JECIE (Journal of Early Childhood and Inclusive Education)
Volume 9, Nomor 2, Juli 2026, pp. 443-452
ISSN 2599-2759 (online), 2614-4387 (print)
DOI: https://doi.org/10.31537/jecie.v9i2.3253

Persepsi Implementasi Kebijakan Tunjangan Guru TK Non-ASN Sebagai Faktor Potensial Stres Kerja Guru: Studi Literatur Kebijakan Pendidikan dan Psikologis Guru

Indri Nuraeni[1,*)], Risbon Sianturi[2)], Fauziah Syarifatul Huriyah[3)]

[1,2,3)] Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya, Jl. Dadaha No. 18, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat
[*)] Email corresponding author: nraenindri@upi.edu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi implementasi kebijakan tunjangan guru TK non-ASN sebagai faktor potensial stres kerja guru. Penelitian menggunakan metode studi literatur untuk mengumpulan data sumber yang berhubungan dengan topik penelitian. Data diperoleh melalui berbagai sumber pustaka seperti jurnal ilmiah, buku, regulasi pemerintah, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan implementasi kebijakan tunjangan guru non-ASN serta stres kerja guru. Tahap analisis data dilakukan secara sistematis melalui kegiatan membaca secara komprehensif, mengkategorikan, serta menganalisis isi literatur untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait implementasi kebijakan dan kerentanan stres kerja guru TK non-ASN. Analisis dilakukan dengan mengintegrasikan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III, teori *General Adaptation Syndrome* dari Hans Selye, serta *Person-Environment Fit Theory*. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tunjangan guru non-ASN memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologis guru TK non-ASN. Ketidakjelasan prosedur, keterlambatan penyaluran tunjangan, tekanan administratif, dan ketidakpastian kesejahteraan berpotensi memunculkan stres kerja. Sebaliknya, implementasi kebijakan yang efektif, transparan, dan konsisten dapat mendukung kesejahteraan psikologis, motivasi kerja, dan profesionalisme guru TK non-ASN.

Kata kunci: *persepsi guru, implementasi kebijakan, tunjangan guru, stres kerja guru, guru tk non-ASN*

Abstract

This study aims to analyze the perception of the implementation of the non-ASN kindergarten teacher allowance policy as a potential factor in teacher work stress. The study used a literature study method to collect source data related to the research topic. Data were obtained from various library sources such as scientific journals, books, government regulations, and policy documents related to the implementation of the non-ASN teacher allowance policy and teacher work stress. The data analysis stage was carried out systematically through comprehensive reading activities, categorizing, and analyzing the content of the literature to identify key themes related to the implementation of the policy and the vulnerability of non-ASN kindergarten teachers to work stress. The analysis was carried out by integrating George C. Edwards III's policy implementation theory, Hans Selye's General Adaptation Syndrome theory, and Person-Environment Fit Theory. The results of the study indicate that the implementation of the non-ASN teacher allowance policy is related to the psychological condition of non-ASN kindergarten teachers. Unclear procedures, delays in the distribution of allowances, administrative pressure, and welfare uncertainty have the potential to give rise to work stress. Conversely, effective, transparent, and consistent policy implementation can support the psychological well-being, work motivation, and professionalism of non-ASN kindergarten teachers.

Keywords: *teacher perception, policy implementation, teacher allowance, teacher work stress, honorary*

Copyright (c) 2026 JECIE (Journal of Early Childhood and Inclusive Education).
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Guru mempunyai peran penting dalam membangun pondasi bagi pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini, yang merupakan bagian vital dari pengembangan pendidikan di Indonesia. Berdasarkan (Sianturi, 2022), visi nasional pendidikan Indonesia tercantum dalam UUD 1945. Pendidikan berfungsi sebagai sarana nasional untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Ini menjadi alat nasional untuk menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang unggul, modern, berpendidikan, berakhlak, ilmiah, dan kompetitif, serta mampu bersaing di tingkat internasional.

Guru taman kanak-kanak memiliki tugas untuk menanamkan semangat belajar, menciptakan suasana yang aman dan nyaman, memenuhi kebutuhan anak, serta melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada anak (Nurzannah, 2022), Selain itu, pemerintah menjadikan guru taman kanak-kanak bagian penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan memperkuat keterampilan mereka, menaikkan tingkat pendidikan, dan meningkatkan standar pelayanan taman kanak-kanak dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Oleh karena itu, guru taman kanak-kanak memegang peranan penting dalam memastikan kelancaran layanan Pendidikan Anak Usia Dini.

