumah, bisa menjadi pemicu stres (Prasetyo, 2018).

STRATEGI MANAJEMEN STRES

Ada berbagai strategi yang dapat digunakan untuk mengelola stres, dan setiap individu perlu mencari kombinasi yang paling efektif (Prasetyo, 2018). Berikut adalah beberapa contoh strategi umum:

1. Olahraga: aktivitas fisik secara teratur dapat melepaskan endorfin, hormon yang meningkatkan *mood* dan meredakan tekanan (Suryanto, 2017).
2. Dukungan sosial: berbicara dengan teman, keluarga, atau terapis dapat membantu mengatasi tekanan dan mendapatkan dukungan emosional (Nuryati, 2019).
3. Gaya hidup sehat: memelihara pola makan seimbang, tidur yang cukup, dan menghindari alkohol dan kafein berlebihan dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental (Novitasari, 2019).
4. Mencari bantuan profesional: jika tekanan sudah sangat parah, mencari bantuan dari psikolog atau psikiater dapat menjadi pilihan.

Menemukan keseimbangan manajemen stres adalah proses yang berkelanjutan (Darwati, 2022). Individu perlu terus menerapkan strategi yang efektif dan mengevaluasi apa yang berhasil dan tidak berhasil.

Penting untuk diingat bahwa stres tidak selalu dapat dihindari. Namun, dengan menerapkan strategi manajemen stres yang tepat, individu dapat belajar mengelola stres secara efektif, meningkatkan kesehatan mental dan emosional, dan menjalani hidup yang lebih seimbang dan bahagia (D. Darmawan & Djaelani, 2022).

Manajemen stres yang efektif dapat membantu individu mengatasi tantangan dan meraih prestasi baik di kehidupan pribadi maupun profesional. Akan tetapi dalam manajemen stres hampir tidak terdapat hubungan terhadap kinerja. Berbagai faktor yang diabaikan oleh kepala sekolah SMKPK terhadap stres yang timbul seperti, sudah terbiasa dengan tekanan atau tuntutan tugas yang didapat.

MANAJEMEN DIRI

Manajemen diri adalah kemampuan personal untuk mengatur dan mengendalikan berbagai aspek diri sendiri, seperti pengaturan waktu, pengelolaan emosi, motivasi, dan perilaku (Damayanti, 2019). Konsep ini mengacu pada usaha individu untuk mengembangkan disiplin diri, kontrol diri dan kemampuan untuk mengarahkan tindakan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan (Nokwanti, 2013). Pemahaman tentang manajemen diri berasal dari beragam bidang ilmu, termasuk psikologi, pendidikan, dan manajemen.

Dalam bidang psikologi, manajemen diri sering kali terkait dengan teori-teori tentang regulasi diri dan kontrol impuls (Fernando *et al.*, 2022). Teori-teori ini menekankan pentingnya kemampuan individu untuk mengontrol perilaku, menunda kepuasan, dan bertindak sesuai dengan nilai dan tujuan yang ditetapkan (Rahayu *et al.*, 2023). Teori *self-regulation* oleh Baumeister dan Vohs (2007) serta teori kontrol diri oleh Tangney, Baumeister, dan Boone (2004) memberikan wawasan tentang bagaimana individu dapat mengembangkan manajemen diri melalui: monitoring, evaluasi, dan penyesuaian perilaku.

Dalam konteks pendidikan, manajemen diri menjadi fokus penting dalam pengembangan keterampilan belajar dan prestasi akademik (Sunarsi, 2016). Teori-teori tentang pembelajaran yang diatur sendiri menekankan pentingnya kemampuan siswa untuk mengatur proses belajar mandiri, termasuk perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kemajuan (Saifulloh & Darwis, 2020). Pemahaman tentang manajemen diri juga memberikan panduan

bagi guru dalam merancang strategi pengajaran yang mendukung perkembangan kemandirian belajar siswa (Miskanik, 2022).

Di bidang manajemen dan pengembangan diri, manajemen diri berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola waktu, sumber daya, dan energi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional (Priyambodo, 2023).

Secara keseluruhan, manajemen diri adalah konsep yang melibatkan berbagai disiplin ilmu, yang memberikan kerangka kerja untuk mengembangkan keterampilan dan strategi yang diperlukan untuk mengatur diri sendiri secara efektif menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan memahami sumber-sumber pemahaman tentang manajemen diri dari berbagai perspektif, individu dapat mengembangkan keterampilan ini secara holistik dan terintegrasi, pada gilirannya dapat membantu dalam mencapai keberhasilan dan kesejahteraan dalam kehidupannya.

