

REGULASI EMOSI DAN STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA

Harrison Himawan Hartono¹ & Monika²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: harrison.705200165@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: monika@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 04-01-2024, revisi: 31-01-2024, diterima untuk diterbitkan : 12-07-2024

ABSTRACT

The profession of special education teachers is one of the job segments that is vulnerable to work-related stress. Work stress results from an individual's adjustment to the demands of their workplace and can be both psychological and physical. The extent of the relationship between emotion regulation and work stress among teachers is not yet fully understood. This study is based on the emotion regulation theory developed by Gross and John, as well as the work stress theory developed by Parker and DeCotiis. This research aims to determine the relationship between emotion regulation and work stress among special education teachers (SLB). The study uses a quantitative approach with a non-experimental design. It involves 233 SLB teachers from seven schools located in Jakarta, aged between 20 and 65 years, with at least one year of work experience and a minimum formal education level of a bachelor's degree. The study was conducted over approximately 5 months, starting from July 2023. The correlation test results using Pearson correlation yielded a value of 0.307. This indicates a significant negative relationship between emotion regulation and work stress among SLB teachers. As individuals' emotion regulation improves, their work stress decreases, and conversely, lower emotion regulation is associated with higher work stress.

Keywords: emotion regulation, work stress, teacher, special education

ABSTRAK

Profesi guru sekolah luar biasa adalah salah satu segmen pekerjaan yang rentan menyebabkan stres kerja. Stres kerja adalah hasil dari penyesuaian individu terhadap tuntutan yang ada dari tempat bekerjanya, dapat bersifat psikis maupun fisik. Belum diketahui sejauh mana hubungan regulasi emosi dengan stres kerja pada guru. Penelitian ini didasari oleh teori regulasi emosi yang dikembangkan oleh Gross dan John serta teori stress kerja yang dikembangkan oleh Parker dan Decotiis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan regulasi emosi dengan stres kerja pada guru sekolah luar biasa (SLB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *non-eksperimental*. Penelitian ini melibatkan 233 partisipan guru SLB yang berasal dari tujuh sekolah, berlokasi di Jakarta, berusia 20 sampai 65 tahun, memiliki pengalaman bekerja selama satu tahun atau lebih serta menempuh pendidikan formal dengan tingkat minimum gelar sarjana. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 bulan dimulai dari bulan Juli 2023. Hasil uji korelasi menggunakan *Pearson correlation test* sebesar 0.307. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada guru SLB. Semakin tinggi regulasi emosi individu, maka semakin rendah stres kerja individu begitu pula sebaliknya semakin rendah regulasi emosi individu, maka semakin tinggi stres kerja individu.

Kata Kunci: regulasi emosi, stres kerja, guru, sekolah luar biasa

1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki beragam jenis hukum untuk melindungi masyarakatnya, merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun (2016) tentang penyandang disabilitas. Setiap orang yang mendapati keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik disebut sebagai penyandang disabilitas. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, Pasal 40 ayat 2 penyandang disabilitas berhak mendapatkan fasilitas melalui pendidikan inklusif dan pendidikan khusus. Pemberdayaan ini bertujuan agar penyandang disabilitas mendapatkan pembelajaran berupa keterampilan dasar dan kemandirian yang merupakan aspek penting.

Kewajiban pemerintah dalam memberikan fasilitas pendidikan bagi penyandang disabilitas dapat berupa Sekolah Luar Biasa (SLB). Lembaga SLB merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan

membantu murid-muridnya yang memiliki penyimpangan pada fisik dan atau mental, perilaku, dan sosial. Tujuan adanya Sekolah Luar Biasa (SLB) supaya peserta didik dapat mengembangkan sikapnya, pengetahuannya, dan keterampilan individu (Firmansyah & Widuri, 2014). Sekolah yang berisikan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK), merupakan lembaga pendidikan yang secara khusus memiliki program pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas (Awaliah & Seabtian, 2021)

Pada prinsipnya peran guru sekolah SLB sama dengan sekolah pada umumnya. Menjadi seorang guru termasuk bentuk profesi pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) dengan berbagai macam kesulitan (Maslach et al., 1997, dalam Riswani, 2018). Bekerja sebagai guru SLB tidaklah sama seperti kebanyakan guru pada biasanya. Guru diminta untuk ikhlas, sabar dan tekun dalam mengajarkan muridnya, dan menganggap murid didiknya sebagai anak sendiri. Melihat sifat murid yang lebih sensitif, guru yang baik dapat memahami karakter dan keinginan seorang anak (Cahyaningtyas et al., 2020). Pengembangan ilmu dan keahlian seorang guru merupakan wujud dari perkembangan profesionalitas (Lynch et al., 2019, dalam Beng et al., 2021).