Profesi guru terdiri dari pengajar yang diangkat sebagai pegawai negeri sipil (ASN) dan pengajar yang bukan pegawai negeri sipil (non-ASN). Guru ASN mendapatkan tunjangan tetap dari pemerintah dan ditugaskan di sekolah-sekolah tertentu sebagai lokasi pengajaran. Guru honorer atau non-ASN adalah karyawan yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat pemerintah lainnya. Dalam hal ini, tunjangan untuk guru non-ASN sangat bergantung pada pengelolaan dana di sekolah (Lalu Reza Gunawan, 2021).

Kesejahteraan para pendidik, terutama bagi mereka yang bukan Pegawai Negeri Sipil (ASN), masih menjadi isu penting di sistem pendidikan Indonesia. Beragam hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru non-ASN masih mendapatkan penghasilan yang jauh di bawah batas minimum yang seharusnya, sehingga menyebabkan ketidakpastian finansial dan beban mental dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut data yang ada mengenai kesejahteraan para pendidik di Indonesia, khususnya untuk guru TK non-ASN, masih sangat jauh dari kebijakan yang ditetapkan. Hasil studi oleh Hutasuhut dan rekan-rekan (2025) mengindikasikan bahwa sebagian guru honorer mendapat gaji “Rp300. 000–Rp1. 000. 000” setiap bulan, jumlah yang jelas-jelas tidak mencukupi kebutuhan hidup yang layak. Bahkan ada guru kontrak yang menerima upah “Rp710. 000 per bulan”, di sisi lain, guru swasta dibayar per jam dengan tarif “Rp10.000 – Rp20.000” dan ada pula yang mendapatkan “Rp50.000–Rp300.000”. Keadaan ini menunjukkan bahwa situasi yang terjadi di lapangan belum sepenuhnya memenuhi standar penghasilan yang seharusnya.

Sebagai reaksi terhadap situasi tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2025 yang mengatur penyaluran tunjangan profesi serta tunjangan khusus untuk guru yang bukan pegawai negeri sipil. Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2025 terdapat penjelasan mengenai Panduan Teknis Pengelolaan Penyaluran Tunjangan Profesi dan Tunjangan Khusus untuk Guru Non-ASN pada Tahun Anggaran 2025. Peraturan ini menegaskan bahwa tunjangan profesi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas profesionalisme guru non-ASN, sementara tunjangan khusus bertujuan untuk memberikan kompensasi atas tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Persepsi terhadap implementa kebijakan dalam studi ini adalah respons atau penilaian yang diberikan oleh guru terkait penerapan kebijakan Peraturan Sekjen Nomor 1 Tahun 2025, untuk mengamati bagaimana kebijakan ini diimplementasikan dalam praktiknya. Persepsi dari guru TK non-ASN akan menjadi ukuran untuk menilai implementasi kebijakan ini yang juga akan dianalisis berdasarkan kondisi ideal dan nyata. Persepsi ini menggambarkan cara individu

memahami, menerima, dan mengevaluasi informasi yang terdapat dalam kebijakan berdasarkan pengalamannya di lingkungan kerja.

Perbedaan antara kebijakan yang ada dan kondisi sebenarnya menunjukkan bahwa dukungan pemerintah untuk para pengajar belum sepenuhnya terwujud. Hal ini berdampak pada rentannya stres kerja yang dialami oleh guru, di mana aspek ini merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan tugas profesional mereka. Tekanan ekonomi, ketidakpastian dalam menerima manfaat, serta tuntutan kerja yang terus berlanjut memengaruhi ketidakstabilan emosional, tingkat stres yang tinggi, dan ketidakpuasan guru di tempat kerja (FIRDAUS, 2022).

Dalam penelitiannya (aslan, 2025) menjelaskan bahwa pengelolaan stres semakin menjadi isu penting untuk diteliti, terutama di kalangan guru honorer. Kemampuan untuk menghadapi stres dengan baik akan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru dan kesejahteraan psikologis, serta mengurangi risiko kelelahan yang dapat mengakibatkan motivasi kerja yang rendah atau bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi tersebut. Namun, literatur yang berkaitan dengan strategi pengelolaan stres untuk guru kontrak masih tergolong terbatas, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali pendekatan, metode, atau intervensi yang dapat membantu mereka dalam mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan pengkajian, penelitian dan analisis yang berjudul **"Persepsi Implementasi Kebijakan Tunjangan Guru TK Non-ASN sebagai Faktor Potensial Stres Kerja Guru"**. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui secara komperhensif mengenai implementasi penyaluran tunjangan profesi dan tunjangan khusus, serta menganalisis pengaruh kebijakan tersebut terhadap stres kerja guru.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode studi literatur. Menurut (Bakhrudin All Habsy, 2023), studi literatur berfungsi untuk mengumpulkan data sumber yang berkaitan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan pendekatan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menjelaskan fakta-fakta yang dikumpulkan serta memberikan penjelasan dan wawasan mengenai fakta tersebut. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan penelitian dan menghindari pengulangan penelitian.