HUBUNGAN MANAJEMEN DIRI TERHADAP KINERJA

Studi tentang manajemen diri memiliki hubungan yang erat dengan kinerja individu dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja, pendidikan, dan kehidupan pribadi (Noor *et al.*, 2019). Individu yang memiliki kemampuan manajemen diri yang baik cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan-tujuan dan menghadapi tantangan-tantangan yang kompleks (Ambarsari *et al.*, 2017).

Dalam konteks karier dan produktivitas, kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik, mengelola prioritas, dan tetap fokus pada tujuan-tujuan yang ditetapkan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal (Ramadhani *et al.*, 2021). Selain itu, kemampuan untuk mengatur emosi, mengelola stres, dan tetap tenang dalam menghadapi tekanan juga merupakan faktor penting dalam kinerja yang sukses (Miskanik, 2022).

Di tempat kerja, individu yang mampu mengatur diri secara mandiri dengan baik cenderung lebih produktif, lebih efisien, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan demikian, pemahaman tentang manajemen diri dapat memberikan

wawasan yang berharga bagi individu maupun organisasi dalam meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan dalam berbagai bidang kehidupan (Pujiastuti, 2022).

Hubungan antara manajemen diri terhadap kinerja kepala sekolah SMK PK di Jawa Tengah memiliki hubungan secara langsung, signifikan dan korelasinya bersifat sedang. Semakin baik manajemen diri kepala sekolah, maka kinerjanya semakin baik pula. Penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki manajemen diri yang baik. Individu yang memiliki kemampuan manajemen diri yang baik mampu mencapai tujuan, membangun hubungan yang positif, dan menjalani hidup yang lebih memuaskan.

KEUNTUNGAN MANAJEMEN DIRI

Berikut adalah beberapa keuntungan dari kemampuan manajemen diri yang baik (Widyastuti, 2012):

1. Meningkatkan produktivitas: kemampuan manajemen diri yang baik membantu individu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, sehingga produktivitas meningkat.
2. Meningkatkan kualitas hubungan: individu dengan kemampuan manajemen diri yang baik mampu berkomunikasi dengan lebih baik, menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan membangun hubungan yang positif dengan orang lain.
3. Meningkatkan kesehatan mental: kemampuan manajemen diri yang baik membantu individu dalam mengelola stres, kecemasan, dan depresi, sehingga kesehatan mental meningkat.
4. Meningkatkan rasa percaya diri: individu dengan kemampuan manajemen diri yang baik merasa lebih percaya diri terhadap kemampuan dan diri sendiri, sehingga lebih berani untuk mengambil risiko dan mengejar impian.
5. Meningkatkan kebahagiaan: kemampuan manajemen diri yang baik membantu individu dalam menjalani hidup yang

lebih seimbang dan memuaskan, sehingga kebahagiaan meningkat.

ASPEK MANAJEMEN DIRI

Manajemen diri mencakup beberapa aspek penting, yaitu (Reksiana & Kamalia, 2020):

1. Manajemen waktu: kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif, membuat rencana, memprioritaskan tugas, dan menghindari penundaan.
2. Manajemen stres: kemampuan untuk mengidentifikasi sumber stres, mengembangkan strategi untuk mengatasinya, dan menjaga kesehatan mental.
3. Manajemen emosi: kemampuan untuk memahami, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi secara sehat.
4. Pengambilan keputusan: kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan bertanggung jawab.
5. Penetapan tujuan: kemampuan untuk menetapkan tujuan yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan mengembangkan rencana untuk mencapainya.
6. Motivasi diri: kemampuan untuk tetap termotivasi dan fokus pada tujuan, bahkan ketika menghadapi tantangan.
7. Kesadaran diri: kemampuan untuk memahami diri sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan keyakinan.

MENINGKATKAN KEMAMPUAN MANAJEMEN DIRI

Kemampuan manajemen diri dapat ditingkatkan dengan latihan dan dedikasi (Palupi *et al.*, 2018). Berikut beberapa tips untuk meningkatkan kemampuan manajemen diri:

1. Dapat menetapkan tujuan yang SMART: menetapkan tujuan yang jelas dan terukur akan membantu dalam fokus dan termotivasi.
2. Dapat membuat rencana: membuat rencana untuk mencapai tujuan, termasuk langkah-langkah yang perlu diambil dan tenggat waktu yang realistis.

