

MODUL MANAJEMEN STRES KERJA UNTUK PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PEMERINTAHAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Tria Nurjayanti^{1*}, Dian Putriana²

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Kota Samarinda, Indonesia, 75124

*Email : trianurjayanti@gmail.com

Abstrak

Penulis telah melakukan asesmen kepada beberapa pegawai dan terdapat beberapa fenomena yang terjadi yaitu kurangnya Sumber daya manusia. Kurangnya Sumber daya manusia dikarenakan ketidakmampuan kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda untuk mencari pengganti pegawai yang telah pensiun, akibatnya para pegawai dibebankan tugas tambahan agar dapat menutupi kekurangan tersebut. Tujuan produk magang dibuat agar pegawai Badan KESBANGPOL dapat menghadapi dan mengatasi serta mencegah stres kerja. Produk magang yang digunakan yaitu Psikoedukasi dengan pemberian berupa media Modul Manajemen Stres Kerja. Dalam modul ini akan banyak membahas bagaimana stres kerja, gejala, faktor-faktor yang mempengaruhi, hingga kiat-kiat bagaimana mengurangi stres akibat pekerjaan. Penulis telah melakukan asesmen dengan menggunakan metode kuantitatif terhadap 34 pegawai untuk menganalisis tingkat stres kerja di lingkungan tersebut. Dalam asesmen ini terdapat 15 Aitem yang terdiri dari 3 aspek stres kerja dari (Mangkunegara, 2017) yaitu, beban kerja, waktu kerja, dan tanggung jawab yang terdiri dari 5 indikator pada setiap aspek. Hasil asesmen menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai KESBANGPOL (Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik) memiliki tingkat validitas yang sedang, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja pada pegawai KESBANGPOL dapat diandalkan dan efektif dalam menggambarkan fenomena stres kerja yang mereka alami.

Kata Kunci: Stres Kerja, Psikoedukasi, Pegawai

Abstract

The author has conducted an assessment of several employees and there are several phenomena that occur, namely the lack of human resources. The lack of human resources is due to the inability of the Samarinda City National and Political Unity Agency office to find replacements for employees who have retired, as a result employees are assigned additional tasks in order to cover the shortage. The purpose of the internship product is made so that employees of the Kesbangpol Agency can face and overcome and prevent work stress. The internship product used is Psychoeducation by providing media in the form of a Work Stress Management Module. This module will discuss a lot about work stress, symptoms, influencing factors, and tips on how to reduce stress due to work. The author has conducted an assessment using quantitative methods on 34 employees to analyze the level of work stress in the environment. In this assessment there are 15 items consisting of 3 aspects of work stress from (Mangkunegara, 2017) namely, Workload, Work Time, and Responsibility which consists of 5 indicators in each aspect. The assessment results show that work stress in Kesbangpol (Office of National Unity and Politics) employees has a moderate level of validity, which means that the measurement instrument used to measure the level of work stress in Kesbangpol employees is reliable and effective in describing the phenomenon of work stress they experience.

Keywords: Work Stress, Psychoeducation, Employee

PENDAHULUAN

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pendukung mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu kelancaran tugas Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah guna melaksanakan kebijakan daerah yang bersifat spesifik khususnya dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri untuk menyelenggarakan kegiatan penetapan kebijakan operasional pembinaan, pengawasan dan pengendalian peningkatan kapasitas bina ideologi dan wawasan kebangsaan, kewaspadaan nasional ketahanan seni, budaya, agama, kemasyarakatan dan ekonomi serta politik dalam negeri yang searah dengan kebijakan umum daerah dan merujuk kepada kebijakan umum nasional serta kebijakan teknis provinsi. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda merupakan kantor Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 41 tenaga pegawai yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No.1. Penulis telah melakukan asesmen kepada beberapa pegawai dan terdapat beberapa fenomena yang terjadi yaitu kurangnya Sumber Daya Manusia. Kurangnya SDM dikarenakan ketidakmampuan kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda untuk mencari pengganti pegawai yang telah pensiun, akibatnya para pegawai dibebankan tugas tambahan agar dapat menutupi kekurangan tersebut. Berdasarkan hasil asesmen ditemukan bahwa masalah tersebut berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai di KESBANGPOL yang diakibatkan adanya beban kerja. Dari keseluruhan jumlah pegawai saat ini yaitu 41 dan total pegawai yang masih dibutuhkan sebanyak 55 orang.

