

**STRATEGI MANAJEMEN STRES DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PENGASUH DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK HAMBA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

ISMI HAYYUM BANDERA

NIM. 21102050043

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Dosen Pembimbing:

Muhammad Izzul Haq, S.Sos, M.Sc.

NIP. 19810823 200901 1 007

**PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-442/Un.02/DD/PP.00.9/03/2025

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI MANAJEMEN STRES DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PENGASUH DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK HAMBA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ISMI HAYYUM BANDERA
Nomor Induk Mahasiswa : 21102050043
Telah diujikan pada : Kamis, 06 Maret 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 67d2af8f8edcc



Pengaji I
Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si
SIGNED



Pengaji II
Nurul Fajriyah Prahasuti, S.Psi., M.A.
SIGNED

Valid ID: 67d12047c33fb



Yogyakarta, 06 Maret 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 67e363d740f5d

STATUA
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya sclaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ismi Hayyum Bandera
NIM : 21102050043
Judul Skripsi : Strategi Manajemen Stres dan Implikasinya pada Kinerja Pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Ilmu Kesejahteraan Sosial (IKS) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapan terimakasih.

Yogyakarta,

Mengetahui:
Ketua Prodi,

Pembimbing,

Muhammad Izzul Haq, S.Sos, M.Sc.
NIP. 19810823 200901 1 007

Muhammad Izzul Haq, S.Sos, M.Sc.
NIP. 19810823 200901 1 007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ismi Hayyum Bandera
NIM : 21102050043
Program Studi : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Strategi Manajemen Stres dan Implikasinya pada Kinerja Pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 28 Februari 2025

Tang menyatakan



Ismi Hayyum Bandera

NIM 21102050043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Ismi Hayyum Bandera
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Lombe, 09 Januari 2004
NIM	:	21102050043
Program Studi	:	Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi
Alamat	:	Kel. Watulea, Kec. Gu, Kab. Buton Tengah, Sulawesi Tenggara
No. HP	:	082337232906

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain.

Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan Transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)

ت	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

حِكْمَة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جِزِيَّة	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ܶ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
ܷ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
ܸ	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
ܰ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ܱ	Kasrah	Ditulis	<i>žukira</i>
ܲ	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Dammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furuūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + yā'</i> mati	Ditulis	<i>ai</i>
بِينَكُمْ	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fathah + wāwu</i> mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

أَفْرَانْ	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
الْقِيَاسْ	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah

tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذُو الْفُرْضَةِ	Ditulis	<i>żawi al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنْنَةِ	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, atas rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wasallam*.

Skripsi yang berjudul “Strategi Manajemen Stres dan Implikasinya pada Kinerja Pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, peneliti menyampaikan apresiasi kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.A., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada peneliti dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu kepada peneliti.
5. Pendiri yayasan, pengurus, pengasuh, anak-anak dan seluruh pihak Yayasan Hamba yang telah bersedia bekerja sama dalam memberikan informasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ayah peneliti, Bapak Asman Bandera dan Ibu peneliti, Ibu Arla, yang telah memberikan begitu banyak cinta dan dukungan atas segala pilihan dan mimpi yang peneliti miliki.
7. Kakak peneliti, Iva Asfiani Bandera dan Adik tercinta, Muhammad Ihsan Bandera, yang telah memberikan begitu banyak bantuan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Almarhum Kakek dari pihak Ayah serta Almarhum Kakek dari pihak Ibu, yang meskipun tidak dapat memberikan dukungan secara langsung, namun peneliti yakin akan sangat bangga atas segala pencapaian peneliti.
9. Nenek peneliti, baik dari pihak Ayah dan Ibu yang selalu memastikan kondisi peneliti dan memberikan begitu banyak perhatian.
10. Keluarga besar peneliti yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
11. Sahabat peneliti, Zaimatus Sholihah, yang dapat sangat diandalkan dan senantiasa menemani peneliti selama proses pengerjaan skripsi ini, bahkan pada saat kata pengantar ini ditulis.
12. Teman-teman dari grup Calon-calon Orang Sukses, Fitrah, Azura, Nawal, yang telah menemani perjalanan akademik peneliti di kota yang jauh dari rumah.

13. Teman-teman dari grup Cutie Pie Girls, Rara, Tsania, Dena, Siska, Nurmin, Kina, yang telah memberikan begitu banyak dukungan *online* kepada peneliti.
14. Teman-teman dari grup Trio Kampung Comeback, Ainun dan Mufida, yang juga memberikan semangat dan dukungan *online* kepada peneliti.
15. Teman-teman yang sudah seperti adik bagi peneliti, Ara, Refa, dan Ridha, yang turut mendukung peneliti selama proses penggerjaan skripsi ini.
16. Teman-teman PPS Hamba 2021, Syafira, Rahma, Raisha, Mas Hafidz, yang mengajarkan arti perjuangan dan solidaritas pada peneliti setelah menempuh perjalanan ribuan kilometer bersama-sama.
17. Teman-teman IKS 2021 yang telah bersama-sama belajar dan berjuang melewati setiap tantangan selama masa perkuliahan.
18. Teman-teman KKN-230, Regita, Hadiyya, Sulva, Shafira, Vivi, Lauren, Hakim dan Ramdan, yang memberikan begitu banyak tawa dan kenangan berharga bagi peneliti selama berada di Sukoharjo.
19. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam segala bentuk dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti serta pembaca. Sekian dan terima kasih.

