

PENILAIAN KEEFEKTIVAN KEGIATAN PELATIHAN DALAM MEMANAJEMEN STRESS DALAM BEKERJA PADA BASARNAS SIBOLGA

Monica Amelia Dias Purba*

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
monicadias010701@gmail.com

Susilawati

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to see what the level of work stress was for members of National Search and Rescue Agency for Sibolga City before being given training, and after being given training on stress management. Furthermore, the research also highlighted whether there was an effect of stress management training on reducing work stress on members of National Search and Rescue Agency for Sibolga City. The method used in this study is a quantitative method of experimental design with the analysis technique of the T-test with paired sample T-test processed with SPSS version 20.0 for windows. The independent variable in this research is stress management training and the dependent variable is job stress. The population of this study are members of the National Search and Rescue Agency for Sibolga City. Sampling used purposive sampling while data collection techniques in this research used a psychological measuring instrument in the form of a scale, the work stress scale totaling 24 items. The results showed that before being given stress management training, 4 members of the National Search and Rescue Agency for Sibolga City had a high level of stress, and 4 people in the medium category. After being given stress management training, the stress level of BASARNAS members in Sibolga City decreased by 5 people in the medium category, and 3 people in the low category. Stress management training is effective in reducing work stress for members of the National Search and Rescue Agency for Sibolga City as evidenced by the significant index results of 0.000 (<0.050). Similar training in areas of work with potentially high levels of work stress is recommended to be implemented so that employee performance can be optimized due to efforts to manage employee stress.

Keywords: Training, Stress Management, Work Stress, BASARNAS.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat berapa tingkat stres kerja anggota BASARNAS Kota Sibolga sebelum diberikan pelatihan, dan setelah diberikan pelatihan manajemen stress. Selanjutnya penelitian juga menyeroti adakah pengaruh pelatihan manajemen stres dalam penurunan stres kerja pada anggota BASARNAS Kota Sibolga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif rancangan eksperimen dengan teknik analisis uji T-test dengan paired sample T-test yang diolah dengan program SPSS versi 20.0 for windows.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan manajemen stres dan variabel terikatnya stres kerja. Populasi dari penelitian ini adalah anggota BASARNAS Kota Sibolga. Penarikan sampel menggunakan purposive sampling sementara teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi berbentuk skala, skala stres kerja berjumlah 24 item. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum diberi pelatihan manajemen stress 4 orang anggota BASARNAS Kota Sibolga memiliki tingkat stres ada kategori tinggi, dan 4 orang pada kategori sedang. Setelah diberikan pelatihan manajemen stres tingkat stres anggota BASARNAS Kota Sibolga menurun 5 orang dikategorii sedang, dan 3 orang di kategori rendah. Pelatihan manajemen stress efektif menurunkan stres kerja pada anggota BASARNAS Kota Sibolga yang dibuktikan dengan hasil indeks signiikan sebesar 0,000 (<0,050). Pelatihan serupa pada bidang kerja dengan potensi tingkat stres kerja tinggi disarankan untuk dilaksanakan sehingga kinerja karyawan lebih dapat dioptimalkan karena adanya usaha untuk mengelola stres karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Manajemen Stres, Stres Kerja, BASARNAS

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara kepulauan. Letak geografis Indonesia yang diapit oleh dua benua dan dua samudera menjadikan Indonesia negara yang strategis. Hal ini memberikan dampak positif dan negatif bagi negara Indonesia sendiri. Secara geologis Indonesia terletak pada pertemuan tiga lempeng di dunia yaitu lempeng Indo-Australia, lempeng Eurasia, dan lempeng Pasifik. Letak tersebut mempengaruhi bagaimana kondisi alam Indonesia, sehingga Indonesia dikenal dengan negara rawan bencana alam

