



Pengelolaan Kesejahteraan Psikologis Tenaga Pendidik: sebagai Bagian Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Dwi Septi Rahayu¹, Mutammam²

Universitas K.H. Abdurahman Wahid Pekalongan, Indonesia¹⁻⁷

Email Korespondensi : dwi.septi.rahayu24058@mhs.uingusdur.ac.id,
mutammam@uingusdur.ac.id

Article received: 20 Maret 2026, Review process: 29 Maret 2026,

Article Accepted: 20 April 2026, Article published: 29 Juni 2026

ABSTRACT

The psychological well-being of educators is a crucial aspect that is often overlooked in education management practices, even though this is directly related to the quality of performance and educational outcomes. This study aims to describe the role of managing the psychological well-being of educators as a strategic part of human resource management in educational institutions, as well as identify the factors that affect it. The method used is qualitative research with a literature study approach and content analysis of various relevant literature. The results of the study show that psychological well-being management not only serves to maintain the mental health of educators, but also increases motivation, loyalty, and work productivity. Social support, a conducive work environment, and a fair reward system are the main determining factors. In conclusion, the integration of psychological well-being programs into human resource management policies is an urgent need to create a quality and sustainable educational environment.

Keywords: Psychological Well-Being, Educators, Human Resource Management, Education Quality.

ABSTRAK

Kesejahteraan psikologis tenaga pendidik merupakan aspek krusial yang sering kali terabaikan dalam praktik manajemen pendidikan, padahal hal ini berkaitan langsung dengan kualitas kinerja dan hasil pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran pengelolaan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik sebagai bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka dan analisis konten terhadap berbagai literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kesejahteraan psikologis tidak hanya berfungsi untuk menjaga kesehatan mental pendidik, tetapi juga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Dukungan sosial, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang adil menjadi faktor penentu utama. Kesimpulannya, integrasi program kesejahteraan psikologis ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Tenaga Pendidik, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada berbagai komponen yang ada di dalam sistem pendidikan, salah satunya adalah tenaga pendidik. Tenaga pendidik memegang peran sentral sebagai penggerak utama proses pembelajaran. Kualitas pendidikan tidak akan tercapai secara optimal apabila kualitas sumber daya manusia yang mengelola dan melaksanakannya tidak diperhatikan secara serius. Dalam konteks manajemen pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada aspek administratif, rekrutmen, atau peningkatan kompetensi akademik semata, tetapi juga mencakup perhatian terhadap aspek psikologis dan kesejahteraan mental tenaga pendidik.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja, tuntutan administrasi, tekanan sosial, serta harapan masyarakat yang tinggi sering kali menjadi sumber tekanan bagi tenaga pendidik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres dan kelelahan emosional pada tenaga pendidik cenderung meningkat, yang berujung pada penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, hingga masalah kesehatan mental. Kondisi ini tentu memberikan dampak negatif terhadap proses pendidikan dan hasil belajar peserta didik. Sayangnya, aspek kesejahteraan psikologis ini masih sering dianggap sebagai masalah pribadi, bukan tanggung jawab institusi atau bagian dari manajemen organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan memiliki tugas strategis untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dapat bekerja dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman, baik secara fisik maupun psikis. Kesejahteraan psikologis mencakup perasaan bahagia, damai, dihargai, memiliki makna dalam pekerjaan, serta mampu mengelola emosi dan tekanan dengan baik. Ketika kesejahteraan psikologis terjaga, maka komitmen kerja akan meningkat, iklim organisasi menjadi positif, dan kualitas layanan pendidikan akan naik. Berdasarkan hal tersebut, pengelolaan kesejahteraan psikologis harus dipandang sebagai bagian tak terpisahkan dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Masalah utama yang dikaji dalam tulisan ini adalah bagaimana peran dan kedudukan pengelolaan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik dalam kerangka manajemen pendidikan, serta upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan untuk mewujudkannya. Tujuan penulisan ini adalah untuk memberikan wawasan dan kerangka berpikir bagi pengelola pendidikan bahwa investasi pada kesejahteraan mental tenaga pendidik merupakan langkah strategis demi keberhasilan lembaga dalam jangka panjang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Sumber data dalam penelitian ini berupa berbagai literatur ilmiah, jurnal penelitian, buku teori manajemen pendidikan, dokumen kebijakan pendidikan, serta artikel ilmiah yang relevan dengan topik kesejahteraan psikologis

dan manajemen sumber daya manusia. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan, memilah, dan menelaah berbagai referensi yang memiliki keterkaitan langsung dengan variabel penelitian.

Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Seluruh data yang diperoleh dianalisis secara mendalam untuk memahami konsep, teori, serta praktik pengelolaan kesejahteraan psikologis. Validitas data dilakukan dengan cara membandingkan berbagai sumber literatur untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif dan objektif. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kesejahteraan Psikologis Tenaga Pendidik

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana seseorang merasa nyaman, bahagia, dan mampu berfungsi secara optimal dalam menjalani kehidupan, termasuk dalam lingkungan pekerjaan. Bagi tenaga pendidik, kesejahteraan psikologis bukan hanya berarti terbebas dari gangguan jiwa atau stres berat, tetapi juga mencakup perasaan dihargai, memiliki otonomi, hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan, serta merasakan makna dan tujuan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil kajian literatur, terdapat beberapa indikator utama kesejahteraan psikologis, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Tenaga pendidik yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan mampu mengelola emosi saat menghadapi siswa yang beragam karakter, mampu bekerja sama dengan tim, serta memiliki ketahanan diri saat menghadapi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, jika kesejahteraan psikologis terganggu, maka akan muncul gejala kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja yang sering disebut sebagai sindrom kelelahan kerja (*burnout*).

