MANAJEMEN STRES KERJA PADA PENGURUS LEMBAGA PENDIDIKAN DAN SOSIAL ISLAM (LPSI) AL-BAROKAH SURABAYA

TESIS
Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Dirasah Islamiyah

Oleh
Muhammad Setiyoso
NIM. F02916192

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2018

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian visi organisasi. Berbagai masalah dapat menghambat kinerja sumber daya manusia, salah satunya adalah stres kerja. Untuk menangani masalah tersebut dibutuhkan upaya manajemen stres kerja. Gejala permasalahan ini ditemukan pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.

Penelitian ini mengangkat rumusan masalah : (1) Bagaimana wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ? (2) Apa faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ? (3) Bagaimana implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ? Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan wujud stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, dan implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya. Jenis penelitian termasuk dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman, yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya berupa gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Faktor-faktor penyebab stres kerja yang ditemukan adalah tuntutan peran, ambiguitas peran, konflik peran, kondisi lingkungan, dukungan sosial, dan konflik sosial. Implementasi manajemen stres kerja diwujudkan dengan pembagian beban kerja, memperbaiki komunikasi organisasi, meningkatkan kerja sama antar pengurus, dan memberikan kesempatan kepada pengurus untuk memprioritaskan urusan kuliah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Pernyataan Keaslian ii
Persetujuan iii
Pengesahan Tim Penguji iv
Motto v
Abstrak vi
Kata Pengantar vii
Panduan Transliterasi ix
Daftar Isi x
Daftar Tabel xii

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah 10
C. Rumusan Masalah 11
D. Tujuan Penelitian 11
E. Kegunaan Penelitian 12
F. Kerangka Teoretik 12
G. Penelitian Terdahulu 17
H. Metode Penelitian 25
I. Sistematika Pembahasan 38

BAB II : STUDI PUSTAKA 40

A. Pengertian Stres Kerja 40
B. Wujud Stres Kerja 44
C. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja 48
D. Manajemen Stres Kerja 53
E. Manajemen Stres Kerja Dalam Perspektif Islam 58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III : PROFIL LPSI AL-BAROKAH SURABAYA 66

A. Sejarah LPSI Al-Barokah 66
B. Visi LPSI AL-Barokah 69
C. Struktur Dan Tugas Pengurus LPSI Al-Barokah..... 69
D. Program Kerja LPSI Al-Barokah 72

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA 76

A. Penyajian Data 76
B. Analisis Data 111

BAB V : PENUTUP 161

A. Kesimpulan 161
B. Saran 162

Daftar Pustaka 164
Lampiran 169

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu …….. 22

Tabel 1.2 Teknik Pengumpulan Data ……. 33

Tabel 2.1 Gejala Stres Kerja ……...……. 46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dakwah merupakan salah satu perintah Allah kepada umat Islam. Di dalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang perintah dakwah, diantaranya adalah :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.[1]

ادْعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۖ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۖ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.[2]

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ

Dan siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah dan mengerjakan kebajikan dan berkata, "Sungguh, aku termasuk orang-orang muslim (yang berserah diri) ?"[3]

---

[1] al-Qur'an, 3: 110.
[2] Ibid., 16: 125.
[3] Ibid., 41: 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ayat-ayat di atas menunjukkan begitu tingginya nilai perintah dakwah. Dakwah adalah aktivitas untuk mensosialisasikan ajaran Islam bagi penganutnya dan umat manusia pada umumnya. Dakwah dilakukan melalui lisan, tulisan, maupun perbuatan nyata.[4] Dakwah juga dimaknai sebagai suatu proses mengkomunikasikan ajaran Allah yang terkandung dalam al-Qur'an dan as-Sunnah kepada orang lain untuk dijadikan sebagai petunjuk jalan hidupnya.[5] Selain itu dakwah juga berarti suatu kegiatan mengajak orang atau kelompok, baik dalam bentuk lisan, tulisan, maupun tingkah laku, yang dilaksanakan secara sadar dan terencana untuk memunculkan kesadaran dalam mengamalkan ajaran Allah.[6]

Adanya kegiatan dakwah mejadikan ajaran Islam bisa tersebar luas. Nikmat petunjuk Allah yang terkandung dalam ajaran Islam akan dapat dirasakan oleh banyak orang. Akan tetapi pelaksanaan aktivitas dakwah dihadapkan pada berbagai tantangan. Rasulullah dan para sahabat dalam berdakwah harus menghadapi hinaan dan tuduhan sebagai orang gila, blokade multidimensi, sampai pada upaya pembunuhan.[7] Adanya tantangan dalam dakwah bisa memunculkan perasaan tertekan atau yang dikenal dengan kondisi stres.

---

[4] Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, Cetakan ke-3. (Jakarta: Kencana, 2012), 1.
[5] Kustadi Suhandang, *Ilmu Dakwah - Perspektif Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 12.
[6] Khatib Pahlawan Kayo, *Manajemen Dakwah - Dari Dakwah Konvensional Menuju Dakwah Profesional* (Jakarta: Amzah, 2007), 27.
[7] Wahyu Ilaihi, Hidayat Nurwahid, dan Harjani Hefni, *Pengantar Sejarah Dakwah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 52–53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini pernah dialami oleh Abu Bakar saat mendampingi Rasulullah dalam berhijrah dari Makkah ke Madinah. Pada saat itu Rasulullah dan Abu Bakar sedang bersembunyi di Gua Tsur. Sementara itu orang kafir yang mengejar mereka sedang menuju ke arah persembunyian tersebut. Abu Bakar menjadi gelisah, keringat mengalir deras membasahi tubuhnya, nafasnya tertahan, dan merapatkan tubuhnya ke Rasulullah. Menyikapi hal tersebut, Rasulullah mengingatkan Abu Bakar akan kekuasaan dan pertolongan Allah. Pada akhirnya orang-orang kafir tidak bisa menemukan Rasulullah dan Abu Bakar.[8]

Kasus yang lain adalah saat terjadi perang Khandaq. Saat itu Madinah dikepung oleh orang-orang kafir Quraisy beserta para sekutunya, yaitu Yahudi Bani Nadhir, kaum Ahabisy, Bani Sulaim dan juga Bani Ghathafan.[9] Sementara itu kaum Yahudi Bani Quraizha yang berada di Madinah sebelumnya telah menyepakati perjanjian damai dengan Rasulullah, namun akhirnya memutuskan perjanjian dan bergabung dengan orang-orang kafir.[10]

Kabar tersebut akhirnya menyebar ke semua kaum muslim, memunculkan rasa takut yang besar, melemahkan semangat, dan penderitaan terasa semakin berat. Mereka juga semakin khawatir akan nasib perempuan dan anak-anak.[11] Bani Haritsah sampai meminta izin kepada Rasulullah untuk pulang ke rumah dengan alasan tidak ada yang melindungi istri dan anak-anak mereka. Pada

---

[8] Muḥammad Ḥusain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad* (t.t.: Pustaka Akhlak, 2015), 306–307.
[9] Al Waqidi, *Kitab Al Maghazi - Muhammad - Sumber Sejarah Tertua Tentang Kisah Hidup Rasulullah* (Jakarta: Zaytuna, 2012), 455.
[10] Ibid., 467.
[11] Ibid., 469–470.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

awalnya Rasulullah mengizinkan, namun dengan adanya saran dari Sa'ad bin Mu'adz akhirnya Rasulullah menyuruh Bani Haritsah untuk kembali.

Mengenai hal ini Allah berfirman :

إِذْ جَاءُوكُمْ مِنْ فَوْقِكُمْ وَمِنْ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَإِذْ زَاغَتِ الْأَبْصَارُ وَبَلَغَتِ الْقُلُوبُ الْحَنَاجِرَ وَتَظُنُّونَ بِاللَّهِ الظُّنُونَا

(Yaitu) ketika mereka datang kepadamu dari atas dan dari bawahmu, dan ketika penglihatan(mu) terpana dan hatimu menyesak sampai ke tenggorokan dan kamu berprasangka yang yang bukan-bukan terhadap Allah.[12]

وَإِذْ قَالَتْ طَائِفَةٌ مِنْهُمْ يَا أَهْلَ يَثْرِبَ لَا مُقَامَ لَكُمْ فَارْجِعُوا ۚ وَيَسْتَأْذِنُ فَرِيقٌ مِنْهُمُ النَّبِيَّ يَقُولُونَ إِنَّ بُيُوتَنَا عَوْرَةٌ وَمَا هِيَ بِعَوْرَةٍ ۖ إِنْ يُرِيدُونَ إِلَّا فِرَارًا

Dan (ingatlah) ketika segolongan diantara mereka berkata, "Wahai penduduk Yasrib (Madinah)! Tidak ada tempat bagimu, maka kembalilah kamu." Dan sebagian dari mereka meminta izin kepada Nabi (untuk kembali pulang) dengan berkata, "Sesungguhnya rumah-rumah kami terbuka (tidak ada penjaga)." Padahal rumah-rumah itu tidak terbuka, mereka hanyalah hendak lari.[13]

Kisah-kisah tersebut menunjukkan bahwa tantangan dalam dakwah dapat menimbulkan stres. Adanya stres akan menghambat kinerja dalam berdakwah. Stres membuat seseorang tidak mampu berinteraksi secara positif dengan lingkungannya sehingga berakibat pada penurunan prestasi kerja.[14] Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan berdampak kepada

[12] al-Qur'an, 33: 10.
[13] Ibid., 33-13
[14] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 300.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin turunnya kepuasan kerja dan motivasi kerja.[15] Stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.[16] Semakin rendah stres kerja yang dialami maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan.[17]

Kemampuan dalam mengelola stres kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan dalam mengelola stres maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi dan kinerja karyawan.[18] Fakta-fakta tersebut menunjukkan pentingnya perhatian terhadap stres kerja dan kemampuan dalam mengelolanya. Dengan adanya kesadaran dan kemampuan dalam mengelola stres kerja, akan berdampak positif pada kepuasan dan motivasi kerja yang pada ujungnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja sumber daya manusia secara optimal tidak hanya menjadi kepentingan organisasi bisnis namun juga organisasi nirlaba, termasuk di dalamnya adalah lembaga dakwah. Walaupun lembaga dakwah tidak berorientasi pada keuntungan material, namun juga memiliki visi yang hendak dicapai sehingga membutuhkan kinerja SDM yang optimal untuk mewujudkan hal tersebut. Di daerah Jemur Ngawinan, Surabaya, terdapat sebuah lembaga

---

[15] Chadek Novi Charisma Dewi, I. Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara," *Jurnal Jurusan Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (2014), 6–7.

[16] Endang Suswati dan I. A. A. Ayyubi, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Gajayana*, Vol. 5, No. 02 (2008), 126.

[17] Enny Nurcahyani, Dyah Widodo, dan Yanti Rosdiana, "Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat," *CARE*, Vol. 4, No. 1 (2017), 47–48.

[18] Laili Rahmatul Ilmi, "Model Kuantitatif Manajemen Stres Kerja Dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta," *Media Ilmu Kesehatan*, Vol. 5, No. 2 (Agustus 2016), 155.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dakwah yang bernama Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah. Lembaga ini memiliki berbagai macam kegiatan untuk membantu masyarakat sekitar, mulai dari pendidikan Al-Quran, Jamaah Yasin-Tahlil, santunan anak yatim, pembinaan remaja, Peringatan Hari Besar Islam, dan berbagai program Islam yang lain. Adanya lembaga ini telah menjadi pusat dakwah yang sangat penting di daerah tersebut sekaligus membantu kesejahteraan masyarakat.

Kepengurusan lembaga dipercayakan kepada para mahasiswa IAIN Sunan Ampel yang sekarang berganti nama menjadi UINSA Surabaya. Sebagai kompensasi, mereka mendapatkan fasilitas tempat tinggal serta keperluan makan sehari-hari. Mahasiswa yang berada dalam rentang usia 18-24 tahun masih termasuk dalam kategori usia remaja[19], namun memegang tanggung jawab yang besar untuk mengelola lembaga dakwah.

Dalam menjalankan peran tersebut, mereka dihadapkan pada beberapa tantangan. Yang pertama terkait dengan tanggung jawab peran yang dimiliki sebagai pengurus lembaga. Adanya tanggung jawab peran menuntut mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dipercayakan. Hal ini membutuhkan keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya. Jika keahlian tersebut tidak dimiliki maka akan terjadi kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab perannya yang pada akhirnya bisa memunculkan stres.

[19] Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Remaja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tantangan yang kedua adalah terkait dengan tanggung jawab peran mereka sebagai seorang mahasiswa. Peran tersebut menuntut mereka untuk mengikuti tatap muka perkuliahan, belajar, mengerjakan tugas dan ujian. Hal ini akhirnya menempatkan mereka pada peran ganda, yaitu menjadi pegurus dan mahasiswa dengan tangung jawab masing-masing yang harus dijalankan. Penelitian terkait dengan peran ganda pada mahasiswa program studi ilmu keperawatan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara peran ganda dengan stres pada mahasiswa. Sebanyak 64,7% responden yang diteliti mengalami gejala stres ringan.[20]

Tantangan ketiga adalah terkait dengan kondisi psikologis mereka sendiri sebagai seorang remaja. Masa remaja adalah masa yang membingungkan karena merupakan masa transisi dari anak-anak menuju dewasa. Di satu sisi masih muncul dorongan-dorongan sebagai seorang anak, sementara di sisi lain lingkungan menuntutnya untuk beperilaku seperti orang dewasa.[21]Masa remaja juga dikenal sebagai masa topan dan badai (*strum und drang*) yang mencerminkan kebudayaan modern yang penuh gejolak akibat pertentangan nilai-nilai.[22] Remaja penuh dengan energi, emosi yang berkobar-kobar, sementara pengendalian diri belum sempurna. Remaja juga sering merasa tidak

[20] Nur Khairiyah dan Farida Halis Dyah Kusuma, "Hubungan Peran Ganda Dengan Stres Pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Tugas Belajar Di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang," *Nursing News: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keperawatan*, Vol. 2, No. 3 (2017), 218.
[21] Sarlito Wirawan Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 72.
[22] Sarwono, *Psikologi Remaja*, 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aman, tidak tenang, dan khawatir kesepian.[23] Permasalahan lain yang juga sering ditemui pada remaja adalah fluktuasi emosi yang berlangsung lebih sering dan intensitas emosi yang berlebihan.[24]

Tantangan keempat adalah terkait dengan kondisi sosial. Para mahasiswa yang menjadi pengurus lembaga adalah mahasiswa yang berasal dari luar kota. Mereka membantu mengelola lembaga dan memanfaatkan fasilitas tempat tinggal yang diberikan sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya untuk menyewa tempat tinggal di Surabaya. Karena kondisi tersebut, maka secara sosial mereka jauh dari ikatan keluarga yang selama ini mendukungnya. Selain itu mereka juga harus bisa beradaptasi dengan lingkungan sosial baru yang berbeda dengan lingkungan tempat mereka berasal.

Penelitian terhadap mahasiswa perantau angkatan 2015 di Universitas Islam Bandung menunjukkan bahwa 51% responden mengalami stres akulturatif tingkat tinggi, sedangkan 49% responden mengalami stres akulturatif tingkat rendah.[25] Pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya, hal ini mendorong terbentuknya kelompok-kelompok informal berdasarkan daerah asal masing-masing. Efek negatifnya adalah tidak bisa terbentuk kerja sama yang solid di dalam kepengurusan, karena terhalang perbedaan kelompok.

---

[23] Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, *Psikologi Remaja - Perkembangan Peserta Didik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 67.
[24] John W. Santrock, *Remaja - Jilid 1*, 11th ed. (Jakarta: Erlangga, 2009), 201.
[25] Dyah Ayu Pramithadewi dan Milda Yanuvianti, "Studi Deskriptif Mengenai Stres Akulturatif Pada Mahasiswa Perantau Angkatan 2015 Di Universitas Islam Bandung," *Prosiding Psikologi*, Vol. 3, No. 1 (2017), 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berbagai kondisi di atas dapat memunculkan stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya. Munculnya stres dapat mengganggu kinerja mereka dalam kepengurusan lembaga. Dalam tahap studi pendahuluan, ditemukan gejala-gejala stres pada pengurus. Banyak pengurus yang mangkir dari tanggung jawab kerja yang telah diberikan. Mereka lebih suka menyibukkan diri dengan kegiatan-kegiatan di luar lembaga. Dampak dari hal ini adalah program-program lembaga tidak bisa berjalan dengan baik. Program pengajian Yasin-Tahlil bersama warga sekitar, semakin berkurang jamaahnya. Sementara program pengajian shubuh untuk para pengurus tidak bisa dilaksanakan secara rutin. Bahkan untuk program kultum mingguan tidak berjalan sama sekali.

Untuk menangani stres kerja yang dialami pengurus, dibutuhkan upaya manajemen stres. Dari berbagai permasalahan tersebut, menjadi menarik untuk meneliti gejala-gejala stres kerja yang dialami pengurus, menemukan penyebabnya, serta melihat implementasi manajemen stres kerja yang ada di Lembaga Pendidikan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu :

1. Adanya program-program Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang tidak terlaksana dengan baik.
2. Kinerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang tidak optimal.
3. Kerja sama pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang kurang solid.
4. Banyak pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang mengalami stres kerja.
5. Manajemen stres kerja pada Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang belum berjalan efektif.
6. Rekruitmen pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang membatasi pada mahasiswa Universitas Sunan Ampel Surabaya.
7. Kompensasi terhadap pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang berupa fasilitas tempat tinggal dan makanan pokok.

Penelitian ini membatasi pada permasalahan stres kerja yang dialami oleh pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya serta manajemen stres kerja yang ada di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ?
2. Apa faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ?
3. Bagaimana implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.
3. Mendeskripsikan implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis
   a. Menjadi temuan baru dalam bidang manajemen stres pada konteks lembaga dakwah.
   b. Menjadi referensi bagi penelitian yang mengambil tema serupa.
2. Manfaat praktis
   a. Menjadi masukan bagi para manager dakwah terkait dengan fenomena stres kerja yang dialami oleh pengurus lembaga dakwah usia remaja.
   b. Menjadi masukan bagi para manajer dakwah dalam melakukan manajemen stres untuk meningkatkan kinerja pengurus lembaga dakwah.

F. Kerangka Teoretik

1. Pengertian stres kerja

   Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres terkait dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah hal-hal atau benda-benda yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.[26]

2. Wujud stres kerja

Stres berdampak pada fisiologis, psikologis, dan perilaku individu. Dampak terhadap fisik seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan sakit jantung. Secara psikis berefek pada kecemasan, depresi, dan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Dari sisi perilaku maka akan memunculkan penurunan produktivitas kerja, kemangkiran, dan perilaku-perilaku menyimpang seperti merokok, konsumsi alkohol, dan gangguan tidur.[27]

3. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Sebab stres dari faktor-faktor organisasi terbagi menjadi 3 hal, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.[28]

Tuntutan peran terkait dengan dengan tekanan yang diterima oleh pekerja terkait dengan peran yang dimilikinya. Dalam hal ini stres muncul karena adanya konflik peran, beban peran dan ambiguitas peran. Konflik peran muncul karena adanya harapan kerja yang sulit untuk dipenuhi. Beban peran terkait dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan

---

[26] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 368–369.
[27] Ibid., 375–377.
[28] Ibid., 372.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerja. Ambiguitas peran muncul karena pekerja tidak memahami apa yang harus dilakukan.[29]

Pengertian dari tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang muncul dari karyawan lain. Dalam hal ini stres akan muncul karena tidak adanya dukungan kolega dan juga adanya hubungan antar pribadi yang buruk.[30]

4. Cara mengelola stres kerja

Mengelola stres yang dialami oleh pekerja melalui pendekatan organisasional dilakukan dengan cara :

a. Seleksi personel dan penempatan kerja : mempertimbangkan ketahanan individu dalam menghadapi stres.
b. Pelatihan : meningkatkan kemampuan dan keyakinan diri individu sehingga memperkecil kendala pekerjaan.
c. Penetapan tujuan yang realistis : tujuan spesifik yang dipandang dapat dicapai akan memperjelas ekspektasi kerja dan mengurangi ketidakpastian kerja.
d. Mendesain ulang pekerjaan : menyesuaikan dengan kepribadian pekerja, menambah atau mengurangi tanggung jawab kerja, mengurangi keragaman ketrampilan.

[29] Ibid.
[30] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Peningkatan keterlibatan karyawan : memberikan kepada karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.

f. Perbaikan komunikasi organisasi : menggunakan komunikasi efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan terkait dengan tuntutan, ancaman, dan peluang kerja.

g. Penawaran cuti panjang : memberikan waktu libur panjang kepada karyawan selama beberapa minggu atau bulan untuk bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi.

h. Penyelenggaraan program-program kesejahteraan : mengadakan program-program untuk meningkatan kesehatan fisik dan mental karyawan[31]

5. Definisi operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan pada sifat-sifat suatu hal yang didefinisikan yang dapat diamati.[32] Definisi tersebut diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memeberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstrak tersebut.[33] Definisi operasional diperlukan agar peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa tidak salah dalam menafsirkan konsep variabel

[31] Ibid., 377–381.
[32] Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 29.
[33] Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 126.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dilakukan oleh penulis.[34] Beberapa konsep yang perlu dijelaskan dalam definisi operasional yaitu :

a. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi individu yang merasakan ketegangan akibat adanya masalah kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja yang dimaksud adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya karena adanya masalah dalam pekerjaan.

b. Wujud stres kerja

Wujud stres kerja adalah gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang timbul karena adanya stres kerja. Dalam penelitian ini, wujud stres kerja yang dimaksud adalah gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya saat mengalami stres kerja.

c. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja adalah masalah-masalah yang dihadapi individu terkait dengan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dibedakan menjadi tuntutan tugas, tuntutan peran, kondisi lingkungan fisik, dan kondisi lingkungan sosial. Dalam penelitian ini, faktor-faktor penyebab stres tersebut berarti tuntutan tugas dan tuntutan peran sebagai

[34] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 190.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengurus, kondisi lingkungan fisik, dan kondisi lingkungan sosial di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

d. Manajemen stres kerja

Manajemen stres kerja yang hendak diteliti adalah melalui pendekatan organisasional. Pendekatan ini menekankan peran organisasi dalam mengelola stres kerja yang dialami oleh para pekerja. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan manajemen stres kerja adalah peran Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya dalam mengelola stres kerja yang dialami oleh pengurus.

G. Penelitian Terdahulu

1. Tesis tentang manajemen stres kerja dengan intervensi kelompok pada staf pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM) oleh Intan Dian Astari pada tahun 2012.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen stres kerja dengan menggunakan intervensi kelompok berhasil menurunkan tingkat stres pada 2 dari 3 staf pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM). Hasil tersebut diketahui lewat pengukuran secara kuantitatif maupun kualitatif. Akan tetapi hasil perubahan skor yang didapatkan masih belum optimal karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masih berada di rentang yang sama antara hasil pengukuran pra intervensi dan pasca intervensi.[35]

Penelitian tersebut mengangkat tema yang serupa, yaitu tentang manajemen stres. Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu *before-after design*. Dengan metode ini maka peneliti melakukan pengukuran sebelum dilakukan intervensi yang kemudian dibandingkan dengan pengukuran setelah dilakukan intervensi. Sedangkan penelitian yang hendak dilakukan penulis hanya sebatas melakukan deskripsi dan analisis atas fenomena yang terjadi, tanpa melakukan intervensi terhadap subyek penelitian. Selain itu, subyek yang diteliti juga berbeda. Dalam penelitian tersebut subyek penelitiannya adalah pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM), yaitu suatu Yayasan yang menaungi anak jalanan. Sedangkan subyek penelitian yang diambil penulis adalah pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya yang bergerak dalam bidang dakwah. Penelitian ini hendak mendalami dan mengembangkan temuan sebelumnya dengan meneliti berbagai macam cara manajemen stres kerja, tidak hanya melalui intervensi kelompok.

[35] Intan Dian Astari, "Manajemen Stres Kerja Dengan Intervensi Kelompok Pada Staf Pengasuh Di Kampus Diakonea Modern (KDM)" (Tesis--Universitas Indonesia, Depok, 2012), 95.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Tesis tentang manajemen stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang oleh Riskha Ariane Badri pada tahun 2012.

   Penelitian ini menyimpulkan bahwa sumber-sumber stres pada kesepuluh subyek penelitian adalah rancangan pekerjaan, status buruh kontrak, dan hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja. Setelah melakukan dan melatih teknik relaksasi progresif dalam manjemen stres, para subyek merasa dirinya lebih rileks dan nyaman.[36]

   Penelitian tersebut mengambil obyek penelitian yang sama dengan penulis, yaitu tentang manajemen stres. Pada penelitian tersebut subyek penelitiannya adalah karyawan dan buruh pada suatu organisasi bisnis, berbeda dengan penulis yang meneliti pengurus organisasi dakwah. Dalam penelitian tersebut teknik manajemen stres yang digunakan sudah dibatasi pada teknik relaksasi progresif. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tidak membatasi pada teknik manajemen stres tertentu, tetapi akan mendeskripsikan berbagai teknik manajemen stres yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini hendak mendalami dan mengembangkan temuan sebelumnya dengan meneliti hal yang serupa namun dilakukan pada organisasi dakwah.

[36] Riskha Ariane Badri, "Manajemen Stres Kerja Pada Beberapa Karyawan Dan Buruh PT Monier Tangerang" (Tesis--Universitas Indonesia, Depok, 2012), 88.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Penelitian tentang manajemen stres kerja pengusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan di industri batik Laweyan Surakarta oleh Lukman Hakim dan Eko Sugiyanto pada tahun 2017.

   Penelitian ini menyimpulkan bahwa penyebab stres kerja karena dinamika organisasional yang ditemukan adalah regenerasi yang sulit, pengusaha belum bisa menerapkan profesionalisme, kondisi keuangannya tidak terlalu mendukung perubahan, ketakutan pada proses perubahan, beberapa prilaku pengusaha yang sulit menerima pada proses perubahan, tidak adanya organisasi yang dapat menyampaikan aspirasi karyawan, adanya struktur organisasi yang kurang jelas, budaya organisasi yang lemah, dan kepemimpinan yang tidak memotivasi. Untuk menangani stres kerja tersebut dilakukan upaya pendidikan dan pelatihan kerja, mitra lembaga keuangan, sosialisasi pengurus dan anggota FKPBL, pengkaderan, dan penyediaan organisasi serikat pekerja.[37]

   Penelitian ini mengambil obyek penelitian yang sama yaitu tentang manajemen stres pekerja. Pada penelitian tersebut subyek penelitiannya adalah pekerja dalam suatu organisasi bisnis. Penelitian ini akan mengambil subyek penelitian yang berbeda, yaitu pengurus lembaga dakwah. Penelitian ini hendak memperdalam dan mengembangkan temuan sebelumnya terkait dengan stres kerja dan manajemen stres yang dijalankan.

---

[37] Lukman Hakim and Eko Sugiyanto, "Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit*, Vol. 2, No. 1 (2017), 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Penelitian tentang manajemen stres pada pemilik usaha kecil menengah (UKM) bidang kuliner di Kota Kediri oleh Frans Christian Gunawan, Hallie J. Sahertian dan Felik S. W. W. Broto pada tahun 2017.

   Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor penyebab stres utama yang sering kali dialami oleh seorang pemilik UKM bidang Kuliner di Kota Kediri cenderung berasal dari faktor proses manajemen usaha yang dilakukan (proses produksi dan pemasaran) dan pengelolaan karyawan. Selain itu konflik dengan rekan bisnis (mitra kerja, karyawan, pelanggan) juga menjadi salah satu penyebab stres pada seorang pemilik UKM di bidang kuliner dikarenakan keterbatasan terkait sumber daya, modal, tenaga, dan jumlah karyawan. Manajemen stres yang dilakukan melalui aspek organisasional dan individual.[38]

   Penelitian tersebut mengambil obyek penelitian yang sama dengan penulis yaitu tentang manajemen stres. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada subyek penelitian yang dipilih. Penelitian tersebut mengambil subyek penelitian pada pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang kuliner di Kota Kediri yang termasuk dalam lingkup organisasi bisnis. Sedangkan penelitian ini mengambil subyek penelitian pengurus Lembaga Pendidikan dan Soial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya yang termasuk dalam organisasi dakwah. Penelitian ini hendak mendalami dan

[38] Frans Christian Gunawan, Hallie J. Sahertian, and Felik S. W. W. Broto, "Manajemen Stres Pada Pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Kuliner Di Kota Kediri," *Akubis*, Vol. 2, No. 1 (2017), 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan temuan penelitian sebelumnya dalam ruang lingkup organisasi dakwah.

Untuk mempermudah melihat perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Rumusan Masalah	Kesimpulan
1	Manajemen Stres Kerja dengan Intervensi Kelompok pada Staf Pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM)	a. Apakah manajemen stres dengan menggunakan intervensi kelompok dapat mengurangi stres kerja (*occupational stress*) pada staf divisi pengasuhan di KDM ? b. Bagaimana manajemen stres dengan intervensi kelompok ini dapat mengurangi stres kerja staf divisi pengasuhan di DKM ?	a. Manajemen stres dengan menggunakan intervensi kelompok ini berhasil untuk menurunkan tingkat stres pada 2 dari 3 staf pengasuh di DKM. b. Partisipan berhasil mempelajari beberapa ketrampilan baru yang berguna untuk mengurangi stres kerja yang dialami, misalnya komunikasi asertif, merancang skala prioritas, teknik mendengar aktif, dan relaksasi progresif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2	Manajemen Stres Kerja pada Beberapa Karyawan dan Buruh PT Monier Tangerang	a. Apa penyebab stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang ?	a. Sumber-sumber stres pada kesepuluh subyek penelitian adalah rancangan pekerjaan, status buruh kontrak, dan hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja.
		b. Bagaimana efek stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang ?	b. Efek-efek stres kerja yang dirasakan pada kesepuluh subyek penelitian adalah gangguan fisik, perubahan sikap, dan perubahan tingkah laku.
		c. Apakah teknik relaksasi progresif dapat menurunkan stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang ?	c. Setelah melakukan dan melatih teknik relaksasi progresif dalam manjemen stres, para subyek merasa dirinya lebih rileks dan nyaman.
3	Manajemen Stres Kerja Pengusaha untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta	a. Apa penyebab stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta ?	a. Penyebab stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta adalah dinamika organisasional dan dinamika kelompok.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		b. Bagaimana manajemen stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta ?	b. Manajemen stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta melalui penanganan organisasional, kelompok, dan analisis pengembangan.
4	Manajemen Stres pada Pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Kuliner di Kota Kediri	a. Apa penyebab stres pada pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang Kuliner di Kota Kediri ? b. Bagaimana manajemen stres pada pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang Kuliner di Kota Kediri ?	a. Penyebab stres yang sering kali dialami oleh seorang pemilik UKM bidang Kuliner di Kota Kediri berasal dari faktor proses manajemen usaha yang dilakukan, pengelolaan karyawan, dan konflik dengan rekan bisnis. b. Manajemen stres yang dilakukan pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang Kuliner di Kota Kediri melalui aspek organisasional dan individual.
5	Manajemen Stres Kerja Pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya	a. Bagaimana wujud stres kerja yang dialami oleh pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ?	?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		b. Apa faktor-faktor penyebab stres kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ? c. Bagaimana implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ?	

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna.[39] Penelitian kualitatif juga dimaknai sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena secara holistik, dengan cara deskripsi, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.[40] Fenomena yang diteliti adalah stres kerja yang dialami oleh pengurus Lembaga

[39] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 9.
[40] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya dan manajemen stres yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Ditinjau dari caranya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain. Pada penelitian ini, peneliti hanya memotret apa yang terjadi, lantas memaparkannya seperti apa adanya.[41] Penelitian sosial menggunakan format deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi obyek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu.[42] Penelitian ini hendak menyelidiki kondisi stres kerja yang dialami oleh pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya dan upaya manajemen stres yang terjadi di dalamnya.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian studi kasus. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang rinci mengenai suatu obyek tertentu selama kurun waktu tertentu dengan cukup mendalam dan menyeluruh termasuk lingkungan dan kondisi masa lalunya.[43] Penelitian

---

[41] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 3.
[42] M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2012), 68.
[43] Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi, institusi, atau gejala-gejala tertentu.[44] Dalam penelitian ini, seorang peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu.[45] Penelitian ini mendalami mengenai unit sosial tertentu yang hasilnya merupakan gambaran yang lengkap dan terorganisasi dengan baik mengenai unit tersebut.[46] Studi kasus dapat menjadi berbeda dari bentuk-bentuk penelitian kualitatif lain oleh fakta bahwa studi ini berfokus pada satu unit tunggal atau suatu sistem terbatas.[47] Kasus yang diteliti adalah tentang gejala stres kerja dan upaya manajemen stres pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

2. Subyek dan obyek penelitian

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti.[48] Subyek penelitian yang dipilih adalah pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya. Mereka adalah mahasiswa UINSA Surabaya yang menjalani peran ganda sebagai pengurus lembaga dakwah. Kepengurusan saat ini terdiri dari 8 orang, yang dibentuk sejak bulan Agustus 2017.

---

[44] Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 20.
[45] John W. Creswell, *Research Design - Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 20.
[46] Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, 80.
[47] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 20.
[48] Arikunto, *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktik*, 188.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Obyek penelitian adalah apa yang hendak diteliti oleh peneliti.[49] Obyek penelitian yang dipilih ada 3 hal yang saling terkait. Obyek penelitian tersebut adalah wujud stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, serta implementasi manajemen stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

3. Data dan sumber data

Data adalah sutau atribut yang melekat pada suatu obyek tertentu, berfungsi sebagai informasi yang dapat dipertanggung-jawabkan, dan diperoleh melalui suatu metode / instrumen pengumpuan data.[50] Data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.[51] Data tersebut bisa didapatkan dari individu melalui wawancara atau pengisian kuisioner.[52] Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.[53] Dalam penelitian ini, data

---

[49] Ibid., 10.
[50] Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 8.
[51] Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, 39.
[52] Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, 42.
[53] Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2014), 147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

primer yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah data-data tentang wujud stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, serta manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.[54] Data sekunder biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, sehingga peneliti tidak dapat berbuat banyak untuk menjamin mutunya.[55] Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.[56] Data sekunder yang akan dicari terkait dengan aspek keorganisasian Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya, meliputi sejarah lembaga, struktur pengurus, dan visi-misi serta program yang dijalankan. Data-data tersebut digunakan untuk melengkapi penelitian sehingga bisa menggambarkan lapangan penelitian secara utuh.

[54] Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, 42.
[55] Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, 39.
[56] Indriantoro and Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, 147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber data dalam penelitian terbagi menjadi sumber data primer dan sekunder.

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.[57] Sumber data primer dalam penelitian ini adalah keseluruhan pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya sebagai subyek yang mengalami stres kerja dan menjalankan manajemen stres kerja. Selain itu juga menggunakan sumber data berupa aktivitas kerja, interaksi sosial pengurus, serta kondisi lingkungan fisik yang bisa teramati secara langsung. Ditambah lagi dengan sumber data berupa dokumen yang dimiliki oleh Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.[58] Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah Pelindung dan Penasihat Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya. Mereka tidak berkecimpung secara langsung dalam proses manajemen lembaga, namun senantiasa mendapatkan laporan terkait dengan perkembangan lembaga. Selain itu pengurus juga sering

[57] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 137.
[58] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meminta saran dari Pelindung dan Penasihat dalam memutuskan berbagai kebijakan.

4. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.[59] Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.[60]

a. Observasi

Observasi atau yang juga dikenal dengan pengamatan, adalah suatu kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.[61] Observasi adalah sebuah proses penggalian data yang dilakukan oleh peneliti sendiri dengan cara melakukan pengamatan mendetail terhadap manusia dan lingkungannya.[62] Pada penelitian ini observasi dilakukan untuk menggali data terkait dengan gejala-gejala stres kerja yang dialami oleh para pengurus, kondisi fisik lingkungan kerja pengurus,

[59] Nazir, *Metode Penelitian*, 174.
[60] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 225.
[61] Arikunto, *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktik*, 199–200.
[62] Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*, 130–131.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta berbagai kegiatan yang dilakukan oleh pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan antara dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan, dengan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.[63] Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar kesediaan, dalam kondisi alamiah, mengarah pada tujuan tertentu, serta mengedepankan kepercayaan sebagai landasan utama dalam proses memahami.[64] Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada pengurus untuk menggali data terkait dengan kondisi stres kerja yang pernah dialami serta manajemen stres yang dilakukan. Wawancara juga akan dilakukan kepada Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya untuk menggali data terkait dengan stres kerja yang pernah dialami oleh bawahannya, serta upaya manajemen stres yang dilakukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat,

---

[63] Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 186.
[64] Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*, 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

catatan harian, dan sebagainya.[65] Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam.[66] Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data terkait dengan struktur organisasi dan pembagian kerja pengurus, kehadiran dan prestasi kerja pengurus, serta berbagai kegiatan yang dilakukan oleh pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

Untuk memahami teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Teknik Pengumpulan Data

No	Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Profil Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Keluarga pendiri Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya b. Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya c. Dokumen-dokumen Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Wawancara b. Wawancara c. Dokumentasi

[65] Arikunto, *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktik*, 201.
[66] Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, 125.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2	Wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya b. Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya c. Aktivitas Kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya d. Catatan kinerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Wawancara b. Wawancara c. Observasi d. Dokumentasi
3	Faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya b. Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya c. Aktivitas kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya d. Interaksi sosial pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya e. Kondisi fisik lingkungan kerja Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya f. Dokumen tentang pembagian kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya g. Dokumen tentang peraturan kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Wawancara b. Wawancara c. Observasi d. Observasi e. Observasi f. Dokumentasi g. Dokumentasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4	Implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya b. Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya c. Aktivitas implementasi kebijakan manajemen stres kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya d. Aktivitas implementasi program manajemen stres kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya e. Dokumen tentang implementasi kebijakan manajemen stres kerja Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya f. Dokumen tentang implementasi program manajemen stres kerja Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	a. Wawancara b. Wawancara c. Observasi d. Observasi e. Dokumentasi f. Dokumentasi

5. Teknik pengujian keabsahan data

Pengujian keabsahan data dengan menggunakan uji kredibilitas, atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian.[67] Uji kredibilitas data dengan cara triangulasi, yaitu suatu proses penguatan dari individu dan jenis data yang berbeda. Peneliti menguji setiap sumber informasi dan bukti-bukti

[67] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 270.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

temuan untuk mendukung sebuah tema.[68] Triangulasi adalah pengujian kredibilitas data dengan pengecekan melalui berbagai sumber, dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber data, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu pengumpulan data.[69]

Dalam penelitian ini, triangulasi sumber data dilakukan dengan melakukan pengumpulan dan perbandingan data dari keseluruhan pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya. Untuk triangulasi teknik pengumpulan data dilakukan dengan membandingkan data-data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk triangulasi waktu pengumpulan data, dilakukan dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh selama berlangsungnya penelitian.

6. Teknik analisis data

Analisis data kualitatif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang proses suatu fenomena sosial, serta makna di balik fenomena sosial tersebut.[70] Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles *and* Huberman. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu

---

[68] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, 82.
[69] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 273.
[70] Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, 161.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

data reduction (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing / verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi).[71]

a. Reduksi data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian data mentah.[72] Selain itu juga menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data.[73] Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.[74]

b. Penyajian data

Penyajian data yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.[75] Penyajian data juga dapat dilakukan dalam bentuk matrik, grafik, dan jaringan kerja. Semua dirancang untuk merakit

---

[71] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 246.
[72] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, 129.
[73] Muhammad Djunaidi Ghony and Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 307–308.
[74] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 247.
[75] Ibid., 249.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi dalam bentuk yang praktis sehingga bisa diakses secara langsung.[76] Dengan demikian, peneliti sekaligus sebagai penganalisis dapat menentukan untuk menarik kesimpulan yang benar atau terus melangkah melakukan analisis yang berguna.[77]

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu menarik kesimpulan dari data-data yang telah dikumpulkan, dan mengujinya kembali dengan data-data baru sampai menemukan kesimpulan yang konsisten. [78] Peneliti mencari arti benda-benada, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung, makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya.[79]

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan ini dilatarbelakangi oleh nilai penting akan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal dalam sebuah organisasi. Dengan adanya kinerja SDM yang optimal akan mempercepat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Akan tetapi pada kenyataannya banyak hal yang bisa mengganggu kinerja SDM, salah satunya adalah stres. Oleh sebab itu

[76] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, 132.
[77] Ghony and Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 309.
[78] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 252.
[79] Ghony and Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 309–310.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperlukan suatu upaya manajemen stres untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh SDM.

Subyek yang diteliti adalah pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah yang terletak di Jemur Ngawinan, Surabaya. Pemilihan subyek ini karena kepengurusan lembaga dipercayakan kepada mahasiswa UINSA Surabaya. Mereka menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pengurus dengan berbagai tanggung jawab masing-masing. Dari sisi psikologis, mereka yang masih termasuk dalam kategori usia remaja, sering mengalami gejolak emosional. Selain itu mereka berasal dari luar Kota Surabaya sehingga dihadapkan pada tuntutan adaptasi sosial. Berbagai hal tersebut berpotensi memicu munculnya stres kerja pada para pengurus. Fenomena stres kerja inilah yang hendak diteliti beserta manajemen stres kerja yang dijalankan agar kinerja pengurus bisa tetap optimal.

Untuk memahami fenomena tersebut, digunakan teori manajemen stres. Teori tersebut akan digunakan sebagai alat untuk menganalisis data yang didapatkan dari lapangan. Dari hasil analisis tersebut kemudian akan ditarik kesimpulan tentang wujud stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh pengurus, serta manajemen stres kerja yang ada di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Stres Kerja

Kata "stres" berasal dari bahasa Latin *stringere*, untuk menggambarkan konsep tegangan.[1] Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres terkait dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal atau benda-benda yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.[2]

Sarafino dan Smith mendefinisikan stres sebagai emosi negatif yang dialami seseorang ketika tuntutan yang diterima lebih besar dari kemampuan untuk menanganinya.[3] Stres juga sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan.[4] Stres lazim dikaitkan

---

[1] Triantoro Safaria, "Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik," *HUMANITAS (Jurnal Psikologi Indonesia)*, Vol. 8, No. 2 (2012), 157.
[2] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 368–369.
[3] Melani Aprianti and Ajeng Amalia, "Gambaran Work Family Conflict Dan Strategi Coping Pada Dosen Pria," *Provitae* 10, no. 2 (2017): 38.
[4] Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011), 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kendala dan tuntutan yang akhirnya mencegah untuk melakukan apa yang sangat diinginkan, atau hilangnya apa yang sangat diinginkan.[5]

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.[6] Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.[7] Definisi lain tentang stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan / atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan / atau fisik berlebihan pada seseorang.[8]

Charles D. Spielberg menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.[9] Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses

---

[5] Ismail Nawawi Uha, *Perilaku Organisasi - Teori, Transformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnis, Politik Dan Sosial* (Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010), 346.
[6] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2012), 200.
[7] Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008), 85.
[8] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, *Organisasi Jilid 1* (Tangerang: Binarupa Aksara, t.th.), 339.
[9] Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 307.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.[10]

Stress terkait pekerjaan didefinisikan sebagai ketidakmampuan seorang pekerja untuk mengatasi tekanan yang ada dalam sebuah pekerjaan.[11] Mangkunegara mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Wijono mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.[12] Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak.[13]

Ross & Altmaier mendefinisikan stres kerja berupa stres yang timbul akibat tekanan di tempat kerja. Stres tersebut sebagai hasil interaksi kondisi karyawan dengan karakteristik masing-masing karyawan, dimana terdapat tuntutan karyawan yang berlebihan. Brousseau & Prince mengartikan stres kerja sebagai suatu keadaan psikologis karyawan yang tidak menyenangkan untuk bekerja karena karyawan merasa terancam di lingkungan kerjanya. Begitu pula dengan

---

[10] Ibid., 307–308.
[11] Fransisca Mulyono, "Penanganan Stres Terkait Pekerjaan," *Jurnal Adminstrasi Bisnis* 6, no. 2 (2010): 135.
[12] Okta Wisudawati Harrisma and Andre Dwijanto Witjaksono, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (March 2013): 652.
[13] Wibowo, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendapat Arsenault & Dolan bahwa stres kerja merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang ditimbulkan karena karyawan merasa terancam, hal ini menunjukkan ketidak-sesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan. Shin juga mengartikan stres kerja sebagai kondisi lingkungan kerja yang bersifat negatif seperti konflik peran dan kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.[14]

Stres diawali dengan adanya stresor, lalu terjadi sebuah proses interaksi yang pada akhirnya memunculkan sebuah respon stres. Stresor adalah situasi atau stimulus yang mengancam kesejahteraan individu. Sedangkan proses interaksi adalah sebuah mekanisme interaktif yang dimulai dari datangnya stresor sampai munculnya respon stres. Dari proses tersebut muncul respon stres, yaitu reaksi yang muncul ketika seseorang mengalami stres.[15]

Menurut Richard Lazarus, stres yang dialami oleh individu terkait dengan penilaian terhadap kondisi yang sedang dihadapi. Ada 3 jenis penilaian yang bisa muncul, yaitu :

1. Penilaian terkait kerugian atau kerusakan (*appraisal of harm*), yaitu individu menganggap bahwa hal buruk telah terjadi dan menyebabkan kerusakan.

---

[14] Johannes AA Rumeser dan Theodora Elma Tambuwun, "Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Dengan Pemilihan Coping Stress Strategy Karyawan Di Kantor Pusat Adira Insurance," *Humaniora*, Vol. 2, No. 1 (2011), 216.

[15] Triantoro Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi - Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penilaian terkait ancaman (*appraisal of threat*), yaitu individu menganggap bahwa akan muncul kerusakan di kemudian hari.
3. Penilaian terkait tantangan (*appraisal of challenge*), yaitu individu meyakini bisa menghindari hasil yang negatif dan mencapai hasil yang positif.[16]

B. Wujud Stres Kerja

Stres berdampak pada fisiologis, psikologis, dan perilaku individu. Dampak terhadap fisik seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan sakit jantung. Secara psikis berefek pada kecemasan, depresi, dan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Dari sisi perilaku maka akan memunculkan penurunan produktivitas kerja, kemangkiran, dan perilaku-perilaku menyimpang seperti merokok, konsumsi alkohol, dan gangguan tidur.[17]

Gejala secara fisik individu yang mengalami stress, antara lain ditandai oleh gangguan jantung, tekanan darah tinggi, ketegangan pada otot, sakit kepala, telapak tangan dan atau kaki terasa dingin, pernapasan tersengal-sengal, kepala terasa pusing, perut terasa mual-mual, gangguan pada pencernaan, susah tidur, bagi wanita akan mengalami gangguan menstruasi, dan gangguan seksual (impotensi).[18] Sedangkan gejala secara psikologis individu yang mengalami stress, antara lain ditandai oleh perasaan selalu gugup dan cemas, peka dan

[16] Astari, "Manajemen Stres Kerja Dengan Intervensi Kelompok," 7–8.
[17] Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 375–377.
[18] Sukadiyanto, "Stress Dan Cara Menguranginya," *Cakrawala Pendidikan* 29, no. 1 (February 2010): 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mudah tersinggung, gelisah, kelelahan yang hebat, enggan melakukan kegiatan, kemampuan kerja dan penampilan menurun, perasaan takut, pemusatan diri yang berlebihan, hilangnya spontanitas, mengasingkan diri dari kelompok, dan pobia.[19]

Stres yang tidak diatasi dengan baik berakibat pada ketidak-mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada prestasi kerja. Gejala tersebut berupa perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi, minum-minuman keras, merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.[20] Stres pada pekerja bisa berdampak pada kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kereativitas dan inovasi yang kurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.[21]

---

[19] Ibid., 59.
[20] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 300.
[21] Rivai dan Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 309.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Bahram, gejala-gejala stres kerja antara lain :

1. Fisik, seperti sulit tidur, sakit kepala, gangguan pencernaan, radang usus, gangguan makan, tekanan darah tinggi dan serangan jantung.
2. Emosional, seperti sering marah, mudah tersinggung, terlalu sensistif, agresif terhadap orang lain, mudah menyerang secara mental melalui perkataan, dan kelelahan mental.
3. Intelektual, seperti mudah lupa, pikiran kacau, sulit konsentrasi, dan cenderung memikirkan satu hal saja sehingga hal lain terbengkalai.
4. Interpersonal, seperti mendiamkan orang lain, mudah mengingkari janji, sulit percaya kepada orang lain, dan cenderung menyalahkan orang lain.[22]

Gejala-gejala munculnya stres kerja pada karyawan menurut Terry Beehr dan John Newman adalah :

Tabel 2.1 Gejala Stres Kerja

Psikologis	**Fisik**	**Perilaku**
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda dan menghindari pekerjaan atau tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan lambung	Meningkatnya pengunaan minuman keras dan mabuk

[22] Nunnie Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Marketing Divisi Emerging Business Bank Swasta Di Bandung," *Jurnal Ilmiah PASTI* 6, no. 1 (2012): 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengurung diri	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing	Gangguan kardiovaskuler	Munculnya perilaku beresiko tinggi seperti ngebut atau berjudi
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya agresivitas dan kriminalitas
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Kecenderungan bunuh diri
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	
Sulit konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Problem tidur (sulit tidur atau terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri[23]		

[23] Siti Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2016), 29–30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Sebab stres (*stressor*) yang dialami oleh para karyawan bisa dibagi dalam tiga kategori, yaitu lingkungan, organisasi, dan pribadi.[24] Ketiga aspek tersebut saling mempengaruhi. Namun karena penelitian ini fokus pada stres kerja, sebagaimana dijelaskan oleh definisi stres kerja, maka akan dibatasi pada sebab stres yang berasal dari organisasi, atau dalam hal ini adalah tempat kerja.

Sebab stres dari faktor-faktor organisasi terbagi menjadi 3 hal, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.[25] Menurut Djumadi, kondisi kerja (working condition) adalah kondisi tempat kerja, dimana karyawan melakukan tugas pekerjaannya. Untuk mengukur variabel kondisi kerja ini dapat digunakan indikator-indikator keamanan lingkungan, jam kerja, tata ruang yang nyaman, fasilitas kerja, serta suasana kerja nyaman.[26]

Tuntutan peran terkait dengan tekanan yang diterima oleh pekerja terkait dengan peran yang dimilikinya. Dalam hal ini stres muncul karena adanya konflik peran, beban peran dan ambiguitas peran. Konflik peran muncul karena adanya harapan kerja yang sulit untuk dipenuhi. Beban peran terkait dengan

---

[24] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 370.
[25] Ibid., 372.
[26] Muhamadun dan Nunung Ghoniyah, "Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2 (2012), 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Ambiguitas peran muncul karena pekerja tidak memahami apa yang harus dilakukan.[27]

Menurut Nimran konflik peran adalah adanya ketidak-cocokan antara harapan - harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan suatu hasil dari ketidak-konsistenan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai - nilai individu dan sebagainya. Ciri-ciri karyawan yang berada dalam dalam konflik peran adalah :

1. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.
2. Terjepit di antara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan, bawahan atau sejawat).
3. Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tetapi tidak oleh pihak yang lain.
4. Menerima perintah/permintaan yang bertentangan. Mengerjakan sesuatu atau berhadapan dengan keadaan di mana saluran komando dalam organisasi tidak dipatuhi.[28]

Menurut Luthans, ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan”. Indikator seseorang yang mengalami ambiguitas peran menurut Nimran adalah :

---

[27] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.
[28] Ismi Rija Nur, Tetra Hidayati, dan Siti Maria, “Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1 (2016), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan.
2. Tidak jelas kepada siapa dia bertanggung jawab.
3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan.
5. Tidak memahami benar peranan dari pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.[29]

Faktor penyebab stres kerja yang berikutnya adalah tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang muncul dari karyawan lain. Dalam hal ini stres akan muncul karena tidak adanya dukungan kolega dan juga adanya hubungan antar pribadi yang buruk.[30]

Davis dan Newstrom menyatakan berbagai penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang terlalu banyak (*overload*), supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan beban kerja, kurang mendapatkan tanggung jawab yang memadai, ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, kurangnya gaji yang diterima, perubahan jenis pekerjaan, dan konflik peran.[31]

---

[29] Ibid., 4–5.
[30] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.
[31] Nur Faliza, "Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan," *Journal of Economic Management & Business* 13, no. 1 (January 2012): 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nadeem Malik menjelaskan beberapa faktor penyebab stres kerja, yaitu :

1. Uraian pekerjaan, meliputi bekerja secara berlebihan, pekerjaan yang rumit, pekerjaan yang monoton, terlalu banyak tanggung jawab, dan ketidak-jelasan peran.
2. Kondisi kerja, meliputi lingkungan kerja yang buruk, tingkat kebisingan, dan tuntutan kerja fisik yang berlebihan.
3. Kondisi karyawan, meliputi gaji rendah, prospek karir rendah, kontrak kerja yang tidak pasti dan pekerjaan yang tidak aman.
4. Hubungan sosial di tempat kerja, meliputi kepemimpinan yang buruk, kurangnya dukungan sosial, partisipasi dalam pengambilan keputusan rendah, hak yang tidak terpenuhi dan adanya diskriminasi.[32]

Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Hurrel adalah :

1. Faktor instrinsik pekerjaan, yang meliputi kondisi fisik (kebisingan, getaran dan kebersihan) dan tuntutan tugas yang terkait dengan beban kerja yang diberikan.
2. Tuntutan peran, yaitu kinerja karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Setiap individu harus bekerja sesuai dengan harapan dan aturan yang telah ditetapkan.

[32] Nur, Hidayati, dan Maria, “Pengaruh Konflik Peran” 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengembangan karir, yaitu terkait dengan jenjang karir yang bisa dicapai oleh karyawan. Stres kerja muncul karena ketidak-pastian pekerjaan, promosi yang berlebihan dan promosi yang kurang.
4. Hubungan dalam pekerjaan, yaitu tuntutan kerja sama dengan karyawan yang selainnya. Stres kerja muncul karena adanya konflik antar karyawan, baik dengan atasan, rekan, maupun bawahan.
5. Struktur dan iklim organisasi, yaitu terkait dengan kesempatan dan peran serta karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi.[33]

Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Gregory Moonhead dan Ricky W. Griffin adalah :

1. Tuntutan tugas, yaitu terkait dengan tugas spesifik yang dilakukan individu. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, beban pekerjaan, ancaman fisik, dan jaminan pekerjaan.
2. Tuntutan fisik, yaitu prasyarat karakter fisik yang dibutuhkan pada sebuah pekerjaan. Hal ini meliputi tata letak ruangan, suhu, pencahayaan, serta pergantian shift pekerjaan.