Tahap analisis data mengikuti prosedur sistematis dalam studi literatur, yaitu melalui pembacaan yang mendalam, pengkategorian, dan analisis konten terhadap literatur untuk mengidentifikasi topik yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan tunjangan bagi guru non-ASN dan potensi stres kerja yang dialami oleh guru taman kanak-kanak non-ASN. Selain itu, peneliti juga menggabungkan berbagai teori dan hasil studi sebelumnya untuk memahami hubungan konseptual antara persepsi pelaksanaan kebijakan dan stres kerja guru. Data diperoleh dari berbagai sumber perpustakaan, seperti jurnal ilmiah, buku, regulasi pemerintah, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan tunjangan bagi guru non-ASN dan stres kerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Guru terhadap Implementasi Kebijakan

Persepsi adalah istilah yang berasal dari kata bahasa Inggris "*perception*," yang berarti "*respon*. " Respon diartikan sebagai gambaran hasil dari pengamatan yang tersimpan dalam kesadaran seseorang setelah melakukan pengamatan. Dalam Kamus Besar Psikologi, persepsi dijelaskan sebagai proses di mana seseorang mengamati lingkungan menggunakan indra mereka, sehingga menjadi sadar akan segala sesuatu di sekitarnya. Persepsi dapat dipahami

sebagai cara menerima rangsangan melalui lima indra, dimulai dengan perhatian, sehingga seseorang dapat mengenali, menginterpretasikan, dan menghargai objek yang diamati yang berasal dari diri mereka sendiri atau dari lingkungan sekitar (Nando Haviki, 2024).

James J. Gibson, seorang tokoh utama dalam kajian persepsi, mengemukakan teori ekologi tentang persepsi pada tahun 1979. Gibson memberikan dasar penting untuk memahami bagaimana individu menerima informasi secara langsung dari lingkungan mereka. Gibson menolak Persepsi bahwa persepsi selalu memerlukan proses kognitif yang rumit atau representasi mental. Sebagai alternatif, ia berpendapat bahwa manusia dapat secara intuitif merasakan informasi melalui lingkungan mereka karena lingkungan tersebut sudah memberikan informasi yang cukup untuk pemahaman langsung (Asep Budiawan, 2025)

Persepsi guru adalah cara pandang, pemahaman, dan penilaian seorang guru terhadap fenomena, kebijakan, atau keaaadan yang mereka temui di dunia pendidikan. Persepsi ini tidak hanya didasarkan pada apa yang guru amatai atau dengar, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman mengajar, pengetahuan yang dimiliki, nilai-nilai pribadi, serta interaksi social yang guru jalani di sekolah (Laksono, 2021).

Memahami Persepsi guru dengan lebih mendalam memberi kesempatan kepada lembaga pendidikan untuk merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan berfokus pada manusia. Kebijakan tidak terbentuk karena tekanan dari atasan, melainkan melalui dialog, partisipasi, dan penghargaan terhadap pengalaman guru sebagai penggerak utama pendidikan. Saat kebijakan sesuai dengan kebutuhan nyata madrasah, pelaksanaannya akan lebih efektif dan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, Persepsi para guru dapat dianggap sebagai cermin yang merefleksikan bagaimana suatu kebijakan diterima, diterapkan, dan memengaruhi proses pendidikan secara keseluruhan. Melalui sudut pandang guru, sekolah dapat mengenali kelebihan dan kekurangan mereka, sehingga memungkinkan perbaikan yang tepat, terarah, dan berkelanjutan (Maulana, 2025).

Dalam konteks penerapan kebijakan pendidikan, Persepsi guru dipengaruhi oleh pengalaman nyata mereka selama proses penerapan kebijakan di tempat kerja. Pengalaman ini mencakup cara guru memahami, merasakan, dan bereaksi terhadap kebijakan yang diterapkan dalam praktik pendidikan. Pendapat guru mengenai penerapan kebijakan dipengaruhi oleh kebijakan itu sendiri, serta dampaknya terhadap tugas profesional mereka (Exwan Andriyan Verrysaputro, 2021).