STRATEGI MANAJEMEN STRES DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PENGASUH DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK HAMBA

Ismi Hayyum Bandera

Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

ABSTRAK

Yayasan Hamba sebagai Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak, menerima anak-anak yang mengalami penolakan dari berbagai latar belakang dan kecenderungan permasalahan yang kompleks. Kondisi ini tentunya dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tantangan maupun tekanan bagi para pengasuh. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana para pengasuh melakukan manajemen stres serta implikasinya pada kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data berupa teknik wawancara, observasi serta dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari tiga pengasuh sebagai informan utama serta kepala yayasan, sekretaris, dan satu anak yayasan sebagai informan triangulasi. Analisis data menggunakan tiga tahapan yakni kodifikasi data, penyajian serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga pengasuh menggunakan strategi manajemen stres yang ada, meliputi identifikasi gejala stres, analisis gejala stres, strategi terhindar dari stres serta *coping stress*. Terlihat bahwa dalam proses identifikasi gejala stres, para pengasuh menjadikan pengalaman mereka sebagai sumber informasi. Pada upaya analisis gejala stres berkaitan dengan refleksi atau kesadaran diri serta diskusi dengan orang lain. Sedangkan pada upaya terhindar dari stres, para pengasuh menggunakan cara yang berbeda-beda, mulai dari menjaga kesehatan, melakukan manajemen waktu, aktivitas fisik, pengelolaan emosi, hingga pendekatan spiritual. Sementara itu, pada tahap *coping stress*, ketiga pengasuh menggunakan keseluruhan strategi yang ada pada dua pendekatan *coping stress*, yakni *problem focus coping* serta *emotional focus coping*. Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa strategi manajemen stres yang dilakukan oleh para pengasuh memberikan dampak positif bagi kinerja mereka di Yayasan Hamba, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas maupun kemandirian kerja.

Kata kunci: Pengasuh, Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak, Strategi Manajemen Stres, Yayasan Hamba

**STRESS MANAGEMENT STRATEGIES AND THEIR IMPLICATIONS
ON CAREGIVERS' PERFORMANCE IN HAMBA CHILD WELFARE
INSTITUTION**

Ismi Hayyum Bandera

Social Welfare Science Study Program, Faculty of Da'wah and Communication,
Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta

ABSTRACT

Hamba Foundation, as a Child Welfare Institution, accommodates children who have experienced rejection from various backgrounds and have complex problems. This situation can create a challenging and high-pressure work environment for caregivers. Therefore, the researcher is interested in examining how caregivers manage stress and its implications for their performance. This study employs a qualitative research method with a phenomenological approach. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The research subjects consist of three caregivers as the main informants, along with the foundation's head, secretary, and one child from the foundation as triangulation informants. Data analysis follows three stages: data codification, data presentation, and conclusion drawing. The results show that the three caregivers employ stress management strategies, which include identifying stress symptoms, analyzing stress symptoms, avoiding stress, and coping with stress. In the process of identifying stress symptoms, caregivers rely on their experiences as a source of information. The analysis of stress symptoms is related to self-reflection or self-awareness and discussions with others. To avoid stress, caregivers adopt different methods, such as maintaining health, time management, physical activities, emotional regulation, and spiritual approaches. In the stress coping stage, all three caregivers apply both problem-focused coping and emotion-focused coping strategies. Overall, the study reveals that the stress management strategies implemented by caregivers have a positive impact on their performance at Hamba Foundation, in terms of quality, quantity, timeliness, effectiveness, and work independence.

Keywords: Caregivers, Child Welfare Institution, Stress Management Strategies, Hamba Foundation

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Kajian Pustaka.....	5
F. Kerangka Teori	9
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Pembahasan	23
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	25
A. Sejarah Berdirinya Lembaga	25
B. Visi Misi dan Tujuan Lembaga.....	26
C. Struktur Kepengurusan.....	26
D. Karakteristik Sasaran Lembaga	27
E. Program Layanan Lembaga.....	28
F. Karakteristik Anak Asuh.....	30
G. Karakteristik Pengasuh.....	31
H. Tantangan yang Dihadapi Lembaga	32
BAB III STRATEGI MANAJEMEN STRES DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PENGASUH DI YAYASAN HAMBA.....	34
A. Kondisi Stres yang Dialami Pengasuh.....	34
B. Strategi Manajemen Stres Pengasuh.....	44

C. Implikasi Strategi Manajemen Stres yang Digunakan terhadap Kinerja Pengasuh ...	83
BAB IV PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	108



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jenjang Pendidikan Anak-anak di Yayasan Hamba.....	31
Tabel 3.1 Gambaran Gejala Stres yang Dirasakan Pengasuh.....	36
Tabel 3.2 Gambaran Faktor Stres Pengasuh.....	41
Tabel 3.3 Strategi Manajemen Stres yang dilakukan pengasuh.....	45
Tabel 3.4 Strategi <i>Problem Focus Coping</i> yang dilakukan pengasuh.....	53
Tabel 3.5 Strategi <i>Emotional Focus Coping</i> yang dilakukan pengasuh.....	65



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya stres kerja yang dialami oleh para pekerja merupakan akumulasi dari berbagai *stresor* dan situasi yang dihadapi dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan pada individu.¹ Manajemen stres kerja kemudian sangat diperlukan untuk meminimalkan dampak dari adanya stres kerja. Gejala yang dapat dialami akibat dari stres kerja cukup beragam, ada gejala psikologis seperti rasa cemas, mudah tersinggung, merasa bosan, dan sulit untuk fokus. Selain itu, ada gejala fisiologis seperti rasa pusing, kelelahan dan gangguan pernapasan. Kemudian yang terakhir ada gejala perubahan perilaku seperti sikap penarikan diri, menunda pekerjaan, absensi, menurunnya kualitas hubungan *interpersonal*.²

Yayasan Hamba sebagai Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) memiliki karakteristik unik dalam hal penerimaan anak. Berbeda dari lembaga serupa yang mungkin membatasi penerimaan anak berdasarkan banyak kriteria tertentu, Yayasan Hamba menerima anak-anak dari berbagai latar belakang, termasuk yang tertolak dari keluarga, masyarakat, bahkan dari lembaga sosial

¹ Sintani Naharini, dkk., “Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.” *Mabruk: Academic Journal of Hajj and Umra*, vol. 1:2 (2022), hlm. 125-136, mengutip Randall R. Ross, Elizabeth M. Altmaier, *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*, (1994).

² Sintani Naharini, dkk., “Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.” mengutip Terry A. Beehr dan Simone I. Grebner, *When Stress is less*, (2009).

lainnya. Keberagaman ini tentunya membuat permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan Hamba semakin kompleks.

Manajemen stres kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam dunia kerja. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pekerjaan yang meningkat, para pekerja sering kali menghadapi tekanan dan stres yang dapat memengaruhi kinerja mereka.³ Permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan Hamba kemudian dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tantangan maupun tekanan bagi para pengasuh dalam merawat anak-anak, sehingga manajemen stres menjadi sangat penting dalam hal ini.