Situasi kelas yang tidak menyenangkan merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan oleh setiap guru. Seorang guru dapat menetap atau menghindari situasi tersebut berdasarkan dengan pilihan emosinya. Mengubah situasi yang dilakukan oleh guru dengan harapan dapat mengubah dampak emosionalnya. Pilihan situasi yang akan diterapkan merupakan bagian dari salah satu strategi regulasi emosi. Regulasi emosi merupakan bagian dari ekspresi dimana mempengaruhi emosi seseorang (Gross dalam Chang & Taxer, 2021).

Adanya tantangan dan tuntutan yang harus terpenuhi oleh seorang guru terhadap murid-muridnya dalam kegiatan mengajar dan mendidik. Beban yang diberikan kepada guru memungkinkan guru dapat mengalami gejala stres. Berbagai macam penyebab stres kerja pada guru salah satunya ketika tidak ada kemajuan atau perkembangan pada muridnya. Kegagalan seorang guru dalam mendidik muridnya sering mengakibatkan guru merasa tidak puas dan kecewa. Kondisi ini memungkinkan guru menjadi mudah marah, tidak sabar, dan terkadang membuat kesalahan pada murid (Ferlia et al., 2016).

Banyaknya mata pelajaran yang harus dikuasai oleh setiap guru menjadikan hal tersebut sebagai tuntutan. Tidak semua guru memiliki pengetahuan tentang berbagai macam mata pelajaran. Hal tersebut menjadi beban dikarenakan setiap guru harus mampu menguasai dan memahami materi baru. Usaha atau tuntutan yang melebihi kemampuan dapat memunculkan berbagai macam hal negatif, salah satunya timbulnya stres kerja (Louhenapessy et al., 2020).

Stres kerja adalah hasil dari penyesuaian individu terhadap tuntutan yang ada dari tempat bekerjanya, dapat bersifat psikis maupun fisik. Hal ini disebabkan karena adanya ketidaksamaan perseorangan dan atau proses psikis yang beragam (Ferlia et al., 2016). Stres kerja juga bisa diartikan dimana individu dengan kemampuannya tidak bisa menangani suatu tekanan (Saputri & Sugiharto, 2020). Berdasarkan hasil penelitian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, ternyata adanya hubungan yang erat antara stres kerja dengan kesalahan manusia. Kesalahan yang dimaksud dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan penyebab penurunan tingkat kesehatan mental pekerja (Idris et al., 2002).

Stres kerja pada guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam hubungan pendidikan. Guru memegang tanggung jawab yang penting akan kualitas pembelajaran pada muridnya. Diantaranya seperti merencanakan pelajaran, mengelola kelas, dan hubungan

komunikasi dengan orang tua. Semua itu berpengaruh pada penurunan kinerja, seperti penurunan kualitas pengajaran, gangguan interaksi, kreativitas, dan kesejahteraan psikologis (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Tingkat stres individu dapat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespon stressor yang dihadapinya. Stres cenderung bersamaan dengan emosi. Individu kerap menggunakan emosinya sebagai penilaian tingkat stres yang sedang dihadapi. Stres kerja dipengaruhi oleh suatu aspek, aspek tersebut yaitu regulasi emosi. Regulasi emosi ini bagaimana keahlian seseorang dalam mengontrol emosinya. Selain itu keahlian dalam mengatur keluarnya emosi, dan menjalani serta mengekspresikan emosi. (Rachmawati & Cahyanti, 2021).