Data yang di himpun oleh Badan Nasional Penanganan Bencana (BNPB) pada tahun 2018 menyatakan sekitar 3.400 kejadian, dengan rincian 871 kali banjir, 615 kali tanah longsor, 1.113 kali puting beliung, 130 kali kekeringan, dan 527 kali kebakaran lahan (<http://dibi.bnrb.go.id/> diakses pada 14 Mei 2019). Salah satu kawasan rawan bencana adalah Sumatera Barat. Dikutip dari website Pemburu Ombak wilayah (<https://www.pemburuombak.com/berita/nasional/item/1750-indonesia-negara-indah-sekaligus-negara-rawan-gempa-bumi> diakses pada: 05 Oktober 2018) menyebutkan bahwa, daerah rawan bencana tsunami di Indonesia antara lain Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Bengkulu, Lampung, Banten, Jawa barat bagian Tengah dan Selatan, Jawa Timur bagian Selatan, Bali, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Maluku Utara, Maluku Selatan, Biak Danyapen (Papua/Irian), Balikpapan dan Sekurau (Kalimantan Timur), Palu (Sulawesi Tengah), Talaud (Sulawesi Utara), serta Kendari (Sulawesi Tenggara)

Dampak dari bencana alam tersebut, kerusakan yang terjadi sekitar 2.821 kerusakan rumah dan fasilitas umum, 3 orang meninggal dunia dalam bencana tersebut, 68 orang luka-luka, dan yang terdampak serta mengungsi sebanyak 4.392 orang (<http://dibi.bnrb.go.id/> diakses pada 17 Mei 2019). Salah satu badan yang terlibat

bertugas ketika terjadinya bencana adalah Badan Search and rescue Nasional (BASARNAS). Badan SAR Nasional adalah lembaga yang bergerak dalam bidang penacarian dan pertolongan atau search and rescue. Lembaga ini langsung di bawah naungan presiden Indonesia. BASARNAS adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pencarian dan pertolongan. BASARNAS memiliki tugas pokok dalam pembinaan, pengkordinasian dan pengendalian potensi search and rescue.

Kegiatan search and rescue terhadap orang atau material yang hilang, di khawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan penerbangan serta memberikan bantuan dalam bencana dan musibah lainnya. Peraturan menteri perhubungan Nomor KM.43T tahun 2005 tentang Organisasi dan tata kerja Departemen Perhubungan, BASARNAS mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi Search and rescue. Kegiatan search and rescue terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau menghadapi bahaya pelayaran dan atau penerbangan, serta memberikan bantuan search and rescue dalam penanggulangan bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR Nasional dan Internasional.

Melihat urgensi dari tugas di atas, maka tim BASARNAS memiliki berbagai tuntutan untuk tetap siaga dalam 24 jam. Berdasarkan peraturan kepala BASARNAS Nomor 12 Tahun 2013 yang mengatur mengenai hari kerja dan jam kerja ditetapkan hari kerja BASARNAS perminggu adalah 5 hari yaitu senin sampai jumat dengan jam kerja 9 jam perhari masuk pukul 7.30 keluar pukul 16.30 waktu setempat. Kemudian dalam peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2007 tentang Badan SAR pasal 36 menjelaskan dalam hal tidak terjadi musibah pelayaran atau penerbangan atau bencana dan musibah lainnya, BASARNAS melaksanakan siaga selama 24 jam secara terus menerus, hal ini merupakan pemicu munculnya stres kerja pada anggota BASARNAS.

Setiap wilayah memiliki BASARNAS, begitupun di Kota Sibolga. Sistem kerja BASARNAS di kota Sibolga tidak jauh berbeda dengan kondisi di nasional. Hal tersebut mengacu pada aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam perundangan-undangan maupun ketetapan presiden yang menaungi langsung BASARNAS. Berdasarkan tinjauan lapangan yang dilakukan pada September 2018 lalu, diketahui bahwa anggota BASARNAS Kota sibolga merasakan bosan selama bekerja, dan cenderung merasa stres dalam pekerjaannya, karena tuntutan untuk standby selama 24 jam. Sistem kerja BASARNAS Kota sibolga sesuai dengan jam kantor pada umumnya, hanya saja anggota rescue melakukan siaga selama 24 jam dengan sistem kerja sift, anggota rescue BASARNAS Kota sibolga di bagi menjadi tiga kelompok dan melakukan siaga 24 jam secara bergantian perkemlompok .

Hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa, motivasi mereka bekerja tidak semuanya karena jiwa sosial yang tinggi, melainkan karena untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada saat tinjauan lapangan yang dilakukan September 2018 lalu, salah seorang dari anggota BASARNAS Kota Sibolga, meminta untuk diadakan kegiatan dalam menurunkan rasa bosan dan stres kepada anggota BASARNAS Kota Sibolga. Salah satu penyebab stres adalah pekerjaan, stres karena pekerjaan disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah keadaan tertekan pada seseorang terkait dengan pekerjaannya dan mempengaruhi keadaan emosi dan respon fisiknya. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Gejala – gejala terjadinya stres kerja diantaranya, gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Faktor penyebab terjadinya stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Stres kerja berdampak pada subjektif, perilaku, kognitif, fisiologis dan juga organisasi

Melihat hasil dari tinjauan lapangan dan wawancara yang dilakukan, anggota BASARNAS cukup sering merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaannya serta adanya permintaan dari anggota BASARNAS Kota Sibolga untuk diadakan kegiatan yang dapat menghilangkan rasa bosan dan menurunkan stres kerja. Peneliti juga merujuk dari penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap penurunan stres kerja pada anggota BASARNAS Kota Sibolga. Menurut KBBI pelatihan adalah proses, cara, perbuatan melatih. Pelatihan adalah pengalaman belajar terstruktur dengan tujuan mengembangkan kemampuan menjadi keterampilan khusus, pengetahuan atau sikap tertentu.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan adalah proses dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam rangka mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif.

Metode pelatihan merupakan metode yang cukup efektif untuk meningkatkan motivasi, mengubah struktur kognitif, memodifikasi sikap, dan menambah keterampilan berperilaku. Pelatihan sebagai perlakuan untuk modifikasi perilaku yang direncakan dan sistematis melalui kegiatan pembelajaran untuk menghasilkan peserta mencapai tingkat pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Jadi dapat kita simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang

dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman, atau perubahan sikap seorang. (Tinline and Cooper 2019)

Beberapa jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan didalam organisasi yaitu pelatihan kemampuan (skill training), pelatihan ulang (retraining), pelatihan lintas fungsional (Cross Functional Training), pelatihan tim dan pelatihan kreativitas. tujuan utama pelatihan adalah untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sikap terkait tugas pekerjaan. tujuan dari pelatihan yaitu, untuk memperbaiki kerja, untuk memutakhirkan keahlian para karyawan, membentuk sikap karyawan dan memenuhi kebutuhan perencanaan sumbr daya manusia. (G et al. 2014)

Pelatihan menyajikan setidaknya 3 fungsi penting untuk organisasi yaitu pemeliharaan, sosialisasi dan motivasi. manajemen stres adalah suatu teknik yang di desain untuk membantu para pekerja dalam merubah pemikiran mereka terhadap situasi stres yang tinggi atau mengetahui gejala stres secara efektif. Sedangkan majemen stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari indivu dan menampung akibat fisiologis dari stres tersebut.(Rojas, Gonzalez, and Fu 2023)