[33] Rober Sandra and Ifdil, "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling," *Educatio* 1, no. 1 (October 2015): 81–82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Tuntutan peran, yaitu serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi individu dalam kelompok atau organisasi. Stres akan muncul ketika individu mengalami ambiguitas peran, yaitu ketidak-jelasan akan peran yang harus dilakukannya.
4. Tuntutan antar personal, yaitu tuntutan yang muncul antar individu dalam sebuah organisasi. Hal ini meliputi tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antarpersonal.[34]

D. Manajemen Stres Kerja

Mengelola stres yang dialami oleh pekerja dapat dilakukan dengan pendekatan individual maupun organisasional. Pendekatan individual dilakukan dengan cara managemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, atau perluasan jaringan dukungan sosial. Sedangkan dengan pendekatan organisasional cara-cara yang bisa diterapkan adalah :

1. Seleksi personel dan penempatan kerja : mempertimbangkan ketahanan individu dalam menghadapi stres.
2. Pelatihan : meningkatkan kemampuan dan keyakinan diri individu sehingga memperkecil kendala pekerjaan.

[34] Kadek Dery Suryawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017," *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 10, no. 2 (2017): 2–3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Penetapan tujuan yang realistis : tujuan spesifik yang dipandang dapat dicapai akan memperjelas ekspektasi kerja dan mengurangi ketidakpastian kerja.
4. Mendesain ulang pekerjaan : menyesuaikan dengan kepribadian pekerja, menambah atau mengurangi tanggung jawab kerja, mengurangi keragaman ketrampilan.
5. Peningkatan keterlibatan karyawan : memberikan kepada karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.
6. Perbaikan komunikasi organisasi : menggunakan komunikasi efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan terkait dengan tuntutan, ancaman, dan peluang kerja.
7. Penawaran cuti panjang : memberikan waktu libur panjang kepada karyawan selama beberapa minggu atau bulan untuk bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi.
8. Penyelenggaraan program-program kesejahteraan : mengadakan program-program untuk meningkatan kesehatan fisik dan mental karyawan[35]

[35] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cara-cara lain dalam mengelola stres kerja adalah :

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi stres kerja.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasikan dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka menghadapi stres.[36]

Selain itu pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Analisis peran dan klarifikasi, yaitu membuat para pekerja memiliki suatu pengertian yang jelas tentang pekerjaannya. Mereka harus tahu apa yang perusahaan harapkan dan menjadi yakin bahwa mereka dapat mengisi harapan-harapan tersebut. Ketika stres berlebihan ada di dalam suatu peran, manajemen dapat memulai tanggapan penyesuaian dengan menentukan kembali peran pribadi, mengurangi peran berlebihan dengan mendistribusikan kembali beban kerja, dan melaksanakan prosedur untuk mengurangi stres kerja.
2. Membangun budaya perusahaan yang sensitif, terbuka, belajar, dan tanggap kepada kebutuhan pekerja.
3. Membuat program manajemen stres bagi para pekerja.[37]

[36] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.
[37] Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Margiati, cara-cara manajemen stres kerja dari sisi organisasional adalah :

1. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Sebuah strategi pengaturan dengan membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik melalui pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi keatas, dan memberikan karyawan lebih banyak kontrol terhadap pekerjaannya.
2. Memperkaya desain tugas-tugas dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, kesempatan untuk pencapaian, peningkatan dan pertumbuhan). Bisa juga dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan seperti variasi keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik (*feed back*).
3. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting. Perbedaan peran akan didiskusikan secara terbuka untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan menegosiasikannya untuk memecahkan konflik.
4. Rencana dan pengembangan jalur karir bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. [38]

[38] Faliza, "Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan," 68–69.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Manajemen Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam organisasi Islam, stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian Atan Pramana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren USPPS Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Tuntutan tugas dan kemampuan karyawan menjadi faktor penyebab stres kerja yang dominan. [39]

Stress timbul karena seseorang mengahadapi situasi yang menegangkan berulang-ulang, baik karena sesuatu yang sudah diperhitungkan (stres kronik) atau berupa kejadian sehari-hari yang tak terduga (keruwetan hidup). Dalam menghadapi kondisi tersebut individu tidak memiliki penyesuaian diri yang dibutuhkan. Islam mengajarkan bahwa kehidupan seseorang telah diatur takdirnya. Ummat Islam wajib beriman pada nasib (*qada*) dan ketentuannya (*qadar*). Meskipun wajib berusaha, mansusia tidak melakukkan kontrol terhadap hal tersebut. Seseorang harus mampu menerima kenyataan dengan jujur dan ikhlas. Dalam hal ini, stress dapat timbul karena seseorang tidak mampu menerima kebenaran dan kenyataan.[40]

---

[39] Atan Pramana, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koppontren Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (USPPS) Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi," *Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (July 2016): 12.

[40] Maliki dan Luthfi, "Bimbingan Konseling Berbasis Qur'ani Dalam Mengentaskan Problematika Stress," *Al-Tazkiah* 6, no. 2 (Desember 2017): 126.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155 yang artinya :

> Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.[41]

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan.[42]

Manajemen stres dalam prespektif Islam, termasuk bidang kajian dari bimbingan dan konseling Islami. Bimbingan dan konseling Islami adalah upaya membantu individu belajar mengembangkan fitrah dan atau kembali kepada fitrah, dengan cara memberdayakan (enpowering) iman, akal, dan kemauan yang dikaruniakan Allah swt. Kepadanya untuk mempelajari tuntunan Allah dan rasul-Nya, agar fitrah yang ada pada individu itu berkembang dengan benar dan kokoh sesuai tuntunan Allah.[43]

Terapi spiritual Islami adalah suatu pengobatan atau penyembuhan gangguan psikologis yang dilakuan secara sistematis dengan berdasarkan kepada konsep Al-Qur'an dan As-Sunnah. Terapi spiritual Islami memandang bahwa keimanan dan kedekatan kepada Allah adalah merupakan kekuatan yang

---

[41] al-Qur'an, 2: 155.
[42] Susatyo Yuwono, "Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi," *Psycho Idea* 8, no. 2 (July 2010): 15.
[43] Anwar Sutoto, *Bimbingan Dan Konseling Islami : Teori Dan Praktik* (Semarang: Widya Karya, 2009), 23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat berarti bagi upaya perbaikan pemulihan diri dari gangguan depresi ataupun problem-problem kejiwaan lainnya, dan menyempurnakan kualitas hidup manusia.Pada dasarnya terapi spiritual islami tidak hanya sekedar menyembuhkan gangguangangguan psikologis tetapi yang lebih substansial adalah bagaimana membangun sebuah kesadaran diri (self awareness) agar manusia bisa memahami hakikat dirinya.Karena pada dasarnya mereka yang terlibat dalam psikoterapi tidak hanya sekedar menginginkan kesembuhan tetapi mereka juga bertujuan untuk mencari makna hidupnya, dan mengaktualisasi diri.[44]

Prinsip dasar dalam mengelola stres adalah :

1. Manusia di dunia ini bukan ada dengan sendirinya, tetapi ada yang menciptakan yaitu Allah. Ada hukum-hukum atau ketentuan Allah (sunnatullah) yang pasti berlaku untuk semua manusia sepanjang masa.
2. Manusia adalah hamba Allah yang harus selalu beribadah kepada-Nya sepanjang hayat.
3. Allah menciptakan manusia dengan tujuan agar manusia melaksanakan amanah dalam bidang keahlian masing-masing sesuai dengan ketentuan-Nya (khalifah fil ardh).

[44] Ahmad Razak, Mustafa Kamal Mokhtar, and Wan Sharazad Wan Sulaiman, "Terapi Spiritual Islami - *Suatu* Model Penanggulangan Gangguan Depresi," *Jurnal Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (June 2013): 145.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Manusia sejak lahir dilengkapi dengan fitrah berupa iman, iman sangat penting bagi keselamatan hidup manusia di dunia dan akhirat.
5. Iman perlu dirawat agar tumbuh subur dan kokoh, yaitu dengan selalu memahami dan mentaati aturan Allah.
6. Islam mengakui bahwa pada diri manusia ada sejumlah dorongan yang perlu dipenuhi, tetapi dalam pemenuhannya diatur sesuai tuntunan Allah.
7. Bahwa dalam membimbing individu soyogianya diarahkan agar individu secara bertahap mampu membimbing dirinya sendiri.
8. Islam mengajarkan agar umatnya saling menasehati dan tolong menolong dalam hal kebaikan dan takwa.[45]

Dalam pendekatan Islam, ibadah merupakan salah satu alat dalam mengelola stres. Disiplin beribadah dapat memberikan ketenangan ketika menghadapi stres akademik. Agama (dalam hal ini disiplin beribadah) dapat menjadi alat untuk menghadapi stres (terutama stres akademik) ketika dukungan sosial tidak membantu manusia menghadapi stres yang dimilikinya.[46]

Berbagai bentuk ibadah bisa dilakukan untuk meredakan stres, diantaranya adalah :

---

[45] Sutoto, *Bimbingan Dan Konseling Islami : Teori Dan Praktik*, 206.
[46] Aliah B. Purwakania Hasan, "Disiplin Beribadah : Alat Penenang Ketika Dukungan Sosial Tidak Membantu Stres Akademik," *Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* 1, no. 3 (March 2012): 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Shalat

Shalat mampu memecahkan gumpalan keputusasaan dan penderitaan batin. Oleh karena itu, Allah berfirman melalui surat Al-Baqarah ayat 45 yang artinya, "Jadikanlah shalat dan sabar itu sebagai sarana penolongmu, yang demikian itu memang berat, kecuali bagi orang orang yang khusuk."[47]

Dengan demikian, Allah menjadikan shalat sebagai sarana meminta pertolongan untuk mengatasi berbagai penyakit dan penderitaan. Ketegangan hidup pada saat ini melanda hampir setiap individu masyarakat, baik secara material maupun sipiritual sebagai akibat kesenjangan antara harapan dengan kenyataan. Untuk mengatasi tekanan batin, individu perlu segera bercerita kepada orang lain yang sangat dipercayainya. Bila ia telah melakukannya, berarti telah dapat mengusir beban mentalnya (ketegangan, kecemasan, dan stress) dari dalam dirinya. Sebagai seorang mukmin, tentunya akan berdialog langsung kepada Allah SWT. Melalui ibadah shalat, mengadukan semua masalah yang sedang dialami, dan pasrah kepada Allah, akan membuat ketegangan diri mereda.[48]

2. Puasa

Ibadah puasa merupakan rukun Islam yang harus dipenuhi oleh setiap muslim. Kewajiban ini tertera dalam surat Al-Baqarah ayat 183-184, "Wahai orang orang yang beriman, diwajibkan atas kamu berpuasa,

---

[47] al-Qur'an, 2: 45.
[48] Zaenal Abidin, "Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi," *Komunika* 3, no. 1 (January 2009): 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagaimana diwajibkan atas orang orang sebelummu. Dan puasa itu lebih baik bagi kamu kalau kamu sekalian mengetahui."[49]

Dengan puasa, manusia diajarkan untuk ikhlas, tabah, dan sabar dalam menjalani kehidupan. Puasa dapat mengendurkan ketegangan batin dan membuat batin menjadi jernih. Ibadah puasa menuntut untuk benar-benar menjaga diri dari segala sikap dan perilaku yang tercela, maka secara pesikologis dapat mencegah dari timbulnya berbagai gangguan kejiwaan.[50]

3. Zakat

Dalam diri seorang mukmin, zakat memiliki fungsi dan dimensi makna yang integral. Zakat merupakan upaya mensucikan jiwa, mental, serta meningkatkan kualitas ruhiyah. Zakat membebaskan diri dari ikatan dan atribut duniawi (badani. Fungsi kedua adalah menyucikan diri dari hak milik orang lain, sehingga kualitas harta semakin tinggi dihadapan Allah. Fungsi ketiga adalah kontribusi sosial kepada fakir miskin yang dapat mendatangkan kepuasan, kelegaan, kebahagiaan batin, sehingga batin, jiwa, atau mental menjadi sehat.[51]

Dalam surat At-Taubah ayat 103 Allah Berfirman yang artinya, "Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu berarti membersihkan diri dan mengsucikan dirinya."[52]

4. Dzikir

---

[49] al-Qur'an, 2: 183-184.
[50] Abidin, "Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi," 6.
[51] Ibid.
[52] al-Qur'an, 9: 103.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dzikir kepada Allah berarti selalu mengingat dengan menyebut nama Allah. Perilaku dzikir sebenarnya sangat dianjurkan oleh Allah dengan maksud agar seorang hamba selalu dekat dengan Sang Pencipta, mencari petunjuk dan keridhaan hidup. Batin akan memiliki kekuatan dan ketenangan dalam menghadapi segala rintangan hidup.[53] Beberapa ayat Al-Qur'an memberikan pedoman dan solusi yang tepat kepada mukmin agar senantiasa berdzikir untuk membentengi diri dan memberi kekuatan jiwa.

Dalam surat Ar-Ra'd ayat 28 Allah berfirman yang artinya, "Mereka orang orang yang beriman dan tenteram hatinya dengan zikrullah.Bukankan dengan zikrullah hati kalian menjadi tenteram."[54] Kemudian dalam surat Al-A'raaf ayat 205 Allah juga berfirman yang artinya, "Dan lakukanlah zikrullah dengan rendah hati dan khusuk serta tidak mengeraskan suaranya."[55]

5. Membaca ayat-ayat Al-Qur'an

Dalam surat Fushilat ayat 44 Allah berfirman yang artinya, "Al-Qur'an itu adalah petunjuk dan penawar bagi orang orang yang beriman."[56] Kemudian di dalam surat Al-Isra' ayat 82 Allah berfirman yang artinya,

[53] Abidin, "Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi," 7.
[54] al-Qur'an, 13: 28.
[55] Ibid, 7: 205.
[56] Ibid, 41: 44.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Dan Kami turunkan al-Qur'an itu suatu yang menjadi penawar serta rahmat bagi orang orang yang beriman."[57]

Kedua ayat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah benar-benar menjelaskan kepada hamba-Nya yang beriman bahwa Al-Qur'an itu bisa menjadi rujukan dalam menyembuhkan berbagai penyakit, baik penyakit yang berhubungan dengan fisik maupun psikis.[58]

Islam juga menawarkan berbagai alternatif cara lain dalam menangai stres. Solusi tindakan penanganan stres yang ditawarkan Islam sungguh teramat ringan, mudah, dan dapat dilakukan oleh siapa saja tanpa perlu mengeluarkan biaya sedikitpun. Sebab yang dibutuhkan disini adalah kemauan (niat) yang kuat dan tekad yang bulat. Adapun beberapa solusi yang ditawarkan islam untuk mencegah gangguan stres adalah dengan memperteguh iman, memelihara akhlak terpuji, zuhud terhadap materi duniawi, berbaik sangka (berfikir positif), mengendalikan potensi hawa nafsu, niat yang benar dan ikhlas dalam beramal, menjalin silaturrahmi, serta mencegah stres dengan taubat.[59]

---

[57] Ibid, 17: 82.
[58] Abidin, "Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi," 5–8.
[59] Siti Nur Khalifah dan Nurul Lutfiah, "Religiopsikoneuroimunologi Al-Qur'an - Studi Kolaborasi Terapi Al-Qur'an Dan Fungsi Otak Dalam Menghadapi Stres," *Buletin Psikologi* 18, no. 1 (2010): 23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

PROFIL LPSI AL-BAROKAH

A. Sejarah LPSI Al-Barokah

Berdirinya Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah dirintis oleh seorang pedagang ayam yang bernama Abah Salam. Sekitar tahun 1970, Bapak Salam adalah seorang pedagang ayam yang sukses di daerah Wonokromo. Dari usahanya tersebut, beliau memiliki penghasilan yang besar. Pada awalnya beliau adalah orang yang awam dengan agama, suka hidup foya-foya, dan memiliki 2 orang istri. Selain itu, beliau juga memiliki beberapa orang teman ulama.[1]

Suatu ketika, Bapak Salam diajak oleh salah seorang teman ulamanya untuk berkunjung ke kediaman K.H. Abdul Hamid di Pasuruan. Bapak Salam menerima ajakan tersebut walaupun tidak kenal dengan K.H. Abdul Hamid. Di sana Bapak Salam ikut shalat berjamaah dengan imam K.H. Abdul Hamid sendiri. Sudah menjadi kebiasaan, setelah shalat jamaah selesai makmum akan berebut untuk bersalaman dengan imam. Hal ini dilakukan karena mereka mengharap berkah dari para Kyai. Begitu pula dengan saat itu, begitu shalat usai para jamaah langsung berebut untuk bersalaman dengan K.H. Abdul Hamid. Namun yang berbeda adalah K.H. Hamid justru menacuhkan para jamaah dan mendekati Bapak Salam, lantas mengajaknya bersalaman. Bapak Salam

[1] Muhammad Allan Edy Putra, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juli 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seketika terkejut, namun akhirnya menerima jabat tangan dari Sang Kyai. Setelah kejadian tersebut, para jamaah akhirnya berebut untuk bersalaman dengan Bapak Salam sehingga membuat rasa terkejutnya semakin menjadi-jadi.[2]

Dari sanalah akhirnya muncul keinginan yang besar pada diri Bapak Salam untuk memperdalam ilmu agama. Seiring berlalunya waktu, ilmu agama beliau terus bertambah dan pada akhirnya memutuskan untuk menunaikan ibadah haji. Beberapa tahun kemudian Abah Salam ingin kembali menunaikan ibadah haji untuk yang kedua kalinya. Akan tetapi teman-teman ulama beliau menyarankan agar lebih baik mendirikan mushala sebagai media untuk berdakwah. Dari usul tersebut akhirnya pada tahun 1982 berdirilah Mushala Al-Barokah di daerah Jemur Ngawinan. Daerah ini dipilih karena pada waktu itu masih banyak masyarakatnya yang berbuat maksiat disebabkan belum adanya pusat kegiatan dakwah.[3]

Mushala Al-Barokah terus berkembang di bawah pengelolaan Abah Salam dan keluarganya. Abah Salam juga bekerja sama dengan para mahasiswa IAIN Sunan Ampel untuk mengadakan berbagai macam kegiatan dakwah bagi masyarakat sekitar. Mahasiswa IAIN Sunan Ampel dipilih karena memiliki bekal ilmu agama yang bisa disebarkan kepada masyarakat. Selain itu lokasi

[2] Ibid.
[3] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mushala Al-Barokah di Jemur Ngawinan berdekatan dengan Kampus IAIN Sunan Ampel yang terletak di Jl. Jend. Ahmad Yani.[4]

Kegiatan dakwah di Mushala Al-Barokah terus berkembang dan semakin banyak jamaahnya sehingga bangunan mushala diperluas. Pada tahun 2002 Abah Salam, pendiri Mushala Al-Barokah, meninggal dunia. Sebelumnya beliau telah berpesan kepada keluarganya agar mau melanjutkan untuk mengurus Mushala Al-Barokah. Dari sanalah akhirnya sampai saat ini Mushala Al-Barokah dikelola oleh Keluarga Abah Salam yang menempati struktur Dewan Pelindung dan Dewan Penasihat. Di bawahnya terdapat struktur kepengurusan lembaga yang dipercayakan kepada mahasiswa IAIN Sunan Ampel yang saat ini berganti nama menjadi UIN Sunan Ampel. Mahasiswa UIN Sunan Ampel yang dipercaya untuk menjadi pengurus Mushala Al-Barokah mendapatkan fasilitas berupa tempat tinggal dan makanan pokok. Dengan semakin banyaknya program yang dijalankan, sejak tahun 2010 Mushala Al-Barokah berganti nama menjadi Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah.[5]

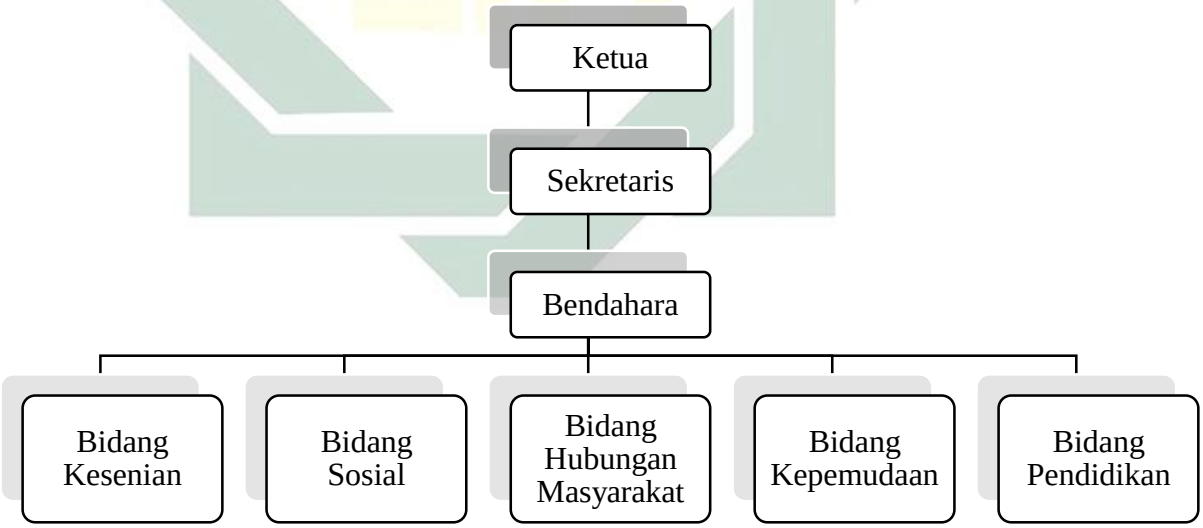
[4] Ibid.
[5] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Visi LPSI AL-Barokah

Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah memiliki visi untuk menjadi pusat kegiatan sosial keagamaan masyarakat kampung Jemur Ngawinan. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai lembaga yang ingin berperan dalam membangun masyarakat sekitar, khususnya dalam bidang sosial dan keagamaan. Masyarakat kampung Jemur Ngawinan menjadi sasaran sesuai dengan keberadaan lembaga tersebut yang beralamat di Jemur Ngawinan I nomor 59, RT 2, RW 2, Kelurahan Jemur Wonosari, Kecamatan Wonocolo, Kota Surabaya.

C. Struktur Dan Tugas Pengurus LPSI Al-Barokah



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Ketua
    a. Mengadakan rapat kerja
    b. Mengadakan evaluasi
    c. Melaksanakan pendelegasian
    d. Melaksanakan pengkaderan
    e. Melaksanakan musyawarah tahunan
2. Sekretaris
    a. Menertibkan administrasi
    b. Mengusahakan perlengkapan kesekretariatan
    c. Mengarsipkan surat
    d. Menyusun inventaris
3. Bendahara
    a. Mengusahakan dana
    b. Mengatur sirkulasi keuangan
    c. Mengawasi keuangan
    d. Menyusun laporan keuangan
4. Bidang Kesenian
    a. Melaksanakan program seni baca tulis Al-Qur'an
    b. Melaksanakan program qasidah rebana
    c. Melaksanakan program banjari
    d. Melaksanakan program shalawat
    e. Melaksanakan program gebyar Ramadhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Membangun kerja sama dengan berbagai pihak dalam event-event Islami

5. Bidang Sosial
   a. Melaksanakan program santunan anak yatim
   b. Melaksanakan program bank sampah
   c. Menjaring donatur
6. Bidang Hubungan Masyarakat
   a. Melaksanakan program peringatan hari besar Islam
   b. Melaksanakan program khatmil Qur'an
   c. Melaksanakan program ziarah dan taddabur
   d. Melaksanakan program Yasin dan Tahlil
   e. Melaksanakan program istighasah dan shalat malam
   f. Melaksanakan program Ramadhan
   g. Melaksanakan program zakat fitrah dan maal
   h. Melaksanakan program silaturahmi
   i. Melaksanakan program qurban
   j. Melaksanakan program dzikrul ghafilin
7. Bidang Kepemudaan
   a. Mengelola Ikatan Remaja Islam Mushalla Al-Barokah (Ikrima)
   b. Melaksanakan program dziba
   c. Melaksanakan program kerja bakti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Bidang Pendidikan
   a. Melaksanakan program kegiatan belajar mengajar
   b. Melaksanakan program bimbingan baca Al-Qur'an
   c. Mengoptimalkan dan mengevaluasi staf pendidikan
   d. Mengelola administrasi pendidikan
   e. Mengembangkan bakat dan kemampuan santri
   f. Melaksanakan progran kuliah Ramadhan dan kultum
   g. Melaksanakan program rihlah ilmiah

D. Program Kerja LPSI Al-Barokah

1. Bidang Kesenian
   a. Seni baca tulis Al-Qur'an : program latihan bagi para santri untuk membaca Al-Qur'an dengan suara yang merdu dan menulis ayat-ayat Al-Qur'an dengan indah (seni kaligrafi).
   b. Qasidah rebana : grup vokal perempuan yang menyanyikan lagu-lagu Islami dengan diiringi alat musik rebana.
   c. Banjari : grup vokal laki-laki yang menyanyikan lagu-lagu Islami dengan diiringi alat musik rebana.
   d. Shalawat : latihan menyenandungkan shalwat Nabi dengan suara yang merdu secara bersama-sama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Gebyar Ramadhan : kegiatan pertunjukan seni Islami untuk menyambut datangnya bulan suci Ramadhan.

2. Bidang Sosial

a. Santunan anak yatim : memberikan bantuan langsung kepada anak-anak yatim berupa bahan pangan, biaya pendidikan, dan perlengkapan sekolah.

b. Bank sampah : bekerja sama dengan masyarakat sekitar untuk memilah dan mengumpulkan sampah yang bisa didaur ulang yang kemudian dijual ke pengepul.

3. Bidang Hubungan Masyarakat

a. Peringatan hari besar Islam : mengadakan kegiatan bersama masyarakat sekitar untuk memperinati hari besar Islam.

b. Khatmil Qur'an : mengkhatamkan membaca Al-Qur'an pada bulan Ramadhan.

c. Ziarah dan taddabur : mengunjungi makam pendiri, Kyai dan Sunan.

d. Yasin dan Tahlil : pembacaan bersama surat Yasin dan tahlil yang dilaksanakan di rumah warga secara bergantian.

e. Istighasah dan shalat malam : dilaksanakan pada malam 10 hari terakhir di bulan Ramadhan.

f. Program Ramadhan : menyediakan takjil, melaksanakan shalat tarawih, dan tausiyah Ramadhan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Zakat fitrah dan maal : mengumpulkan zakat fitrah dan maal dari masyarakat serta menyalurkannya kepada yang berhak.

h. Silaturahmi : kegiatan silaturahmi antara pengurus dan warga yang dilaksanakan setelah hari raya Iedul Fitri.

i. Qurban : mengumpulkan hewan qurban dari warga, melakukan penyembelihan hewan qurban, dan membagikan daging qurban.

j. Dzikrul ghafilin : kegiatan dzikir bersama yang dilaksanakan pada saat malam tahun baru.

4. Bidang Kepemudaan

a. Ikatan Remaja Islam Mushalla Al-Barokah (Ikrima) : bekerja sama dengan para pemuda sekitar dalam menjalankan berbagai program sosial dan keagamaan.

b. Dziba : kegiatan pembacaan shalawat Nabi yang dilaksanakan seminggu sekali oleh para pemuda.

c. Kerja bakti : bersama-sama membersihkan mushalla dan lingkungan sekitar.