Menurut hasil penyelidikan yang dilakukan Johnson et al. (2005), terdapat enam profesi yang memiliki tingkat stres paling tinggi. Penelitian tersebut melibatkan lebih dari 25.000 karyawan dari 26 pekerjaan yang berbeda. Hasil menunjukkan tingkat stres paling tinggi termasuk dalam aspek fisik, psikologi, dan kepuasan kerja, salah satunya adalah profesi menjadi guru. Hal tersebut disebabkan karena guru SLB (Sekolah Luar Biasa) memiliki bermacam sumber potensial stres kerja. Sumber-sumber stres kerja guru SLB berasal dari usia, tidak memiliki pengalaman, dan jam kerja. Usia yang cukup matang dengan sejumlah pengalaman membuat individu lebih mudah dalam beradaptasi di lingkungan kerjanya. Adanya keluhan guru SLB yang susah dalam mendidik muridnya dikarenakan kurangnya pengalaman terhadap ABK. Jam kerja yang cukup tinggi memungkinkan kurang cukupnya istirahat (Ferlia et al., 2016).

Pada penelitian Febrinan dan Prastuti (2020), menjelaskan peran dari regulasi emosi kepada stres kerja pada guru sekolah dasar di Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Peneliti berhasil menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara regulasi emosi terhadap stres kerja. Hasil dari penelitian menjelaskan tingkat stres kerja pada guru SD yang sangat rendah dikarenakan pengaruh dari tingkat regulasi emosi yang tinggi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa pada guru SD Kecamatan Lowokwaru, pengaruh regulasi emosi terhadap stres kerja sebesar 29,2%.

Terdapat fenomena mengenai stres kerja guru SLBN di Kelurahan Patrang Kabupaten Jember, terdapat sekitar 40% guru yang mengalami stres kerja (Sari et al., 2021). Kebanyakan guru SLBN yang mengalami stres kerja dialami oleh guru yang memiliki beban mental kerja sedang dan tinggi. Selain itu 27 dari 45 guru SLB di sekolah swasta Cirebon mengalami stres kerja ringan (Hakim et al., 2019). Hasil penelitian menjelaskan stres kerja yang dialami guru SLB tidak berpengaruh pada kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan masih termasuk stres ringan yang dapat diselesaikan secara individu maupun dari pihak sekolah.

Penelitian Nursucianti dan Supradewi (2014) yang menjelaskan hubungan stres kerja dengan penyesuaian diri pada guru SLB di lingkungan kerja. Hasil penelitian menjelaskan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan penyesuaian diri pada guru SLB di kota Semarang. Hubungan negatif yang dimaksud semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah guru SLB dapat menyesuaikan diri.

Leonardi dan Astuti (2023) memperlihatkan tentang adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada guru. Hubungan negatif menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja pada guru berarti kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh guru rendah. Hasil pada penelitian tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja yang dialami oleh guru cenderung rendah. Sebaliknya kesejahteraan psikologis pada guru cenderung tinggi. Berdasarkan sejumlah penelitian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan regulasi emosi

dengan stres kerja pada guru SLB. Melihat dari kedua variabel apakah mendapatkan hasil yang negatif atau positif antara regulasi emosi dengan stres kerja pada guru SLB.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain non-eksperimental, yaitu korelasional. Penelitian ini menguji hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada guru SLB. Jumlah partisipan awal yang menjadi subjek penelitian yaitu 252 orang guru SLB yang berlokasi di Jakarta. Terdapat pengurangan partisipan sebanyak 19 orang dikarenakan subjek tidak memenuhi kriteria partisipan, sehingga partisipan yang dapat di uji menjadi 233 orang. Jumlah partisipan laki-laki sebanyak 77 orang dengan persentase 33% dan jumlah partisipan perempuan sebanyak 156 orang dengan persentase 67%.

Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang berlokasi di Jakarta, berusia 20 sampai 65 tahun. Kriteria lainnya adalah guru yang memiliki pengalaman bekerja selama satu tahun atau lebih serta menempuh pendidikan formal dengan tingkat minimum gelar sarjana. Peneliti tidak menerapkan batasan kriteria mengenai jenis kelamin, status sosial, ekonomi, budaya, agama, dan suku bangsa pada partisipan. Pada penelitian ini teknik penelitian adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu pertimbangan seperti ciri-ciri atau sifat dalam suatu populasi. Teknik *purposive sampling* juga dapat diartikan sebagai teknik yang digunakan untuk mengambil sebuah sumber data dengan sampel yang ada sesuai dengan suatu pertimbangan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam menganalisis data adalah dengan menggunakan metode analisis korelasi. Penggunaan teknik analisis korelasi untuk pengujian hipotesis penelitian. Penelitian ini akan menguji validitas dan reliabilitas butir pertanyaan kuesioner pada tiap dimensinya. Peneliti kemudian akan menguji normalitas dan uji beda pada setiap variabel penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ) dan *Job Stress Scale* (JSS) (Parker & Decotiis, 1983; Gross & John, 2003).