Manajemen stres adalah suatu prograam untuk pengontrolan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres, sehingga orang lebih baik dalam menguasai stres dalam kehidupan. Dari beberapa definisi manajemen stres menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen stres adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan diri, berusaha mencegah timbulnya stres dan meningkatkan ambang stres. Stres ada tiga tahap dalam manajemen stres yaitu: 1) Tahap pertama, partisipan manajemen stres belajar mengenal stres dan bagaimana mengenali sumber stres yang muncul dalam kehidupannya; 2) Tahap kedua, partisipan mendapatkan dan mempraktekan keterampilan coping stress; dan 3) Tahap ketiga, partisipan mempraktekkan teknik manajemen stres pada suatu peristiwa dan di lihat kefektifannya Stres kerja atau work stress sering juga disebut dengan job stress, pada dasarnya stres kerja tidak berbeda dengan stres yang berada diluar lingkungan organisasi namun sifaatnya trjadi ditempat kerja. (Valizadeh et al. 2023)

Stres kerja adalah suatu kondisi tertekan pada seseorang terkait dengan pekerjaannya sehingga mempengaruhi emosi dan respon fisiknya. Stress adalah kumpulan hasil, respons, jalan dan pengalaman yang berkaitan, yang di sebabkan oleh berbagai stressor. stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. stres kerja adalah“ A misfit between a person's skill and abilities and demands of the job misfit in term of person's need's supplited by the job environment”.konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan tugas dan dukungan organisasi, selanjutnya

stres kerja terjadi karena faktor kemampuan melakukan tugas, stres kerja juga akibat dari waktu kerja yang berlebihan serta tantangan yang muncul dari stres kerja. (Johansson et al. 2022)

Stres kerja adalah bentuk tanggapan seseroang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang di rasakan menganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang fungsi normal mereka. stres kerja adalah perasaan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat kita ambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah gangguan pada tubuh dan pikiran serta perasaan tertekan yang sebabkan oleh tuntutan tempat kerja yang berlebihan. (Mittal et al. 2022)

Aspek-aspek Stres Kerja yaitu deviasi fisiologis, deviasi psikologis dan deviasi perilaku. Faktor -Faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional (seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan) beberapa penyebab stres antara lain role ambiguity, role conflict, role ambiguity, workload, control. Lazimnya Individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang di jumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat berpengaruh ke pekerjaan, maka kategori akhir yang mencakup faktor faktor dalam individual yaitu: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi. (Lone et al. 2023)

Badan SAR Nasional adalah lembaga yang bergerak dalam bidang penacarian dan pertolongan atau search and rescue. Lembaga ini langsung di bawah naungan presiden. Badan SAR Nasional adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan. Undang - undang nomor 29 tahun 2014 tentang pencarian dan pertolongan, badan pencarian dan pertolongan atau yang lazim dikenal dengan BASARNAS adalah lembaga non kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian eksperimen, menggunakan desain penelitian one group pretest posttest. diawal penelitian dilakukan pengukuran terhadap VT (variabel terikat), kemudian di berikan treatmen, setelah diberikan perlakuan dilakukan kembali pengukuran terhadap VT (variabel terikat) dengan skala atau alat ukur yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota BASARNAS Kota Sibolga yang berjumlah 35 orang. pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kebetulan, jadi pengambilan sampling dalam penelitian ini berdasarkan

berapa sampel yang ada di kantor pada pelaksanaan pelatihan, dan yang berada di kantor pada saat pelatihan ada sebanyak 8 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dan pembagian skala, sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan paired sample T-test SPSS 20.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS Versi 20.00 Forwindows terlihat bahwa terjadi perubahan tingkat stres pada anggota BASARNAS Kota Sibolga. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa semua subjek yang diteliti mengalami penurunan stres kerja setelah mengikuti pelatihan manajemen stres. Sebelum diberikan pelatihan manajemen stres 4 orang subjek memiliki stres kerja pada kategori tinggi, dan 4 orang lagi memiliki stres kerja pada kategori sedang. Setelah diberikan pelatihan manajmen stres, terjadi penurunan yakni 5 orang memiliki stres kerja pada kategori sedang, dan 3 orang memiliki stres kerja kategori rendah.