5. Bidang Pendidikan

a. Bimbingan baca Al-Qur’an : bimbingan kepada para santri agar bisa membaca Al-Qur’an dengan baik dan benar.

b. Pengembangan bakat dan kemampuan santri : kegiatan pengembangan bakat yang dimiliki oleh para santri seperti berceramah, qiro’ah, dan menghafal Al-Qur’an.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kuliah Ramadhan dan kultum : program ceramah agama yang diberikan kepada para santri selama bulan Ramadhan.

d. Rihlah ilmiah : program pembelajaran dan menambah wawasan para santri dengan mengunjungi tempat-tempat wisata sejarah dan edukatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Subyek 1 : Ketua

Subyek 1 sebagai Ketua pernah terlibat konflik dengan Penasihat. Suatu ketika Subyek 1 ada keperluan keluarga yang mengharuskannya untuk pulang ke rumah. Kebetulan pada saat itu sedang banyak kegiatan yang sedang diadakan oleh lembaga. Setelah kembali ke mushala, Subyek 1 justru dimarahi oleh salah seorang Penasihat. Penasihat mengingatkan bahwa Subyek 1 tinggal di mushala, sehingga harus mengutamakan mushala. Subyek 1 menyadari bahwa lembaga telah memberikan fasilitas tempat tinggal dan makan secara gratis, namun ada faktor keluarga juga yang tidak bisa diabaikan. Subyek 1 menganggap harus ada keseimbangan antara belajar di kampus, menjalankan tugas pengurus, dan mengurusi masalah keluarga.[1]

Subyek 1 yang masih capek karena baru saja kembali dari rumah akhirnya merasa marah ke Penasihat. Masalah yang sama juga pernah dialami oleh pengurus-pengurus yang lain. Subyek 1 sebagai Ketua memiliki tanggung jawab untuk menjaga pengurus-pengurus yang lain, tidak ingin permasalahan tersebut terus berlanjut. Masalah tersebut bisa

[1] Ketua, *Wawancara*, Surabaya, 11 Juli 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memicu keinginan pengurus untuk mengundurkan diri, sedangkan Subyek 1 merasakan saat ini sulit mencari mahasiswa yang bersedia untuk menjadi pengurus. Ketika masalah itu terjadi, Subyek 1 sempat terfikir untuk mengundurkan diri.[2]

Subyek 1 merasa marah karena ditegur dengan cara yang keras padahal sudah meminta ijin sebelumnya. Subyek 1 juga sampai mengajak salah seorang pengurus yang pernah mengalami hal yang sama, untuk keluar dari lembaga. Selama beberapa hari, Subyek 1 sering meninggalkan tugas-tugas di lembaga dan lebih menyibukkan diri dengan kegiatan di luar. Setelah itu Subyek 1 menjadi menjaga jarak dengan Penasihat. Subyek 1 yang selama ini sering bercengkerama dengan Penasihat, akhirnya hanya berkomunikasi jika ada hal-hal penting terkait dengan lembaga. Setelah emosinya mereda, Subyek 1 akhirnya menemui Penasihat untuk meminta maaf. Subyek 1 menyadari kesalahnnya, namun juga menyampaikan jika tidak perlu ditegur dengan keras. Subyek 1 tidak ingin masalah tersebut terulang kembali ke pengurus yang lain. Penasihat akhirnya memahami dan menerima alasan yang disampaikan oleh Subyek 1. Setelah itu Subyek 1 menjadi merasa lega dan hubungan dengan Penasihat kembali seperti semula.[3]

Kendala berikutnya yang dihadapi oleh Subyek 1 adalah masalah komunikasi. Sebagai seorang Ketua, Subyek 1 harus sering berkomunikasi

[2] Ibid.
[3] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan pengurus-pengurus yang lain untuk memberikan arahan, pemecahan masalah, dan juga evaluasi. Namun pada saat itu Subyek 1 sedang melaksanakan kegiatan PPL (Program Pengalaman Lapangan) di daerah Trenggalek. Subyek 1 telah mendapatkan ijin Penasihat untuk sementara waktu meninggalkan tugas sebagai Ketua karena berbenturan dengan urusan kuliah. Karena hal tersebut Subyek 1 tidak bisa berkoordinasi dengan para pengurus secara langsung. Jaringan seluler juga sulit diandalakan karena di daerah tersebut minim sinyal telekomunikasi. Karena hambatan tersebut, sering kali para pengurus mengambil kebijakan sendiri dengan berkonsultasi kepada Penasihat secara langsung, Ketua tidak banyak terlibat. Lambat laun Subyek 1 menjadi merasa tidak dibutuhkan. Subyek 1 sebagai Ketua tidak mengetahui perkembangan lembaga dan tidak terlibat dalam dinamika manajemen.[4]

Salah 1 masalah yang membekas adalah mundurnya Subyek 4 dari jabatan Koordinator Bidang Kesenian. Subyek 4 yang dinilai melakukan kesalahan akhirnya disidang dan mendapatkan teguran dari Penasihat. Hal tersebut akhirnya membuat Subyek 4 memilih untuk mengundurkan diri dari kepengurusan. Subyek 1 sebagai Ketua merasa bersalah karena tidak mengetahui masalah tersebut, sampai akhirnya Subyek 4 memutuskan untuk keluar. Subyek 1 baru tahu ketika sudah kembali ke Surabaya. Namun saat itu masalah sudah keruh, Subyek 1 berusaha meyakinkan Subyek 4

[4] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk bertahan tetapi gagal. Subyek 4 sudah sangat sakit hati dengan teguran dari Penasihat. Subyek 1 berfikir seandainya saat itu dia berada di Surabaya, hal ini tidak akan terjadi. Subyek 1 akan berusaha untuk menjadi penengah antara Subyek 4 dan Penasihat sehingga bisa menemukan solusi yang terbaik.[5]

Masalah lain yang muncul adalah tidak terlaksananya rapat bulanan. Padahal rapat bulanan ini merupakan hal yang penting sebagai media evaluasi bersama sekaligus mempersiapkan program-program yang akan dilaksanakan selanjutnya. Rapat bulanan baru berjalan lagi setelah 4 bulan lamanya, sehingga rapat berjalan sampai tengah malam karena banyak hal yang dibahas. Hal ini terjadi karena adanya kesalah-pahaman antara Subyek 1 dan pengurus-pengurus yang lain. Subyek 1 sebagai Ketua yang sedang menjalani masa PPL, merasa sudah melimpahkan kewenangannya kepada seluruh pengurus, termasuk juga tanggung jawab untuk melaksanakan rapat bulanan. Sementara itu pengurus yang lain tidak ingin melangkahi wewenang Ketua, sehingga tidak ada yang berinisiatif untuk mengadakan rapat bulanan. Dalam rapat tersebut akhirnya lebih banyak membahas tentang evaluasi pelaksanaan program selama 4 bulan, tidak sempat membahas tentang persiapan untuk program-program selanjutnya.[6]

[5] Ibid.
[6] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 1 merasa bersalah karena belum bisa memimpin dengan baik. Akibat kesalahannya, tidak hanya berdampak pada diri sendiri, namun juga berdampak kepada seluruh pengurus. Subyek 1 akhirnya menceritakan permasalahannya kepada salah seorang pengurus. Dari saran-saran yang diberikan, Subyek 1 akhirnya menyadari bahwa PPL adalah kewajibannya sebagai seorang mahasiswa yang memang tidak bisa ditinggalkan. Walaupun Subyek 1 berada jauh di Trenggalek, namun dia telah berusaha semaksimal mungkin untuk terus berkomunikasi dengan pengurus yang ada di Surabaya. Dari sana akhirnya Subyek 1 menjadi tidak terlalu menyalahkan diri sendiri. Subyek 1 lantas berkomitmen untuk melanjutkan kepemimpinannya dengan sebaik mungkin.[7]

Dengan mundurnya rapat bulanan, akhirnya pengurus tidak bisa melaksanakan persiapan program peringatan Maulid Nabi dengan baik. Ketika acara berlangsung, muncul banyak masalah mulai dari dana yang belum tercukupi, konsumsi, sampai pada pembicara. Subyek 1 lebih banyak menyendiri di kamar karena bingung dengan berbagai masalah yang harus dipecahkan. Selesai acara, Subyek 1 merasa sakit dan setelah dibawa ke rumah sakit ternyata terkena gejala tipes. Untungnya sakit yang diderita Subyek 1 tidak terlalu parah sehingga bisa berobat jalan.[8]

[7] Ibid.
[8] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah itu Penasihat menemui Subyek 1 dan menyampaikan agar Subyek 1 tidak terlalu memikirkan masalah yang telah terjadi di acara peringatan Maulid Nabi. Penasihat tahu bahwa Subyek 1 telah berusaha semaksimal mungkin dalam mempersiapkan acara. Segala usaha yang telah dilakukan, insya Allah akan menjadi amal ibadah. Motivasi dari Penasihat dapat mengurangi tekanan yang dirasakan oleh Subyek 1. Ketika Subyek 1 merasa tertekan dengan masalah yang dihadapi, sering kali dilampiaskan dengan cara meninggalkan mushala dan lebih menyibukkan diri dengan kegiatan-kegiatan di luar.[9]

Terkait dengan lingkungan fisik di mushala, Subyek 1 menyoroti pada aspek kebersihan. Sering terlihat sampah yang menggunung di tempat sampah. Seharusnya sampah tersebut diangkut ke tempat sampah di luar, sehingga area mushala tetap bersih. Untuk menjaga kebersihan mushala dibentuk sistem piket harian, namun kadang ada pengurus yang lupa menjalankan tugas tersebut sehingga lingkungan menjadi kotor. Subyek 1 merasa tidak nyaman dengan kondisi tersebut. Subyek 1 berinisiatif untuk mengadakan kerja bakti bersama pada waktu hari Sabtu dan Minggu. Pada hari tersebut para pengurus libur kuliah sehingga punya waktu untuk melakukan kerja bakti. Dalam sebuah rapat, usulan tersebut akhirnya disepakati oleh seluruh pengurus.[10]

---

[9] Ibid.
[10] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 1 juga merasa kurang nyaman dengan kamar tidur yang ada karena setiap kamar dihuni sampai 4 orang, sehingga terasa panas. Permasalahan ini hanya dipendam saja oleh Subyek 1 karena menyadari keterbatasan fasilitas yang dimiliki oleh lembaga. Untuk mengatasi hal ini kadang Subyek 1 lebih memilih untuk tidur di mushala yang lebih luas daripada kamar tidur. Selain itu ketika malam hari juga banyak nyamuk menyebabkan tidak bisa tidur dengan nyenyak. Subyek 1 mengatasi masalah ini dengan cara menutupi tubuh dengan sarung.[11]

Dari sisi hubungan sosial, Subyek 1 menyoroti tentang kekompakan pengurus yang kurang. Setiap pengurus hanya terfokus pada pelaksanaan program masing-masing. Jika ada program yang bukan menjadi bidangnya, pengurus bersikap acuh. Subyek 1 menyimpulkan hal ini dari hasil mengamati kinerja pengurus dan juga keluhan yang disampaikan oleh pengurus. Adanya masalah ini membuat program-program lembaga tidak bisa berjalan dengan optimal. Menurut Subyek 1 semua program lembaga adalah tanggung jawab bersama semua pengurus. Pembentukan struktur bidang hanyalah untuk mempermudah koordinasi. Hal ini senantiasa Subyek 1 tekankan dalam setiap rapat. Ketika Subyek 1 menemui salah seorang pengurus yang menghadapi kendala dalam menjalankan program, Subyek 1 akan segera melibatkan pengurus lain untuk membantu.[12]

---

[11] Ibid.
[12] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk lingkungan sosial warga sekitar, kendala yang ditemui adalah kecemburuan saat pembagian zakat dan daging qurban. Untuk pembagian zakat dan daging qurban, lembaga memprioritaskan pada jamaah dan warga yang paling dekat, baru jika masih ada sisa akan dibagikan ke warga yang lain. Munculnya masalah tersebut dimaklumi karena memang disadari adanya keterbatasan pada kemampuan lembaga, sehingga tidak bisa membantu semua warga.[13]

Pada saat menjalankan kepanitiaan qurban, lembaga dihadapkan pada keterbatasan dana. Beberapa program yang telah berjalan mengalami pembengkakan anggaran sehingga uang yang ada di bendahara tinggal sedikit. Panitia qurban telah berusaha untuk menggalang dana dari masyarakat, namun belum bisa menutupi kekurangan. Melihat hal ini, Subyek 1 mengambil kebijakan untuk mengurangi pengeluaran. Pada awalnya, panitia memiliki target untuk memasukkan proposal kerja sama program qurban ke seluruh masjid yang ada di Surabaya Selatan. Target ini cukup memakan anggaran karena harus mencetak proposal dalam jumlah yang banyak dan juga membutuhkan biaya transportasi untuk menuju masjid-masjid yang ada. Dengan adanya keterbatasan dana, Subyek 1 mengambil kebijakan untuk mengirimkan proposal hanya kepada masjid-masjid yang sudah pernah memberikan bantuan program qurban.[14]

[13] Ibid.
[14] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terkait dengan panggilan Pak Ustad, Subyek 1 tidak menganggap sebagai sebuah masalah. Panggilan tersebut diterima hanya karena dia menjadi pengurus di lembaga yang diberi tanggung jawab untuk mengelola mushala dan jamaah. Subyek 1 menyadari bahwa dirinya belum layak menjadi seorang Ustad, namun dia menganggap bahwa adanya panggilan Ustad justru menjadi citra yang positif bagi dirinya. Ketika beraktivitas di luar, Subyek 1 tetap bisa bergaul dengan teman-temannya sebagaimana pada umumnya anak muda. Subyek 1 pernah menanyakan hal ini kepada Penasihat. Menurut Penasihat hal ini dilakukan sebagai salah satu cara untuk membentuk tanggung jawab pengurus agar bisa menjadi teladan yang baik sekaligus sebagai bentuk penghargaan sosial bagi pengurus.[15]

Dalam proses perekrutan pengurus, terdapat sebuah tahapan masa percobaan selama 1 bulan. Dalam tahapan tersebut, calon pengurus akan dikenalkan dengan lingkungan dan juga berbagai kegiatan yang ada di lembaga. Tahapan ini diadakan untuk memberikan kesempatan kepada calon pengurus untuk beradaptasi terkait dengan lingkungan yang baru, tugas mengurus mushala dan jamaah, serta tinggal di asrama. Ketika selama masa tersebut calon pengurus dinilai memiliki keseriusan untuk mengabdi dan juga kemampuan menjadi pengurus, maka akan dilantik sebagai pengurus. Namun jika ada calon pengurus yang dinilai layak namun

[15] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memutuskan untuk mundur, lembaga juga tidak akan keberatan. Penerimaan pengurus lebih menekankan asas suka rela.[16]

Pada masa kepengurusan Subyek 1, terjadi restrukturisasi jabatan yang cukup banyak. Dari 8 jabatan pengurus yang ada, hanya 2 orang yang masih menempati jabatan yang sama, sisanya diisi oleh pengurus baru dan pengurus lama namun menempati bidang kerja yang baru. Pergantian pengurus dilakukan karena adanya mahasiswa yang sudah lulus kuliah, sehingga tidak bisa lagi menjadi pengurus. Selain itu perpindahan pengurus yang lama pada bidang kerja baru dilakukan untuk mengisi bidang kerja yang utama.[17]

Dalam melakukan ini, Subyek 1 berkonsultasi dengan Penasihat untuk menilai kemampuan serta evaluasi kinerja pengurus pada periode sebelumnya. Selain itu kesibukan kuliah juga menjadi pertimbangan, sehingga pengurus yang sudah berada di semester atas ditempatkan di bidang yang tidak terlalu berat. Dengan adanya pertimbangan tersebut diharapkan terjadi kesesuaian antara bidang kerja yang diberikan dengan kemampuan pengurus yang telah dipercaya untuk menempati jabatan tertentu. Kepengurusan yang terbentuk tidak mengalami perubahan, termasuk juga dengan tugas kerjanya masih sama dengan tugas kerja yang diberikan ketika awal pengangkatan. Adanya berbagai permasalahan selama

[16] Ibid.
[17] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepengurusan banyak diselesaikan melalui kerja sama antar pengurus dan solusi-solusi praktis, tidak sampai berdampak pada perubahan kepengurusan.[18]

Ketika menjalankan kepemimpinan, Subyek 1 sering kali menjalin komunikasi personal dengan pengurus yang lain untuk mendalami berbagai kendala yang dihadapi. Cara seperti ini cukup efektif karena membuat pengurus lebih terbuka tentang masalah yang ada. Ketika Subyek 1 melihat banyak pengurus yang merasa tertekan, Subyek 1 akan mengajak para pengurus untuk bersantai di warung kopi. Dalam suasana keakraban tersebut mereka akan berbagi keluh kesah terkait dengan tugas-tugas kuliah dan juga tugas-tugas pengurus. Setelah itu para pengurus akan berbagi motivasi untuk terus bertahan dan tetap semangat dalam menghadapi berbagai masalah yang ada. Hal ini bisa dilakukan karena mereka sama-sama mahasiswa, secara usia tidak jauh berbeda, kuliah di kampus yang sama, tinggal di tempat yang sama, serta sama-sama bertanggung jawab menjalankan tugas sebagai pengurus lembaga. Cara ini bisa mengurangi ketegangan yang dirasakan oleh pengurus.[19]

Program rihlah juga bisa menjadi sarana rekreasi pengurus. Dalam program ini, pengurus dan jamaah akan mengunjungi tempat wisata edukatif dan bersejarah, sehingga selain berekreasi juga bisa menambah

[18] Ibid.
[19] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wawasan sekaligus memperkuat keimanan. Akan tetapi dalam kondisi ini para pengurus tidak bisa sepenuhnya menikmati wisata yang ada, karena juga mendapatkan tugas untuk memandu jamaah. Sejauh ini lembaga belum memiliki suatu program wisata yang dikhususkan bagi para pengurus saja sebagai sarana rekreasi. Kebanyakan pengurus melakukan rekreasi secara pribadi untuk mengurangi rasa tegang karena berbagai tuntutan tugas kuliah dan tugas pengurus.[20]

2. Subyek 2 : Bendahara

Subyek 2 baru pertama kali ini menjadi seorang bendahara. Selama Subyek 2 berkecimpung dalam dunia organisasi, belum pernah memegang jabatan bendahara. Jabatan yang pernah dipegang sebelumnya adalah koordinator bidang, sekretaris, wakit ketua, dan ketua. Ketika ditunjuk menjadi bendahara, Subyek 2 merasa banyak kebingungan dalam menjalankan tugas. Namun karena Subyek 2 sudah diberi kepercayaan oleh Ketua, maka Subyek 2 berusaha menjalan tugas sebagai bendahara dengan sebaik-baiknya.[21]

Subyek 2 menganggap bahwa tugas menjadi bendahara membutuhkan orang yang ahli dalam mengelola keuangan. Dalam melaksanakan berbagai programnya, organisasi menjalankan arus keuangan yang sangat banyak. Semua arus keungan tersebut harus terpantau oleh bendahara sehingga

[20] Ibid.
[21] Bendahara, *Wawancara*, Surabaya, 8 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengelolaan aset keuangan organisasi bisa dipertanggung-jawabkan. Sementara itu Subyek 2 belum mengetahui cara-cara dalam melakukan rekapitulasi keluar-masuknya keuangan lembaga dan lemah dalam hal hitung-hitungan. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, Subyek 2 meminta bantuan kepada Ketua untuk mengajari cara-cara dalam mengelola keuangan lembaga. Proses adaptasi tersebut berjalan selama 2 bulan sampai akhirnya Subyek 2 bisa menjalankan tugas-tugas bendahara secara mandiri.[22]

Masa-masa awal Subyek 2 dalam menjalankan tugas berndahara, mengalami kesulitan untuk mengelola keuangan agar bisa mencukupi kebutuhan lembaga. Ketika pemasukan yang didapatkan tidak bisa mencukupi kebutuhan yang ada, Subyek 2 akhirnya berusaha mengurangi pengeluaran, salah satunya dari sisi konsumsi pengurus. Solusi ini dijalankan oleh Subyek 2 setelah mendapatkan saran dari Ketua. Berbagai permasalahan tersebut membuat Subyek 2 merasa bingung. Subyek 2 pernah berfikir untuk mengundurkan diri dari jabatan bendahara karena mengganggu perkuliahan. Banyak tugas-tugas kuliah Subyek 2 yang terbengkalai karena harus menyelesaikan masalah keuangan lembaga. Dari segi fisik, stres yang dialami oleh Subyek 2 berdampak pada rasa pusing.

[22] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu juga berdampak pada gangguan makan sehingga tubuh menjadi lebih kurus.[23]

Dalam menghadapi berbagai masalah terkait dengan tugas-tugas bendahara, Subyek 2 akan berusaha untuk memikirkan solusi secara mandiri terlebih dahulu. Baru ketika tidak bisa menemukan solusi, Subyek 2 akan meminta saran dari pengurus-pengurus yang lain. Masalah yang dihadapi oleh Subyek 2 dalam menjalankan tugas-tugas bendahara adalah terkait dengan kemampuan dalam mengelola keuangan, pemasukan yang tidak menentu, serta pengeluaran yang membengkak melebihi dari yang telah direncanakan. Pemasukan lembaga terdiri dari 3 sumber, yaitu iuran santri yang belajar di lembaga, kotak amal yang ada di Mushala dan disebar di warung-warung sekitar lembaga, serta dari keluarga Abah Salam sebagai pendiri lembaga.[24]

Dari sisi lingkungan sosial, Subyek 2 merasa tidak ada masalah. Masyarakat di sekitar lembaga bisa hidup dengan rukun dan suka membantu ketika ada kegiatan di lembaga. Begitu pula hubungan sosial antara Subyek 2 dengan pengurus-pengurus yang lain juga berjalan dengan baik. Subyek 2 menyadari bahwa pengurus yang ada berasal dari berbagai macam latar belakang, ada yang berasal dari lingkungan pondok, ada juga yang berasal dari lingkungan masyarakat umum. Dari sisi karakter juga berbeda-beda,

[23] Ibid.
[24] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada yang kerja keras, namun ada juga yang suka bersantai. Menghadapi berbagai macam perbedaan tersebut, Subyek 2 berusaha untuk menjalin hubunan baik dengan seluruh pengurus. Subyek 2 merasa bahwa selama ini telah mendapatkan dukungan yang cukup dari pengurus-pengurus yang lain.[25]

Terkait dengan lingkungan fisik di tempat kerja, Subyek 2 merasa nyaman. Subyek 2 membandingkan dengan pengalaman hidupnya di pondok yang ramai dan kurang bersih, sehingga lingkungan di mushala saat ini sudah cukup nyaman. Masalah yang lain berasal dari tuntutan peran, yaitu adanya panggilan Pak Ustad kepada para pengurus meskipun sebenarnya mereka masih seorang mahasiswa. Panggilan tersebut mengandung sebuah konsekuensi bagi para pengurus agar bisa senantiasa menjaga sikap. Subyek 2 memiliki keinginan untuk bergaul dengan banyak orang namun baru bisa dilakukan saat malam karena adanya kesibukan kuliah dan menyelesaikan tugas-tugas bendahara. Subyek 2 akhirnya harus membatasi diri untuk tidak pergi sampai larut malam agar tidak menimbulkan pandangan buruk dari masyarakat sekitar. Subyek 2 merasa terkekang dengan adanya panggilan tersebut.[26]

[25] Ibid.
[26] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Subyek 3 : Koordinator Bidang Pendidikan

Bidang pendidikan bertanggung jawab pada pelaksanaan program-program pendidikan yang ditujukan kepada para santri. Subyek 3 menyoroti sikap pengurus yang hanya fokus pada bidangnya masing-masing. Dari sisi program yang dijalankan, Subyek 3 sering merasa kesulitan dalam menjalankan TPQ. Kendala yang dihadapi adalah kesibukan pengurus-pengurus yang lain sehingga tidak bisa mengajar TPQ. Padahal dalam penyelenggaraan TPQ banyak santri yang harus ditangani, sekitar 60 anak, dengan tingkat kemampuan yang berbeda. Secara ideal harusnya santri yang ada dibagi menjadi 6 kelompok. Namun kadang hanya ada 2 atau 3 orang pengurus saja yang ada di mushala sehingga santri yang ada dibagi dalam kelompok yang besar. Hal ini membuat proses pembelajaran menjadi kurang efektif karena seorang pengajar harus menangani sekian banyak santri.[27]

Subyek 3 sudah sering menyampaikan permasalahan kekurangan pengajar pada saat rapat. Solusi yang diberikan adalah mengingatkan para pengurus agar menyempatkan waktu untuk mengajar TPQ. Akan tetapi pada kenyataannya hal tersebut sulit untuk dilaksanakan karena padatnya kegiatan pengurus, baik dalam menjalankan program masing-masing maupun menyelesaikan tugas-tugas kuliah. Perubahan hanya terjadi selama 1 sampai 2 minggu, selanjutnya akan kembali lagi seperti semula.