Pada tahun 2023, akibat dari adanya masalah sengketa kepemilikan yang dihadapi oleh Yayasan Hamba, mereka harus berpindah lokasi ke tempat baru. Perpindahan dari lima rumah ke dalam satu rumah bukanlah hal yang mudah, khususnya bagi para pengasuh. Salah satu masalah yang harus dihadapi akibat dari perpindahan tersebut ialah sistem pengasuhan berbasis keluarga, yang sebelumnya bisa dengan mudah diterapkan oleh para pengasuh di rumah mereka masing-masing rasanya cukup sulit untuk diterapkan kembali di tempat yang baru. Para pengasuh menjadi kesulitan untuk menggunakan peraturan atau prinsip yang sebelumnya telah mereka terapkan mengingat bahwa saat ini mereka berada di satu bangunan yang sama, sedangkan para pengasuh memiliki tipe pengasuhannya masing-

³ Nurul Altika dan Susilawati, “Literature Review: Pengaruh Manajemen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Zahra: Journal of Health and Medical Research*, vol. 3:1 (Januari 2023), hlm. 123-134.

masing. Hal ini semakin mempersulit para pengasuh dalam melakukan pekerjaan di Yayasan Hamba.⁴

Pengasuh anak Yayasan Hamba memiliki peran penting dalam memberikan perawatan, pendampingan, dan pembinaan kepada anak-anak yang berada di bawah tanggung jawab lembaga. Tantangan ini semakin kompleks mengingat jam kerja beberapa pengasuh yang berbeda dengan para pengasuh lainnya yang umumnya memiliki pola kerja bergilir atau *shift*. Di Yayasan Hamba, beberapa pengasuh tinggal atau bekerja di yayasan selama 1 x 24 jam. Situasi ini membuat para pengasuh tersebut harus siap sedia sepanjang waktu, menghadapi berbagai situasi yang mungkin muncul kapan saja.

Jadwal kerja yang sangat padat kemudian dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja.⁵ Pengelolaan sebuah instansi atau lembaga, tentunya dengan sumber daya manusia yang dimilikinya, akan sangat membutuhkan konsep manajemen yang baik, agar apa yang telah direncanakan dapat dicapai secara optimal.⁶ Pada konteks lembaga kesejahteraan sosial anak, kondisi kesejahteraan para pengasuh termasuk dari sisi psikologis tidak hanya penting bagi diri mereka secara pribadi tetapi juga secara langsung berhubungan dengan kesejahteraan anak-anak di bawah perawatan mereka sehingga manajemen

⁴ Yayasan Hamba, “Dalam Asketisme Ibu Tari”, <https://yayasanhamba.org/dalam-asketisme-bu-tari/>, diakses Tanggal 16 Februari 2025.

⁵ Nurul Altika dan Susilawati, “Literature Review: Pengaruh Manajemen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

⁶ Sintani Naharini, dkk., “Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.” hlm. 125-136.

stres menjadi sangat penting dalam hal ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana para pengasuh melakukan manajemen stres serta implikasinya pada kinerja mereka di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa saja gejala stres yang dialami oleh para pengasuh anak di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba?
2. Apa saja strategi atau metode yang digunakan dalam melakukan manajemen stres oleh para pengasuh anak di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba?
3. Apa saja implikasi dari pelaksanaan strategi manajemen stres pengasuh terhadap kinerja mereka di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi gejala stres yang dialami oleh para pengasuh anak di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba
2. Mengetahui dan memahami strategi atau metode yang digunakan dalam melakukan manajemen stres oleh para pengasuh anak di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba
3. Mengidentifikasi dan memahami implikasi strategi manajemen stres terhadap kinerja para pengasuh anak di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya referensi terkait Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak khususnya mengenai LKSA Hamba sendiri, serta memperdalam kajian ilmu pengetahuan khususnya pada permasalahan stres dan manajemennya. Penelitian ini sangat diharapkan dapat menjadi referensi yang berkualitas bagi akademisi, peneliti, dan pembaca secara umum.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai upaya nyata dalam mengurangi tingkat stres khususnya bagi para pekerja di dunia sosial dan masyarakat secara umum dengan lebih memahami manajemen stres yang efektif.

E. Kajian Pustaka

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Nuria dengan judul “Gambaran *Coping Stress* pada Pengasuh Anak di Panti Asuhan “X” Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk strategi *coping stress* yang digunakan oleh pengasuh yang menjadi subjek penelitian adalah *problem focused coping* dengan cara menyelesaikan masalah serta *emotion focused coping* yang lebih berorientasi pada emosi. Adapun faktor stres yang dialami berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kecemasan, gangguan kesehatan dan kepribadian pengasuh. Sedangkan faktor eksternal meliputi beban tanggung jawab yang besar, tuntutan pekerjaan, kurangnya fasilitas yang memadai dan keterbatasan

penghasilan. Beban kerja yang tinggi dikaitkan dengan tuntutan pengasuh untuk memberikan perhatian dan pengasuhan kepada anak-anak dengan berbagai macam latar belakang dan kecenderungan pengalaman traumatis.⁷

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nurtarisa dengan judul “Strategi *Coping Stress* pada Pengasuh Anak di Yayasan Sayap Ibu Panti 1 Cabang D.I Yogyakarta”. Penelitian ini menunjukkan bahwa sumber stres para pengasuh anak berasal dari faktor internal, keluarga maupun lingkungan masyarakat. Strategi *coping* yang digunakan ialah strategi yang berbasis pada masalah dan emosi. Namun, menurut penelitian tersebut, pengasuh yang menerapkan strategi berbasis masalah cenderung dapat mengelola stres lebih baik karena fokusnya langsung untuk mengatasi penyebab stres. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa melakukan kombinasi kedua strategi *coping stress* dapat meningkatkan kemampuan pengasuh dalam menghadapi stres dan mengurangi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan fisik dan mental.⁸

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Emi, dengan judul “Pemenuhan Fungsi Keluarga terhadap Anak Terlantar oleh Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Hamba, Pakem, Sleman, Yogyakarta” yang menjelaskan gambaran pemenuhan fungsi keluarga bagi anak terlantar di LKSA Hamba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan yang diadakan oleh LKSA Hamba

⁷ Ajeng Nuria Kusuma, *Gambaran Coping Stress pada Pengasuh Anak di Panti Asuhan “X” Surabaya* (Surabaya: Universitas Airlangga, 2012).