Pengelolaan Kesejahteraan Psikologis sebagai Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengelolaan tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga mencakup aspek kesejahteraan. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen yang baik harus mampu mengintegrasikan aspek psikologis ke dalam setiap fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan.

Pada fungsi perencanaan, lembaga pendidikan perlu menyusun kebijakan yang mengatur beban kerja yang wajar, tidak berlebihan, dan sesuai dengan kemampuan tenaga pendidik. Pada fungsi pengorganisasian, perlu dibentuk struktur organisasi yang memungkinkan komunikasi yang terbuka dan hubungan antar pribadi yang harmonis. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang penuh konflik atau komunikasi yang buruk merupakan salah satu pemicu utama gangguan psikologis.

Selanjutnya, pada fungsi pelaksanaan, pimpinan lembaga pendidikan berperan sebagai pemimpin yang mendukung, memberikan apresiasi, dan menjadi pendengar yang baik. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan kaku terbukti menurunkan kesejahteraan psikologis, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif dan suportif berdampak positif. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja juga menjadi faktor penting. Penghargaan tidak selalu berupa materi, tetapi juga penghargaan non-materi seperti pujian, kepercayaan, dan kesempatan berkembang. Gambar 1 berikut mengilustrasikan hubungan antara dukungan manajemen dengan tingkat kesejahteraan psikologis dan kinerja tenaga pendidik.



Gambar 1. Hubungan Dukungan Manajemen, Kesejahteraan Psikologis, dan Kinerja

Dari Gambar 1 terlihat bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh manajemen lembaga, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori bahwa kesejahteraan mental adalah prasyarat utama kinerja prima.

Strategi Pengelolaan dan Dampak Terhadap Kualitas Pendidikan

Berdasarkan analisis data, terdapat beberapa strategi konkret yang dapat diterapkan oleh manajemen pendidikan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik, antara lain:

1. Menciptakan iklim organisasi yang positif, saling menghargai, dan bebas dari perundungan atau tekanan berlebihan.
2. Memberikan program dukungan psikologis, seperti konseling, pelatihan manajemen stress, dan penyegaran kerja.
3. Menetapkan system kerja yang fleksibel dan adil, serta memberikan kebebasan dalam berkreasi dalam batas standar pendidikan.
4. Membangun komunikasi dan dua arah yang efektif antara pimpinan dan tenaga pendidik.

Penerapan strategi ini memiliki dampak besar terhadap kualitas pendidikan. Tenaga pendidik yang sehat secara psikologis akan mengajar dengan lebih antusias, sabar, dan kreatif. Mereka lebih mampu membangun hubungan emosional yang

baik dengan siswa, yang merupakan kunci keberhasilan pembelajaran. Sebaliknya, jika manajemen mengabaikan aspek ini, maka risiko kegagalan pendidikan semakin besar karena tenaga pendidik menjadi tidak bahagia dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berikut adalah gambaran dampak penerapan manajemen kesejahteraan psikologis di beberapa lembaga pendidikan yang menjadi objek kajian literatur:

Tabel 1. Dampak Pengelolaan Kesejahteraan Psikologis

Indikator Kinerja	Sebelum Pengelolaan	Sesudah Pengelolaan
Tingkat Kehadiran	82%	96%
Kepuasan Kerja	Rendah	Tinggi
Hubungan Antar Pribadi	Kurang Baik	Baik
Kualitas Pembelajaran	Cukup	Sangat Baik

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat jelas adanya peningkatan signifikan pada berbagai indikator kinerja setelah lembaga menerapkan pengelolaan kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia. Hal ini membuktikan bahwa aspek psikologis memiliki kontribusi nyata terhadap keberhasilan lembaga pendidikan.

SIMPULAN

Pengelolaan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan sangat strategis dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Kesejahteraan psikologis menjadi fondasi bagi kesehatan mental, motivasi, dan kinerja tenaga pendidik. Manajemen pendidikan harus berperan aktif menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan sosial, serta kebijakan yang manusiawi. Perhatian serius terhadap aspek ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Disarankan bagi pengelola lembaga pendidikan untuk menyusun program khusus kesejahteraan mental dan menjadikannya prioritas dalam rencana kerja tahunan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2019). *Manajemen penelitian*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Kesejahteraan psikologis: Pengukuran dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.

-
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 45–58.
- Kusuma, W. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1), 112–125.
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sagala, S. (2018). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Alfabeta.
- Slameto. (2016). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2017). *Manajemen pendidikan*. Rineka Cipta.
- Supardi. (2020). *Kinerja guru dan pengembangannya*. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2017). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, B. (2019). Manajemen kesejahteraan psikologis di sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21(2), 178–190.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.