[27] Korbid Pendidikan, *Wawancara*, Surabaya, 15 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Permasalahan ini terjadi sejak lama dan masih terus berlanjut. Kadang Subyek 3 mengambil kebijakan memindah jam pelaksanaan TPQ untuk menyesuaikan waktu dengan pengajarnya.[28]

Subyek 3 merasa bingung dalam menghadapi masalah tersebut. Subyek 3 juga merasa marah dan kecewa kepada pengurus-pengurus yang lain karena sulit menyempatkan waktu untuk mengajar di TPQ. Kadang Subyek 3 merasa iri karena dia harus bekerja keras menjalankan TPQ sedangkan pengurus yang lain justru banyak beraktivitas di kampus. Tekanan tersebut berdampak pada fisik yang merasa pusing, panas, dan menjadi semakin kurus. Ketika Subyek 3 merasakan tekanan yang semakin besar, sering dilampiaskan dengan tidur dalam waktu yang lama. Selain itu Subyek 3 akhirnya lebih memilih untuk bergaul dengan teman-teman kampus agar tidak terpikirkan dengan masalah di lembaga.[29]

Untuk aspek lingkungan fisik di lembaga, Subyek 3 merasa nyaman. Subyek 3 membandingkan dengan kehidupannya dulu saat di pondok, sehingga menilai bahwa tempat tinggal dan mushala yang dimiliki lembaga sudah terasa nyaman. Walaupun pengurus harus berbagi kamar tidur, namun Subyek 3 menganggap sebagai hal yang biasa. Dari sisi hubungan sosial, Subyek 3 merasa kurang mendapatkan dukungan dari pengurus yang lain. Namun hal itu hanya sebatas pada hubungan kerja saja. Subyek 3 tetap

[28] Ibid.
[29] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bisa membangun hubungan pribadi yang baik dengan pengurus yang lain. Dari sisi hubungan sosial dengan masyarakat sekitar, kadang pengurus mendapatkan teguran karena terlalu ramai atau terlewat dalam menjalankan shalat subuh. Namun Subyek 3 tidak mempermasalahkan teguran tersebut karena menyadari bahwa hal itu merupakan kelalaian pengurus sendiri.[30]

Terkait dengan panggilan Pak Ustad yang dilekatkan kepada pengurus, Subyek 3 merasa berat. Subyek 3 menganggap bahwa dirinya masih muda. Menyikapi hal tersebut, Subyek 3 berusaha untuk menjaga sikap ketika berada di lingkungan mushala. Namun ketika Subyek 3 berada di luar, dia akan menjadi dirinya sendiri, mengekspresikan jiwa mudanya. Subyek 3 merasa tertekan saat harus menampilkan diri menjadi seorang Ustad. Pernah suatu ketika dalam sebuah acara pengajian, saat sedang berdoa bersama, tiba-tiba Subyek 3 mengambil makanan kecil yang telah disediakan. Subyek 3 akhirnya mendapatkan teguran dari salah seorang jamaah, dan langsung mengembalikan makanan yang telah diambilnya.[31]

4. Subyek 4 : Koordinator Bidang Kesenian

Bidang kesenian bertanggung jawab dalam pengembangan program-program seni Islami, diantaranya adalah grup musik rebana dan banjari yang personilnya berasal dari para santri dan remaja sekitar mushala. Grup musik rebana dan banjari sering tampil di berbagai acara pentas seni, baik di yang

[30] Ibid.
[31] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilaksanakan oleh lembaga maupun undangan dari pihak luar. Acara kesenian tersebut sebagai wahana untuk menunjukkan kemampuan para santri. Ketika grup musik rebana dan banjari tampil di luar, akan mendapatkan honor yang cukup besar yang kemudian sebagian dimasukkan ke dalam khas lembaga dan sisanya dibagi kepada personil yang tampil.[32]

Permasalahan muncul ketika ada seorang mantan pengurus lembaga yang dulunya menjabat sebagai koordinator bidang kesenian, memutuskan untuk keluar. Setelah keluar dari kepengurusan, dia membentuk grup musik baru yang dikelola sendiri. Selama ini, dia yang menangani kerja sama antara lembaga dan pihak luar dalam pementasan rebana dan banjari. Sampai sekarang pihak-pihak yang ingin mengundang grup musik rebana dan banjari, menghubungi mantan pengurus tersebut. Yang menjadi permasalahan adalah undangan tidak diteruskan kepada pengurus yang baru, tapi justru mengirim grup musik rebana dan banjari yang dikelolanya sendiri. Akibatnya grup musik rebana dan banjari milik lembaga yang dulunya sering mendapatkan undangan dari luar, sekarang menjadi sepi. Grup musik rebana dan banjari menjadi kurang berkembang karena sedikitnya kesempatan untuk bisa tampil.[33]

Subyek 4 akhirnya memiliki pikiran negatif terhadap oknum tersebut, yaitu hanya memanfaatkan lembaga untuk kepentingan pribadi. Jaringan

[32] Korbid Kesenian, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juni 2018.
[33] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dimiliki oleh lembaga justru diambil demi keuntungan sendiri. Subyek 4 merasa marah dan kecewa. Permasalahan ini telah disampaikan kepada Penasihat, namun Subyek 4 tidak mendapatkan solusi yang memuaskan. Subyek 4 berharap agar Penasihat memberikan teguran kepada mantan pengurus, akan tetapi Penasihat justru membiarkannya. Penasihat memberi saran kepada Subyek 4 agar mencari jaringan kerja sama yang baru, sehingga grup musik Al-Barokah bisa sering tampil kembali. Subyek 4 merasa bahwa mencari jaringan baru bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Untuk program-program rutin bidang kesenian yang lainnya, Subyek 4 tidak menemukan masalah.[34]

Masalah lain yang dirasakan oleh Subyek 4 adalah kurangnya perhatian dan apresiasi Penasihat terhadap kinerja pengurus. Subyek 4 menganggap bahwa Penasihat tidak memberikan apa-apa, tetapi hanya menyuruh-nyuruh pengurus. Ketika terjadi masalah dalam kepengurusan, Penasihat tidak mau tahu, yang penting program harus tetap berjalan. Menurut Subyek 4, dalam sebuah sebuah organisasi, sudah selayaknya pengurus mendapatkan apresiasi atas kerja keras yang telah dilakukan. Masalah ini hanya dipendam saja oleh Subyek 4 sehingga tidak terselesaikan. Saat menghadapi masalah-masalah tersebut, Subyek 4 merasakan gejala sakit kepala. Ketika Subyek 4

[34] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merasakan tekanan yang berat, sering kali dilampiaskan dengan cara berlari-lari dan melamun tentang masa lalunya dulu. [35]

Subyek 4 juga merasa tidak nyaman terkait dengan tuntutan peran sebagai seorang pengurus yang dituakan dan dianggap memiliki ilmu agama yang lebih sehingga dipanggil dengan sebutan Pak Ustad. Para pengurus yang masih seorang mahasiswa sering kali dituntut untuk menjadi imam shalat dan juga memberikan tausiyah, padahal jamaahnya banyak yang lebih tua. Subyek 4 merasa belum pantas untuk menjadi imam shalat dan memberikan tausiyah kepada para jamaah. Keberatan ini pernah disampaikan kepada Penasihat, namun Subyek 4 tetap diarahkan untuk menjalankan tugas tersebut sebagai lahan pembelajaran. Subyek 4 kembali tidak puas dengan solusi yang diberikan oleh Penasihat.[36]

Subyek 4 juga pernah terlibat konflik dengan salah seorang Penasihat. Suatu ketika, Subyek 4 ada keperluan keluarga sehingga harus pulang ke rumah. Subyek 4 sudah meminta ijin kepada salah seorang Penasihat, namun belum sempat meminta ijin ke Penasihat yang lain karena sulit untuk ditemui. Ketika 1 minggu kemudian Subyek 4 kembali, hal ini dipermasalahkan oleh Penasihat yang belum sempat ditemui oleh Subyek 4. Penasihat tersebut sampai memberikan ultimatum kepada Subyek 4 untuk memilih antara dirinya yang keluar atau Penasihat tersebut yang akan

[35] Ibid.
[36] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengundurkan diri. Penasihat yang lain memberikan penawaran masa percobaan selama 1 bulan. Jika dalam masa 1 bulan tersebut Subyek 4 melakukan kesalahan baik yang sengaja maupun tidak senagaja, maka Subyek 4 akan dikeluarkan.[37]

Subyek 4 dihadapkan pada tawaran yang sama-sama sulit. Terkait dengan Penasihat pertama yang memberikan ultimatum, Subyek 4 tidak ingin jika karena dirinya akhirnya Penasihat tersebut sampai mengundurkan diri. Penasihat tersebut telah banyak berjasa dan sangat dibutuhkan oleh lembaga. Sementara tawaran dari Penasihat yang lain tentang masa percobaan 1 bulan, Subyek 4 menganggap syaratnya terlalu sulit untuk dipenuhi. Dengan berbagai tanggung jawab yang diberikan, sangat sulit rasanya dalam waktu 1 bulan tersebut tidak berbuat salah sama sekali. Atas pertimbangan ini, akhirnya Subyek 4 memutuskan untuk mundur walaupun sebenarnya masih merasa nyaman menjalankan tugas-tugas dalam bidang kesenian.[38]

Untuk aspek lingkungan fisik, Subyek 4 merasa nyaman dengan tempat tinggal yang disediakan dan juga mushala sebagai pusat kegiatan. Sementara untuk aspek lingkungan sosial, Subyek 4 merasa kurang nyaman dengan salah seorang pengurus ketika mengingatkan kesalahannya. Subyek 4 memang menyadari kesalahan yang dilakukan, namun seharusnya bisa

[37] Ibid.
[38] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diingatkan dengan baik-baik. Hal ini akhirnya membuat Subyek 4 menjaga jarak dengan pengurus tersebut. Subyek 4 menceritakan masalah tersebut kepada Ketua, dan akhirnya Ketua menyampaikan masalah tersebut kepada pengurus yang terlibat konflik dengan Subyek 4. Pengurus tersebut akhirnya meminta maaf kepada Subyek 4 sehingga hubungan keduanya bisa kembali seperti sebelumnya. Untuk kerja sama dengan pengurus yang lain Subyek 4 merasa tidak ada masalah. Subyek 4 merasa mendapatkan dukungan yang dibutuhkan dari rekan-rekan pengurus yang lain.[39]

5. Subyek 5 : Koordinator Bidang Sosial

Bidang sosial bertanggung jawab dalam pengembangan program-program kesejahteraan sosial, khususnya pada fakir miskin dan anak-anak yatim di sekitar lembaga. Bantuan yang diberikan berupa uang tunai, kebutuhan pokok, serta perlengkapan sekolah. Dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, Subyek 5 mengalami perasaan senang dan juga tidak senang. Perasaan senang muncul karena bisa menjalankan program kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berbagai tugas tersebut tidak dijalankan sendirian, tetapi juga saling membantu antar sesama pengurus.[40]

Selain itu berbagai kendala juga pernah dihadapi, salah satunya adalah mobilisasi anak yatim dalam mengikuti berbagai kegiatan di lembaga. Walaupun informasi kegiatan sudah disampaikan kepada semua anak,

[39] Ibid.
[40] Korbid Sosial, *Wawancara*, Surabaya, 20 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

namun masih ada sebagian yang tidak datang. Kebanyakan anak yatim yang tidak datang adalah yang berusia SMP. Karena sudah besar, mereka merasa malu untuk mengikuti kegiatan di lembaga. Subyek 5 merasa bingung dalam menyelesaikan masalah tersebut. Subyek 5 akhirnya serin berdiskusi dengan pengurus-pengurus yang lain untuk mencari solusi. Melalui proses pendekatan personal, perlahan-lahan masalah tersebut bisa terselesaikan sehingga semakin banyak anak yang aktif mengikuti kegiatan.[41]

Masalah selanjutnya Subyek 5 merasa terbebani dengan tanggung jawab mengelola keuangan untuk program anak yatim. Subyek 5 harus melakukan pencatatan keuangan yang masuk maupun keluar dengan segera dan teliti, agar tidak ada uang yang hilang. Tantangan yang dihadapi adalah membagi waktu dengan kesibukan kuliah. Pengelolaan keuangan dalam hal ini dilakukan terpisah dengan bendahara karena sudah dikhususkan untuk program-program sosial. Setiap bulannya bidang sosial mengeluarkan uang sekitar 1 juta rupiah, dan sampai saat ini dana yang tersimpan sebesar 11 juta rupiah. Subyek 5 merasa takut jika ada uang yang hilang, namun tetap berusaha untuk bisa menjalankan tanggung jawab dengan sebaik mungkin. Dengan berbagai tanggung jawab tersebut, Subyek 5 tetap bisa membagi waktu dengan kesibukan kuliah, sehingga tidak menganggu proses belajar.[42]

[41] Ibid.
[42] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari sisi lingkungan fisik, Subyek 5 merasa nyaman dengan tempat tinggal sekaligus ruang kerja yang disediakan oleh lembaga. Fasilitas yang diberikan oleh lembaga sudah mencukupi. Subyek 5 hanya menyoroti pada aspek kebersihan saja yang kadang kurang terjaga. Dengan berbagai kesibukan tugas kuliah dan menjalankan program, kadang ada pengurus yang lupa menjalankan tugas piket kebersihan. Hal ini kemudian disampaikan kepada Ketua yang akhirnya menjadi pembahasan di rapat bulanan. Dari rapat tersebut akhirnya muncul kebijakan untuk mengadakan kerja bakti bersama setiap hari Sabtu dan Minggu.[43]

Dari sisi hubungan sosial, baik dengan sesama pengurus maupun dengan masyarakat sekitar, Subyek 5 merasa tidak ada masalah. Walaupun kadang ada konflik kecil dengan pengurus yang lain, namun Subyek 5 memandang hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar. Ketika ada masalah, lebih baik dibicarakan bersama. Ketika suatu masalah sudah selesai, Subyek 5 menganggap tidak perlu diperpanjang lagi. Tidak perlu ada dendam maupun beban, sehingga tetap bisa berhubungan dengan baik. Selama ini Subyek 5 merasa mendapatkan dukungan dari pengurus yang lain ketika dia membutuhkan bantuan.[44]

Dari sisi panggilan Pak Ustad yang diperuntukkan bagi pengurus, Subyek 5 merasa terbebani. Akan tetapi beban tersebut bukan berasal dari

[43] Ibid.
[44] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pandangan orang lain, namun lebih kepada hasil instrospeksi diri. Subyek 5 merasa masih sering melakukan kesalahan sehingga kurang pantas disebut Ustad. Subyek 5 tidak merasa terbatasi dengan adanya label seorang Ustad. Walaupun kadang ada orang lain yang mengingatkan kesalahannya, dengan menyinggung peran dia sebagai seorang Ustad, namun Subyek 5 memaknai hal tersebut secara positif. Subyek 5 menganggap hal tersebut sebagai sebuah masukan untuk senantiasa memperbaiki diri.[45]

Terkait dengan berbagai aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga, Subyek 5 tidak merasa terbebani. Subyek 5 menganggap bahwa segala aturan tersebut telah dibuat dan disepakati bersama. Jika ada benturan dengan kesibukan kuliah, pengurus diberi kelonggaran untuk menyelesaikan tanggung jawab belajarnya dengan terlebih dahulu meminta ijin kepada Penasihat. Untuk kompensasi yang berupa fasilitas tempat tinggal dan makanan pokok, Subyek 5 sudah merasa cukup. Subyek 5 justru menganggap bahwa dengan berbagai fasilitas yang diberikan masih belum bisa menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pengurus dengan baik.[46]

Subyek 5 sering merasa jenuh ketika hari libur. Kejenuhan muncul karena kurang adanya aktivitas, baik dalam hal kegiatan pendidikan maupun kegiatan di lembaga. Namun Subyek 5 tidak menyampaikan hal tersebut

[45] Ibid.
[46] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada Ketua atau Penasihat karena menganggap hanya masalah pribadi saja, sedangkan pengurus yang lain tidak mengalami hal yang sama. Subyek 5 mengatasi perasaan tersebut dengan mencari aktivitas untuk menyibukkan diri, seperti membereskan barang-barang pribadi, membersihkan asrama atau mushala.[47]

6. Subyek 6 : Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat

Bidang hubungan masyarakat bertanggung jawab menjalankan program-program lembaga untuk masyarakat sekitar seperti PHBI, jamaah Yasin-Tahlil, ziarah wali, dan berbagai program yang lain. Menurut Subyek 6, tugas-tugas di bidang hubungan masyarakat sangat menantang karena terkait dengan masyarakat yang di dalamnya terdapat berbagai macam karakter orang. Permasalahan yang pernah dihadapi adalah pembagian jadwal menyediakan makanan takjil untuk jamaah di mushala. Karena melibatkan banyak orang akhirnya sulit untuk menentukan jadwal yang bisa diterima oleh semua orang.[48]

Masalah yang lain adalah mobilisasi jamaah Yasin-Tahlil di luar jadwal rutin, yaitu ketika mendapatkan undangan dari salah seorang warga. Kebanyakan jamaah adalah orang tua yang awam dengan media sosial, sehingga mobilisasi harus dilakukan dengan cara mendatangi satu persatu rumah jamaah. Subyek 6 merasa tertekan dan bingung untuk membagi

[47] Ibid.
[48] Korbid Humas, *Wawancara*, Surabaya, 14 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

waktu ketika sedang banyak kegiatan di lembaga dan juga di kampus. Subyek 6 yang kuliah di jurusan teknik lingkungan merasa bahwa beban tugas kuliahnya lebih besar dibandingkan dengan pengurus lain di jurusan yang berbeda. Perasaan tertekan tersebut mengakibatkan munculnya rasa sakit kepala. Selain itu Subyek 6 juga jadi sering lupa makan sehingga akhirnya terkena diare.[49]

Dari berbagai program bidang hubungan masyarakat, kegiatan Yasin-Tahlil dan khatmil Qur'an selama ini berjalan dengan lancar. Masalah yang ditemui adalah berkurangnya jumlah jamaah Yasin-Tahlil. Hal ini disebabkan karena banyak jamaah yang sudah tua sehingga sulit untuk ikut, ataupun karena sudah meninggal dunia. Generasi penerus para jamaah tersebut tidak mau melanjutkan untuk mengikuti jamaah Yasin-Tahlil. Subyek 6 berusaha menjalin hubungan dengan keluarga jamaah tersebut, namun belum bisa memberikan hasil yang besar pada peningkatan jumlah jamaah.[50]

Program ziarah kubur ke makam para wali dan tokoh-tokoh Islam juga menemui beberapa kendala. Ketika program ziarah hendak dilaksanakan, pengurus akan memasang pamflet pengumuman. Namun pemasangan pamflet tersebut tidak cukup menarik perhatian warga untuk mengikuti kegiatan. Bahkan walaupun penumuman tersebut telah disampaikan

[49] Ibid.
[50] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berulang kali pada saat usai shalat berjamaah, tetap belum bisa menggerakkan jamaah untuk ikut. Baru ketika didatangi di rumah satu-persatu, banyak jamaah yang akhirnya turut serta dalam kegiatan ziarah. Hal ini cukup menyita waktu dan tenaga karena warga yang didatangi lebih dari 100 orang. Apalagi ketika ada jamaah yang sudah didatangi ke rumah namun tetap tidak bisa ikut, usaha yang dilakukan seperti sia-sia. Padahal program ziarah dilaksanakan setiap 2 bulan sekali. Ketika peserta yang ikut sedikit, lembaga sampai harus mengeluarkan dana tambahan untuk menutupi kekurangan biaya transportasi. Untuk mengatasi masalah mobilisasi jamaah Yasin-Tahlil dan juga ziarah, Subyek 6 sering meminta bantuan pengurus yang lain.[51]

Program lain yang menemui kendala adalah istighosah dan shalat malam saat bulan Ramadhan. Para pengurus yang saat siangnya banyak kesibukan kuliah dan juga tugas-tugas lembaga, serta melakukan tadarus Al-Qur'an sampai malam, akhirnya sudah kelelahan untuk melakukan shalat malam. Hanya sebagian pengurus saja yang akhirnya bisa ikut melakukan shalat malam. Subyek 6 berusaha untuk mengingatkan namun tetap tidak memaksa, karena ibadah adalah urusan masing-masing orang. Subyek 6 mewajari padatnya kesibukan para pengurus pada saat bulan

[51] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ramadhan, sehingga tidak terlalu terbebani dengan pengurus yang tidak bisa melakukan shalat malam.[52]

Dari sisi lingkungan fisik, Subyek 6 menyoroti pada sisi kebersihan lingkungan yang kadang kurang terjaga. Untuk menjaga kebersihan lingkungan mushala, dibentuk sistem piket kebersihan bagi seluruh pengurus. Namun kadang karena banyaknya kegiatan, akhirnya ada pengurus yang tidak melaksanakan tugas piket kebersihan sehingga lingkungan mushala menjadi kotor. Subyek 6 paling menyoroti pada area kamar mandi dan tempat wudhu yang sering kali lupa dibersihkan. Begitu juga area tempat sampah yang kadang sampahnya menggunung karena tidak diangkut keluar. Hal ini membuat Subyek 6 merasa tidak nyaman sehingga menganggu kinerja. Masalah ini kemudian disampaikan kepada Ketua yang kemudian ditindak lanjuti dengan mengadakan kerja bakti bersama setiap hari Sabtu dan Minggu.[53]

Masalah lingkungan fisik yang lain adalah pada suhu ruangan, terutama pada saat musim kemarau terasa panas. Kipas angin yang ada masih belum cukup untuk menciptakan kondisi suhu yang nyaman. Terkait dengan fasilitas kamar tidur yang terbatas, sehingga setiap kamar diisi sampai 3 orang, Subyek 6 masih merasa nyaman. Justru dengan berbagi kamar akhirnya bisa bercengkerama dengan teman-teman yang lain. Untuk tidur

[52] Ibid.
[53] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

malam, kebanyakan pengurus tidur di area mushala. Kamar tidur yang disediakan hanya digunakan untuk menyimpan barang-barang pribadi, mengerjakan tugas, atau istirahat ketika di mushala dipakai kegiatan.[54]

Dari aspek hubungan dengan sesama pengurus, Subyek 6 merasa nyaman karena sudah dianggap sebagai keluarga sendiri. Begitu pula hubungan dengan warga sekitar juga tidak ada masalah. Warga sekitar, terutama yang dekat dengan mushala, sering memberikan bantuan ketika ada kegiatan. Konflik-konflik kecil kadang terjadi ketika Subyek 6 mengingatkan pengurus yang lupa menjalankan tugas piket, atau lebih memilih kegiatan di luar padahal di lembaga sedang banyak kegiatan. Akan tetapi Subyek 6 berusaha mengingatkan baik-baik sehingga hubungan dengan pengurus yang lain masih tetap terjaga.[55]

Untuk panggilan terhadap pengurus dengan sebutan Pak Ustad, Subyek 6 pada awalnya merasa tidak nyaman karena merasa masih muda dan belum memiliki ilmu agama yang cukup. Namun pada akhirnya Subyek 6 memaknai hal tersebut sebagai sebuah dorongan untuk terus belajar menjadi lebih baik, sehingga lambat laun tidak lagi terbebani dengan panggilan Pak Ustad. Terkait dengan aturan, Subyek 6 merasa terbebani dengan ketentuan yang membatasi pengurus untuk pulang kampung maksimal 3 hari dalam sebulan. Sebelumnya Subyek 6 adalah anak yang jarang keluar rumah,

[54] Ibid.
[55] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

namun sekarang tidak boleh sering pulang ke rumah. Jika ada pengurus yang melebihi ketentuan tersebut, akan mendapatkan teguran dari Penasihat. Pada awalnya Subyek 6 sering merasa kangen untuk pulang ke rumah, namun lambat laun bisa beradaptasi karena semakin dekat dengan pengurus-pengurus yang lain dan banyaknya tugas yang tidak bisa ditinggalkan.[56]

7. Subyek 7 : Koordinator Bidang Kepemudaan

Bidang kepemudaan bertanggung jawab menjalankan program-program lembaga yang terkait dengan dakwah pada kalangan pemuda di sekitar lembaga. Salah satu tugasnya adalah mengelola Ikrima (Ikatan Remaja Islam Mushala Al-Barokah), yaitu sebuah ikatan remaja yang dibentuk atas kerja sama pengurus Al-Barokah dengan pemuda sekitar. Masalah yang dihadapi Subyek 7 dalam mengelola Ikrima adalah Ketua yang terpilih hanya berjalan selama 1 bulan. Setelah itu tiba-tiba saja Ketua menjadi sulit dihubungi dan tidak aktif lagi dalam kegiatan. Dengan vakumnya Ketua, maka banyak program-program Ikrima yang tidak bisa berjalan.[57]

Wakil Ketua yang telah terpilih tidak berani untuk mengambil kebijakan karena tidak ingin melangkahi wewenang Ketua. Permasalahan ini berjalan selama 2 bulan sehingga membuat Subyek 7 mengabaikan tugas-tugas kuliahnya karena sibuk menggantikan Ketua Ikrima. Subyek 7 merasa ingin

[56] Ibid.
[57] Korbid Kepemudaan, *Wawancara*, Surabaya, 25 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keluar dari kepengurusan supaya bisa fokus kuliah yang merupakan tugas utamanya. Dengan memegang tanggung jawab sebagai koordinator bidang kepemudaan LPSI Al-Barokah sekaligus Ketua Ikrima, membuat Subyek 7 menjadi tidak memiliki waktu untuk memikirkan kuliah. Subyek 7 merasa bingung membagi waktu antara kesibukan sebagai pengurus dan mahasiswa. Tugas-tugas kuliah banyak yang dikerjakan pada H-1 hari batas waktu pengumpulan. Dengan banyaknya masalah yang dihadapi, Subyek 7 tidak sampai merasakan gejala-gejala negatif pada tubuh. Sering kali Subyek 7 melampiaskan rasa tertekannya dengan tidur.[58]

Permasalahan Ketua Ikrima akhirnya dipecahkan dengan cara mendorong Wakil Ketua Ikrima untuk mengisi jabatan Ketua yang sedang kosong. Solusi tersebut diambil oleh Subyek 7 setelah berdiskusi dengan Ketua dan Penasihat. Wakil Ketua Ikrima akhirnya bersedia menggantikan posisi Ketua dengan syarat hanya untuk kepengurusan selama 1 tahun, setelah itu meminta untuk dilakukan pemilihan Ketua yang baru. Setelah posisi Ketua Ikrima terisi, akhirnya program-program Ikrima bisa kembali berjalan sehingga beban tugas Subyek 7 terkurangi.[59]

Program lain yang menemui kendala adalah dziba'. Kendala terjadi karena kurangnya personel yang memiliki kemampuan sehingga kadang kegiatan dziba' tidak terlaksana. Permasalahan ini dipecahkan dengan cara

[58] Ibid.
[59] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendorong pengurus-pengurus yang lain untuk mendalami dziba' sehingga bisa memimpin kegiatan. Ketika kegiatan dziba akan dilaksanakan, Subyek 7 akan mengarahkan pengurus yang ditunjuk untuk mempersiapkan diri sehingga bisa memandu kegiatan dziba' dengan baik.[60]

Terkait dengan aspek lingkungan fisik, Subyek 7 merasa nyaman dengan kondisi yang ada. Fasilitas tempat tinggal dan juga makanan pokok yang disediakan sudah terasa cukup. Subyek 7 hanya merasa kurang terpenuhi pada aspek transportasi. Dari 8 orang pengurus, hanya 1 orang pengurus yang memiliki sepeda motor. Padahal sepeda motor sangat dibutuhkan untuk mendukung mobilitas pengurus dalam menjalankan berbagai program yang ada.[61]

Untuk aspek hubungan sosial, Subyek 7 pernah mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan perempuan. Keluarga Subyek 7 memiliki latar belakang ilmu agama Islam yang kuat sehingga membatasi pergaulan Subyek 7 dengan lawan jenis. Sedangkan saat ini Subyek 7 bertanggung jawab untuk mengelola Ikrima yang kebanyakan anggotanya adalah remaja perempuan. Pada masa awal mengelola Ikrima, ketika Subyek 7 berkomunikasi dengan pengurus atau anggota Ikrima perempuan, sering terjadi kesalah-pahaman. Hal ini terjadi karena Subyek 7 diliputi perasaan takut sehingga maksudnya tidak bisa tersampaikan dengan baik. Seiring

[60] Ibid.
[61] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan berjalannya waktu, Subyek 7 berusaha beradaptasi sehingga permasalahan tersebut akhirnya bisa diselesaikan.[62]

Dalam hal hubungan antar sesama pengurus, Subyek 7 merasa kurangnya kebersamaan dan juga dukungan. Ketika ada kegiatan dari bidang kepemudaan, pengurus yang lain bersikap acuh tak acuh. Pengurus hanya fokus pada bidang masing-masing. Ketika Subyek 7 meminta bantuan, baru pengurus yang lain membantu. Subyek 7 menganggap bahwa mereka kurang memiliki kesadaran diri untuk saling membantu dalam menjalankan program-program lembaga. Melihat kondisi tersebut akhirnya Subyek 7 lebih memilih untuk mengoptimalkan kinerja anak-anak Ikrima untuk menjalankan program-program bidang kepemudaan.[63]

Hal lain yang membuat Subyek 7 merasa tertekan adalah tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas pengurus. Subyek 7 menganggap bahwa tugas utamanya adalah kuliah. Namun di saat banyak program yang harus dijalankan, tanpa disadari muncul tuntutan yang besar yang pada akhirnya mendorong pengurus untuk mengutamakan tugas-tugas lembaga dan mengesampingkan tugas kuliah. Permasalahn ini sudah disampaikan oleh Subyek 7 kepada Penasihat. Namun Penasihat menjawab dengan adanya kebijakan pemberian kelonggaran untuk menyelesaikan tugas-tugas kuliah

[62] Ibid.
[63] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terlebih dahulu. Menurut Subyek 7, kadang kebijakan tersebut sulit untuk diterapkan ketika menghadapi tuntutan tugas pengurus yang sangat besar.[64]

Dari sisi tuntutan peran pengurus yang mendapatkan panggilan Pak Ustad, Subyek 7 tidak merasa terbebani. Subyek 7 menganggap bahwa panggilan tersebut hanyalah sebatas panggilan yang tidak berefek apa-apa kepada dirinya. Subyek 7 menganggap tidak adanya bedanya antara panggilan Mas, Pak, ataupun Ustad. Sedangkan dari sisi kompensasi yang diberikan berupa tempat tinggal dan makanan pokok, Subyek 7 sudah merasa cukup. Subyek 7 merasa bersyukur karena tidak perlu mengeluarkan uang untuk memenuhi kebutuhan akan tempat tinggal dan makan sehari-hari.[65]

B. Analisis Data

1. Wujud stres kerja

   a. Subyek 1 : Ketua

      Subyek 1 sebagai Ketua, pernah mengalami konflik dengan Penasihat. Subyek 1 yang sedang ada keperluan keluarga, meminta ijin ke Penasihat untuk pulang ke rumah dan telah diijinkan. Namun ketika Subyek 1 kembali ke mushala justru mendapatkan teguran yang keras dari Penasihat karena terlalu lama di rumah sementara di mushala

[64] Ibid.
[65] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sedang banyak kegiatan. Subyek 1 yang ditegur dengan keras akhirnya merasa marah. Rasa marah ini termasuk ke dalam gejala psikologis[66], yang berupa munculnya gejolak perasaan. Saat itu, Subyek 1 juga muncul keinginan untuk mundur dari jabatan pengurus. Keinginan untuk mundur ini termasuk ke dalam gejala psikologis, karena belum diwujudkan dalam bentuk perilaku yang konkrit.