3. Dapat mengelola waktu dengan efektif: menggunakan teknik manajemen waktu seperti membuat daftar tugas, memprioritaskan tugas, dan menghindari penundaan.
4. Belajar untuk mengatakan "tidak": seperti belajar untuk mengatakan "tidak" pada permintaan yang tidak dapat dipenuhi, dapat tidak membebani diri sendiri.
5. Mendelegasikan tugas: jika memungkinkan, mendelegasikan tugas kepada orang lain dapat dapat fokus pada tugas yang lebih penting.
6. Meluangkan waktu untuk diri sendiri: meluangkan waktu untuk relaksasi dan mengisi ulang energi sangat penting.
7. Berlatih *mindfulness*: melatih *mindfulness* untuk membantu dalam fokus pada saat ini dan mengurangi stres.
8. Mencari dukungan: jika membutuhkan bantuan, jangan ragu untuk mencari dukungan dari teman, keluarga, atau profesional.

Manajemen diri adalah kunci penting untuk mencapai kesuksesan dan kebahagiaan (Rahayu *et al.*, 2023). Mempelajari dan menerapkan strategi manajemen diri yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas, membangun hubungan yang positif, dan menjalani hidup yang lebih seimbang dan memuaskan.

KINERJA KEPALA SEKOLAH

Kepala Sekolah SMK PK memegang peran vital dalam menentukan kesuksesan sebuah institusi pendidikan. Selain bertanggung jawab atas manajemen administratif dan akademis, juga memiliki peran signifikan dalam membentuk budaya sekolah yang inklusif serta berorientasi pada pencapaian prestasi (Jumriatunnisah *et al.*, 2016).

Dalam lingkup SMK PK, Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menerapkan program-program unggulan yang dapat meningkatkan mutu pendidikan vokasi (Wilda & Sunoko, 2020). Tanggungjawab berupa koordinasi berbagai aspek pembelajaran, termasuk penyusunan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri, penyediaan fasilitas yang memadai,

hingga menjalin kemitraan dengan dunia usaha dan industri guna menjamin kualitas lulusan yang berkelanjutan.

Evaluasi kinerja seorang Kepala Sekolah SMK PK tidak hanya terfokus pada aspek administratif, melainkan juga pada kemampuannya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru dan siswa, serta mengatasi berbagai tantangan pendidikan yang muncul.

Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah SMK PK harus memiliki visi yang jelas mengenai arah pengembangan sekolah dan mampu menginspirasi semua pihak terlibat untuk mencapai visi tersebut. Kepala sekolah dapat beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan dan industri, serta memastikan bahwa sekolah tetap relevan dan responsif terhadap perkembangan zaman.

Penilaian terhadap kinerja seorang Kepala Sekolah SMK PK tidak hanya berdasarkan pada pencapaian akhir seperti prestasi akademik siswa, tetapi juga pada upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memberdayakan staf, dan membangun komunitas sekolah yang inklusif.

Oleh karena itu, kinerja seorang Kepala Sekolah SMK PK dinilai bukan hanya dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kemampuan dalam mengelola sumber daya, membangun kerjasama, dan memimpin dengan integritas menjadi kunci kesuksesan bagi Kepala Sekolah SMK PK dalam membawa sekolah menuju prestasi yang gemilang (Pujiastuti, 2022).

SIMPULAN

Manajemen stres dan manajemen diri memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja seorang kepala sekolah. Meskipun tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan kinerja, namun manajemen diri memiliki hubungan yang signifikan dan korelasinya bersifat sedang terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen stres dan diri kepala sekolah disesuaikan dengan kemampuan untuk mengatur waktu, emosi dan motivasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan

kinerja kepala sekolah. Manajemen stres tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja dalam konteks ini, manajemen stres yang efektif tetap menjadi faktor yang mendukung kepala sekolah dalam membuat keputusan yang tepat waktu dan strategis, serta merespon situasi dengan lebih produktif. Kesejahteraan mental dan emosional seorang kepala sekolah tidak langsung berkorelasi dengan kinerja, manajemen stres yang baik dapat membantu menjaga keseimbangan dan stabilitas dalam kepemimpinan sekolah. Manajemen stres dan diri memiliki dampak yang berbeda namun komplementer terhadap kinerja seorang kepala sekolah, dengan manajemen diri memiliki pengaruh yang lebih langsung dalam memimpin sekolah menuju keunggulan dan prestasi yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Semarang atas dukungan pendanaan melalui skema Penelitian Dasar 2023 yang didanai oleh DIPA Universitas Negeri Semarang 2023 dengan nomor 738.12.4/UN37/PPK.10/2023, tanggal 12 April 2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. G., Hamidah, I., Aisyah, S., Danuwijaya, A. A., Yuliani, G., & Munawaroh, H. S. (Eds.). (2017). *Ideas for 21st Century Education: Proceedings of the Asian Education Symposium (AES 2016), November 22-23, 2016, Bandung, Indonesia*. Routledge.
- Ambarsari, J., Ruhaena, L., & Uyun, Z. (2017). *Efektivitas Pelatihan Manajemen Diri untuk Meningkatkan Kemampuan Belajar Dengan Refulasi Diri (Self Regulated Learning) Siswa SMP* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Annisa, D. F., & Ildil, I. (2016). Konsep kecemasan (anxiety) pada lanjut usia (lansia). *Konselor*, 5(2), 93-99.
- Apriliyanti, D., Anugrahni, D., & Agustina, V. (2018). Hubungan kemampuan manajemen stres dengan tingkat stres pada orangtua anak tunagrahita di slbn 1 palangkaraya. *An-Nadaa:*

- Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(2), 43-46.
- Avianti, D., Setiawati, O. R., Lutfianawati, D., & Putri, A. M. (2021). Hubungan efikasi diri dengan stres akademik pada mahasiswa fakultas kedokteran Universitas Malahayati program studi pendidikan dokter. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 3(1), 83-93.
- Azizah, Y. I. (2021). *Hubungan Tingkat Stres dengan Manajemen Stres dalam Pembagian Waktu Organisasi di Stikes Bina Sehat PPNI Mojokerto*. 26(2), 173-180.
- Badri, R. A. (2012). *Manajemen Stres Kerja pada Beberapa Karyawan dan Buruh PT. Monier Tangerang*. Universitas Indonesia, 1-123.
- Basri, H., Thohri, M., & Malik, A. (2023). Manajemen Kerjasama Sekolah dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa di SMK N 2 Selong Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 432-437.
- Buwana, S. A. N., Suhariadi, F., & Sugiarti, L. R. (2022). Sumber Stres dan Coping Stress Pekerja dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 12-25.
- Cahyono, B. D., Handayani, D., & Zuhroidah, I. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Tugas Perkembangan Emosional dengan Tingkat Stres Pada Remaja. *Jurnal Citra Keperawatan*, 7(2), 64-71.
- Damayanti, E. (2019). Manajemen Diri Mahasiswa yang Aktif Berorganisasi. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-18.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang). *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244-256.
- Darmawan, D., & Djaelani, M. (2022). Hubungan Stres dan Strategi Coping bagi Mahasiswa Fakultas Teknik di Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 429-433.
- Darwati, Y. (2022). Coping Stress Dalam Perspektif Al Qur'an.

- Spiritualita*, 6(1), 1-16.
- Elvina, S. N. (2019). Teknik Self Management dalam Pengelolaan Strategi Waktu Kehidupan Pribadi yang Efektif. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(2), 123.
- Fernando, Y., Napianto, R., & Borman, R. I. (2022). Implementasi Algoritma Dempster-Shafer Theory pada Sistem Pakar Diagnosa Penyakit Psikologis Gangguan Kontrol Impuls. *Insearch: Information System Research Journal*, 2(02), 46-54.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56-61.
- Hairunni'am, W., Safitri, F. I., & Febriani, F. (2022). Mengelola stress dan emosi *negative* dalam perspektif stoisisme. *International Conference on Tradition and Religious Studies*, 1(1), 200-210.
- Indra, M., & Novika, F. (2022). Implementasi Visi Misi Dan Evaluasi Kegiatan yang Efektif Efisien Mencapai SMK Pusat Keunggulan (SMK PK). *Indonesian Journal of Engagement, Community Services, Empowerment and Development*, 2(1), 149-156.
- Jamrizal, J. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479-488.
- Jazimah, H. (2015). Implementasi Manajemen Diri Mahasiswa dalam Pendidikan Islam. *MUDARRISA: Journal of Islamic Education*, 6(2), 221.
- Jumriatunnisah, N., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Budaya Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Guru Honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Madapangga Kabupatem Bim. *Jurnal Mirai Management*, 1(September), 25-41.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Kusnadi, Y. (2017). Hubungan Tingkat Stres terhadap Motivasi Mahasiswa dalam Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa

- Tingkat Akhir Di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. *Skripsi*.
- Maulina, M., & Yoenanto, N. H. (2022). Optimalisasi link and match sebagai upaya relevansi SMK dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 28–37.
- Miskanik, M. (2022). Kontrol Diri sebagai Mediator Konsep Diri, Resiliensi, Dukungan Sosial terhadap Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 5(1), 120–128.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Edisi Revisi)*. RajaGrafindo Persada.
- Moh, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ". *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Nokwanti. (2013). Pengaruh Tingkat Disiplin dan Lingkungan Belajar di Sekolah terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri 2 Warungasem Kabupaten Batang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 80–89.
- Noor, F. A., Sutrisno, & Fatonah, S. (2019). Pengaruh Manajemen Diri dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) Berprestasi di Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 231.
- Novitasari, Y. (2019). Pengaruh kenyamanan mata, keamanan mata, harga, dan gaya hidup terhadap pemilihan alat bantu penglihatan kaca mata dan. *Jurnal Perkotaan Desember*, 11, 162–176.
- Nuryati, I. (2019). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Wanita Pasca Melahirkan Anak Pertama* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Palupi, G. R. P., Agustin, R. W., & Satwika, P. A. (2018). Pengaruh pelatihan manajemen diri terhadap prokrastinasi akademik mahasiswa FK UNS dalam menyelesaikan skripsi. *Wacana*, 10(2).
- Prasetyo, D. T. (2018). Daily Coping Behavior Pada Kelompok Mahasiswa Pendidikan Vokasional Kesejahteraan Keluarga Universitas Negeri Jakarta Dalam Praktek Manajemen Sumberdaya Keluarga. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga*

- Dan Pendidikan*), 5(2), 109–120.
- Priyambodo, P. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 34–58.
- Pujiastuti, E. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guru bagi Pencapaian Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 8348–8353.
- Rahayu, S., Asbari, M., & Nurhayati, W. (2023). Delayed Gratification : Menahan Sedikit Kesenangan untuk Kebahagiaan Besar Jangka Panjang. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02), 114–118.
- Ramadhani, A. E., Septia, A. Y., Wijayanti, R., & Septianingtiyas, A. (2021). Pengelolaan Diri sebagai Upaya Membangun Kerja Sama dalam Pertukaran Pelajar di Perguruan Tinggi. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 35(1), 71–84.
- Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres dalam Penurunan Stres Kerja pada Anggota Badan Search and Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28–39.
- Reksiana, & Kamalia, A. (2020). Strategi Academic Self-Management Siswa dalam Menyelesaikan Sekolah Selama 2 (Dua) Tahun dengan Sistem Kredit Semester (SKS) (Studi pada Siswa Kelas XI SMA). *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 34(1), 9–18.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (2 (ed.)). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbie, R. (2022). *Mengelola Stres untuk Meningkatkan Kinerja*. Pustaka Peradaban.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Essential Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Rohim, R. (2016). *Hubungan antara spiritualitas dan manajemen stres pada individu paruh baya* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Romas, J., & Sharma, M. (2022). *Practical stress management: A*

- comprehensive workbook* (8th ed.). Stacy Masucci.
- Saifulloh, A. M., & Darwis, M. (2020). Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Belajar Mengajar di Masa Pandemi Covid-19. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 3(2), 285.
- Savitri, I., & Effendi, S. (2011). *Kenali Stres*. PT Balai Pustaka (Persero).
- Sunarsi, D. (2016). Hubungan pengendalian diri dengan prestasi belajar (studi kasus pada mahasiswa semester I, kelas 510 dan 511, tahun akademik 2015/2016, program studi manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan). *Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2), 74–91.
- Suryanto. (2017). *Peranan Olahraga dalam Mengurangi Stres*. 1–8.
- Trifena, G. T. T. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 935-945.
- Utami, T. N., Susilawati, & A Ayu, D. (2021). *Manajemen Stres Kerja (Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam)*. CV. Merdeka Kreasi Group.
- Widyastuti, A. (2012). Analisis Hubungan antara Produktivitas Pekerja dan Tingkat Pendidikan Pekerja terhadap Kesejahteraan Keluarga di Jawa Tengah Tahun 2009. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 1(1), 1–11.
- Wilda, Y. A., & Sunoko, A. (2020). Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) dalam Meningkatkan Mutu Kualitas Pendidikan SMK NU Banat Kudus. *Jurnal Kependidikan Dasar Islam Berbasis Sains*, 5.
- Wolfers, L. N., & Utz, S. (2022). Social media use, stress, and coping. *Current Opinion in Psychology*, 45, 101305.
- Zandalinas, S. I., & Mittler, R. (2022). Plant responses to multifactorial stress combination. *New Phytologist*, 234(4), 1161–1167.