Hasil uji reliabilitas dan validitas alat ukur *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ), menunjukkan *Alpha Cronbach* sebesar 0.713. Tidak ada penghapusan butir pertanyaan di setiap dimensinya.

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Emotion Regulation Questionnaire (ERQ)

Dimensi Strategi Regulasi Emosi	Nomor Item	α
<i>Cognitive Reappraisal</i>	1,2,3,4,5,6	0.857
<i>Expressive Suppression</i>	7,8,9,10	0.713

Hasil uji reliabilitas dan validitas alat ukur hasil *Job Stress Scale* (JSS) menunjukkan *Alpha Cronbach* sebesar 0.708. Tidak ada penghapusan butir pertanyaan sehingga total butir pertanyaan pada dimensi ini tetap 5 butir.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Job Stress Scale (JSS)

Dimensi Stres Kerja	Nomor Item	α
Stres Waktu	1,2,3,4,5,6,7,8	0.862
Perasaan Khawatir	9,10,11,12,13	0.708

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel regulasi emosi memiliki 2 dimensi yaitu *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*. Variabel ini menggunakan 10 butir pertanyaan dengan rentang skala 1 sampai dengan 7. 1 merupakan nilai terendah, 5 merupakan nilai tertinggi, dan 4 merupakan nilai tengah. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, skor minimum variabel regulasi emosi sebesar 2.50 dan nilai maksimum variabel regulasi emosi sebesar 7.00 dengan nilai *mean* atau rata-rata sebesar 5.2605 (SD: 0.76434).

Nilai *mean* atau rata-rata yang didapatkan diinterpretasikan berdasarkan nilai tengah skala yaitu 4. Jika nilai *mean* atau rata-rata yang didapatkan kurang dari nilai tengah, maka dapat dikatakan nilai *mean* tersebut rendah. Jika nilai *mean* yang didapatkan lebih dari nilai tengah, maka dapat dikatakan nilai *mean* tersebut tinggi. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di bawah ini, dapat dinyatakan bahwa tingkat regulasi emosi keseluruhan partisipan cenderung tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai *mean* yang berada di atas nilai tengah skala, yaitu 5.2605 dengan nilai tengah skala 4. Berikut tabel yang menjelaskan gambaran variabel regulasi emosi.

Tabel 3

Gambaran Variabel Regulasi Emosi

	N	Min	Maks	Nilai Tengah	Mean	SD
Regulasi Emosi	233	2.50	7.00	4.00	5.2605	.76434

Selanjutnya terdapat 2 dimensi pada variabel stres kerja, yaitu stres waktu dan perasaan khawatir. Variabel ini menggunakan 13 butir pertanyaan rentang skala 1 sampai dengan 5. 1 merupakan nilai terendah, 5 merupakan nilai tertinggi dan 3 merupakan nilai tengah. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, skor minimum variabel stres kerja sebesar 1.00 dan nilai maksimum variabel stres kerja sebesar 4.62 dengan nilai *mean* atau rata-rata sebesar 2.1710 (SD: 0.62162).

Nilai *mean* atau rata-rata yang didapatkan diinterpretasikan berdasarkan nilai tengah skala yaitu 3. Jika nilai *mean* atau rata-rata yang didapatkan kurang dari nilai tengah, maka dapat disimpulkan nilai *mean* tersebut rendah. Jika nilai *mean* yang didapatkan lebih dari nilai tengah, maka dapat dikatakan nilai *mean* tersebut tinggi. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di bawah, dapat dikatakan bahwa tingkat stres kerja keseluruhan partisipan cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai *mean* yang berada di bawah nilai skala, yaitu 2.1710 dengan nilai tengah skala 3.00. Berikut tabel yang menjelaskan gambaran variabel stres kerja.