Setelah itu, Subyek 1 mengajak salah seorang pengurus yang pernah mengalami masalah yang sama, untuk sama-sama mengundurkan diri. Hal ini termasuk ke dalam gejala perilaku karena sudah tampak wujud perilakunya secara konkrit. Selama beberapa hari, Subyek 1 banyak meninggalkan tugas-tugas di lembaga, dan lebih memilih untuk menyibukkan diri dengan kegiatan di luar. Hal ini termasuk ke dalam bentuk gejala perilaku,[67] sebagai upaya perlawanan terhadap Penasihat yang telah membuat Subyek 1 sakit hati. Selanjutnya Subyek 1 menjadi menjaga jarak dengan Penasihat.[68] Dari yang awalnya sering bercerita banyak hal kepada Penasihat, akhirnya membatasi pada hal-hal penting saja yang terkait dengan permasalahan lembaga. Perilaku ini muncul secara alamiah sebagai upaya pertahanan diri agar tidak dimarahi lagi oleh Penasihat. Hal ini termasuk juga dalam gejala dalam bentuk perilaku.

---

[66] Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja," 160.
[67] Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 29–30.
[68] Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja," 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masalah berikutnya adalah kendala Subyek 1 dalam menjalin komunikasi dengan para pengurus. Sebagai seorang Ketua, Subyek 1 perlu melakukan komunikasi yang intensif dengan pengurus untuk mengetahui perkembangan kondisi lembaga, memberikan arahan, dan pemecahan masalah. Namun saat itu Subyek 1 sedang melakukan PPL di Trenggalek yang minim dengan sinyal telekomunikasi. Para pengurus akhirnya lebih sering mengambil kebijakan sendiri dengan langsung berkonsultasi kepada Penasihat. Dari sinilah akhirnya Subyek 1 menganggap bahwa dirinya sudah tidak dibutuhkan. Anggapan tersebut termasuk ke dalam gejala psikologis. Pada diri Subyek 1 juga muncul rasa bersalah karena sebagai seorang Ketua tidak bisa hadir di tengah-tengah pengurus. Rasa bersalah tersebut juga muncul karena Subyek 1 tidak mengetahui adanya konflik antara salah seorang pengurus dengan Penasihat yang akhirnya membuat pengurus tersebut mengundurkan diri. Selain itu rapat bulanan juga menjadi mundur selama 4 bulan yang berdampak pada persiapan program yang kurang matang.

Pada saat pelaksanaan program peringatan Maulid Nabi, Subyek 1 merasa bingung dengan banyaknya masalah yang muncul karena persiapan panitia yang kurang matang. Rasa bingung tersebut termasuk ke dalam gejala psikologis. Selama acara berjalan, Subyek 1 lebih banyak menyendiri di dalam kamar.[69] Hal ini termasuk ke dalam gejala

[69] Sukadiyanto, “Stress Dan Cara Menguranginya,” 59.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku, sebagai wujud ketidak-mampuan dalam menghadapi masalah sehingga cenderung menghindari masalah. Setelah kegiatan berakhir, Subyek 1 merasa sakit dan ketika dibawa ke rumah sakit ternyata didiagnosis gejala tipes. Gejala tipes tersebut termasuk ke dalam gejala fisik sebagai wujud lemahnya daya tahan tubuh saat stres, sehingga mudah terserang penyakit.

b. Subyek 2 : Bendahara

Subyek 2 baru pertama kali menjadi bendahara, sehingga tidak memiliki kemampuan dan pengalaman dalam melakukan pencatatan keuangan. Subyek 2 akhirnya merasa bingung ketika dihadapkan pada tugas-tugas bendahara. Perasaan bingung yang muncul termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 2 juga ingin mundur dari pengurus karena menganggap dirinya tidak mampu menjalankan tanggung jawab. Anggapan yang menilai diri sendiri tidak mampu serta keinginan untuk mundur dari jabatan bendahara, termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 2 juga sering mengabaikan tugas-tugas kuliah karena terlalu fokus memikirkan tugas bendahara.[70] Mengabaikan tugas-tugas kuliah ini termasuk ke dalam gejala perilaku.

Dalam masa adaptasi menjadi bendahara yang berlangsung selama 2 bulan, Subyek 2 sering merasa pusing.[71] Rasa pusing tersebut

[70] Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja," 160.
[71] Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 375.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

termasuk ke dalam gejala fisik karena otak bekerja terlalu berat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Selain itu Subyek 2 juga menjadi kehilangan nafsu makan sehingga sering terlambat makan. Turunnya nafsu makan termasuk ke dalam gejala fisik[72] karena Subyek 2 yang sedang merasakan stres menjadi tidak peka dengan rasa laparnya. Sedangkan Subyek 2 yang sering terlambat makan, termasuk ke dalam gejala perilaku. Efek jangka panjangnya, membuat Subyek 2 menjadi lebih kurus. Pengurus lain dan juga keluarga menilai bahwa semenjak Subyek 2 menjadi bendahara, tubuhnya semakin kurus. Tubuh yang menjadi semakin kurus ini termasuk ke dalam gejala fisik.

Masalah berikutnya yang dirasakan oleh Subyek 2 adalah adanya panggilan Pak Ustad. Dengan adanya panggilan tersebut Subyek 2 harus menjaga sikap agar tidak menimbulkan pada negatif pada diri sendiri maupun lembaga. Di lain sisi, Subyek 2 ingin memiliki pergaulan yang luas, terutama dengan teman-teman kampus. Pagi sampai sore hari Subyek 2 sibuk menyelesaikan tugas kuliah dan tugas pengurus. Subyek 2 hanya memiliki waktu bergaul dengan teman-temannya saat malam hari. Akan tetapi Subyek 2 tidak bisa terlalu sering keluar malam agar tidak menimbulkan pandangan negatif warga. Hal ini membuat Subyek 2 merasa terkekang. Perasaan terkekang tersebut termasuk ke dalam gejala psikologis.

[72] Sukadiyanto, “Stress Dan Cara Menguranginya,” 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Subyek 3 : Koordinator Bidang Pendidikan

Masalah yang dihadapi oleh Subyek 3 sebagai Koordinator Bidang Pendidikan adalah kurangnya pengajar TPQ. Para pengurus yang diberi tugas mengajar TPQ sering kali tidak bisa hadir karena ada kesibukan di kampus. TPQ membutuhkan 6 orang pengajar, namun sering hanya ada 2-3 orang pengurus saja yang bisa mengajar. Hal ini membuat Subyek 3 merasa bingung untuk menjalankan program TPQ. Subyek 3 juga merasa marah dan kecewa terhadap pengurus yang lain karena tidak mendukung program yang dijalankannya. Selain itu juga muncul rasa iri karena pengurus yang lain bisa banyak beraktivitas di kampus, sedang dirinya harus menjalankan TPQ. Rasa marah, kecewa, dan iri yang muncul termasuk ke dalam gejala psikologis.[73]

Adanya masalah tersebut membuat Subyek 3 sering merasa pusing, demam, dan menjadi semakin kurus. Hal ini termasuk ke dalam gejala fisik. Ketika tekanan yang dirasakan semakin besar, Subyek 3 akan tidur dalam waktu yang lama. Selain itu Subyek 3 juga lebih memilih untuk bergaul dengan teman-teman kampus sehingga tidak terbebani dengan masalah TPQ. Subyek 3 yang memilih tidur dan bergaul dengan teman-teman kampus, termasuk ke dalam gejala perilaku. Hal ini adalah wujud dari dorongan pada diri Subyek 3 untuk terlepas dari masalah yang ada.

[73] Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 29–30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 2 merasa tertekan dengan adanya panggilan Pak Ustad. Subyek 2 menganggap dirinya masih muda, belum pantas dipanggil Pak Ustad. Rasa tertekan yang muncul pada diri Subyek 2 termasuk ke dalam gejala psikologis. Dalam sebuah majelis pengajian, pada saat doa sedang berlangsung, Subyek 3 justru mengambil makanan. Hal ini termasuk ke dalam gejala perilaku. Selama ini jiwa muda yang dimiliki oleh Subyek 3 tertekan oleh tuntutan peran menjadi seorang Ustad. Akibat tekanan tersebut akhirnya dorongan jiwa muda muncul di saat yang tidak tepat.

d. Subyek 4 : Koordinator Bidang Kesenian

Subyek 4 sebagai Koordinator Bidang Kesenian menghadapi masalah adanya mantan pengurus yang telah keluar dari lembaga dan membentuk grup musik sendiri. Mantan pengurus tersebut yang dulunya memegang jabatan Koordinator Bidang Kesenian, lantas memanfaatkan jaringan yang dimiliki lembaga agar grup musiknya bisa tampil. Hal ini berdampak pada menurunnya undangan yang diterima oleh grup musik Al-Barokah. Subyek 4 menganggap bahwa pengurus tersebut hanya memanfaatkan lembaga demi kepentingan pribadi.[74] Anggapan ini termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 4 merasa marah dan kecewa karena program kerjanya menjadi terhambat. Rasa marah dan kecewa ini termasuk ke dalam gejala psikologis.

[74] Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja," 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 4 juga merasa bahwa Penasihat kurang memberikan apresiasi terhadap kerja keras pengurus. Subyek 4 menganggap bahwa Penasihat hanya bisa menyuruh-nyuruh dan tidak mau tahu tentang berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pengurus. Anggapan ini termasuk ke dalam gejala psikologis. Ketika memikirkan berbagai masalah tersebut, Subyek 4 sering merasakan sakit kepala. Rasa sakit kepala ini termasuk ke dalam gejala fisik.[75] Ketika merasa tertekan, Subyek 4 sering lari-lari atau melamun sendiri. Hal ini termasuk ke dalam gejala perilaku.

Selain itu Subyek 4 pernah terlibat konflik dengan Penasihat. Konflik muncul karena Subyek 4 terlalu lama ijin pulang ke rumah sehingga Penasihat memberikan teguran yang keras. Subyek 4 akhirnya mengundurkan diri dari kepengurusan. Pengunduran diri ini termasuk ke dalam gejala perilaku. Subyek 4 juga pernah terlibat konflik dengan salah seorang pengurus. Saat itu Subyek 4 melakukan sebuah kesalahan dan ada salah seorang pengurus yang memberikan teguran dengan keras. Semenjak saat itu, Subyek 4 akhirnya menjadi menjaga jarak dengan pengurus yang mengingatkannya. Upaya menjaga jarak ini termasuk ke dalam gejala perilaku.[76]

[75] Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 375.
[76] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 300.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Subyek 5 : Koordinator Bidang Sosial

Permasalahan yang dihadapi Subyek 5 sebagai Koordinator Bidang Sosial adalah mobilisasi anak yatim. Subyek 5 merasa kesulitan mendatangkan anak yatim, terutama yang sudah berusia SMP untuk mengikuti kegiatan di lemabaga. Selain itu Subyek 5 juga merasa kesulitan dalam melakukan pencatatan keuangan untuk program-program bidang sosial. Menghadapi berbagai masalah tersebut, Subyek 5 merasa bingung. Rasa bingung yang muncul termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 5 juga sering merasa jenuh saat hari libur karena tidak ada kegiatan di mushala dan juga kampus. Rasa jenuh tersebut termasuk ke dalam gejala psikologis.[77]

Sepanjang proses penggalian data terhadap Subyek 5, peneliti tidak menemukan gejala-gejala stres kerja dalam aspek fisik. Ketika merasa bingung dengan masalah yang dihadapinya, Subyek 5 akan segera mencari solusi. Hal ini membuat permasalahan tidak sampai berlarut-larut sehingga tidak ditemukan pula gejala-gejala stres kerja dalam aspek perilaku. Masalah mobilisasi anak yatim, bisa diselesaikan dengan pendekatan personal. Untuk masalah pencatatan keuangan, Subyek 5 memecahkannya dengan cara terus belajar sehingga bisa melakukan pencatatan keuangan dengan baik. Terkait dengan masalah

[77] Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 29–30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kejenuhan, Subyek 5 memecahkannya dengan cara mencari kesibukan yang produktif.

f. Subyek 6 : Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat

Subyek 6 menemui banyak kendala dalam pelaksanaan program-program bidang hubungan masyarakat karena tugas kerjanya yang terkait dengan masyarakat luas. Masalah yang dihadapi adalah sulitnya mobilisasi jamaah Yasin-Tahlil karena awam dengan teknologi sehingga harus didatangi satu-persatu ke rumah. Selain itu jumlah jamaah yang mengikuti kegiatan Yasin-Tahlil semakin menurun. Pada pengadaan program ziarah, mengharuskan Subyek 6 untuk mendatangi satu-persatu ke rumah jamaah supaya banyak yang ikut.

Hal ini cukup menyita waktu karena jamaah yang didatangi lebih dari 100 orang. Padahal Subyek 6 memiliki banyak tugas kuliah yang harus diselesaikan. Menghadapi masalah tersebut Subyek 6 sering merasa bingung untuk membagi waktu. Perasaan bingung yang muncul termasuk ke dalam gejala psikologis. Saat sedang tertekan, Subyek 6 merasa sakit kepala dan diare. Munculnya rasa sakit kepala dan diare termasuk ke dalam gejala fisik.[78] Subyek 6 juga menjadi sering terlambat makan karena terlalu fokus memikirkan masalah yang

[78] Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja," 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dihadapi. Seringnya terlambat makan termasuk ke dalam gejala perilaku.[79]

g. Subyek 7 : Koordinator Bidang Kepemudaan

Subyek 7 sebagai Koordinator Bidang Kepemudaan membawahi Ikrima (Ikatan Remaja Islam Mushala Al-Barokah). Masalah muncul karena Ketua Ikrima yang terpilih hanya berjalan selama 1 bulan, setelah itu sulit dihubungi dan tidak aktif dalam kegiatan. Subyek 7 akhirnya merangkap menjadi Ketua Ikrima. Hal ini membuat beban tugas Subyek 7 semakin berat. Subyek 7 merasa bingung membagi waktu untuk menyelesaikan tugas pengurus dan tugas kuliah. Rasa bingung ini termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 7 sering kali baru mengerjakan tugas kuliah pada H-1 hari batas waktu pengumpulan.[80] Pengerjaan tugas kuliah yang mendekati batas waktu pengumpulan tersebut termasuk ke dalam gejala perilaku. Subyek 7 juga pernah berfikir untuk mundur dari kepengurusan karena tidak ingin kuliahnya terhambat. Keinginan untuk mundur dari kepengurusan termasuk ke dalam gejala psikologis.

Selain itu di awal memegang jabatan, Subyek 7 merasa takut berinteraksi dengan perempuan. Keluarga Subyek 7 memiliki nilai religius yang tinggi sehingga selama ini membatasi pergaulan Subyek 7

[79] Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 29–30.
[80] Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja," 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan perempuan. Hal ini menjadi masalah karena pengurus dan anggota Ikrima justru kebanyakan adalah remaja perempuan. Rasa takut yang muncul termasuk ke dalam gejala psikologis. Rasa takut tersebut berdampak pada kesulitan Subyek 7 dalam berkomunikasi sehingga sering terjadi salah paham. Kesulitan dalam berkomunikasi tersebut termasuk ke dalam gejala perilaku.[81]

2. Faktor penyebab stres kerja

   a. Subyek 1 : Ketua

      Subyek 1 sebagai Ketua, pernah mengalami konflik dengan Penasihat. Subyek 1 yang sedang ada keperluan keluarga, meminta ijin ke Penasihat untuk pulang ke rumah dan telah diijinkan. Namun ketika Subyek 1 kembali ke mushala justru mendapatkan teguran yang keras dari Penasihat karena terlalu lama di rumah sementara di mushala sedang banyak kegiatan. Subyek 1 yang ditegur dengan keras akhirnya merasa marah dan muncul keinginan untuk mengundurkan diri. Munculnya rasa marah tersebut karena Subyek 1 tidak terima dengan teguran Penasihat yang begitu keras. Masalah ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja dari sisi sosial, yaitu adanya konflik dengan rekan kerja.[82] Dalam hal ini yang dimaksud sebagai rekan kerja adalah Penasihat yang menjadi atasan Ketua dalam struktur kepengurusan.

[81] Rivai dan Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 309.
[82] Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masalah berikutnya adalah kendala Subyek 1 dalam menjalin komunikasi dengan para pengurus. Sebagai seorang Ketua, Subyek 1 perlu melakukan komunikasi yang intensif dengan pengurus untuk mengetahui perkembangan kondisi lembaga, memberikan arahan, dan pemecahan masalah. Namun saat itu Subyek 1 sedang melakukan PPL di Trenggalek yang minim dengan sinyal telekomunikasi. Kondisi tersebut membuat Subyek 1 sulit berkomunikasi dengan pengurus yang lain. Pengurus akhirnya mengambil kebijakan sendiri dengan berkonsultasi kepada Penasihat secara langsung. Subyek 1 bahkan tidak mengetahui adanya konflik antara salah seorang pengurus dengan Penasihat yang berakibat keluarnya pengurus tersebut. Selainn itu rapat bulanan juga akhirnya mundur sampai 4 bulan.

Melihat berbagai masalah tersebut akhirnya Subyek 1 merasa dirinya sudah tidak dibutuhkan. Subyek 1 menganggap bahwa tanpa ada dirinya, pengurus yang lain juga bisa berjalan. Selain itu Subyek 1 juga merasa bersalah karena tidak bisa hadir di tengah-tengah pengurus. Subyek 1 juga menyalahkan dirinya sendiri karena tidak bisa menjadi penengah konflik antara Penasihat dengan salah seorang pengurus. Bahkan karena kelalaiannya, akhirnya rapat bulanan tertunda sampai 4 bulan sehingga berdampak negatif kepada semua pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa Subyek 1 sedang mengalami ambiguitas peran.[83]

[83] Nur, Hidayati, dan Maria, "Pengaruh Konflik Peran," 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 1 yang berperan sebagai Ketua tidak mampu menjalankan perannya dengan baik, dan justru menambah masalah bagi pengurus yang lain.

Masalah berikutnya muncul pada saat peringatan Maulid Nabi. Karena persiapan yang kurang matang, akhirnya banyak masalah yang terjadi. Hal ini membuat Subyek 1 merasa tertekan dan akhirnya sampai didiagnosis terkena gejala tipes. Melihat masalah ini, rasa tertekan tersebut muncul karena Subyek 1 mendapatkan tuntutan tugas untuk menyelenggarakan peringatan Maulid Nabi.[84] Hal ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja yang berasal dari tuntutan tugas.

Subyek 1 mengeluhkan kondisi lingkungan mushala yang sering kotor karena tidak berjalannya piket kebersihan. Subyek 1 juga merasa tidak nyaman dengan kamar tidur yang disediakan karena diisi 4 orang. Dengan kondisi tersebut akhirnya kamar menjadi terasa panas. Ditambah dengan banyaknya nyamuk pada saat malam hari sehingga tidak bisa tidur dengan nyenyak. Keluhan-keluhan Subyek 1 tersebut termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja dari aspek lingkungan fisik.[85]

Selanjutnya, Subyek 1 menyoroti tentang kekompakan pengurus yang kurang. Setiap pengurus hanya terfokus pada pelaksanaan program

[84] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.
[85] Suryawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja," 2–3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing-masing. Jika ada program yang bukan menjadi bidangnya, pengurus bersikap acuh. Menurut Subyek 1 semua program lembaga adalah tanggung jawab bersama semua pengurus. Pembentukan struktur bidang hanyalah untuk mempermudah koordinasi. Hal ini menunjukkan kurangnya dukungan antar sesama pengurus. Masalah ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja dari aspek lingkungan sosial.[86]

b. Subyek 2 : Bendahara

Subyek 2 baru pertama kali menjadi bendahara, sehingga tidak memiliki kemampuan dan pengalaman dalam melakukan pencatatan keuangan. Subyek 2 akhirnya merasa bingung ketika dihadapkan pada tugas-tugas bendahara. Subyek 2 juga ingin mundur dari pengurus karena menganggap dirinya tidak mampu menjalankan tanggung jawab. Tugas-tugas kuliah menjadai terbengkalai karena terlalu fokus memikirkan tugas bendahara. Permasalahan ini menunjukkan bahwa Subyek 2 mengalami stres kerja karena adanya tuntutan tugas bendahara[87] padahal tidak memiliki kemampuan dalam melakukan pencatatan keuangan.

Masalah yang lain terkait dengan panggilan Pak Ustad. Panggilan tersebut mengandung sebuah konsekuensi bagi para pengurus agar bisa senantiasa menjaga sikap. Subyek 2 memiliki keinginan untuk bergaul

[86] Nur, Hidayati, and Maria, "Pengaruh Konflik Peran," 5.
[87] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan banyak orang namun baru bisa dilakukan saat malam karena adanya kesibukan kuliah dan menyelesaikan tugas-tugas bendahara. Subyek 2 akhirnya harus membatasi diri untuk tidak pergi sampai larut malam agar tidak menimbulkan pandangan buruk dari masyarakat sekitar. Subyek 2 merasa terkekang dengan masalah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Subyek 2 mengalami stres kerja terkait dengan tuntutan peran sebagai seorang Pak Ustad.[88]

c. Subyek 3 : Koordinator Bidang Pendidikan

Masalah yang dihadapi oleh Subyek 3 sebagai Koordinator Bidang Pendidikan adalah kurangnya pengajar TPQ. Para pengurus yang diberi tugas mengajar TPQ sering kali tidak bisa hadir karena ada kesibukan di kampus. TPQ membutuhkan 6 orang pengajar, namun sering hanya ada 2-3 orang pengurus saja yang bisa mengajar. Dengan sedikitnya pengajar akhirnya harus dilakukan penggabungan kelompok sehingga proses pembelajaran tidak bisa berjalan efektif.

Hal ini membuat Subyek 3 merasa bingung untuk menjalankan program TPQ. Subyek 3 juga merasa marah dan kecewa terhadap pengurus yang lain karena tidak mendukung program yang dijalankannya. Selain itu juga muncul rasa iri karena pengurus yang lain bisa banyak beraktivitas di kampus, sedang dirinya harus menjalankan TPQ. Permasalahan ini menunjukkan bahwa Subyek 2 mengalami stres

[88] Sandra and Ifdil, “Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling,” 81–82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja karena adanya tuntutan tugas untuk menjalankan program TPQ.[89] Stres kerja juga muncul karena Subyek 2 merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari pengurus yang lain dalam menjalankan program TPQ.[90] Hal ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja yang berasal dari lingkungan sosial.

Terkait dengan panggilan Pak Ustad yang dilekatkan kepada pengurus, Subyek 3 merasa berat. Subyek 3 menganggap bahwa dirinya masih muda. Menyikapi hal tersebut, Subyek 3 berusaha untuk menjaga sikap ketika berada di lingkungan mushala. Namun ketika Subyek 3 berada di luar, dia akan menjadi dirinya sendiri, mengekspresikan jiwa mudanya. Subyek 3 merasa tertekan saat harus menampilkan diri menjadi seorang Ustad. Hal ini menunjukkan bahwa Subyek 3 mengalami stres kerja karena adanya tuntutan peran untuk menjadi seorang Pak Ustad.[91]

d. Subyek 4 : Koordinator Bidang Kesenian

Subyek 4 sebagai Koordinator Bidang Kesenian menghadapi masalah adanya mantan pengurus yang telah keluar dari lembaga dan membentuk grup musik sendiri. Mantan pengurus tersebut yang dulunya memegang jabatan Koordinator Bidang Kesenian, memanfaatkan jaringan yang dimiliki lembaga agar grup musiknya bisa tampil. Hal ini

[89] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.
[90] Suryawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja," 2–3.
[91] Sandra and Ifdil, "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling," 81–82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdampak pada menurunnya undangan yang diterima oleh grup musik Al-Barokah. Grup musik rebana dan banjari yang dibawahi oleh Subyek 4 menjadi sulit berkembang karena kurangnya kesempatan untuk tampil. Subyek 4 merasa marah dan kecewa karena programnya terhambat. Munculnya stres kerja tersebut karena adanya tuntutan tugas[92] terhadap Subyek 4 untuk mengembangkan program-program kesenian.

Subyek 4 juga merasa bahwa Penasihat kurang memberikan apresiasi terhadap kerja keras pengurus. Subyek 4 menganggap bahwa Penasihat hanya bisa menyuruh-nyuruh dan tidak mau tahu tentang berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa Subyek 4 sedang mengalami ambiguitas peran.[93] Subyek 4 merasa bahwa kerja keras yang telah dilakukannya dalam menjalankan program tidak ada maknanya bagi Penasihat karena tidak mendapatkan apresiasi.

Subyek 4 pernah mengalami konflik dengan salah seorang pengurus. Saat itu Subyek 4 melakukan sebuah kesalahan dan ada salah seorang pengurus yang memberikan teguran dengan keras. Semenjak saat itu, Subyek 4 akhirnya menjadi menjaga jarak dengan pengurus yang mengingatkannya. Selain itu Subyek 4 pernah terlibat konflik dengan

[92] Suryawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja," 2–3.
[93] Nur, Hidayati, dan Maria, "Pengaruh Konflik Peran," 4–5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penasihat. Konflik muncul karena Subyek 4 terlalu lama ijin pulang ke rumah sehingga Penasihat memberikan teguran yang keras. Subyek 4 akhirnya mengundurkan diri dari kepengurusan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa Subyek 4 mengalami stres kerja karena adanya konflik dengan rekan kerja, yaitu dengan salah seorang pengurus dan dengan Penasihat. Hal ini termasuk pada faktor penyebab stres kerja dari aspek lingkungan sosial.[94]

Subyek 4 juga merasa tidak nyaman terkait dengan tuntutan peran sebagai seorang pengurus yang dituakan dan dianggap memiliki ilmu agama yang lebih sehingga dipanggil dengan sebutan Pak Ustad. Para pengurus yang masih seorang mahasiswa sering kali dituntut untuk menjadi imam shalat dan juga memberikan tausiyah, padahal jamaahnya banyak yang lebih tua. Subyek 4 mengalami stres kerja karena adanya konflik peran.[95] Subyek 4 tidak ingin menjadi imam shalat dan memberikan tausiyah karena merasa belum pantas untuk melakukan hal itu. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan adanya tuntutan kepada pengurus untuk menjadi imam dan memberikan tausiyah kepada jamaah. Dalam hal ini terjadi pertentangan antara nilai-nilai yang ada pada diri Subyek 4 dengan tuntutan peran sebagai Pak Ustad.