Menurut Hariandja (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat baik. Karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik juga demi kelangsungan berjalannya organisasi dan kemajuan organisasi tersebut. Menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar- benar dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari pegawai yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada pegawai. hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja pegawai agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada pegawai yang menimbulkan *overload* dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikannya.

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan sebuah masalah kepada pegawai tersebut salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai ketika berkerja. Menurut (Paskow & Libov, 2017) menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terkena stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Bekerja dibawah tekanan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Hal inilah yang dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan kerja maupun diluar kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan jika pegawai yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stres kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan pegawai itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi pegawai, yang bisa menutup pikiran positif pegawai sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan, akan tetapi jika stres kerja ini mampu dilewati oleh pegawai dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempaan diri sehingga pegawai akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya dan pegawai akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stres kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Salah satu persoalan yang sering muncul adalah tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti tugas yang kompleks dan tenggat waktu yang ketat, dapat menyebabkan pegawai merasa terbebani. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan risiko burnout. Setiap individu harus memiliki strategi *coping* stres dalam menghadapi penyebab stres yang dimiliki, dalam hal ini pegawai harus memiliki strategi menghadapi stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. *Coping* stres adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan (baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun tuntutan yang berasal dari lingkungan) dengan sumber- sumber daya yang digunakan dalam menghadapi stresfull (Folkman, 2017). Menurut Rasmun (2017) *coping* adalah proses yang dilalui oleh individu dalam menyelesaikan situasi *stresfull*, *coping* tersebut adalah merupakan responss individu terhadap situasi yang mengancam dirinya baik fisik maupun psikologi.

Untuk menghindari dari hal tersebut maka dibutuhkan suatu strategi manajemen stres kerja. Manajemen stres merupakan kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Adapun tujuan dari manajemen stres adalah mencegah timbulnya stres dari pegawai, menampung akibat fisiologikal dari stres, untuk memperbaiki kualitas pegawai agar menjadi

lebih baik, serta mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis (Marliani, 2019). Pegawai membutuhkan relaksasi dan pemulihan yang faktual, seperti meditasi, pernapasan dalam, atau yoga, untuk meredakan stres dan meningkatkan kesejahteraan lalu menetapkan batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan kemampuan untuk mengambil cuti yang diperlukan, menghindari terlalu sering bekerja lembur, dan menyediakan waktu untuk diri sendiri.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut maka dapat dikatakan tujuan produk magang ini sesuai dengan keadaan pegawai badan KESBANGPOL, hal tersebut dapat terlihat dari hasil kategori responden yang berada pada kategori (S) Sedang. Sehingga produk magang psikoedukasi yang berbentuk modul ini tentunya dapat menjadi salah satu cara agar pegawai Badan KESBANGPOL dapat menghadapi dan mengatasi serta mencegah stres kerja.