⁸ Nurtarisa, *Strategi Coping Stress pada Pengasuh Anak di Yayasan Sayap Ibu Panti 1 Cabang DI Yogyakarta* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024).

telah memenuhi lima dari enam fungsi keluarga yaitu fungsi afeksi, ekonomi, edukasi, penugasan peran dan religi serta fungsi rekreatif. Adapun satu fungsi yang tidak dapat diterapkan oleh lembaga ialah fungsi reproduksi karena lembaga tidak terbentuk melalui ikatan darah sehingga tidak mampu melakukan fungsi melanjutkan keturunan. Sejak awal berdirinya, LKSA Hamba menjadi panti asuhan yang mengedepankan pemenuhan fungsi keluarga sehingga konsep yang digunakan pun dengan melakukan pendekatan kekeluargaan antara pengasuh dan anak agar mereka dapat merasakan kenyamanan layaknya di rumah mereka sendiri.⁹

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Dian Junita dan Chandra Rusmala dengan judul “Pendampingan Anak di Yayasan Hamba yang Multikultural”. Penelitian ini menjelaskan bagaimana pendamping atau pengasuh di Yayasan Hamba memainkan peran penting sebagai *role model* bagi anak-anak. Mereka berperan sebagai orang tua pengganti yang bukan hanya mendidik anak-anak dari latar belakang yang beragam tetapi juga bertugas menciptakan lingkungan layaknya lingkungan keluarga. Setiap perilaku, tindakan, dan ucapan pendamping atau pengasuh memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan perilaku anak sehingga mereka memiliki tanggung jawab untuk memberikan contoh yang baik kepada anak-anak. Sebagai pengganti orang tua yang memegang peran penting dalam pengasuhan dan pembinaan anak yang multikultural, pendamping atau

⁹ Wiwit Emi Lestari, *Pemenuhan Fungsi Keluarga terhadap Anak Terlantar oleh Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Hamba*, Pakem, Sleman, Yogyakarta (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga, 2014).

pengasuh juga memiliki tugas untuk memahami atau mengenal berbagai pengetahuan agama dan budaya lain. Selain itu, karena perbedaan latar belakang, budaya dan pengalaman dari para pendamping atau pengasuh, sering kali menyebabkan perbedaan pendapat yang berpengaruh pada pendampingan anak. Untungnya, di Yayasan Hamba terdapat evaluasi pengampingan yang dapat menjadi kesempatan bagi para pendamping untuk saling berbagi pengalaman, melakukan identifikasi terhadap hal-hal yang berhasil atau tidak berhasil dari pendampingan yang mereka terapkan dan belajar bagaimana melakukan perbaikan kedepannya.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Nuria dan Nurtarisa keduanya membahas bagaimana para pengasuh anak di panti asuhan melakukan pengelolaan stres serta mengidentifikasi sumber atau penyebab dari stres yang dialami oleh para pengasuh tersebut. Sedangkan pada penelitian ini, selain mengidentifikasi penyebab dan strategi pengelolaan stres, juga dibahas mengenai implikasinya pada kinerja pengasuh yang belum dianalisis pada kedua penelitian tersebut yang tentunya penting dipahami agar lebih mengetahui sejauh mana strategi tersebut efektif diterapkan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Emi yang membahas tentang gambaran pemenuhan fungsi keluarga bagi anak terlantar di LKSA Hamba serta

¹⁰ Dian Junita Tumeang dan Chandra Rasmala Dibyorini, “Pendampingan Anak di Yayasan Hamba yang Multikultural”, *Sosio Progresif: Media Pemikiran Studi Pembangunan Sosial*, vol. 3:1 (2023), hlm. 59-79.

penelitian oleh Dian Junita dan Chandra Rusmala yang membahas tentang bagaimana pendamping atau pengasuh di Yayasan Hamba memainkan peran penting sebagai *role model* bagi anak-anak menunjukkan bagaimana pengasuh di Yayasan Hamba mengemban tugas dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Pada penelitian ini kemudian dilihat bagaimana pengasuh di Yayasan Hamba melakukan manajemen stres dan implikasinya pada kinerja mereka di tengah beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi gejala atau pun sumber stres dan strategi yang diterapkan oleh pengasuh, tetapi juga mengevaluasi sejauh mana strategi tersebut berdampak pada kinerja mereka di Yayasan Hamba. Berbeda dengan penelitian sejenis yang umumnya menggunakan pendekatan deskriptif, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif para pengasuh dalam menghadapi stres dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi lebih mendalam dan kompleks mengenai makna yang mereka rasakan dalam proses manajemen stres, sehingga memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang situasi emosional dan psikologis yang dirasakan oleh para pengasuh tersebut.

F. Kerangka Teori

1. Konsep Stres Kerja

Menurut World Health Organization, stres merupakan kondisi kekhawatiran atau situasi mental yang tegang karena adanya suatu kesulitan. Suatu hal yang wajar bagi seseorang untuk mengalami kondisi stres. Hal ini dapat dikatakan

sebagai respons diri untuk menghadapi segala bentuk kesulitan dalam hidup.