Implementasi Kebijakan Tunjangan Guru Non-ASN

Dalam pelaksanaan kebijakan, aspek subjektif seperti persepsi sangat penting karena pelaksanaan kebijakan tidak hanya bergantung pada aspek teknis. Persepsi berfungsi sebagai jembatan konseptual yang menghubungkan kebijakan yang ada dengan realitas pelaksanaannya. Menurut George C. Edwards III, pelaksanaan adalah proses menerapkan atau mengimplementasikan sebuah kebijakan, program, atau rencana yang telah ditetapkan ke dalam tindakan nyata untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pelaksanaan dipengaruhi oleh empat variabel utama: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap para pelaksana), dan struktur birokrasi. Pelaksanaan kebijakan sebelumnya memiliki anggapan salah bahwa setelah sebuah kebijakan dirumuskan, maka pelaksanaannya akan berjalan otomatis. Dengan pendekatan dari atas ke bawah, Edwards III mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan, interaksi mereka, serta akibat yang ditimbulkan. Keuntungan dari pendekatan teoritis ini adalah bahwa pendekatan tersebut jelas, sederhana, dan bermanfaat sebagai alat pembelajaran (Vitriana, 2023).

Secara etimologis, istilah "kebijakan" berasal dari kata Yunani "polis," yang berarti kota. Kebijakan merujuk pada konsep pengaturan organisasi dan merupakan pola formal yang diadopsi oleh pemerintah atau lembaga untuk mencapai sasaran. Kebijakan tidak bersifat tetap, tetapi senantiasa berkembang sebagai respons terhadap dinamika kebutuhan masyarakat dan

kondisi yang ada di lapangan. Kebijakan dianggap sebagai keputusan resmi yang memiliki kekuatan mengikat dan menjadi dasar bagi pemerintah dalam mengelola sistem, sumber daya, dan layanan. Kebijakan publik, misalnya, mencakup kebijakan pendidikan, yang berfungsi sebagai pedoman resmi untuk melaksanakan kegiatan pendidikan demi mencapai tujuan nasional (Westermann, 2021).

Berdasarkan saran dari peneliti politik yang didapat dari hasil penelitian mereka, kebijakan pendidikan juga dipahami sebagai langkah-langkah untuk mengatasi masalah dalam pendidikan. Dalam hal ini, penelitian tentang kebijakan pendidikan dilakukan tidak hanya dari sudut pandang politik pemerintah yang murni; tetapi juga diteliti sebagai topik ilmiah (Jakimow et al., 2019). Fokus penting dalam kebijakan pendidikan adalah peningkatan kesejahteraan guru sebagai upaya memperkuat mutu layanan pendidikan.

Kesejahteraan guru merupakan kondisi psikologis positif yang dicirikan oleh rasa nyaman, aman, dan puas dalam menjalankan tugas profesional, serta ditandai oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengelolanya. Kesejahteraan ini mencakup aspek emosional, kognitif, dan sosial yang mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan komitmen terhadap tugas profesional mereka. Para guru yang berada dalam kondisi baik dapat mengatasi stres dan menunjukkan sikap positif dalam layanan pendidikan (Dara, 2021).

Pelaksanaan kebijakan kesejahteraan guru dilakukan melalui berbagai peraturan teknis yang secara jelas dan rinci mengatur mekanisme pemberian kesejahteraan. Konsep pelaksanaan kebijakan adalah konsep yang selalu berubah yang melibatkan upaya berkelanjutan untuk menentukan langkah-langkah yang dapat diambil dan menyusun tindakan yang mengarah kepada pelaksanaan program. Penelitian juga menunjukkan bahwa kegiatan kunci yang paling penting dalam pelaksanaan kebijakan meliputi: pengorganisasian dan penerapan kebijakan. Indikator organisasi mencakup manajemen sumber daya manusia dan metode pelaksanaan program, sedangkan indikator penerapan kebijakan mencakup efektivitas dan efisiensi (Makmur, 2020).

Dalam penelitian ini, persepsi tentang pelaksanaan kebijakan merupakan penilaian subjektif dari guru non-ASN mengenai proses teknis distribusi tunjangan profesi dan tunjangan khusus. Persepsi ini digunakan sebagai tolok ukur untuk melihat dan menilai sejauh mana kebijakan tersebut diimplementasikan secara optimal dengan memperhatikan kesesuaian antara kondisi ideal yang tercantum dalam peraturan dan kondisi yang ada di lapangan.