[94] Sandra dan Ifdil, "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling," 81–82.
[95] Nur, Hidayati, dan Maria, "Pengaruh Konflik Peran," 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Subyek 5 : Koordinator Bidang Sosial

Subyek 5 sebagai Koordinator Bidang Sosial menghadapi kendala pada mobilisasi anak yatim. Subyek 5 merasa kesulitan mendatangkan anak yatim, terutama yang sudah berusia SMP untuk mengikuti kegiatan di lemabaga. Selain itu Subyek 5 juga merasa kesulitan dalam melakukan pencatatan keuangan untuk program-program bidang sosial. Hal ini membuat subyek 5 merasa bingung untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan-tekanan yang dialami oleh Subyek 5 berasal dari tuntutan tugas,[96] yaitu tugas untuk melakukan pembinaan terhadap anak Yatim dan tugas mencatat sirkulasi keuangan bidang sosial.

Subyek 5 sering merasa jenuh ketika hari libur. Kejenuhan muncul karena kurang adanya aktivitas, baik dalam hal kegiatan pendidikan maupun kegiatan di lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja muncul karena kurangnya tuntutan tugas.[97] Pada saat hari libur, tidak ada tugas yang bisa dikerjakan oleh Subyek 5. Selain adanya beban tugas yang berlebihan, beban tugas yang terlalu ringan juga bisa memunculkan stres kerja. Selanjutnya, Subyek 5 menyoroti pada aspek kebersihan lingkungan mushala yang kadang kurang terjaga. Dengan berbagai kesibukan tugas kuliah dan menjalankan program, kadang ada

[96] Suryawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja," 2–3.
[97] Sandra dan Ifdil, "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling," 81–82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengurus yang lupa menjalankan tugas piket kebersihan. Keluhan Subyek 5 ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja dari aspek lingkungan fisik.

f. Subyek 6 : Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat

Subyek 6 sebagai Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat mengalami kendala dalam mobilisasi jamaah Yasin-Tahlil. Karena para jamaah awam dengan teknologi sehingga harus didatangi satu-persatu ke rumah. Selain itu jumlah jamaah yang mengikuti kegiatan Yasin-Tahlil semakin menurun. Pada pengadaan program ziarah, Subyek 6 harus mendatangi satu-persatu ke rumah jamaah supaya banyak jamaah yang ikut. Hal ini cukup menyita waktu karena jamaah yang didatangi lebih dari 100 orang. Berbagai masalah tersebut sering membuat Subyek 6 merasa bingung untuk membagi waktu dengan kesibukan kuliah. Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh Subyek 6 berasal dari tuntutan tugas.[98] Subyek 6 menemui banyak kendala dalam menjalankan program Yasin-Tahlin dan ziarah.

Subyek 6 juga mengalami kendala dalam pelaksanaan program istighosah dan shalat malam saat bulan Ramadhan. Para pengurus yang saat siangnya banyak kesibukan kuliah dan juga tugas-tugas lembaga, serta melakukan tadarus Al-Qur'an sampai malam, akhirnya sudah kelelahan untuk melakukan shalat malam. Hanya sebagian pengurus

[98] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saja yang akhirnya bisa ikut melakukan shalat malam. Tekanan yang dirasakan oleh Subyek dalam hal ini berasal dari tuntutan tugas,[99] yaitu tuntutan tugas untuk melaksanakan program shalat malam.

Terkait dengan tempat tinggal yang disediakan, Subyek 6 mengeluhkan tentang kebersihan. Subyek 6 paling menyoroti pada area kamar mandi dan tempat wudhu yang sering kali lupa dibersihkan. Begitu juga area tempat sampah yang kadang sampahnya menggunung karena tidak diangkut keluar. Suhu ruangan, terutama saat musim kemarau terasa begitu panas. Kipas angin yang ada masih belum cukup untuk mendinginkan ruangan. Hal ini membuat Subyek 6 merasa tidak nyaman sehingga menganggu kinerja. Berbagai keluhan tersebut merupakan faktor-faktor penyebab stres kerja yang berasal dari aspek lingkungan fisik.[100]

g. Subyek 7 : Koordinator Bidang Kepemudaan

Subyek 7 sebagai Koordinator Bidang Kepemudaan membawahi Ikrima (Ikatan Remaja Islam Mushala Al-Barokah). Masalah muncul karena Ketua Ikrima yang terpilih hanya berjalan selama 1 bulan, setelah itu sulit dihubungi dan tidak aktif dalam kegiatan. Subyek 7 akhirnya merangkap menjadi Ketua Ikrima. Hal ini membuat beban tugas Subyek 7 semakin berat. Subyek 7 merasa bingung membagi waktu untuk

[99] Suryawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja," 2–3.
[100] Muhamadun dan Ghoniyah, "Peningkatan Kinerja SDM," 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyelesaikan tugas pengurus dan tugas kuliah. Tekanan yang dihadapi oleh Subyek 7 muncul karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan, yaitu menjalankan program-program bidang kepemudaan sekaligus menjalankan fungsi Ketua Ikrima. Dengan demikian hal ini termasuk faktor penyebab stres kerja yang berasal dari tuntutan tugas.[101]

Selain itu di awal memegang jabatan, Subyek 7 merasa takut berinteraksi dengan perempuan. Keluarga Subyek 7 memiliki nilai religius yang tinggi sehingga selama ini membatasi pergaulan Subyek 7 dengan perempuan. Hal ini menjadi masalah karena pengurus dan anggota Ikrima justru kebanyakan adalah remaja perempuan. Rasa takut tersebut berdampak pada kesulitan Subyek 7 dalam berkomunikasi sehingga sering terjadi salah paham. Dalam kasus ini terlihat bahwa tekanan yang dirasakan oleh Subyek 7 muncul karena adanya tuntutan tugas.[102] Subyek 7 memiliki tugas untuk mengkoordinasi pengurus dan anggota Ikrima yang kebanyakan perempuan padahal tidak terbiasa bergaul dengan perempuan.

Keluhan lain yang disampaikan oleh Subyek 7 adalah terkait dengan kerja sama pengurus. Subyek 7 merasa kurangnya kebersamaan dan juga dukungan. Ketika ada kegiatan dari bidang kepemudaan, pengurus yang lain bersikap acuh tak acuh. Pengurus hanya fokus pada bidang

[101] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.
[102] Suryawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja," 2–3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing-masing. Ketika Subyek 7 meminta bantuan, baru pengurus yang lain membantu. Subyek 7 menganggap bahwa mereka kurang memiliki kesadaran diri untuk saling membantu dalam menjalankan program-program lembaga. Hal ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja yang berasal dari lingkungan sosial.[103]

3. Implementasi manajemen stres kerja

a. Subyek 1 : Ketua

Subyek 1 sebagai Ketua, pernah mengalami konflik dengan Penasihat. Subyek 1 yang sedang ada keperluan keluarga, meminta ijin ke Penasihat untuk pulang ke rumah dan telah diijinkan. Namun ketika Subyek 1 kembali ke mushala justru mendapatkan teguran yang keras dari Penasihat karena terlalu lama di rumah sementara di mushala sedang banyak kegiatan. Subyek 1 yang ditegur dengan keras akhirnya merasa marah dan muncul keinginan untuk mengundurkan diri.

Beberapa hari kemudian Subyek 1 menemui Penasihat untuk memohon maaf sekaligus menyampaikan permasalahannya. Subyek 1 tidak ingin Penasihat menegur pengurus dengan keras karena bisa membuat pengurus sakit hati sehingga memutuskan untuk keluar. Penasihat menerima saran Subyek 1 dan akhirnya Subyek 1 merasa lega. Setelah itu hubungan mereka kembali seperti semula. Dalam kasus ini terlihat bahwa Penasihat yang berada di atas struktur Ketua, bisa

[103] Sandra and Ifdil, "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling," 81–82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menerima aspirasi bawahannya. Dengan diterimanya aspirasi tersebut akhirnya bisa menurunkan stres kerja yang dialami oleh Subyek 1. Manajemen stres kerja dalam masalah ini adalah dengan cara membuka ruang aspirasi.[104]

Masalah berikutnya adalah kendala Subyek 1 dalam menjalin komunikasi dengan para pengurus. Sebagai seorang Ketua, Subyek 1 perlu melakukan komunikasi yang intensif dengan pengurus untuk mengetahui perkembangan kondisi lembaga, memberikan arahan, dan pemecahan masalah. Namun saat itu Subyek 1 sedang melakukan PPL di Trenggalek yang minim dengan sinyal telekomunikasi. Para pengurus akhirnya lebih sering mengambil kebijakan sendiri dengan langsung berkonsultasi kepada Penasihat. Dari sinilah akhirnya Subyek 1 menganggap bahwa dirinya sudah tidak dibutuhkan.

Selain itu Subyek 1 juga mesasa bersalah karena tidak mengetahui adanya konflik antara salah seorang pengurus dengan Penasihat yang akhirnya membuat pengurus tersebut mengundurkan diri. Ditambah lagi dengan rapat bulanan yang mundur selama 4 bulan dan berdampak pada persiapan program-program selanjutnya yang kurang matang. Subyek 1 merasa tidak bisa menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Karena kelalaiannya akhirnya memberikan dampak yang besar kepada seluruh pengurus.

[104] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 1 akhirnya menceritakan permasalahannya kepada salah seorang pengurus. Dari saran-saran yang diberikan, Subyek 1 akhirnya menyadari bahwa PPL adalah kewajibannya sebagai mahasiswa yang memang tidak bisa ditinggalkan. Walaupun Subyek 1 berada jauh di Trenggalek, namun dia telah berusaha semaksimal mungkin untuk terus berkomunikasi dengan pengurus yang ada di Surabaya. Dari sana akhirnya Subyek 1 menjadi tidak terlalu menyalahkan diri sendiri. Subyek 1 lantas berkomitmen untuk melanjutkan kepemimpinannya dengan sebaik mungkin.

Dari proses tersebut terlihat bahwa stres kerja yang dialami oleh Subyek 1 bisa reda, karena adanya dukungan dari pengurus yang lain.[105] Subyek 1 akhirnya bisa melihat permasalahan dengan lebih jernih. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan pengurus tersebut merupakan sebuah bentuk manajemen stres kerja atas masalah yang dihadapi oleh Subyek 1. Manajemen stres kerja dalam kasus dilakukan dengan cara memberikan saran pemecahan masalah, sehingga Subyek 1 tidak menyalahkan dirinya sendiri.

Selain itu, ketika Subyek 1 ada kesibukan PPL di Trenggalek, Penasihat mengijinkannya untuk sementara waktu meninggalkan tugas sebagai Ketua. Hal ini adalah implementasi kebijakan lembaga yang memberikan kelonggaran kepada pengurus untuk memprioritaskan

[105] Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

urusan kuliah ketika berbenturan dengan tugas pengurus. Dengan adanya kelonggaran tersebut akhirnya Subyek 1 bisa fokus pada beban tugas sebagai mahasiswa dan tidak terbebani dengan tugas pengurus. Kebijakan ini termasuk ke dalam upaya manajemen stres kerja karena menghindarkan pengurus dari stres kerja akibat beban tugas yang berlebihan.[106]

Tekanan berikutnya yang dirasakan oleh Subyek 1 adalah pada saat pelaksanaan program peringatan Maulid Nabi. Dengan masa persiapan yang singkat, akhirnya terjadi banyak masalah dalam pelaksanaan acara. Tekanan tersebut sampai berdampak pada fisik Subyek 1 yang terkena gejala tipes. Penasihat menemui Subyek 1 dan menyampaikan agar Subyek 1 tidak terlalu memikirkan masalah yang telah terjadi di acara peringatan Maulid Nabi. Penasihat tahu bahwa Subyek 1 telah berusaha semaksimal mungkin dalam mempersiapkan acara. Segala usaha yang telah dilakukan, insya Allah akan menjadi amal ibadah. Motivasi dari Penasihat dapat mengurangi tekanan yang dirasakan oleh Subyek 1.

Pada kasus tersebut terlihat peran Penasihat dalam melakukan manajemen stres kerja terhadap Subyek 1. Dengan motivasi yang diberikan oleh Penasihat, akhirnya bisa mengurangi tekanan yang dirasakan oleh Subyek 1. Pada awalnya Subyek 1 hanya memikirkan pada hasil pelaksanaan peringatan Maulid Nabi yang kurang

[106] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memuaskan. Akan tetapi Penasihat mampu menunjukkan sisi lain, yaitu usaha yang telah dilakukan oleh Subyek 1 dan semua itu adalah bentuk ibadah kepada Allah. Sehinga proses manajemen stres kerja dalam masalah ini adalah melalui peran Penasihat yang memberikan motivasi kepada Ketua.[107]

Masalah berikutnya yang dikeluhkan oleh Subyek 1 adalah tentang kebersihan lingkungan mushala. Sering terlihat sampah yang menggunung di tempat sampah. Seharusnya sampah tersebut diangkut ke tempat sampah di luar, sehingga area mushala tetap bersih. Untuk menjaga kebersihan mushala dibentuk sistem piket harian, namun kadang ada pengurus yang lupa menjalankan tugas tersebut sehingga lingkungan menjadi kotor. Subyek 1 merasa tidak nyaman dengan kondisi tersebut. Subyek 1 berinisiatif untuk mengadakan kerja bakti bersama pada waktu hari Sabtu dan Minggu. Pada hari tersebut para pengurus libur kuliah sehingga punya waktu untuk melakukan kerja bakti. Dalam sebuah rapat, usulan tersebut akhirnya disepakati oleh seluruh pengurus.

Dari proses tersebut menunjukkan adanya ruang dalam menyampaikan aspirasi. Subyek 1 yang melihat adanya masalah pada kebersihan lingkungan mushala, berinisiatif untuk menadakan kerja bakti bersama pada hari Sabtu dan Minggu. Subyek 1 memiliki ruang

[107] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam menyampaikan aspirasinya melalui rapat. Selain itu walaupun Subyek 1 memegang jabatan sebagai Ketua, namun tidak langsung menjadikan idenya sebagai sebuah kebijakan. Subyek 1 terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada pengurus yang lain untuk menanggapi aspirasinya. Setelah aspirasi tersebut disepakati, baru kemudian menjadi kebijakan. Dari sini terlihat bahwa stres kerja yang dialami oleh Subyek 1 bisa terselesaikan karena adanya ruang untuk menyampaikan aspirasi.[108]

Dari sisi hubungan sosial, Subyek 1 menyoroti tentang kekompakan pengurus yang kurang. Setiap pengurus hanya terfokus pada pelaksanaan program masing-masing. Jika ada program yang bukan menjadi bidangnya, pengurus bersikap acuh. Subyek 1 menyimpulkan hal ini dari hasil mengamati kinerja pengurus dan juga keluhan yang disampaikan oleh pengurus. Adanya masalah ini membuat program-program lembaga tidak bisa berjalan dengan optimal. Menurut Subyek 1 semua program lembaga adalah tanggung jawab bersama semua pengurus. Pembentukan struktur bidang hanyalah untuk mempermudah koordinasi. Hal ini senantiasa Subyek 1 tekankan dalam setiap rapat. Ketika Subyek 1 menemui salah seorang pengurus yang menghadapi kendala dalam menjalankan program, Subyek 1 akan segera melibatkan pengurus lain untuk membantu.

[108] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 1 sebagai Ketua menyadari bahwa kurangnya kerja sama antar pengurus membuat program-program lembaga tidak bisa berjalannya dengan optimal. Hal ini menjadi tekanan bagi Subyek 1 yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan seluruh program lembaga. Masalah ini juga dikeluhkan oleh pengurus yang lain karena dengan kurangnya kerja sama, maka beban tugas pengurus akan terasa lebih berat. Dengan adanya upaya peningkatan kerja sama, maka beban tugas yang ada bisa ditanggung bersama sehingga akan terasa lebih ringan. Dengan adanya kerja sama maka program-proram yang ada bisa berjalan dengan lebih optimal. Dengan demikian upaya peningkatan kerja sama ini merupakan bentuk manajemen stres kerja bagi seluruh pengurus.[109]

Pada saat menjalankan kepanitian qurban, Subyek 1 menemui masalah pada minimnya persediaan dana. Panitia qurban telah berusaha untuk menggalang dana dari masyarakat, namun belum bisa menutupi kekurangan. Melihat hal ini, Subyek 1 mengambil kebijakan untuk mengurangi pengeluaran. Pada awalnya, panitia memiliki target untuk memasukkan proposal kerja sama program qurban ke seluruh masjid yang ada di Surabaya Selatan. Target ini cukup memakan anggaran karena harus mencetak proposal dalam jumlah yang banyak dan juga membutuhkan biaya transportasi untuk menuju masjid-masjid yang ada.

[109] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 1 akhirnya mengambil kebijakan untuk mengirimkan proposal hanya kepada masjid-masjid yang sudah pernah memberikan bantuan program qurban.

Dalam kasus tersebut terlihat bahwa Subyek 1 berusaha realistis dengan keadaan yang ada. Subyek 1 memahami bahwa adanya masalah keterbatasan dana telah menimbulkan tekanan bagi panitia. Untuk mengurangi tekanan tersebut maka Subyek 1 harus membuat kebijakan sesuai dengan keadaan yang ada. Kebijakan menurunkan jumlah target pengajuan proposal kerja sama program qurban dapat mengurangi pengeluaran panitia. Hal ini berdampak pada turunnya tuntutan target penggalangan dana sehingga mengurangi beban tugas panitia. Dalam kasus ini manajemen stres kerja dilakukan dengan cara menurunkan target sehingga bisa lebih realistis untuk dicapai.[110]

Dari sisi sistem rekruitmen pengurus, terdapat sebuah tahapan masa percobaan selama 1 bulan. Dalam tahapan tersebut, calon pengurus akan dikenalkan dengan lingkungan dan juga berbagai kegiatan yang ada di lembaga. Tahapan ini diadakan untuk memberikan kesempatan kepada calon pengurus untuk beradaptasi terkait dengan lingkungan yang baru, tugas mengurus mushala dan jamaah, serta tinggal di asrama. Ketika selama masa tersebut calon pengurus dinilai memiliki keseriusan untuk

[110] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengabdi dan juga kemampuan menjadi pengurus, maka akan dilantik sebagai pengurus.

Adanya tahapan masa percobaan selama 1 bulan, memberikan kesempatan kepada calon pengurus baru untuk melakukan penyesuaian diri. Sebelum dilantik menjadi pengurus, mereka bisa betul-betul memahami tugas kerjanya secara nyata. Kesempatan tersebut juga bisa menjadi masa pembelajaran untuk menyiapkan kemampuan yang dibutuhkan. Ketika pada akhirnya dilantik menjadi pengurus, mereka sudah tidak bingung lagi dengan tugas-tugas yang harus dilakukan. Kesiapan diri tersebut akan menghindarkan pengurus dari stres kerja.[111] Maka sistem ini juga termasuk ke dalam bentuk manajemen stres kerja, sebagai upaya pencegahan munculnya stres kerja, khususnya pada pengurus baru.

Dalam menyusun struktur pengurus, Subyek 1 mempertimbangkan berbagai macam hal. Pada masa kepengurusan Subyek 1, terjadi restrukturisasi jabatan yang cukup banyak. Dari 8 jabatan pengurus yang ada, hanya 2 orang yang masih menempati jabatan yang sama, sisanya diisi oleh pengurus baru dan pengurus lama namun menempati bidang kerja yang baru. Dalam melakukan ini, Subyek 1 berkonsultasi dengan Penasihat untuk menilai kemampuan serta evaluasi kinerja pengurus pada periode sebelumnya. Selain itu kesibukan kuliah juga menjadi

[111] Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertimbangan, sehingga pengurus yang sudah berada di semester atas ditempatkan di bidang yang tidak terlalu berat.

Penyusunan struktur pengurus yang dilakukan oleh Subyek 1 mempertimbangkan berbagai macam hal yang penting, yaitu bidang kerja, kemampuan, evaluasi kinerja, serta beban kuliah pengurus. Bidang kerja menjadi pertimbangan sebagai landasan dalam menilai beban tugas serta kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan program di bidang tersebut. Kemampuan dan evaluasi kinerja adalah pertimbangan untuk menempatkan pengurus sesuai dengan bidang yang dikuasai. Aspek beban kuliah juga menjadi pertimbangan yang penting karena pengurus juga berstatus mahasiswa yang memiliki tanggung jawab belajar. Berbagai pertimbangan tersebut untuk mempermudah pengurus dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan sehingga bisa meminimalkan potensi munculnya stres kerja. Maka pembentukan struktur ini termasuk ke dalam bentuk manajemen stres kerja, khususnya upaya pencegahan munculnya stres kerja.[112]

Dalam menjalankan kepemimpinan, Subyek 1 sering kali menjalin komunikasi personal dengan pengurus yang lain untuk mendalami berbagai kendala yang dihadapi. Cara seperti ini cukup efektif karena membuat pengurus lebih terbuka tentang masalah yang ada. Ketika Subyek 1 melihat banyak pengurus yang merasa tertekan, Subyek 1 akan

[112] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengajak para pengurus untuk bersantai di warung kopi. Dalam suasana keakraban tersebut mereka akan berbagi keluh kesah terkait dengan tugas-tugas kuliah dan juga tugas-tugas pengurus. Setelah itu para pengurus akan berbagi motivasi untuk terus bertahan dan tetap semangat dalam menghadapi berbagai masalah yang ada. Cara ini cukup efektif dalam mengurangi ketegangan yang dirasakan oleh pengurus.

Forum rapat pengurus sering kali terbatasi oleh waktu dan juga topik pembahasan, sehingga tidak bisa menampung semua aspirasi pengurus. Selain itu juga terdapat berbagai masalah yang kurang etis jika disampaikan di depan umum. Di sinilah komunikasi personal yang dilakukan oleh Ketua memegang peranan penting untuk mengetahui berbagai masalah yang dihadapi pengurus. Dalam proses komunikasi personal yang santai tersebut, pengurus bisa lebih terbuka kepada Ketua. Komunikasi juga bisa dilakukan setiap saat sehingga bisa mempercepat proses pendataan masalah.

Sementara itu adanya forum keakraban di warung kopi akan menghidupkan susasana kekeluargaan. Dalam suasana tersebut membuat pengurus menjadi lebih terbuka satu sama lain. Ketua yang mengetahui kondisi lembaga secara makro, akan memiliki sudut pandang yang lebih luas dalam melihat setiap masalah. Hal ini membuat Subyek 1 bisa menanggapi berbaai keluahan pengurus dengan bijak. Dengan adanya fungsi pendataan dan pemecahan masalah, maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi personal dan forum keakraban di warung kopi yang dijalankan oleh Ketua, termasuk ke dalam upaya manajemen stres kerja.[113] Adanya hal tersebut bisa meredakan tekanan yang dirasakan oleh pengurus.

b. Subyek 2 : Bendahara

Tekanan yang dihadapi oleh Subyek 2 berasal dari tuntutan tugas bendahara. Subyek 2 yang belum pernah menjadi bendahara tidak memiliki kemampuan dalam melakukan pencatatan keuangan. Adanya masalah ini membuat Subyek 2 ingin mengundurkan diri dari jabatan Bendahara. Melihat permasalahan tersebut akhirnya Ketua memberikan pembimbingan terhadap Subyek 2. Masa pembelajaran berlangsung selama 2 bulan, sampai kemudian Subyek 2 bisa melakukan tugas-tugas bendahara secara mandiri.

Dengan adanya pembimbingan dari Ketua, Subyek 2 akhirnya bisa menjalankan tugas-tugas bendahara dengan baik. Setelah memiliki kemampuan dalam pencatatan keuangan, Subyek tidak lagi merasa tertekan dalam menjalankan tugas-tugas Bendahara. Maka pembimbingan yang dilakukan oleh Ketua terhadap Suyek 2 termasuk dalam upaya manajemen stres kerja.[114] Pembimbingan dilakukan agar Subyek 2 menguasai kemampuan untuk menjalankan tugasnya.

---

[113] Faliza, "Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan," 68–69.
[114] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 2 juga mengalami kendala dalam mengelola keuangan. Kadang pemasukan yang didapatkan tidak mampu mencukupi biaya program yang akan dijalankan. Untuk mengatasi masalah tersebut, Ketua memberikan saran kepada Subyek 2 untuk mengurani anggaran konsumsi pengurus. Dengan cara tersebut akhirnya dana yang ada bisa diprioritaskan untuk menjalankan program. Adanya saran dari Ketua tersebut dapat menjadi solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi Subyek 2. Dengan solusi tersebut bisa mengurangi tekanan yang dirasakan oleh Subyek 2. Maka proses manajemen stres kerja dalam kasus ini adalah dengan cara memberikan saran pemecahan masalah.[115]

Masalah lain yang dihadapi oleh Subyek 2 adalah terkait dengan tuntutan peran sebagai Pak Ustad. Dengan adanya pangilan Pak Ustad, Subyek 2 merasa terkekang karena tidak bisa bebas bergaul dengan teman-teman kampusnya. Untuk memecahkan masalah tersebut, Subyek 2 tetap bergaul dengan teman-teman kampus namun berusaha untuk tidak terlalu sering pulang malam. Jika Subyek 2 sering pulang larut malam, akan mendapatkan pandangan buruk dari warga sekitar. Permasalahan ini diselesaikan oleh Subyek 2 secara pribadi.

c. Subyek 3 : Koordinator Bidang Pendidikan

Subyek 3 mengalami kendala dalam menjalankan TPQ. Secara ideal, Subyek 3 membutuhkan 6 orang pengajar, namun pada

[115] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kenyataannya sering kali hanya ada 2-3 pengurus yang ada di mushala untuk mengajar TPQ. Hal ini membuat Subyek 3 merasa kecewa terhadap pengurus yang lain karena mengganggap tidak mendukung program yang dijalankannya. Permasalahan ini disampaikan kepada Ketua dan selanjutnya dibahas pada saat rapat bulanan. Setelah itu akhirnya lebih banyak pengurus yang meluangkan waktu untuk mengajar TPQ. Saat berbenturan dengan tugas kuliah, maka jadwal pelaksanaan TPQ diundur pada malam hari.

Dalam kasus ini, Subyek menyampaikan keluhannya kepada Ketua. Selanjutnya Ketua membahas keluhan tersebut ke dalam rapat bulanan karena terkait dengan seluruh pengurus. Dalam proses ini terlihat bahwa Subyek 3 bisa menyampaikan aspirasinya. Dengan dibahas dalam rapat bulanan akhirnya bisa menemukan solusi, yaitu dengan meningkatkan kerja sama pengurus dan perubahan jam pelaksanaan TPQ untuk menyesuaikan dengan kesibukan pengurus. Setelah itu banyak pengurus yang berusaha meluangkan waktu untuk mengajar para santri. Adanya perubahan tersebut membuat Subyek 3 menjadi tidak terbebani lagi dalam menjalankan program TPQ. Maka implementasi manajemen stres kerja dalam kasus ini adalah dengan membuka ruang dalam menyampaikan aspirasi dan peningkatan kerja sama pengurus dalam menjalankan program TPQ.[116]

[116] Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subyek 3 juga merasa tertekan dengan tuntutan peran sebagai seorang Ustad. Subyek 3 menganggap bahwa dirinya masih muda. Menyikapi hal tersebut, Subyek 3 berusaha untuk menjaga sikap ketika berada di lingkungan mushala. Namun ketika Subyek 3 berada di luar, dia akan menjadi dirinya sendiri, mengekspresikan jiwa mudanya. Masalah ini tidak pernah disampaikan kepada Ketua atau Penasihat. Subyek 3 lebih memilih memendamnya dan berusaha menyesuaikan diri dengan cara menampilkan sikap yang Islami saat di mushala dan menjadi anak yang gaul saat berada di luar mushala. Maka manajemen stres kerja dalam kasus ini dilakukan secara pribadi.

d. Subyek 4 : Koordinator Bidang Kesenian

Subyek 4 menghadapi masalah adanya mantan pengurus yang telah keluar dari lembaga dan membentuk grup musik sendiri. Mantan pengurus tersebut yang dulunya memegang jabatan Koordinator Bidang Kesenian, lantas memanfaatkan jaringan yang dimiliki lembaga agar grup musiknya bisa tampil. Hal ini berdampak pada menurunnya undangan yang diterima oleh grup musik Al-Barokah. Subyek 4 akhirnya merasa kesulitan dalam mengembangkan grup musik Al-Barokah karena minimnya kesempatan untuk tampil.