Tingkat stres yang dialami tiap orang pun berbeda-beda begitu pun dengan respons masing-masing. Cara seseorang merespons inilah yang dapat berdampak kepada kesejahteraan diri secara umum.¹¹ Adapun stres kerja dapat diartikan sebagai kejemuhan yang dirasakan oleh seorang pekerja disebabkan oleh tekanan dalam bekerja sehingga seseorang merasa tidak senang dan berdampak pada hasil pekerjaannya.¹²

Gejala yang dialami akibat dari stres kerja cukup beragam, ada gejala psikologis seperti rasa cemas, mudah tersinggung, merasa bosan, dan sulit untuk fokus. Selain itu, ada gejala fisiologis seperti rasa pusing, kelelahan dan gangguan pernapasan. Kemudian yang terakhir ada gejala perubahan perilaku seperti sikap penarikan diri, menunda pekerjaan, absensi, menurunnya kualitas hubungan *interpersonal*.¹³

Faktor-faktor stres yang dapat dirasakan dalam pekerjaan diklasifikasikan menjadi lima bagian yaitu faktor *intrinsic* dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan dan juga struktur dan organisasi.¹⁴

¹¹ World Health Organization, “Stress”, https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress/?Gad_Source=1&Gclid=Cj0kcqia57g5bhduarisacgcynx118fwbluf6kvjn2-Zxuz7ryhcsdeltf2uzwuqcaetbk1cat8leeuaai3-Ealw_Wcb, diakses Tanggal 08 November 2024

¹² Canggih Putranto, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi Indigenos pada Guru Bersuku Jawa”, *Journal of Social and Industrial Psychology*, vol. 2:2 (2013).

¹³ Sintani Naharini, dkk., “Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.” *Mabrir: Academic Journal of Hajj and Umra*, vol. 1:2 (2022), hlm. 125-136.

¹⁴ Ibid.

Faktor-faktor penyebab stres kerja juga dapat diklasifikasikan sebagai berikut¹⁵:

- a. Faktor lingkungan kerja: dapat berupa faktor lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial yang berada di lingkungan pekerjaan.
- b. Faktor pribadi: secara umum faktor pribadi sebagai pemicu stres dikelompokkan menjadi:
 - 1) Tidak mendapatkan dukungan sosial atau dukungan yang didapatkan tidak cukup
 - 2) Tidak memiliki kesempatan untuk ikut berperan dalam mengambil keputusan di perusahaan atau organisasi
 - 3) Perbedaan tipe kepribadian di antara para karyawan.
 - 4) Manajemen yang tidak sehat.
 - 5) Peristiwa atau pengalaman pribadi.

Adapun dampak dari stres dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu dampak positif dan negatif¹⁶:

- a. Dampak positif: Meningkatkan motivasi pekerja, menjadi inspirasi untuk lebih giat bekerja dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

¹⁵ Gusti Yuli Asih, dkk., *Stres kerja*, (2018), mengutip Rosleny Marliani, *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, (2015).

¹⁶ Ibid.

b. Dampak negatif:

- 1) Secara psikologis, dapat menimbulkan depresi, kegelisahan, dan kesepian serta pengelolaan diri dan emosi yang tidak stabil
- 2) Pada aspek kognitif dapat menurunkan tingkat konsentrasi dan tidak mampu mengambil keputusan dengan bijak
- 3) Pada aspek fisiologis, stres kerja dapat meningkatkan tekanan darah, menyebabkan mulut kering, panas dingin dan keringat
- 4) Dampak kesehatan seperti sulit tidur, mimpi buruk dan sakit kepala
- 5) Dampak sosial dapat menyebabkan pekerja terasing dari lingkungan kerjanya, produktivitas menurun, serta hubungan dan loyalitas yang renggang.

2. Teori Manajemen Stres

Manajemen stres merupakan keterampilan seseorang dalam mengelola dan mengatasi berbagai tekanan yang membuatnya merasa kesulitan menjalani suatu kegiatan. Manajemen stres kerja sangat diperlukan untuk meminimalkan dampak dari adanya stres kerja yang dialami oleh para karyawan.¹⁷ Upaya yang dapat dilakukan dengan cara pengenalan sumber masalah, perubahan cara pandang terhadap stres, manajemen waktu dengan efektif, penentuan prioritas, penjagaan kondisi kesehatan baik secara fisik maupun mental serta pelatihan

¹⁷ Sintani Naharini, dkk., “Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.”, mengutip Alferaih, (2015).

teknik relaksasi dan mencari bantuan profesional jika diperlukan. Teknik ini dapat diterapkan secara individual maupun dalam bentuk berkelompok.¹⁸

Aspek-aspek dari manajemen stres menurut Robbins meliputi¹⁹:

- a. Identifikasi gejala stres, bertujuan untuk mengenali tanda-tanda baik fisik, emosional, atau perilaku yang muncul akibat stres. Langkah ini dapat dilakukan dengan mengamati perubahan fisik, emosional, dan perilaku yang muncul akibat tekanan, seperti kelelahan, gangguan tidur, kecemasan, atau mudah marah.
- b. Analisis gejala stres, dapat dilakukan dengan menelusuri penyebab utama yang memicu stres, baik dari lingkungan, pekerjaan, hubungan sosial, maupun faktor pribadi. Dengan memahami sumber stres dan dampaknya, individu dapat menentukan strategi yang tepat untuk mengatasinya secara efektif.
- c. Strategi terhindar dari stres, bertujuan untuk mencegah stres dengan berbagai bentuk upaya yang dapat dilakukan, seperti mengatur pola hidup sehat, manajemen waktu dan lain-lain.
- d. *Coping stress*, berupa upaya untuk menghadapi stres baik melalui pendekatan emosional (*Emotional focus coping*) atau pemecahan masalah langsung (*Problem focus coping*) untuk mengurangi tekanan stres.

¹⁸ Adiyono, “Manajemen Stres”. *Cross-Border*, vol. 3:1 (Januari-Juni, 2020), hlm. 255-265.

¹⁹ Masyitoh Inayati dan Ismatul Izzah, “Hubungan antara manajemen stres dan ketahanan keluarga.” *Cakrawala*, vol. 3:2, hlm. 69-76, (2024).

Adapun strategi *coping stress* meliputi dua fokus dalam upaya menghadapi situasi stres, diantaranya²⁰:

a. *Problem-focused of Coping* (Strategi *Coping* berbasis masalah)

Strategi ini berfokus pada penanganan masalah atau situasi yang menjadi sumber atau penyebab stres yang dialami dengan tujuan untuk mengurangi atau menghilangkan faktor pemicunya.