Kesejahteraan guru non-ASN tetap menjadi masalah penting dalam sistem kebijakan pendidikan di Indonesia. Hasil penelitian (Philip Marchello Hasonangan Sinaga1, 2021) menunjukkan bahwa guru non-ASN masih menghadapi ketidakadilan dalam hal kesejahteraan, khususnya pada aspek gaji dan jaminan sosial yang tidak sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab profesional mereka. Berdasarkan temuan ini, Peraturan No. 1 Tahun 2025 dapat dijadikan solusi kebijakan untuk mengatasi ketidakmerataan kesejahteraan guru non-ASN, selama pelaksanaannya mengikuti prinsip-prinsip yang tercantum dalam Pasal 3, yaitu distribusi tunjangan profesional dan tunjangan khusus dilakukan dengan menerapkan efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan manfaat. Satu strategi kebijakan, menurut (Elvarisna Sari, 2024), menyatakan bahwa peningkatan kesejahteraan guru harus didukung oleh kebijakan yang menaikkan upah minimum dan memberikan tunjangan tambahan. Penyesuaian gaji yang berdasarkan tingkat inflasi dan biaya hidup lokal harus dilaksanakan untuk menjamin kesejahteraan finansial para pendidik.

Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 1 Tahun 2025 merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Kebijakan ini merinci aspek teknis mengenai pengelolaan dan distribusi tunjangan profesi serta tunjangan khusus untuk para guru non-ASN. Kebijakan ini berfungsi sebagai panduan bagi pemerintah, baik pusat maupun daerah, dalam melaksanakan proses penerimaan, penyaluran, dan

akuntabilitas tunjangan secara terstruktur dan efektif. Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 1 Tahun 2025, disebutkan bahwa tunjangan profesi sebagai bentuk penghargaan diberikan kepada guru non-ASN yang telah memenuhi syarat, sedangkan tunjangan khusus merupakan bentuk kompensasi atas tantangan atau kondisi khusus yang dialami oleh guru. Dari penjelasan isi Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 1 Tahun 2025, terdapat beberapa alasan mengapa kebijakan ini dianggap mendesak, yaitu:

1. Penyaluran tunjangan profesi bagi guru non-ASN diberikan untuk mendukung pelaksanaan tugas secara profesional, sementara tunjangan khusus dialokasikan untuk guru yang bekerja di daerah yang menghadapi kondisi khusus.
2. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah telah menyediakan anggaran pada tahun 2025 melalui skema bantuan pemerintah, dengan besaran tunjangan profesi dan tunjangan khusus yang pantas dan sesuai dengan kemampuan finansial yang ada.
3. Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 70 Tahun 2024 tentang Pedoman Umum Penyaluran Bantuan Pemerintah, pelaksanaan bantuan pemerintah harus mengikuti petunjuk teknis yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
4. Dengan mempertimbangkan poin-poin a, b, dan c, penting untuk menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah mengenai Petunjuk Teknis Pengelolaan Penyaluran Tunjangan Profesi dan Tunjangan Khusus untuk Guru Non-ASN pada Tahun Anggaran 2025.

Potensi Stres Kerja Guru TK Non-ASN

Stres adalah suatu kondisi mental yang sering dialami oleh orang dalam kehidupan sehari-hari, terutama ketika menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan. Secara umum, stres dapat dipahami sebagai reaksi fisik dan mental yang ditunjukkan seseorang terhadap situasi yang dianggap sulit atau berbahaya, (Zakiyyatul Fitri Ilmiyah, 2025), Stres mengacu pada faktor-faktor internal, kejadian eksternal, atau interaksi antara individu dan lingkungannya (Ismail, 2021).

Dalam bidang psikologi, stres dijelaskan sebagai perasaan cemas dan tertekan secara mental. Tingkat stres yang rendah dapat dikatakan memberikan efek positif serta meningkatkan performance individu. Stres positif dianggap penting untuk memicu motivasi, penyesuaian, dan respons terhadap lingkungan. Namun, apabila stres menjadi terlalu tinggi, hal tersebut dapat menyebabkan berbagai masalah fisik, mental, dan sosial, serta menimbulkan efek negatif yang berisiko bagi individu. Sumber stres bisa berasal dari faktor luar di sekitar atau dari cara seseorang memandang keadaan tersebut (Brahmana, 2024).

Selye (1975) membagi stres menjadi dua jenis, yaitu distress dan eustress. Distress adalah akibat dari respons terhadap stres yang bersifat merugikan, negatif, dan destruktif. Sebaliknya, eustress adalah respons terhadap stres yang sehat, positif, dan konstruktif, (Diksi Metris, 2024). Stres yang terkait dengan pekerjaan dalam konteks pendidikan dapat didefinisikan sebagai respons psikologis, fisiologis, dan perilaku yang muncul akibat ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya (Satria, 2025).

Model teoretis yang dipakai oleh para peneliti untuk membahas tentang stres adalah yang didefinisikan oleh Hans Selye (Sindrom Adaptasi Umum) dan Teori Kesesuaian Individu-Lingkungan yang diajukan oleh Caplan dan French.

