

PSIKOEDUKASI MANAJEMEN STRES KERJA PADA KARYAWAN BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Adisty Elya Putri^{1*}, Desita Dyah Damayanti²

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

*Email : 2011102433165@umkt.ac.id

Abstrak

Tujuan dibuatnya intervensi magang ini yaitu untuk memberikan sebuah psikoedukasi kepada karyawan yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah mengenai pentingnya kesadaran dalam memajemen stres kerja yang dialami. Berdasarkan hasil asesmen awal yang dilakukan dengan wawancara terbuka kepada tiga orang karyawan yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, mereka menyatakan bahwa mengalami stres kerja dilihat dari tiga gejala stres yang dirasakan yaitu dari gejala fisiologis, gejala psikologi dan juga gejala perilaku, dari fenomena yang penulis lihat secara langsung dilapangan dan juga dengan diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa karyawan di Biro tersebut memerlukan sebuah psikoedukasi, psikoedukasi berupa *standing banner* mengenai manajemen stres kerja. Setelah pelaksanaan psikoedukasi karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah para karyawan merasa mendapat manfaat yaitu berupa bertambahnya tingkat pengetahuan mengenai cara menajamen stres kerja yang dialami sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata Kunci: Psikoedukasi, Stres Kerja, Karyawan

Abstract

The purpose of this internship intervention is to provide psychoeducation to employees in the Government and Regional Autonomy Bureau regarding the importance of awareness in managing the work stres they experience. Based on the results of the initial assessment carried out through open interviews with three employees at the Government and Regional Autonomy Bureau, they stated that experiencing work stres was seen from three symptoms of perceived stres, namely physiological symptoms, psychological symptoms and also behavioral symptoms, from phenomena that The author saw directly in the field and also confirmed from the results of interviews conducted that employees at the Bureau needed psychoeducation, psychoeducation in the form of standing banners regarding work stres management. After implementing employee psychoeducation at the Government and Regional Autonomy Bureau, the employees felt they had received benefits, namely increasing their level of knowledge regarding how to manage the work stres they experienced so that the employee's performance was better than before.

Keywords: Psychoeducation, Job Stres, Employees

PENDAHULUAN

Kehidupan era saat ini menjamin bahwa semua manusia akan mengalami stres, terutama stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai (Hidayati & Harsono, 2021). Dalam hal ini lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi timbulnya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu keadaan yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang tidak terkontrol (Ambarwati dkk., 2017). Dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan (Ferawati, 2017). Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor (Panjaitan, 2017). Menurut Robbins dan Coulter (dalam Asih dkk., 2018). Stres kerja merupakan reaksi negatif dari karyawan yang mengalami tekanan berlebih dari apa yang dibebankan kepadanya akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampaui banyak diluar kemampuan karyawan tersebut.

Para karyawan yang selalu disibukkan dengan tenggat waktu penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres kerja menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Oemar & Gangga, 2017).

Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah merupakan salah satu organisasi yang merupakan perangkat sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Timur yang bertugas membantu asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan, otonomi daerah dan kerja sama. Dengan tugas Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah pada Pemerintahan Provinsi tersebut menyebabkan para karyawan harus memiliki profesionalitas dan kinerja yang optimal. Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dengan tiga karyawan yang ada pada Biro tersebut diketahui bahwa terjadi stres kerja pada karyawan. Berdasarkan yang mereka merasakan tekanan dalam bekerja karena banyaknya beban kerja, adanya target kerja yang sering membuat jam kerja melebihi yang seharusnya karena harus melakukan lembur hingga larut malam. Sering merasakan pusing, tegang dan cemas saat bekerja, tertundanya jam istirahat dan jam makan karena banyaknya pekerjaan yang menumpuk sehingga membuat karyawan merasa kewalahan dalam bekerja yang membuat mereka merasakan stres. Hal ini sejalan dengan aspek stres kerja menurut Robbins and Judge

(Khofiana, 2018), yang menyatakan bahwa terdapat tiga aspek stres kerja yaitu gejala fisiologis dimana gejala ini menciptakan suatu perubahan metabolisme tubuh seperti meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala dan penyakit fisik lainnya, selanjutnya gejala psikologis, gejala ini menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan misalnya kehilangan kesabaran, mudah marah, suka menunda-nunda pekerjaan, kegelisahan. Selanjutnya, gejala terakhir yaitu gejala perilaku dimana gejala ini adalah gejala yang terkait dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas misalnya perubahan dalam produktivitas kerja, perubahan kebiasaan makan, dan sulit tidur.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negatif yaitu dengan penerapan manajemen stres kerja. Manajemen stres kerja merupakan suatu upaya penggunaan sumber daya manusia untuk mengontrol stres yang bertujuan untuk mengetahui penyebab stres dan teknik dalam mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional (Sukoco & Bintang, 2017). Manajemen stres kerja termasuk dalam sumber daya manusia pada bagian pemeliharaan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pengelolaan stres yang baik dilakukan perusahaan akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Pengelolaan stres ini tergantung bagaimana perusahaan menangani stres yang dialami oleh karyawan. Setiap program pengelolaan stres kerja terlebih dahulu mengetahui ada tidaknya serta penyebab adanya stres tersebut, sehingga manajemen dapat menentukan tindakan atau pengelolaan stres kerja seperti apa yang efektif. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan psikoedukasi kepada karyawan yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah mengenai manajemen stres kerja, dengan harapan saran-saran dalam mengelola stres kerja yang akan ditampilkan dalam psikoedukasi akan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