Upaya yang dilakukan pada Strategi *Problem-focused of Coping* meliputi:

- 1) *Planful problem solving*, berupa upaya individu menghadapi stres dengan perencanaan atau bahkan analisis mendalam yang ditujukan untuk mencari solusi dari permasalahan yang menjadi sumber stres.
- 2) *Confrontative coping*, berupa upaya menghadapi sumber stres yang melibatkan tindakan langsung dari individu yang bisa bersifat tegas atau bahkan agresif dalam menyelesaikan sumber atau situasi stres.
- 3) *Seeking social support*, berupa upaya mengatasi stres dengan mencari bantuan, masukan, atau dukungan emosional dari orang lain.

b. *Emotional Focused Coping* (Strategi *Coping* berbasis emosi)

Strategi ini berfokus pada pengendalian atau pengurangan dampak emosional yang hadir akibat dari stres yang dialami tanpa secara langsung

²⁰ Nurtarisa, *Strategi Coping Stress pada Pengasuh Anak di Yayasan Sayap Ibu Panti 1 Cabang DI Yogyakarta*.

mengatasi penyebabnya. Upaya yang dilakukan pada Strategi *Emotional Focused Coping* meliputi:

- 1) *Positive reappraisal*, merupakan upaya untuk memaknai situasi stres yang dialami secara lebih positif dan menemukan pembelajaran di dalamnya.
- 2) *Accepting responsibility*, upaya yang dilakukan dengan menyadari peran diri dalam situasi yang dihadapi serta menerima tanggung jawab atas konsekuensinya, diikuti dengan upaya perbaikan diri.
- 3) *Self-Controlling*, upaya yang dilakukan yakni mengelola emosi dan respons pribadi terhadap stres agar tidak bereaksi secara impulsif, sehingga dapat menghadapi situasi dengan lebih tenang
- 4) *Distancing*, merupakan upaya menjaga jarak emosional sejenak dari situasi stres yang dialami sebelum kembali menghadapi situasi tersebut sehingga tidak larut dalam tekanan yang dirasakan.
- 5) *Escape avoidance*, upaya yang dilakukan dengan cara mengalihkan perhatian dari stres melalui aktivitas lain atau menghindar dari situasi stres yang sedang dialami dengan menunda atau bahkan menolak menghadapi situasi tersebut.

3. Kinerja Pengasuh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan, atau kemampuan kerja. Adapun definisi pengasuh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang bertugas mengasuh, termasuk wali (orang tua dan sebagainya).

Pengasuh juga merujuk pada seseorang yang menjalankan peran memimpin, melakukan bimbingan dan juga pengelolaan.²¹

Indikator kinerja merupakan alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana hasil kinerja pegawai. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.²²

4. Hubungan antara Strategi Manajemen Stres dan Kinerja Pengasuh

Teori Inverted-U menjelaskan hubungan yang menggabungkan pandangan negatif yaitu stres yang dianggap buruk dan pandangan positif yakni stres dianggap baik dengan menunjukkan bahwa stres dapat bermanfaat sampai berada pada titik tertentu, setelah melewati titik tersebut, stres justru dapat memberikan dampak negatif. Teori ini mengindikasikan bahwa tekanan bisa membawa dampak positif hanya pada level tertentu.²³

Pada dasarnya, stres bukan merupakan hal yang positif. Ketika tekanan yang dialami sesuai dengan tuntutan pekerjaan, stres dapat menimbulkan stimulasi yang bermanfaat seperti meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan semangat berprestasi. Namun, stres menjadi negatif ketika seseorang merasa

²¹ Abidin, “Peran Pengasuh Panti Asuhan Membentuk Karakter Disiplin dalam Meningkatkan Kecerdasan Intrapersonal Anak.” *An-Nisa*, vol. 11:1 (Januari, 2018) hlm. 354-363.

²² Subroto dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Man 1 Kota Serang”. *Jurnal Economina*, vol. 1:1 (September, 2022), hlm. 28-34, mengutip Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

²³ Kusumawati Dewi, *Pengaruh Stres Kerja, Toxic Leadership, dan Workplace Bullying Melalui Person-Job Fit Sebagai Variabel Mediasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung)*, mengutip Srivastava, A. K., & Krishna, A. (1991). A test of inverted U hypothesis of stress performance relationship in the industrial context.

kehilangan kendali. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memberikan dampak buruk seperti kelelahan emosional dan penurunan produktivitas sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.²⁴

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif di mana peneliti melakukan eksplorasi dan menggali secara mendalam persoalan-persoalan penelitian berdasarkan teori yang digunakan dan kemudian data serta hasil analisis yang didapatkan dipaparkan secara deskriptif.²⁵ Metode kualitatif digunakan pada penelitian ini dikarenakan peneliti ingin memahami secara mendalam dan menyeluruh bagaimana strategi manajemen stres dan implikasinya pada kinerja pengasuh di LKSA Hamba berdasarkan persepsi dan pengalaman para pengasuh tersebut.

2. Pendekatan Penelitian

Pada upaya memahami esensi dari strategi manajemen stres oleh pengasuh serta faktor penyebab dan implikasinya pada kinerja para pengasuh anak di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba, peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk menggali secara mendalam informasi yang dibutuhkan berdasarkan dari eksplorasi persepsi, perasaan dan

²⁴ Halizah dkk., “Upaya Mengoptimalkan Kinerja Karyawan melalui Peran Kecerdasan Emosional dan Manajemen Stres”. *Jurnal Baruna Horizon*, vol. 6:2, hlm. 68-75.

²⁵ Arifin dan Rosdakarya, Metode Penelitian, (2008).

interpretasi subjek dan berusaha mencari arti atau makna dari pengalaman yang mereka alami.²⁶

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Proses wawancara dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pada pedoman wawancara (*interview guide*) yang disusun melalui modifikasi instrumen penelitian lain yang relevan dan berlandaskan pada teori penelitian. Adapun dalam pelaksanaannya dilakukan secara fleksibel menggunakan jenis wawancara semi terstruktur di mana peneliti tidak hanya terbatas pada pedoman wawancara semata melainkan juga pertanyaan lanjutan yang muncul berdasarkan jawaban dari para pengasuh di LKSA Hamba sebagai subjek penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan ketua serta salah satu anak di LKSA Hamba untuk informasi tambahan.²⁷

b. Observasi

Observasi pada penelitian ini dilakukan secara non-partisipatif di mana peneliti tidak secara langsung terlibat dalam fenomena yang sedang diamati.²⁸ Adapun objek pengamatannya yakni segala bentuk manajemen stres yang dapat diamati mulai dari gejala atau tanda-tanda stres baik secara

²⁶ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010).