1. Teori *General Adaptation Syndrome*

Selye dikenal luas karena penelitian dan teorinya mengenai stres yang berkaitan dengan aspek fisik dan kesehatan. Berdasarkan Bartlett (1998), pada tahun 1946, Selye menerbitkan makalah ilmiah berjudul "Sindrom Adaptasi Umum dan Penyakit Adaptasi" dan

menggunakan istilah "stres" untuk merujuk secara spesifik pada tekanan yang berasal dari luar individu. Namun, empat tahun kemudian, pada tahun 1950, Selye mengubah definisi stres menjadi respons seseorang terhadap rangsangan tertentu. Selye menekankan bahwa stres adalah reaksi atau respons spesifik dari tubuh terhadap faktor penyebab stres yang memengaruhi seseorang (Gaol, 2024).

Teori *General Adaptation Syndrome*, yang diusulkan oleh Hans Selye, merupakan salah satu model penting untuk memahami reaksi tubuh terhadap stres. Teori ini menjelaskan bahwa tubuh manusia bereaksi terhadap stres melalui tiga tahap: alarm, resistensi, dan kelelahan (Brahmana, 2024). Sindrom Adaptasi Umum adalah istilah yang digunakan Selye untuk menjelaskan proses stres. Ia menjelaskan bahwa stres adalah respons pertahanan tubuh terhadap suatu faktor yang menimbulkan stres. Respons fisiologis ini didasarkan pada aktivasi yang berkepanjangan dari berbagai hormon dan mekanisme sistem saraf (RIZQITA, 2021).

Selye (1974) membagi proses stres menjadi tiga tahap:

1) Tahap Alarm (*Initial Alarm Reaction)*

Tahap ini merupakan tahap awal dalam menghadapi stres, di mana tubuh mulai mempersiapkan diri melalui perubahan dalam berbagai sistem hormonal dan saraf. Kondisi ini ditandai dengan peningkatan aktivitas fisik, seperti detak jantung yang lebih cepat. Dalam tahap ini, individu biasanya menunjukkan reaksi bertarung atau melarikan diri sebagai usaha untuk mengatasi stres. Respons alarm ini sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup dalam situasi darurat. Namun, jika terjadi berulang kali atau berlangsung dalam jangka waktu yang lama, hal ini dapat membebani sistem kardiovaskular dan organ lainnya. Akibatnya, individu berisiko mengalami peningkatan tekanan darah, penyakit jantung, dan gangguan metabolik (Brahmana, 2024).

2) Tahap Resistance *(The Resistance Phase)*

Dalam fase ini, beberapa respons tubuh telah kembali normal, tetapi yang lain, seperti sistem hormonal, tetap dalam keadaan waspada tinggi. Jika stres tidak dapat dikelola, tubuh akan memasuki fase berikutnya (RIZQITA, 2021). Fase resistensi terjadi ketika stres berlanjut dan tubuh tidak mampu mengatasi. Dalam fase ini, tubuh mencoba beradaptasi dan mempertahankan fungsi normal meskipun ada tekanan. Produksi hormon stres seperti kortisol tetap tinggi, tetapi tubuh mulai menstabilkan beberapa fungsi fisiologis yang sebelumnya terganggu. Namun, kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan kronis, peningkatan tekanan darah, dan gangguan metabolik, termasuk risiko diabetes. Kadar kortisol yang tinggi dalam jangka panjang juga dapat melemahkan sistem kekebalan tubuh, meningkatkan kemungkinan terjadinya infeksi dan penyakit autoimun (Brahmana, 2024).

3) Tahap Exhaustion (*The Exhaustion Phase)*

Pada tahap ini, respons tubuh mulai melemah dan penyakit mulai muncul. Jika tidak segera ditangani, penderita dapat sampai pada tahap akhir, yaitu kematian (RIZQITA, 2021). Tahap kelelahan adalah tahap yang lebih lanjut yang terjadi ketika stres berlanjut dan tidak terselesaikan. Pada tahap ini, sumber daya fisik seseorang habis, mengurangi kemampuannya untuk menghadapi stres. Tahap ini adalah yang paling berbahaya karena tubuh yang lemah dapat memicu penyakit kronis, masalah kesehatan mental, dan bahkan dapat menyebabkan kematian jika perawatan medis atau psikologis yang tepat tidak segera dicari (Brahmana, 2024).