METODE

Metode pelaksanaan psikoedukasi kepada karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi dilakukan dengan pengambilan data awal melalui observasi dan wawancara. Psikoedukasi merupakan suatu intervensi yang dapat dilakukan pada individu, keluarga, dan kelompok untuk mendidik partisipannya mengenai tantangan yang signifikan dalam hidup, membantu partisipan mengembangkan sumber-sumber dukungan sosial dalam menghadapi tantangan tersebut bahkan mengembangkan keterampilan koping untuk menghadapi tantangan tersebut (Sujarwo dkk., 2021). Selanjutnya, observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis dari gejala-gejala yang diselidiki (Susetya, 2017).

Selain observasi penulis juga melakukan wawancara kepada tiga karyawan yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan menggunakan teknik wawancara terbuka. Wawancara adalah teknik penelitian yang dilaksanakan dengan cara dialog baik secara langsung maupun tidak langsung (tatap muka) maupun melalui media tertentu antara pewawancara dengan yang diwawancarai sebagai sumber data (Ahsanulhaq, 2019). Sedangkan wawancara terbuka ialah wawancara yang jawabannya tergantung kepada *interviewee*, ia dapat menjawab sesuai dengan yang dianggapnya tepat dengan bahasanya sendiri (Saihu & Marsiti,

2019). Teknis analisis data yang digunakan adalah kualitatif, metode kualitatif adalah mencari pengertian yang mendalam tentang suatu gejala fakta dan realita (Yusanto, 2019).

Setelah melakukan observasi dan wawancara dilanjutkan dengan melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing internal terkait dengan produk magang yang akan diajukan ke Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah serta berdiskusi dengan pembimbing eksternal mengenai masalah yang akan diangkat. Menyusun konsep yang sesuai dengan tema psikoedukasi yang akan diangkat. Selanjutnya mengumpulkan materi terkait manajemen stres kerja untuk ditampilkan di dalam produk magang yang akan dibuat. Setelah itu, memberikan psikoedukasi mengenai tips-tips manajemen stres kerja untuk mengatasi stres kerja melalui standing banner.

Alasan penulis membuat psikoedukasi melalui *standing banner* agar memudahkan karyawan untuk memahami bagaimana cara mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, lalu alasan selanjutnya karena *standing banner* memuat informasi yang lebih banyak, mudah dilihat banyak orang, dengan desain menarik yang ditampilkan dapat menambah minat pembaca, lalu dapat digunakan dalam jangka panjang. Selanjutnya untuk hasil evaluasi saya melakukan penyebaran formulir evaluasi kembali sebagai umpan balik mengenai *standing banner* psikoedukasi yang telah saya buat. Pemasangan produk magang dilaksanakan pada tanggal 14 Agustus 2023 di Ruang Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah merupakan salah satu unsur pendukung tugas Gubernur Provinsi Kalimantan Timur, yang memiliki tugas untuk membantu Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dalam pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang Pemerintahan, Otonomi Daerah, dan Kerja sama. Dengan tugas tersebut para karyawan dituntut harus memiliki kecakapan dan profesionalitas yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena tuntutan tersebut, tidak jarang karyawan sering merasa tertekan dan juga stres dalam bekerja. Hal ini diketahui dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan tiga karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dimana mereka menyatakan bahwa sering kali merasakan aspek stres kerja berbentuk gejala fisiologis, gejala psikologis dan juga gejala perilaku.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk memberikan edukasi mengenai manajemen stres kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya penerapan program manajemen stres kerja pada masyarakat industri baik industri formal maupun non formal dalam menunjang produktivitas kerja. Psikoedukasi telah dilaksanakan dengan pemasangan produk magang di Kantor Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan isi materi psikoedukasi berupa 13 saran manajemen stres kerja menurut Albert (Dessler & Angelica, 2015) yaitu menjalin hubungan yang menyenangkan dan kooperatif dengan rekan kerja, membangun hubungan yang efektif dan suportif dengan atasan, mengambil pekerjaan sesuai dengan kemampuan, menegosiasikan dengan atasan mengenai tenggat waktu yang realistis pada pekerjaan yang penting, mempersiapkan diri untuk kegiatan yang akan datang, menyediakan waktu setiap hari setelah bekerja untuk relaksasi, berjalan di sekitar kantor untuk menjaga agar tubuh tetap segar, mengurangi kebisingan yang tidak perlu, mendelegasikan pekerjaan rutin sesekali dengan rekan kerja, batasi interupsi, jangan menunda mengatasi