Tabel 4

Gambaran Variabel Stres Kerja

	N	Min	Maks	Nilai Tengah	Mean	SD
Stres Kerja	233	1.00	4.62	3.00	2.1710	.62162

Uji normalitas diproses terhadap variabel pe regulasi emosi dan variabel stres kerja. Uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan kriteria nilai signifikan atas *Monte Carlo (2-tailed)*. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa variabel regulasi emosi dengan $p = .230 > 0.05$ dan variabel stres kerja dengan $p = .230 > 0.05$. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Berikut tabel uji normalitas.

Tabel 5

Uji Normalitas Data terhadap Skor Total Regulasi Emosi dengan Stres Kerja

Variabel	Monte Carlo Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	.230	Terdistribusi Normal

Analisis hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi data. Tujuan dari korelasi ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel regulasi emosi dengan variabel stres kerja. Selain itu, uji ini juga dilakukan untuk melihat apakah hipotesis dari penelitian ini dapat diterima atau tidak. Uji korelasi dilakukan menggunakan *Pearson Correlation Test*. Jika $p < 0.05$, maka ada korelasi antara kedua variabel. Sebaliknya, jika $p > 0.05$, maka tidak ada korelasi antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai korelasi yaitu $p = .000 < 0.05$. Dari hasil tersebut, maka bisa diartikan bahwa terdapat korelasi di antara kedua variabel. Selanjutnya, bentuk hubungan antara kedua variabel merupakan negatif ($r = -.307$). Bentuk hubungan yang negatif bisa diartikan sebagai semakin tinggi variabel regulasi emosi maka semakin rendah variabel stres kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah variabel regulasi emosi, maka semakin tinggi variabel stres kerja. Kesimpulan dari hasil analisis korelasi ini adalah adanya korelasi antara variabel regulasi emosi dengan variabel stres kerja dengan derajat hubungan yang sedang dan bentuk hubungan yang negatif. Berikut tabel yang menjelaskan hubungan korelasi antara kedua variabel.

Tabel 6

Uji Korelasi Data Terhadap Skor Total Regulasi Emosi dengan Stres Kerja

Variabel	Pearson Correlation	P
Regulasi Emosi	-.307**	.000
Stres Kerja	-.307**	.000

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel regulasi emosi dengan variabel stres kerja pada guru SLB. Pada hasil uji *Pearson correlation*, ditemukan adanya korelasi negatif signifikan antar variabel regulasi emosi dengan variabel stres kerja sebesar 0.307. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi emosi berhubungan dengan stres kerja. Hasil yang ada sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrinan dan Prastuti (2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrinan dan Prastuti menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja pada guru sekolah dasar. Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan regulasi emosi guru dapat mengantisipasi stres kerja (Febrinan dan Prastuti, 2020).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel regulasi emosi dengan variabel stres kerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dan stres kerja pada guru SLB. Hubungan yang negatif dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi pada guru SLB, maka semakin rendah stres kerja yang dialami pada guru SLB. Sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi pada guru SLB, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami pada guru SLB.

Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat lebih memperkuat kajian pustaka yang sudah ada. Hal ini bertujuan agar penelitian selanjutnya lebih memperdalam wawasan pada bidang psikologi terutama pada psikologi pendidikan. Saran selanjutnya dari peneliti untuk penelitian berikutnya adalah memperbanyak jumlah sampel penelitian dan melakukan penelitian dengan

jumlah partisipan laki-laki dan perempuan yang lebih seimbang. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti juga bisa menggunakan penelitian *mix method*, yaitu perpaduan antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif. Perpaduan tersebut bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna dan mendalam terkait dengan hubungan regulasi emosi dengan stres kerja pada guru SLB.

Penelitian ini menghasilkan bukti bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara regulasi emosi dan stres kerja pada guru SLB. Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja pada guru SLB. Sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka semakin tinggi stres kerja pada guru SLB. Peneliti berharap guru-guru untuk lebih peduli dan memahami tentang pentingnya meregulasi emosi untuk diri sendiri. Guru-guru juga dapat saling memberikan motivasi dalam pekerjaan yang berfungsi untuk menurunkan stres dan perasaan khawatir. Selanjutnya, guru juga dapat melakukan cara untuk *coping stress* seperti meluangkan waktu untuk berlibur dan sebagainya agar stres kerja yang dialami tidak menjadi hambatan dalam pekerjaan. Bagi guru yang memiliki masalah emosional dan sudah merasakan terlalu berat dalam pekerjaannya dapat menemui seorang psikolog untuk berkonsultasi.