2. Teori *Person-Environmental Fit*

Person-Environmental Fit Theory menjelaskan bahwa sumber daya dan tuntutan di tempat kerja bisa saja sesuai atau tidak dengan kebutuhan, tujuan, dan kemampuan seorang karyawan, serta mengidentifikasi berbagai kondisi yang dapat menyebabkan stres. Inti dari teori ini adalah bahwa stres tidak semata-mata disebabkan oleh faktor eksternal atau dari individu itu sendiri, melainkan dari kesesuaian antara keduanya. French menjelaskan bahwa

stres dan ketegangan muncul ketika ada ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Dengan kata lain, ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kebutuhan dan kemampuan individu, maka individu tersebut akan menunjukkan tanda-tanda ketegangan, yang sering kali mengarah pada masalah kesehatan fisik (RIZQITA, 2021).

Istilah "pembuatan pekerjaan" mengacu pada tindakan yang diambil oleh karyawan untuk secara sukarela mengubah beberapa aspek dari tempat kerja mereka. Hal ini bisa dilakukan untuk menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan, hubungan sosial di lingkungan kerja, dan cara pandang individu terhadap peran pekerjaan (Syed Adnan Ali Shah, 2023).

Ada empat konsep utama dalam teori ini, termasuk (RIZQITA, 2021).

1. Organizatonal Stress, yang merupakan keadaan mengancam yang berasal dari pekerjaan, termasuk beban kerja, ambiguitas peran, konflik peran, dan pemanfaatan keterampilan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tugas-tugas yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu. Konflik peran dapat diartikan sebagai situasi di mana dua orang atau lebih dengan posisi terkait memiliki kewajiban yang bertentangan. Ambiguitas peran atau kebingungan peran adalah situasi di mana seseorang tidak memiliki informasi yang cukup untuk melaksanakan perannya dalam organisasi. Pemanfaatan keterampilan mengacu pada kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka.
2. Strain adalah reaksi tidak sehat yang dihasilkan oleh individu, misalnya secara fisik (tekanan darah tinggi), mental, atau perilaku (penggunaan narkoba). Stres mencakup dampak jangka panjang dan pendek dari reaksi terhadap tekanan.
3. *Coping* dapat diartikan sebagai bentuk pertahanan terhadap stres, yang mencakup aspek fisik dan perilaku.
4. Dukungan sosial adalah bentuk dukungan emosional yang diperoleh dari interaksi dengan orang lain, yang bertujuan untuk mengurangi stres dan tekanan.

Pada dasarnya, stres di tempat kerja muncul ketika seseorang berusaha menghadapi tugas, tanggung jawab, atau bentuk tekanan lainnya yang terkait dengan pekerjaan mereka tetapi mengalami kesulitan dalam mengatasi ketegangan, kecemasan, dan kekhawatiran (RIZQITA, 2021). Stres yang terkait dengan pekerjaan sangat relevan di dunia pendidikan, mengingat profesi pengajaran adalah pekerjaan yang menuntut kognitif, emosional, dan sosial dari karyawan. Aspek karyawan merupakan faktor yang berkontribusi pada kerentanan guru non-ASN terhadap stres pekerjaan karena mereka secara inheren menghadapi lebih banyak ketidakpastian dibandingkan dengan guru ASN, terutama dalam hal penyediaan tunjangan profesional atau manfaat khusus.

Dalam melaksanakan tugas profesionalnya, guru TK non-ASN sering kali menghadapi berbagai tekanan dari beberapa sumber yang dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan. Stres kerja sering kali semakin meningkat karena tuntutan untuk mempertahankan sikap profesional yang terus bertambah, baik dari masyarakat, siswa, maupun institusi pendidikan. Di sisi lain, kurangnya tunjangan dan jaminan kesejahteraan yang memadai sering menjadi faktor utama munculnya stres yang berkepanjangan. Jika stres tersebut tidak ditangani dengan baik, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Suryadi, 2025).

Guru non-ASN adalah tenaga pendidik yang tidak tercatat sebagai aparatur sipil negara dengan tanggung jawab utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid pada pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Persesjen Kemdikdasmen Nomor 1 Tahun 2025, Pasal 1). Secara umum, guru adalah profesi yang bertugas untuk mendidik, mengajar, memberikan bimbingan, serta mengevaluasi siswa dalam pendidikan formal. Profesi ini memikul banyak tanggung jawab karena memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter siswa. Ketika tuntutan tersebut tidak sejalan dengan dukungan sistem yang memadai, maka