METODE

Penulis telah melakukan asesmen terhadap 34 pegawai untuk menganalisis tingkat stres kerja di lingkungan tersebut. Dalam asesmen ini terdapat 15 item yang terdiri dari 3 aspek stres kerja dari Mangkunegara (2017) yaitu, beban kerja, waktu kerja, dan tanggung jawab yang terdiri dari 5 indikator pada setiap aspek. Dalam pengumpulan data ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan dengan melakukan *need assessment*. Menurut (Royse, 2023) mengemukakan bahwa *need assessment* merupakan penilaian untuk mengukur kesenjangan dan kekurangan untuk menentukan segala upaya hal yang dibutuhkan dalam suatu lingkungan. Kemudian penulis menggunakan metode observasi. Observasi yaitu dengan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung atau secara formal maupun informal guna memperoleh data yang aktual dari sumber data. Observasi dilakukan untuk melengkapi data primer dan sekunder. Kedua penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Berdasarkan hasil asesmen produk magang yang digunakan yaitu Psikoedukasi dengan pemberian berupa media modul manajemen stres kerja. Psikoedukasi suatu intervensi yang dilakukan pada individu, keluarga, dan kelompok yang fokus pada mendidik partisipannya mengenai tantangan signifikan dalam hidup, membantu partisipan mengembangkan sumber-sumber dukungan dan dukungan sosial dalam tantangan tersebut dan mengembangkan keterampilan untuk menghadapi tantangan tersebut (Griffith, 2019). Dalam pemberian psikoedukasi diberikan informasi terkait tentang manajemen stres kerja melalui modul. Modul ini berisikan tentang mengatasi stres kerja, seberapa penting kesehatan mental dan manajemen stres kerja. Lalu dalam modul tersebut terdapat pengertian stres, jenis-jenis stres, gejala-gejala stres kerja, dan faktor yang mempengaruhi stres tersebut. Selain itu, modul juga mencantumkan pengertian *coping* stres, jenis, aspek, dan faktor yang mempengaruhi *coping* stres. Informasi tersebut dapat memberikan pengetahuan kepada responden. Penyusunan materi dilakukan dengan menganalisis data yang didapatkan dari *need assessment*. Materi yang disajikan berupa modul merupakan materi yang dirangkum dari jurnal dan buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui karakteristik responden dalam asesmen ini sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	65%
	Perempuan	12	35%
Usia	20-25	6	18%
	>25-35	10	29%
	>35-45	7	21%
	>45	11	32%
Pendidikan Terakhir	SMA	10	29%
	S1	22	65%
	S2	2	6%

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 65% sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 12 orang atau 35%. Berdasarkan usia, memperlihatkan bahwa frekuensi responden yang paling banyak berusia lebih dari 45 sebanyak 11 orang atau 32%. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 29%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 65%, dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 6%.

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	N	Presentase (%)
Tinggi (T)	7	21%
Sedang (S)	22	65%
Rendah (R)	5	15%
Jumlah	34	100%

Berdasarkan Tabel 2 mengenai hasil kategori, diketahui bahwa kategori (T) Tinggi berjumlah 7 orang atau 21%. Kategori (S) Sedang berjumlah 22 orang atau 65%. Kategori (R) Rendah berjumlah 5 orang atau 15%. Total hasil kategori ialah 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori (S) Sedang.

Berdasarkan hasil kategorisasi menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai KESBANGPOL (Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik) memiliki tingkat validitas yang sedang, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja pada pegawai KESBANGPOL dapat diandalkan dan efektif dalam menggambarkan fenomena stres kerja yang mereka alami. Validitas yang sedang menandakan bahwa pertanyaan-pertanyaan atau item-item dalam instrumen pengukuran benar-benar mencerminkan konsep stres kerja yang diinginkan, dan hasil pengukuran dapat memberikan pemahaman yang akurat mengenai tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai tersebut. Validitas yang sedang menandakan bahwa pertanyaan-pertanyaan atau item-item dalam instrumen pengukuran benar-benar mencerminkan konsep stres kerja yang diinginkan, dan hasil pengukuran dapat memberikan pemahaman yang akurat mengenai tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai tersebut.

Validitas sedang memberikan keyakinan bahwa temuan dan hasil yang diperoleh tentang tingkat stres kerja pada pegawai KESBANGPOL dapat dianggap sebagai representasi yang

konsisten dan akurat dari keadaan sebenarnya. Ini juga menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan telah dirancang dengan baik dan mampu menggambarkan variabel stres kerja secara tepat, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dan perencanaan tindakan yang sesuai untuk mengatasi masalah stres kerja di kalangan pegawai KESBANGPOL. Hal tersebut sesuai dengan keadaan pegawai Badan KESBANGPOL dapat terlihat dari hasil kategori yang merasakan stres kerja di kantor. Sehingga dibuatnya psikoedukasi dengan media modul menjadi salah satu cara agar mencegah serta mengurangi stres kerja.