²⁷ Ibid.

²⁸ Nartin dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*. Cendikia Mulia Mandiri, (2024).

fisik maupun emosional serta strategi atau upaya untuk menghadapi stres seperti pelaksanaan aktivitas fisik atau hobi. Selain itu juga tentunya mengamati kinerja dari para pengasuh termasuk kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemandirian.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui teknik dokumentasi mencakup segala bentuk dokumen atau catatan tertulis yang diperlukan.²⁹ Dokumentasi pada penelitian ini meliputi catatan atau bukti tertulis yang menceritakan bagaimana para pengasuh melakukan strategi manajemen stres maupun implikasinya pada kinerja pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba.

4. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data yang terbagi menjadi tiga tahapan, yakni:³⁰

a. Kodifikasi data

Pada tahap ini, peneliti melakukan klasifikasi data yang telah didapatkan berdasarkan kategori dan tema tertentu. Peneliti juga melakukan klasifikasi data yang didapatkan pada kategori sangat penting, kurang penting dan tidak penting berdasarkan relevansinya pada topik atau bahasan

²⁹ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakatra: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

³⁰ Ibid.

penelitian. Hal ini ditujukan untuk mengorganisir data sehingga lebih mudah dipahami.

b. Penyajian data

Data yang telah klasifikasikan kemudian disusun dan ditampilkan dalam bentuk tabel atau bagan tertentu. Tahapan ini bertujuan untuk melihat pola, tema, dan hubungan yang ada dalam data sehingga dapat mempermudah pemahaman dan pengambilan kesimpulan.

c. Penarikan kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti menyampaikan hasil kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan dan disajikan sebelumnya. Tahap ini merupakan proses pemberian makna berdasarkan telaah dan interpretasi peneliti berlandaskan pada teori penelitian.

5. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek pada penelitian ini ialah para pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Hamba. Secara keseluruhan, terdapat 5 pengasuh, namun yang akan menjadi subjek pada penelitian ini berjumlah 3 pengasuh dengan kriteria telah menjadi pengasuh minimal selama 5 tahun dan bekerja atau tinggal di yayasan kurang lebih 1 x 24 jam serta bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan teknik *categorion based sampling*, yaitu pemilihan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Adapun objek penelitiannya yakni strategi manajemen stres dan implikasinya terhadap kualitas kinerja para pengasuh.

6. Uji Keabsahan Data

a. Uji kredibilitas

1) Triangulasi data

Pada penelitian ini, data yang dicari tidak sebatas pada satu sumber atau teknik pengumpulan data saja sehingga juga dilakukan pengecekan data melalui berbagai sumber tersebut yang kemudian dianalisis untuk melihat hasil dari masing-masing data yang diperoleh.³¹ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

2) Melakukan *re-checking*

Pada proses ini, peneliti berupaya untuk memastikan kembali data-data yang telah diperoleh sebelumnya. Hal ini memungkinkan adanya penambahan, pengurangan ataupun perubahan informasi dari yang telah didapatkan sebelumnya. Tahapan ini dapat digunakan untuk memastikan kebenaran dan pemahaman peneliti terhadap informasi yang telah didapatkan sehingga dapat meminimalisir adanya kesalahan.³²

b. Uji transferabilitas

Peneliti pada penelitian ini sebisa mungkin memberikan deskripsi penjelasan dan bukti yang rinci serta proses penelitian yang transparan untuk memastikan bahwa pembaca dapat memahami dan menerima hasil penelitian. Hal ini juga sebagai upaya agar pembaca dapat menentukan

³¹ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

³² Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu sosial*.

apakah penelitian ini dapat diterapkan pada konteks atau situasi sosial lainnya.³³

c. Uji dependabilitas

Pada hal ini, peneliti memastikan proses penelitian, termasuk proses pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil, keputusan-keputusan yang diambil, perubahan-perubahan yang terjadi, dan alasan di balik setiap keputusan dapat direfleksikan oleh orang lain melalui catatan atau bukti dokumen lainnya. Hal ini ditujukan agar para pembaca khususnya pembimbing atau peneliti selanjutnya dapat memiliki akses untuk memastikan bahwa peneliti telah melakukan serangkaian proses penelitian dengan sebagaimana mestinya.³⁴

d. Uji konfirmabilitas

Penggunaan uji konfirmabilitas ditujukan untuk menghindari adanya bias peneliti pada proses penelitian. Tahap ini dilakukan melalui peninjauan dari pihak luar untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa informasi yang ditunjukkan berdasarkan pada data-data yang diperoleh dari lapangan.³⁵

³³ Dedi Susanto dkk., “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data dalam Penelitian Ilmiah”. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, vol. 1 (2023), hlm. 53-61.

³⁴ Purnama Syae Purrohman, Menulis Skripsi dengan Metode Penelitian Kualitatif. *Metode*, vol. 18:8, (2018).

³⁵ Mustahatus Saadah dkk., Strategi dalam Menjaga Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif, *Al-'Adad: Jurnal Tadris Matematika*, vol. 1:2 (2022), hlm. 54-64.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran terkait dengan susunan skripsi, berikut sistematika pembahasan yang secara umum terdiri dari empat bab, yakni:

BAB I Pendahuluan

Bab I berisi tentang gambaran masalah dari penelitian yang terdiri dari latar belakang yang menjelaskan alasan ataupun *urgensi* dari penelitian yang dilakukan serta memuat pula rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, kajian pustaka, kerangka teori dan metode penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bab II membahas informasi umum tentang lokasi penelitian termasuk sejarah, visi misi, struktur organisasi, program atau aktivitas lembaga, karakteristik sasaran maupun karakteristik pengasuh dan anak asuhan tempat penelitian, yakni Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab III berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai bagaimana pelaksanaan strategi manajemen stres yang dilakukan oleh para pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak Hamba dan bagaimana implikasinya pada kinerja mereka.