risiko stres kerja dapat meningkat. Risiko stres kerja menjadi lebih rumit apabila dikaitkan dengan pendidikan anak usia dini. Guru Taman Kanak-kanak memiliki karakteristik tugas yang berfokus pada stimulasi pertumbuhan dan perkembangan anak di tahap awal. Apabila tuntutan kerja tidak disertai kepastian kesejahteraan karena status non-ASN, maka tekanan psikologis yang dialami bisa menjadi lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari tinjauan pustaka, penerapan kebijakan tunjangan guru non-ASN memiliki hubungan konseptual dengan kemungkinan terjadinya stres kerja pada guru TK non-ASN. Persepsi guru terhadap pelaksanaan Peraturan Presiden No. 1 tahun 2025 dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kejelasan informasi, mekanisme distribusi tunjangan, transparansi kebijakan, serta kesesuaian aturan dengan kondisi nyata di lapangan. Ketika pelaksanaan kebijakan tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat menyebabkan stres psikologis, keraguan mengenai kesejahteraan, serta rentan terhadap stres kerja pada guru TK non-ASN. Guru TK non-ASN berisiko lebih tinggi mengalami stres kerja karena mereka menghadapi tuntutan profesional yang besar, sering kali tidak seimbang dengan dukungan kesejahteraan yang memadai. Berdasarkan *General Adaptation Syndrome* dan *Person-Environment Fit Theory* ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, dan kondisi lingkungan kerja dapat menyebabkan stres berkepanjangan.

Oleh karena itu, penerapan kebijakan tunjangan guru non-ASN tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif dan finansial, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan psikologis guru. Penting untuk menerapkan kebijakan yang lebih efektif, transparan, terarah, dan konsisten demi mendukung kesejahteraan serta profesionalisme guru TK non-ASN secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Sianturi. (2022). Konsep Standar Dan Ruang Lingkup Pengelolaan Pendidikan.

Nurzannah, S. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran.

Lalu Reza Gunawan, W. H. (2021). Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Di Indonesia.

FIrdaus, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Mental Bagi Guru Di Indonesia.

Aslan, Y. S. (2025). *Pengelolaan Stres Pada Guru Honorer Dalam Konteks Pendidikan: Kajian Literatu.*

Bakhrudin All Habsy, N. M. (2023). Filsafat Dasar Dalam Konseling Psikoanalisis : Studi Literatur.

Nando Haviki, S. N. (2024). Persepsi Mahasiswa Terhadap Penggunaan Chat Gpt Dalam Menunjang Pembelajaran Di Iain Curup.

Syarifuddin, J. B. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makassar.

Laksono, T. A. (2021). Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an Dan Al-Hadits.

Maulana, A. (2025). Persepsi Guru Terhadap Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Implementasinya Di MI Al Jamhuriyah Kota Depok.

Exwan Andriyan Verrysaputro, T. R. (2021). Persepsi Guru Muatan Lokal Bahasa Jawaterhadap Implementasi Kebijakan Kurikulum Merdeka: A Narrative Inquiry Study.

Vitriana, H. P. (2023). Refleksi Implementasi Peraturan Gubernur Lampung Nomor 33 Tahun 2020 Yang Menjadi Kontroversi Pemerintah Pusat Dari Perspektif Teori George C. Edwards III.

Westermann, K. W. (2021). Kebijakan Pendidikan Di Indonesia.

Dara, Y. P. (2021). *Kesejahteraan Guru: Apakah Tuntutan Emosional Kerja Dan Kepercayaan Pada Rekan Kerja Itu Penting?*

Philip Marchello Hasonangan Sinaga1, P. G. (2021). Pandangan Tenaga Pendidikan Mengenai Gaji Guru Honorer Di Indonesia Terhadap Sila Kelima Pancasila Di Smpn 24 Medan Philip.

Elvarisna Sari, R. Z. (2024). Manajemen Pendidikan Islam , Universitas Islam Mahmud Yunus Batusangkar , Sumatera Barat , Indonesia.

Zakiyyatul Fitri Ilmiyah, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL).

Ismail, B. R. (2021). *Sumber Stres, Strategi Daya Tindak Dan Stres Yang Dialami Pelajar Universiti.*

Brahmana, K. M. (2024). Seminar Manajemen Stress Pada Pendeta Gbkp Klasis Kabanjahe Sukarame.

Diksi Metris, S. M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Satria, R. F. (2025). *Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru: Tinjauan Literatur Komprehensif.*

Gaol, N. T. (2024). *Teori Stres: Stimulus, Respons, Dan Transaksional*.

Rizqita, G. P. (2021). Efektivitas Expressive Writing Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Inklusi X Di Surabaya.

Syed Adnan Ali Shah, S. J. (2023). Investigating The Role Of Job Crafting As Mediator In-Between Pro- Active Personality And Person-Environment—Fit.

Suryadi, Y. U. (2025). Pengelolaan Stres Pada Guru Honorer Dalam Konteks Pendidikan: Kajian Literatur.

Asep Budiawan, S. M. (2025). Persepsi Pemilih Terhadap Kandidat Perempuan Dalam Pemilu 2024.