Masalah tersebut telah disampaikan kepada Penasihat, namun Subyek 4 kurang puas dengan solusi yang diberikan. Subyek 4 berharap agar Penasihat memberikan teguran kepada mantan pengurus, akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tetapi Penasihat justru membiarkannya. Penasihat memberi saran kepada Subyek 4 agar mencari jaringan kerja sama yang baru, sehingga grup musik Al-Barokah bisa sering tampil kembali. Dalam kasus ini Subyek 4 telah berusaha menyampaikan aspirasinya kepada Penasihat. Akan tetapi Penasihat memiliki pandangan lain sehingga tidak bisa memenuhi keinginan Subyek 4. Pada akhirnya Subyek 4 tetap tidak puas dengan saran yang diberikan oleh Penasihat sehingga stres kerja yang dialami masih tetap berlanjut. Penasihat telah melakukan upaya manajemen stres kerja pada Subyek 4 dengan memberikan saran pemecahan masalah,[117] namun masih belum efektif.

Masalah lain yang dirasakan oleh Subyek 4 adalah kurangnya perhatian dan apresiasi Penasihat terhadap kinerja pengurus. Subyek 4 menganggap bahwa Penasihat tidak memberikan apa-apa, tetapi hanya menyuruh-nyuruh pengurus. Ketika terjadi masalah dalam kepengurusan, Penasihat tidak mau tahu, yang penting program harus tetap berjalan. Masalah ini hanya dipendam saja oleh Subyek 4, tidak disampaikan kepada Ketua atau Penasihat. Oleh sebab itu tidak ada proses manajemen stres kerja sehingga tetap menjadi beban psikologis pada diri Subyek 4.

Subyek 4 juga merasa tidak nyaman terkait dengan tuntutan peran sebagai seorang pengurus yang dituakan dan dianggap memiliki ilmu

[117] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agama yang lebih sehingga dipanggil dengan sebutan Pak Ustad. Para pengurus yang masih seorang mahasiswa sering kali dituntut untuk menjadi imam shalat dan juga memberikan tausiyah, padahal jamaahnya banyak yang lebih tua. Subyek 4 merasa belum pantas untuk menjadi imam shalat dan memberikan tausiyah kepada para jamaah. Keberatan ini pernah disampaikan kepada Penasihat, namun Subyek 4 tetap diarahkan untuk menjalankan tugas tersebut sebagai lahan pembelajaran. Dalam kasus ini terlihat Penasihat mencoba melakukan upaya manajemen stres kerja kepada Subyek 4 dengan cara merubah cara pandang Subyek 4 dalam memaknai tantangan.[118] Akan tetapi upaya tersebut masih belum bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Subyek 4.

Subyek 4 juga pernah terlibat konflik dengan salah seorang Penasihat. Suatu ketika, Subyek 4 ada keperluan keluarga sehingga harus pulang ke rumah. Subyek 4 sudah meminta ijin kepada salah seorang Penasihat, namun belum sempat meminta ijin ke Penasihat yang lain karena sulit untuk ditemui. Ketika 1 minggu kemudian Subyek 4 kembali, hal ini dipermasalahkan oleh Penasihat yang belum sempat ditemui oleh Subyek 4. Penasihat tersebut sampai memberikan ultimatum kepada Subyek 4 untuk memilih antara dirinya yang keluar atau Penasihat tersebut yang akan mengundurkan diri. Penasihat yang

[118] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain memberikan penawaran masa percobaan selama 1 bulan. Jika dalam masa 1 bulan tersebut Subyek 4 melakukan kesalahan baik yang sengaja maupun tidak senagaja, maka Subyek 4 akan dikeluarkan.

Subyek 4 dihadapkan pada tawaran yang sama-sama sulit. Terkait dengan Penasihat pertama yang memberikan ultimatum, Subyek 4 tidak ingin jika karena dirinya akhirnya Penasihat tersebut sampai mengundurkan diri. Penasihat tersebut telah banyak berjasa dan sangat dibutuhkan oleh lembaga. Sementara tawaran dari Penasihat yang lain tentang masa percobaan 1 bulan, Subyek 4 menganggap syaratnya terlalu sulit untuk dipenuhi. Dengan berbagai tanggung jawab yang diberikan, sangat sulit rasanya dalam waktu 1 bulan tersebut tidak berbuat salah sama sekali. Atas pertimbangan ini, akhirnya Subyek 4 memutuskan untuk mundur walaupun sebenarnya masih merasa nyaman menjalankan tugas-tugas dalam bidang kesenian.

Pada kasus tersebut, adanya ultimatum dari salah seorang Penasihat justru membuat Subyek 4 merasa tertekan. Ultimatum untuk memilih antara Subyek 4 yang keluar atau Penasihat tersebut yang akan mengundurkan diri, justru mengarahkan Subyek 4 untuk mundur dari jabatan. Sementara itu Subyek 4 yang sedang dalam kondisi kalut, akhirnya merasa pesimis dengan kesempatan yang diberikan oleh Penasihat lain untuk menjalani masa percobaan selama 1 bulan. Subyek 4 menganggap terlalu sulit baginya untuk tidak melakukan 1 kesalahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pun selama 1 bulan, walaupun tidak disengaja. Dengan anggapan yang demikian akhirnya Subyek 4 lebih memilih untuk mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stres kerja yang dilakukan oleh Penasihat dengan menawarkan masa percobaan,[119] belum bisa meredakan tekanan yang dihadapi oleh Subyek 4.

Subyek 4 pernah terlibat konflik dengan salah seorang pengurus. Ketika Subyek 4 tidak sengaja melakukan kesalahan, ada salah seorang pengurus yang memberikan teguran dengan keras. Subyek 4 memang menyadari kesalahan yang dilakukan, namun seharusnya bisa diingatkan dengan baik-baik. Hal ini akhirnya membuat Subyek 4 menjaga jarak dengan pengurus tersebut. Subyek 4 menceritakan masalah tersebut kepada Ketua, dan akhirnya Ketua menyampaikan masalah tersebut kepada pengurus yang terlibat konflik dengan Subyek 4. Pengurus tersebut akhirnya meminta maaf kepada Subyek 4 sehingga hubungan keduanya bisa kembali seperti sebelumnya.

Dalam kasus tersebut terlihat peran penting Ketua sebagai mediator konflik. Subyek 4 yang sudah sakit hati dengan salah seorang pengurus, akhirnya memilih menjaga jarak dan enggan menyampaikan masalahnya. Pada kondisi tersebut dibutuhkan pihak ketiga yang bisa menjembatani kedua belah pihak. Pada akhirnya Ketua memainkan peran tersebut yang membantu mengungkapkan rasa sakit hati Subyek

[119] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4 terhadap pihak yang bersangkutan. Dengan adanya proses tersebut pengurus yang terlibat konflik dapat memahami sudut pandang Subyek 4 yang kemudian diwujudkan dengan meminta maaf. Dari sana akhirnya tekanan yang dirasakan oleh Subyek 4 bisa mereda. Maka manajemen stres kerja yang dilakukan dalam kasus ini adalah dengan cara Ketua menjadi mediator komunikasi[120] antara Subyek 4 dengan pengurus lain yang sedang terlibat konflik.

e. Subyek 5 : Koordinator Bidang Sosial

Dalam menjalankan program-program bidang sosial, Subyek 5 menemui kendala pada mobilisasi anak yatim untu mengikuti kegiatan di mushala. Anak yatim yang berusia SMP merasa malu untuk mengikuti kegiatan pembinaan. Subyek 5 yang merasa bingung menghadapi masalah tersebut akhirnya sering berdiskusi dengan pengurus yang lain. Dari hasil diskusi tersebut Subyek 5 menemukan solusi pendekatan personal. Ketika solusi tersebut diterapkan akhirnya bisa menyelesaikan masalah sehingga semakin banyak anak yatim yang mengikuti kegiatan.

Dalam kasus tersebut, Subyek 5 berusaha mencari solusi melalui diskusi dengan pengurus yang lain. Dari hasil diskusi tersebut ditemukan solusi yang efektif, yaitu melalui pendekatan personal. Dengan terpecahkannya masalah tersebut, akhirnya Subyek 5 tidak lagi

[120] Faliza, “Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan,” 68–69.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbebani dengan masalah mobilisasi anak yatim. Proses manajemen stres kerja berjalan dengan adanya dukungan dari pengurus lain yang memberikan saran pemecahan masalah.[121]

Masalah lain yang membebani Subyek 5 terkait dengan pencatatan keuangan bidang sosial. Subyek 5 sebenarnya mampu melakukan pencatatan keuangan, hanya saja terkendala dengan kesibukan kuliah. Agar administrasi keuangan bisa dilakukan dengan baik, maka harus dilakukan pencatatan terhadap uang yang masuk maupun keluar sesegera mungkin saat transaksi dilakukan. Untuk memecahkan hal ini, Subyek 5 berusaha untuk memprioritaskan pencatatan keuangan di tengah-tengah berbagai kesibukan yang dijalani. Sehingga manajemen stres kerja dalam kasus ini dilakukan secara personal.

Pada aspek lingkungan mushala, Subyek 5 menyoroti kebersihan yang kurang terjaga. Dengan berbagai kesibukan tugas kuliah dan menjalankan program, kadang ada pengurus yang lupa menjalankan tugas piket kebersihan. Hal ini kemudian disampaikan kepada Ketua yang akhirnya menjadi pembahasan di rapat bulanan. Dari rapat tersebut akhirnya muncul kebijakan untuk mengadakan kerja bakti bersama setiap hari Sabtu dan Minggu. Dengan adanya kebijakan tersebut akhirnya bisa lebih menjamin kebersihan lingkungan mushala, sehingga membuat Subyek 5 merasa lebih nyaman. Dalam kasus ini manajemen

[121] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

stres kerja dilakukan dengan membuka ruang aspirasi.[122] Subyek 5 bisa menyampaikan keluhannya terkait dengan kebersihan lingkungan dan akhirnya muncul kebijakan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Masalah lain yang dihadapi Subyek 5 adalah sering merasa jenuh ketika hari libur. Kejenuhan muncul karena kurang adanya aktivitas, baik dalam hal kegiatan pendidikan maupun kegiatan di lembaga. Namun Subyek 5 tidak menyampaikan hal tersebut kepada Ketua atau Penasihat karena menganggap hanya masalah pribadi saja, sedangkan pengurus yang lain tidak mengalami hal yang sama. Subyek 5 mengatasi perasaan tersebut dengan mencari aktivitas untuk menyibukkan diri, seperti membereskan barang-barang pribadi, membersihkan asrama atau mushala. Hal ini menunjukkan bahwa proses manajemen stres kerja dilakukan secara pribadi oleh Subyek 5.

f. Subyek 6 : Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat

Dalam menjalankan program Yasin-Tahlil dan ziarah, Subyek 6 serin menghadapi masalah terkait dengan mobilisasi jamaah. Jumlah jamaah lebih dari 100 orang yang kebanyakan adalah orang tua sehingga awam dengan teknologi komunikasi. Untuk melakukan mobilisasi jamaah, Subyek 6 harus mendatangi rumah jamaah satu-persatu. Hal ini cukup memakan waktu dan tenaga jika dilakukan seorang diri. Oleh sebab itu Subyek 6 sering meminta bantuan pengurus yang lain. Adanya

[122] Faliza, “Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan,” 68–69.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bantuan dari para pengurus membuat proses mobilisasi bisa dilakukan dengan cepat walaupun harus mendatangi rumah jamaah satu-persatu. Dalam kasus ini, manajemen stres kerja dilakukan dengan cara meningkatkan kerja sama pengurus.[123] Subyek 6 akan melibatkan pengurus yang lain untuk mendukung program yang dijalankannya. Dengan demikian beban tugas yang ditanggung oleh Subyek 6 akan terasa lebih ringan.

Subyek 6 menyoroti kondisi lingkungan mushala yang kotor. Subyek 6 sering kali menjumpai sampah yang menumpuk, tempat wudhu dan kamar mandi yang kotor. Masalah ini kemudian disampaikan kepada Ketua yang kemudian ditindak lanjuti dengan mengadakan kerja bakti bersama setiap hari Sabtu dan Minggu. Dalam kasus tersebut Subyek 6 bisa menyempaikan aspirasinya kepada Ketua. Aspirasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan membuat kebijakan yang menjadi solusi bagi masalah yang disampaikan oleh Subyek 7. Maka bentuk manajemen stres kerja dalam hal ini adalah dengan membuka ruang aspirasi bagi pengurus.[124]

Keluhan lain yang disampaikan oleh Subyek 6 adalah tentang suhu ruangan. Tempat tinggal pengurus terasa panas, terutama saat musim kemarau. Kipas angin yang ada masih belum cukup untuk menciptakan

[123] Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.
[124] Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kondisi suhu yang nyaman. Untuk menatasi masalah ini, Subyek 6 memilih untuk beraktivitas dan tidur malam di area mushala. Karena area mushala lebih luas dan banyak kipas angin sehingga terasa lebih sejuk. Maka manajemen stres kerja dalam hal ini dilakukan oleh Subyek 6 secara personal.

g. Subyek 7 : Koordinator Bidang Kepemudaan

Subyek 7 sebagai Koordinator Bidang Kepemudaan membawahi Ikrima (Ikatan Remaja Islam Mushala Al-Barokah). Masalah muncul karena Ketua Ikrima yang terpilih hanya berjalan selama 1 bulan, setelah itu sulit dihubungi dan tidak aktif dalam kegiatan. Subyek 7 akhirnya merangkap menjadi Ketua Ikrima. Hal ini membuat beban tugas Subyek 7 semakin berat. Subyek 7 merasa bingung membagi waktu untuk menyelesaikan tugas pengurus dan tugas kuliah.

Untuk menyelesaikan masalah tersebut Subyek 7 berdiskusi dengan Ketua dan Penasihat. Dari hasil diskusi tersebut akhirnya menemukan solusi untuk mendorong Wakil Ketua Ikrima menggantikan posisi Ketua. Wakil Ketua Ikrima akhirnya bersedia menggantikan posisi Ketua dengan syarat hanya untuk kepengurusan selama 1 tahun, setelah itu meminta untuk dilakukan pemilihan Ketua yang baru. Setelah posisi Ketua Ikrima terisi, akhirnya program-program Ikrima bisa kembali berjalan sehingga beban tugas Subyek 7 terkurangi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam proses tersebut, Subyek 7 menemukan solusi atas masalah yang dihadapi melalui diskusi dengan Ketua dan Penasihat. Setelah Subyek 7 menjalankan solusi yang disarankan akhirnya masalah bisa terpecahkan dan beban tugas Subyek 7 menjadi lebih ringan. Subyek 7 tidak lagi menjadi Ketua Ikrima, tapi fokus menjalankan program-program di bidang kepemudaan. Maka manajemen stres kerja dalam kasus ini adalah pemberian saran pemecahan masalah[125] oleh Ketua dan Penasihat sehingga Subyek 7 bisa memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

Saat awal kali mengkoordinasi Ikrima, Subyek 7 mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan pengurus dan anggota Ikrima yang kebanyakan adalah remaja perempuan. Selama ini Subyek 7 lebih sering bergaul dengan laki-laki, jarang berinteraksi dengan teman perempuan. Subyek 7 merasa takut saat berkomunikasi dengan perempuan, sehingga tidak bisa menyampaikan maksudnya dengan baik. Akibat Subyek 7 sering mengalami kesalah-pahaman dengan pengurus dan anggota Ikrima perempuan. Untuk mengatasi masalah tersebut Subyek 7 membiasakan diri untuk bergaul dengan perempuan. Lambat laun Subyek 7 menjadi terbiasa dan tidak lagi merasa tertekan ketika berkomunikasi dengan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa proses

[125] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen stres kerja dilakukan secara pribadi, yaitu dengan melakukan penyesuaian diri.

Program lain yang menemui kendala adalah dziba'. Kendala terjadi karena kurangnya personel yang memiliki kemampuan sehingga kadang kegiatan dziba' tidak terlaksana. Permasalahan ini dipecahkan dengan cara mendorong pengurus-pengurus yang lain untuk mendalami dziba' sehingga bisa memimpin kegiatan. Ketika kegiatan dziba akan dilaksanakan, Subyek 7 akan mengarahkan pengurus yang ditunjuk untuk mempersiapkan diri sehingga bisa memandu kegiatan dziba' dengan baik. Dalam kasus ini manajemen stres kerja dilakukan dengan cara meningkatkan kerja sama pengurus.[126] Subyek 7 berusaha untuk melibatkan pengurus yang lain untuk mendukung berjalannya program dziba'. Dengan adanya bantuan dari pengurus yang lain, program dziba' akhirnya bisa berjalan dengan lancar.

Hal lain yang membuat Subyek 7 merasa tertekan adalah tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas pengurus. Subyek 7 menganggap bahwa tugas utamanya adalah kuliah. Namun di saat banyak program yang harus dijalankan, tanpa disadari muncul tuntutan yang besar yang pada akhirnya mendorong pengurus untuk mengutamakan tugas-tugas lembaga dan mengesampingkan tugas kuliah. Permasalahn ini sudah disampaikan oleh Subyek 7 kepada Penasihat. Namun Penasihat

[126] Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab dengan adanya kebijakan pemberian kelonggaran untuk menyelesaikan tugas-tugas kuliah terlebih dahulu. Menurut Subyek 7, kadang kebijakan tersebut sulit untuk diterapkan ketika menghadapi tuntutan tugas pengurus yang sangat besar.

Dalam kasus tersebut Subyek 7 telah berusaha menyampaikan aspirasinya kepada Penasihat. Akan tetapi Penasihat menanggapi keluhan Subyek 7 dengan menunjukkan bahwa selama ini pengurus sudah diberi kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah. Subyek 7 tidak puas dengan jawaban tersebut karena kadang sulit diterapkan di lapangan. Meskipun pengurus diberi kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah, tetap saja tugas-tugas kepengurusan menjadi beban yang harus diselesaikan. Dengan demikian manajemen stres kerja melalui kebijakan[127] memberikan kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah masih belum efektif dalam menyelesaikan tekanan yang dirasakan oleh Subyek 7.

[127] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah :

1. Wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya : (a) gejala fisik : sakit kepala (pusing), demam, diare, nafsu makan menurun, tubuh semakin kurus, gejala tipes, (b) gejala psikologis : persepsi dan gejolak perasaan yang negatif terhadap diri sendiri serta orang lain, (c) gejala perilaku : meninggalkan tugas, melakukan hal yang tidak produktif, mengundurkan diri dari kepengurusan.
2. Faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya : (a) tuntutan tugas yang sulit dipenuhi, (b) ambiguitas peran sebagai pengurus, (c) konflik peran sebagai Pak Ustad, (d) kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, (e) dukungan sosial yang rendah, dan (f) konflik sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya : (a) menjalankan masa percobaan bagi calon pengurus, (b) menempatkan pengurus sesuai kemampuan dan beban kuliah, (c) menurunkan target yang sulit untuk dicapai, (d) membuka ruang aspirasi, (e) memberikan saran dan bantuan dalam memecahkan masalah, dan (f) memberikan kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah.

B. Saran

1. Untuk Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya :

   Dari penelitian ini ditemukan fakta banyak keluhan pengurus terkait dengan beban kerja yang diberikan. Tuntutan tugas yang besar, membuat pengurus menjadi kesulitan dalam membagi waktu dengan kesibukan kuliah. Walaupun sudah ada kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah, namun tuntutan tugas yang ada tetap akan menjadi beban psikologis pengurus. Melihat permasalahan tersebut, perlu diperhitungkan kembali keseimbangan antara tuntutan tugas pengurus dengan beban kuliah yang dihadapi. Dengan beban kerja yang seimbang diharapkan pengurus mampu menjalankan tugas dengan baik sekaligus bisa menjadi mahasiswa yang berprestasi.

2. Untuk penelitian selanjutnya :

   Penelitian ini menemukan banyak fakta stres kerja pada pengurus LPSI Al-Barokah yang juga menjadi mahasiswa UIN Sunan Ampel. Walaupun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

banyak tekanan dalam menjalankan peran ganda, pengurus tetap berusaha untuk menjalankan kedua peran dengan sebaik-baiknya. Untuk mendukung kinerja pengurus, LPSI Al-Barokah telah menjalankan manajemen stres kerja melalui aspek organisasional. Untuk melengkapi hasil penelitian ini, dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang manajemen stres kerja pengurus secara personal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Zaenal. "Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi." *Komunika* 3, no. 1 (January 2009).

Ali, Mohammad, and Mohammad Asrori. *Psikologi Remaja - Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Aprianti, Melani, and Ajeng Amalia. "Gambaran Work Family Conflict Dan Strategi Coping Pada Dosen Pria." *Provitae* 10, no. 2 (2017).

Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Astari, Intan Dian. "Manajemen Stres Kerja Dengan Intervensi Kelompok Pada Staf Pengasuh Di Kampus Diakonea Modern (KDM)." Universitas Indonesia, 2012.

Badri, Riskha Ariane. "Manajemen Stres Kerja Pada Beberapa Karyawan Dan Buruh PT Monier Tangerang." Universitas Indonesia, 2012.

Bungin, M. Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2012.

Creswell, John W. *Research Design - Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Dewi, Chadek Novi Charisma, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *Jurnal Jurusan Manajemen* 2, no. 1 (2014).

Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Faliza, Nur. "Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan." *Journal of Economic Management & Business* 13, no. 1 (January 2012).

Ghony, Muhammad Djunaidi, and Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. *Organisasi Jilid 1*. Tangerang: Binarupa Aksara, t.th.

Gunawan, Frans Christian, Hallie J. Sahertian, and Felik S. W. W. Broto. "Manajemen Stres Pada Pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Kuliner Di Kota Kediri." *Akubis* 2, no. 1 (2017).

Haekal, Muḥammad Ḥusain. *Sejarah Hidup Muhammad*. t.t.: Pustaka Akhlak, 2015.

Hakim, Lukman, and Eko Sugiyanto. "Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit* 2, no. 1 (2017).

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2012.

Harrisma, Okta Wisudawati, and Andre Dwijanto Witjaksono. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (March 2013).

Hasan, Aliah B. Purwakania. "Disiplin Beribadah : Alat Penenang Ketika Dukungan Sosial Tidak Membantu Stres Akademik." *Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* 1, no. 3 (March 2012).

Herdiansyah, Haris. *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Ilmi, Laili Rahmatul. "Model Kuantitatif Manajemen Stres Kerja Dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta." *Media Ilmu Kesehatan* 5, no. 2 (Agustus 2016).

Indriantoro, Nur, and Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2014.

Kayo, Khatib Pahlawan. *Manajemen Dakwah - Dari Dakwah Konvensional Menuju Dakwah Profesional*. Jakarta: Amzah, 2007.

Khairiyah, Nur, and Farida Halis Dyah Kusuma. "Hubungan Peran Ganda Dengan Stres Pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Tugas Belajar Di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang." *Nursing News: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keperawatan* 2, no. 3 (2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Khalifah, Siti Nur, and Nurul Lutfiah. “Religiopsikoneuroimunologi Al-Qur’an - Studi Kolaborasi Terapi Al-Qur’an Dan Fungsi Otak Dalam Menghadapi Stres.” *Buletin Psikologi* 18, no. 1 (2010).

Maliki, and Luthfi. “Bimbingan Konseling Berbasis Qur’ani Dalam Mengentaskan Problematika Stress.” *Al-Tazkiah* 6, no. 2 (Desember 2017).

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.

Muhamadun, and Nunung Ghoniyah. “Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja.” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 19, no. 2 (2012).

Mulyono, Fransisca. “Penanganan Stres Terkait Pekerjaan.” *Jurnal Adminstrasi Bisnis* 6, no. 2 (2010).

Munir, Muhammad, and Wahyu Ilaihi. *Manajemen Dakwah*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana, 2012.

Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Nur, Ismi Rija, Tetra Hidayati, and Siti Maria. “Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2016).

Nurcahyani, Enny, Dyah Widodo, and Yanti Rosdiana. “Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat.” *CARE* 4, no. 1 (2017): 42–50.

Patimah, Siti. *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Pramana, Atan. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koppontren Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (USPPS) Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi.” *Istiqro’ : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (July 2016).

Pramithadewi, Dyah Ayu, and Milda Yanuvianti. “Studi Deskriptif Mengenai Stres Akulturatif Pada Mahasiswa Perantau Angkatan 2015 Di Universitas Islam Bandung.” *Prosiding Psikologi* 3, no. 1 (2017).

Razak, Ahmad, Mustafa Kamal Mokhtar, and Wan Sharazad Wan Sulaiman. “Terapi Spiritual Islami - Suatu Model Penanggulangan Gangguan Depresi.” *Jurnal Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (June 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rivai, Veithzal, and Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Rumeser, Johannes AA, and Theodora Elma Tambuwun. "Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Dengan Pemilihan Coping Stress Strategy Karyawan Di Kantor Pusat Adira Insurance." *Humaniora* 2, no. 1 (2011): 214–227.

Safaria, Triantoro. "Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik." *HUMANITAS (Jurnal Psikologi Indonesia)* 8, no. 2 (2012): 155–170.

Safaria, Triantoro, and Nofrans Eka Saputra. *Manajemen Emosi - Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Sandra, Rober, and Ifdil. "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling." *Educatio* 1, no. 1 (October 2015).

Santrock, John W. *Remaja - Jilid 1*. 11th ed. Jakarta: Erlangga, 2009.

Sarwono, Sarlito Wirawan. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

———. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.

Sedarmayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Suhandang, Kustadi. *Ilmu Dakwah - Perspektif Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Sukadiyanto. "Stress Dan Cara Menguranginya." *Cakrawala Pendidikan* 29, no. 1 (February 2010).

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suryawan, Kadek Dery. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017.” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 10, no. 2 (2017).

Suswati, Endang, and I. A. A. Ayyubi. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Gajayana* 5, no. 02 (2008): 119–128.

Sutoto, Anwar. *Bimbingan Dan Konseling Islami : Teori Dan Praktik*. Semarang: Widya Karya, 2009.

Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Uha, Ismail Nawawi. *Perilaku Organisasi - Teori, Transformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnis, Politik Dan Sosial*. Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010.

Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Wahyu Ilaihi, Hidayat Nurwahid, and Harjani Hefni. *Pengantar Sejarah Dakwah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Waqidi, Al. *Kitab Al Maghazi - Muhammad - Sumber Sejarah Tertua Tentang Kisah Hidup Rasulullah*. Jakarta: Zaytuna, 2012.

Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Widagdo, Nunnie. “Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Marketing Divisi Emerging Business Bank Swasta Di Bandung.” *Jurnal Ilmiah PASTI* 6, no. 1 (2012).

Yuwono, Susatyo. “Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi.” *Psycho Idea* 8, no. 2 (July 2010).

Al-Qur’an, n.d.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id