Gambar 1. Diagram Hasil Evaluasi

Penulis melakukan presentasi evaluasi kepada empat orang pegawai terkait produk psikoedukasi berupa modul setelah mereka membaca modul tersebut. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa modul manajemen stres kerja dinilai sangat baik dan informatif oleh responden. Hal ini ditandai dengan adanya hal positif yang diutarakan oleh lima responden tersebut. Dari hasil evaluasi, responden telah memahami isi dari modul dan mampu mengaplikasikan dan ingin menyebarkan modul karena responden dapat memahami dengan jelas pentingnya kesehatan jiwa dan dampak stres terhadap fisik dan mental.

KESIMPULAN

Kegiatan magang yang dilakukan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda Kalimantan Timur ditujukan bagi pegawai yang memiliki pekerjaan tambahan atau beban kerja tambahan karena kurangnya Sumber Daya Manusia. Akibatnya membuat pegawai mengalami stres dalam bekerja. Hasil dari psikoedukasi yang dilakukan diharapkan mampu mencegah dan mengurangi stres kerja yang dialami oleh pegawai sehingga pegawai akan tetap produktif dalam menjalankan pekerjaan yang dijalankan. Dengan adanya modul psikoedukasi yang diberikan menjadi tambahan ilmu yang penting bagi pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kalimantan Timur.* (n.d.). Retrieved Agustus 12, 2023, from go.id: <https://www.kaltimprov.go.id/opd/badan-kesatuan-bangsa-dan-politik>
- Folkman, L. &. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap *Coping* Stres Pada Siswa Kelas Viii Madrasah Mu ' Allimaat Muhammadiyah. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 3(8), 386–395.

- Gibson (2017). (n.d.). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Griffith. (2019). Efektivitas Psikoedukasi Terhadap Kemampuan Adaptasi Sosial Pada Mahasiswa Baru. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.18860/psi.v16i1.7531>
- Hariandja. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Hasibuan, H. Z. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. *Pekan Ilmiah Dosen*.
- Mangkunegara. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap*. 2(1), 50–60.
- Marliani. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Paskow & Libov. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Organisasi*. (Issue November 2019).
- Rasmun. (2017). Hubungan Antara Tingkat Stres dengan *Coping* Stres Pada mahasiswa yang sedang Mengerjakan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan. *Penerapan Embellishment Sebagai Unsur Dekoratif Pada Busana Modestwear*, d(2), 1–30. <http://scholar.unand.ac.id/60566/>
- Royse. (2023). Psikoedukasi Sebagai Upaya Pengelolaan Stres Kerja Karyawan PT Gowa Kencana Motor. *Joong-Ki : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 563–567. <https://doi.org/10.56799/joongki.v2i3.1878>
- Pattisausiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description Fsn Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Universitas Mulawarman*.
- Hamzah, H. D. (2015). "Pengaruh Penempatan Kerja dan Deskripsi Jabatan (Job Description) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Prof HB.Sa'anin Padang". *Universitas Taman Siswa Padang*.
- Dhania, D. R. (2013). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *Universitas Muria Kudus*.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. *UI-Pers*.

- Prihatsanti, U. Ratnaningsih, I.Z., Prasetyo, A, R. (2013). Menurunkan Stres Kerja Petugas Pemasarakatan melalui Teknik COPE. *Jurnal Psikologi UGM*. Vol 40, No. 2, 159-168.
- U.Ratnaningsih, I. P. (2013). Menurunkan Stres Kerja Petugas Pemasarakatan melalui Teknik COPE. *Jurnal Psikologi UGM*.