Dari hasil analisis data yang diperoleh dapat diketahui bahwa pelatihan manajemen stres berpengaruh dalam penurunan stres kerja. Hal ini dapat terlihat dari perbedaan nilai mean pretest dan posttest, nilai pretest sebesar 83,50 setelah di berikan treatment didapatkan nilai posttest sebesar 65,13, terlihat penurunan nilai sebesar 18,37. Kemudian dilihat dari signifikannya 0,000 yang berarti telah terjadi pengaruh terhadap subjek dalam penurunan stres kerja setelah diberikan pelatihan manajemen stress. Untuk menilai keefektifan kegiatan pelatihan dalam memanajemen stres dalam bekerja pada Basarnas Sibolga, dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa metode evaluasi, seperti:

1. Pre-test dan post-test: Dilakukan dengan memberikan kuesioner sebelum dan setelah pelatihan untuk mengukur perubahan pengetahuan dan sikap peserta terkait manajemen stres.
2. Observasi: Dilakukan dengan mengamati perilaku peserta dalam menghadapi situasi stres sebelum dan setelah pelatihan.
3. Wawancara: Dilakukan dengan mewawancarai peserta untuk mengetahui perubahan yang terjadi setelah mengikuti pelatihan.
4. Analisis data absensi: Dilakukan dengan membandingkan tingkat kehadiran peserta sebelum dan setelah pelatihan.
5. Analisis data kinerja: Dilakukan dengan membandingkan kinerja peserta sebelum dan setelah pelatihan.

Dengan menggunakan metode evaluasi tersebut, dapat dilakukan penilaian keefektifan kegiatan pelatihan dalam memanajemen stres dalam bekerja pada Basarnas

Sibolga. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan dan menentukan apakah kegiatan pelatihan tersebut efektif dalam membantu peserta mengelola stres dalam bekerja. Selain itu, hasil evaluasi juga dapat digunakan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan kegiatan pelatihan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa modul pelatihan manajemen stres yang dibuat untuk penelitian ini terbukti dapat direkomendasikan untuk dilaksanakan kembali pada pekerjaan lain dengan potensi tingkat stres kerja yang tinggi. Pelatihan manajemen stres kerja merupakan salah satu usaha pengelolaan stres karyawan yang dilakukan perusahaan sehingga diharapkan ketika tingkat stres terkelola dengan baik maka kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Â, Mihai Ani et al. 2014. "Differences in Perception of Work Related Stressor , Physical and Mental Health between a Beauty Company and a Design , Consultancy and Management in Transport Infrastructure Company." 128(1956): 223–27.
- Johansson, Maude et al. 2022. "Feasibility and Preliminary Evaluation of Internet-Based Compassion and Cognitive – Behavioral Stress-Management Courses for Health Care Professionals : A Randomized Controlled Pilot Trial." 30(May).
- Lone, Rafiq et al. 2023. "Plant Stress Role of Growth Elicitors and Microbes in Stress Management and Sustainable Production of Sorghum." 9(May).
- Mittal, Shivani, Sumedha Mahendra, Viraj Sanap, and Prathamesh Churi. 2022. "International Journal of Information Management Data Insights How Can Machine Learning Be Used in Stress Management: A Systematic Literature Review of Applications in Workplaces and Education." 2(May).
- Rojas, Rodrigo, Dennis Gonzalez, and Guobin Fu. 2023. "Journal of Hydrology : Regional Studies Resilience , Stress and Sustainability of Alluvial Aquifers in the Murray-Darling Basin , Australia : Opportunities for Groundwater Management." 47(May).
- Tinline, Gordon, and Cary Cooper. 2019. "ScienceDirect Work-Related Stress : The Solution Is Management Not Mindfulness." *Organizational Dynamics* 48(3): 93–97. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.004>.
- Valizadeh, Leila et al. 2023. "Heliyon Stress Management Protocol for Nurses Working in the COVID-19 Wards." 9(August 2022).