permasalahan yang tidak disukai, membuat daftar kekhawatiran yang berisi solusi untuk setiap permasalahan, dan juga tidur yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Naharini dkk., 2022). Manajemen stres kerja memberikan hasil yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Diantaranya hasil positif yang terlihat seperti timbul rasa nyaman dan rileks ketika bekerja, karyawan lebih terbuka terkait hal-hal yang mengganggu pekerjaan, komunikasi lebih lancar dan kerja tim yang mulai terlihat kuat, sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati dkk.,2021) mengungkapkan bahwa dengan penyuluhan manajemen stres kerja dapat meningkatkan pengetahuan guru mengenai manajemen stres kerja menjadi lebih baik.

Setelah dilakukannya psikoedukasi penulis kembali menyebar formulir evaluasi sebagai sebuah umpan balik dari psikoedukasi yang diberikan. Terdapat beberapa pernyataan yang diberikan kepada subjek melalui formulir evaluasi, dari hasil analisa data evaluasi ini diketahui bahwa terdapat pengaruh psikoedukasi untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman karyawan mengenai manajemen stres kerja tersebut hal ini ditunjukkan dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi sebagian besar memilih sangat setuju bahwa psikoedukasi yang diberikan sangat bermanfaat dan mudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari karena materi mudah dipahami serta desain dan juga gambar pendukung sangat relevan dengan tema manajemen stres kerja yang ditampilkan.

Terdapat kelebihan dalam produk psikoedukasi yang dibuat yaitu isi materi lebih mudah dipahami karena memiliki design yang menarik, mudah terlihat oleh publik karena memiliki ukuran yang besar, dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama. Adapun kekurangan dalam produk psikoedukasi berbentuk standing banner ialah membutuhkan biaya yang cukup tinggi dan memerlukan ruang yang cukup besar untuk peletakannya. Kesulitan penulis dalam pembuatan produk psikoedukasi ini adalah pada asesmen awal karena sulitnya melakukan wawancara langsung pada beberapa karyawan karena seringnya melakukan perjalanan dinas ke luar kota,

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan dengan metode psikoedukasi melalui media *standing banner* yang berisi mengenai saran-saran manajemen stres kerja yang telah dibuat berguna untuk memberi pengetahuan kepada karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah mengenai bagaimana cara menangani stres kerja yang dirasakan. Dengan hasil evaluasi yang dilakukan, karyawan dapat memahami saran-saran manajemen stres kerja yang diberikan dan juga menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari dari hal tersebut ditemukan hasil positif yang terlihat seperti komunikasi yang lancar antar karyawan dan juga atasan, kerja tim mulai membaik, dan juga meningkatnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahsanulhaq, M. (2019). Membentuk karakter religius peserta didik melalui metode pembiasaan. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 2(1).
<https://doi.org/10.24176/jpp.v2i1.4312>

- Ambarwati, P. D., Pinilih, S. S., & Astuti, R. T. (2017). Gambaran tingkat stres mahasiswa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), 40–47.
- Dessler, G., & Angelica, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)* (14th ed.). Salemba Empat.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan. *Agora*, 5(1), 1–3. <http://www.academia.edu/3841948>
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.
- Khofiana, F. K. (2018). *Stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota Direktorat Sabhara*.
- Naharini, S., Rahman, A., & Azis Ali. (2022). Manajemen stres kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2), 125–136. <https://jurnal.fdk.uinsgd.ac.id/index.php/tmabrur>
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22–34.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Vol. 3, Issue 2). <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Rahmawati, A. N., Putri, N. R. I. A. T., & Sumarni, T. (2021). Manajemen stres kerja guru. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kesehatan (JPKMK)*, 1(2), 1–9.
- Saihu, & Marsiti. (2019). Pendidikan karakter dalam upaya menangkal radikalisme di sma negeri 3 kota Depok, Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 23– 54.
- Sujarwo, S., Buana, A. N. T., & Marita, M. (2021). Psikoedukasi protokol kesehatan dalam mencegah penyebaran Covid-19 di Desa Banding Agung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 128–145.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2017). The analysis of stress management in press companies: study of PJTV. *Jurnal AdBispreneur*, 2(3), 263–278. www.digilib.unsri.ac.id.
- Susetya, B. (2017). Meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun silabus dan rpp melalui supervisi akademik di SDN Gambiran Yogyakarta tahun 2016. *Jurnal Taman Cendekia*, 1(2), 134–141.
- Yuli Asih, G., Widhiastuti Hardani, Ms., & Dewi Rusmalia, P. (2018). *Stres Kerja*. Yusanto, Y. (2019). Ragam pendekatan penelitian kualitatif. *Journal of Scientific Communication*, 1(1), 1–13.