BAB IV Penutup

Bab ini berisi penutup yang memuat kesimpulan yang ditarik oleh peneliti berupa rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta memuat saran dan masukan yang ditujukan pada pihak-pihak yang relevan dengan

bahasan penelitian sebagai aspek yang belum terjangkau secara mendalam atau yang berpotensi untuk dikembangkan lebih lanjut.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga pengasuh yang tinggal atau bekerja selama kurang lebih 24 jam di Yayasan Hamba mengalami stres di tempat kerja, meskipun dengan gejala stres yang berbeda-beda. Stres tersebut dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja maupun faktor pribadi. Berdasarkan data yang diperoleh, stres yang dialami oleh para pengasuh dapat berdampak negatif bagi kinerja mereka di yayasan. Meskipun pada dasarnya, stres yang dirasakan dapat memberikan dampak positif pada situasi tertentu. Maka dari itu, sangat penting bagi para pengasuh untuk memaksimalkan strategi pengelolaan stres untuk mencegah dampak negatif dari stres yang mereka rasakan.

Strategi manajemen stres yang ada meliputi identifikasi gejala stres, analisis gejala stres, strategi terhindar dari stres serta *coping stress*. Terlihat bahwa dalam proses identifikasi gejala stres, para pengasuh menjadikan pengalaman mereka sebagai sumber informasi. Secara khusus, Ibu CS merasakan peran yang cukup besar dari dukungan rekan kerja dalam membantunya menyadari kondisi stres yang sedang dialami. Pada upaya analisis gejala stres, para pengasuh menggunakan bentuk yang sama dalam melakukan analisis gejala stres yakni berkaitan dengan refleksi atau kesadaran diri serta diskusi dengan orang lain.

Pada upaya terhindar dari stres, para pengasuh menggunakan cara yang berbeda-beda, mulai dari menjaga kesehatan, melakukan manajemen waktu, aktivitas fisik, pengelolaan emosi, hingga pendekatan spiritual. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berada pada lingkungan yang sama, para pengasuh memiliki cara mereka sendiri untuk terhindar dari stres. Sementara itu, pada tahap *coping stress*, ketiga pengasuh menggunakan keseluruhan strategi yang ada pada dua pendekatan *coping stress*, yakni *problem focus coping* (Strategi *Coping* berbasis masalah) meliputi *planful problem solving*, *confrontative coping*, dan *seeking social support* serta *emotional focus coping* (Strategi *Coping* berbasis emosi) yang meliputi *positive reappraisal*, *accepting responsibility*, *self-controlling*, *distancing* dan *escape avoidance*. Meskipun pada pelaksanaannya, masing-masing pengasuh mempunyai cara atau tekniknya masing-masing.

Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa strategi manajemen stres yang dilakukan oleh para pengasuh memberikan dampak positif bagi kinerja mereka di Yayasan Hamba, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas maupun kemandirian kerja. Namun, tidak dapat dipungkiri pula bahwa dampak yang dirasakan masih belum begitu optimal. Kondisi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh para pengasuh dalam melakukan strategi manajemen stres, berupa keterbatasan waktu, dana, serta lingkungan fisik atau fasilitas yang dimiliki oleh Yayasan Hamba saat ini.

B. Saran

1. Saran untuk Peneliti Lain

Peneliti selanjutnya yang berencana melakukan penelitian pada topik serupa, disarankan untuk menggunakan pendekatan *mixed method* guna menggali secara lebih mendalam pengalaman serta persepsi pengasuh mengenai strategi manajemen stres yang mereka terapkan, sekaligus menganalisis hubungan strategi tersebut dengan kinerja mereka secara statistik. Pendekatan ini dapat memberikan pandangan yang lebih menyeluruh mengenai efektivitas strategi manajemen stres dalam konteks lembaga kesejahteraan sosial anak.

Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggali atau memperdalam bahasan penelitian pada aspek-aspek tertentu, seperti dukungan sosial, kesejahteraan sosial pengasuh, atau motivasi dan beban kerja serta kaitannya dengan strategi manajemen stres yang diterapkan.

2. Saran untuk Lembaga

Sebagaimana upaya yang sedang dilakukan lembaga dalam konteks strategi manajemen stres pengasuh, termasuk mengupayakan penggunaan jatah libur yang efektif untuk para pengasuhnya, diharapkan lembaga dapat terus meningkatkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pengasuh. Lembaga dapat menyediakan program pelatihan dan pendampingan secara berkala ataupun menyediakan akses terhadap layanan konseling profesional guna meningkatkan keterampilan pengasuh dalam menghadapi tekanan kerja. Pada

kondisi yang sudah memungkinkan, peningkatan fasilitas kerja yang nyaman dan memadai, termasuk ruang khusus untuk relaksasi bagi pengasuh, dapat membantu mereka dalam mengatasi stres yang dirasakan.

3. Saran untuk Pengasuh

Membangun komunikasi yang lebih baik antar pengasuh menjadi sangat penting dilakukan di lingkungan lembaga kesejahteraan sosial anak. Dengan demikian, pengasuh dapat saling mendukung dan mengurangi beban emosional yang dirasakan akibat dari tekanan kerja. Selain itu, mengingat bahwa setiap pengasuh memiliki pendekatan yang berbeda dalam menghadapi anak, yang berpotensi memicu perbedaan persepsi, kesalahpahaman atau bahkan konflik, maka penting bagi mereka untuk bisa berdiskusi dan saling memahami satu sama lain sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, termasuk untuk anak-anak.

4. Saran untuk Pemerintah

Pemerintah diharapkan dapat memperkuat pendampingan psikologis kepada para pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak dengan mengadakan pelatihan manajemen stres, pelatihan keterampilan pengasuhan, serta layanan konseling. Selain itu, pemerintah dapat memberikan bantuan dalam bentuk subsidi operasional, peningkatan fasilitas kerja, maupun akses terhadap program kesejahteraan sosial. Pengawasan dan evaluasi kesejahteraan pengasuh juga perlu dilakukan secara berkala melalui mekanisme pengaduan, tim pengawas independen, maupun sistem penilaian kinerja.