Bagi institusi pendidikan peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang bagaimana hubungan regulasi emosi dengan stres kerja pada guru SLB. Institusi pendidikan juga dapat memberikan edukasi seputar bagaimana cara mengatur emosi dan mencegah stres kerja.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Terima kasih kepada pihak-pihak yang menunjang terlaksananya penelitian ini, sehingga penelitian dapat dijalankan dan diselesaikan dengan baik. Terima kasih juga kepada semua responden yang telah terlibat dalam penelitian sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Awaliah, S., & Seabtian, D. T. (2021) Pembaruan teknologi informasi pendidikan sekolah luar biasa (slb) di kota waringin timur studi kasus slb negeri 1 sampit. *IKRA-ITH Informatika: Jurnal Komputer dan Informatika*, 5(2), 93–98. <https://doi.org/10.37817/ikraith-informatika.v5i2.223>.
- Beng, J. T., Mirrabella, M., Perlita, N., Ie, M., Amanto, A. F., Chandra, D., & Tiatri, S. (2021). Respons guru sekolah dasar terhadap pengenalan internet of things untuk pembelajaran stem. *Prosiding Serina*, 1(1), 627–636. <https://doi.org/10.24912/pserina.v1i1.17466>.
- Cahyaningtyas, H., Dale, A. A., Karimah, F. N., & Caesaria, I. (2020). Kebahagiaan pada guru sekolah luar biasa (slb). *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 93–102. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v5i1.11133>.
- Chang, M.-L., & Taxer, J. (2021). Teacher emotion regulation strategies in response to classroom misbehaviour. *Teachers and Teaching*, 27(5), 353–369. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1740198>.
- Febrinan, J., & Prastuti, E. (2020). The role of emotion regulation on job stress of elementary school teachers. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 17(2), 86–99. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v17i2.10183>.
- Ferlia, A., & Jayanti, S. (2016). Analisis tingkat stres kerja pada guru tuna grahita di sekolah dasar luar biasa (sdlb) negeri purwosari kudus. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(3), 331-341. <https://doi.org/10.14710/jkm.v4i3.13037>.
- Firmansyah, I., & Widuri, E. L. (2014). Subjective well-being pada guru sekolah luar biasa (Slb). *Empathy*, 2(1), 1–8.

- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>.
- Hakim, R. A. M., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2019). Analisis pengaruh faktor demografi, upah kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru slb swasta di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 517–524. <https://doi.org/10.14710/jkm.v7i4.24439>.
- Idris, F., Abraham, A., & Sakkir, P. (2002). *Penanganan kesehatan jiwa di tempat kerja*. Yayasan Pembangunan Indonesia Sehat. <https://books.google.co.id/books?id=OwDbAAAAMAAJ>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>
- Louhenapessy, F., Idulfilastri, R., & Suyasa, P. T. (2020). Peran job demands dan job resources terhadap work-family enrichment pada guru di sekolah x. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 458–467. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8818.2020>
- Nursucianti, Z., & Supradewi, R. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan penyesuaian diri pada guru SLB di lingkungan kerjanya. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 9(2), 75–90. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.9.2.75-90>.
- Rachmawati, A., & Cahyanti, I. Y. (2021). Strategi regulasi emosi terhadap stres akademis selama menjalani kuliah daring di masa pandemi covid-19. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 96–103. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24653>.
- Riswani, R. (2018). Kejenuhan di kalangan guru bimbingan dan konseling di sman provinsi riau. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 1(2), 92–104. <https://doi.org/10.24014/egcdj.v1i2.6142>.
- Saputri, K. A., & Sugiharto, D. (2020). Hubungan antara self efficacy dan social support dengan tingkat stres pada mahasiswa akhir penyusun skripsi di fip unnes tahun 2019. *Journal of Guidance and Counseling*, 4(1), 101–122. <https://doi.org/10.21043/konseling.v3i2.6010>.
- Sari, D. R., Akbar, K. A., & Nafikadini, I. (2021). Perbedaan beban kerja mental dan stres kerja guru sdn dengan guru slbn. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 5(2), 83–98. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.5181>.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>.