

Peningkatan Pengetahuan Dan Kemampuan Manajemen Stres: Sebuah Pendekatan Penyuluhan Dan Evaluasi

Increasing Stress Management Knowledge And Ability: An Outreach And Evaluation Approach

Galih Panjalu Pramono^{1*}, Fanniya Dyah Prameswari²

¹⁻²Universitas Widya Husada Semarang

Korespondensi Penulis: galih.mnj@uwhs.ac.id

Article History:

Received: Maret 05, 2024;

Accepted: April 02, 2024;

Published: April 30, 2024

Keywords: Alumni Association ,
Work Stress Management,
Counseling, Capacity
Enhancement

Abstract: *The Alumni Association is an organization in Semarang City, Central Java, which consists of graduates of SMA N Semarang with various backgrounds and work sectors. In the context of human resource management, members face pressure and stress that may interfere with their productivity and well-being, due to limited knowledge in managing work stress. Counseling on work stress management was successfully carried out with the participation of 30 participants, which increased their understanding significantly. Even though there are obstacles such as limited time and differences in participant backgrounds, this activity succeeded in improving their skills in managing stress in the workplace, and it is hoped that similar activities can be carried out regularly to continue to improve the quality of life and productivity of alumni members and their employees*

Abstrak

Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang adalah organisasi di Kota Semarang, Jawa Tengah, yang terdiri dari lulusan SMA di Semarang dengan beragam latar belakang dan sektor pekerjaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, anggotanya menghadapi tekanan dan stres yang mungkin mengganggu produktivitas dan kesejahteraan mereka, disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dalam mengelola stres kerja. Penyuluhan tentang manajemen stres kerja berhasil dilaksanakan dengan partisipasi 30 orang peserta, yang meningkatkan pemahaman mereka secara signifikan. Meskipun ada kendala seperti keterbatasan waktu dan perbedaan latar belakang peserta, kegiatan ini berhasil meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola stres di tempat kerja, dan diharapkan kegiatan serupa dapat dilakukan secara rutin untuk terus meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas anggota alumni serta karyawan mereka.

Kata Kunci: Perkumpulan Alumni, Manajemen Stres Kerja, Penyuluhan, Peningkatan Kemampuan

PENDAHULUAN

Salah satu Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang, yang terletak di Kota Semarang, Jawa Tengah, adalah organisasi lulusan SMA di Semarang dengan latar belakang pekerjaan yang beragam. Anggotanya, mencakup sektor pendidikan, bisnis, pemerintahan, dan swasta, mungkin mengalami tekanan dan stres di tempat kerja, yang bisa disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, persaingan, dan masalah pribadi. Beberapa anggota alumni juga berperan dalam manajemen sumber daya manusia, yang membutuhkan pemahaman yang baik tentang manajemen stres kerja, terutama di tengah perubahan lingkungan kerja dan dampak pandemi COVID-19.

*Galih Panjalu Pramono, galih.mnj@uwhs.ac.id

Keterbatasan pengetahuan tentang manajemen stres kerja di antara anggota alumni dapat mengganggu produktivitas dan kesejahteraan mereka. Bahkan, sebagian besar dari mereka, khususnya yang berperan dalam manajemen SDM, mungkin kesulitan dalam mengidentifikasi dan mengelola stres kerja pada karyawan mereka, yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan anggota dalam manajemen stres kerja serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi masalah ini.

Tujuan pengabdian kepada masyarakat adalah meningkatkan pengetahuan anggota tentang manajemen stres kerja dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola stres kerja pada karyawan mereka. Ini akan memberikan manfaat langsung dalam bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas individu serta organisasi. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat memberikan solusi yang efektif dalam mengatasi tantangan terkait stres kerja dan pengelolaan sumber daya manusia di tempat kerja.

METODE

Penyuluhan mengenai manajemen stres kerja di Salah satu Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang diusulkan sebagai solusi atas masalah ketidakmampuan anggota dalam mengelola stres kerja. Proses ini mencakup langkah-langkah seperti meningkatkan kesadaran, pengetahuan, motivasi, dan keterampilan praktis anggota alumni dalam mengelola stres kerja, serta memberikan dukungan untuk perubahan perilaku (Arisandy and Asri 2023; Bana et al. 2023; Pertiwi and Igianny 2020; Puteri and Yuristin 2023; Khasanah et al. 2022). Materi penyuluhan akan mencakup definisi stres kerja, faktor penyebab, dampak, strategi identifikasi, dan teknik manajemen stres, serta penekanan pada peran pengelola sumber daya manusia dalam membantu karyawan mengatasi stres kerja (Bana et al. 2023; Lestario 2022; Panma and Nyumirah 2021; Sari and Irawanto 2016; Rini et al. 2022; Warastri and Subardjo 2022; Yanny, Hutbarat, and Panjaitan 2022). Melalui penyuluhan ini, diharapkan anggota alumni akan menjadi lebih mampu mengelola stres kerja mereka sendiri dan membantu karyawan mengatasi stres, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja.

Kerangka kerja penggunaan langkah kerja pengabdian masyarakat untuk memecahkan masalah melibatkan langkah-langkah seperti menentukan jumlah peserta penyuluhan sebanyak 30 orang Anggota Salah satu Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang, yang disesuaikan dengan kapasitas ruang serbaguna SMA N 9 Semarang. Selanjutnya, semua peserta

akan berkumpul di tempat yang memadai untuk penyuluhan, dengan durasi penyuluhan minimal 4 jam. Materi penyuluhan mencakup definisi, faktor penyebab, dan dampak stres kerja, serta strategi identifikasi dan manajemen stres. Selain itu, materi juga termasuk peningkatan kemampuan mengelola stres kerja, seperti manajemen stres untuk karyawan dan pengelola sumber daya manusia, komunikasi dan dukungan, pencegahan stres kerja, serta evaluasi dan tindak lanjut (Yogisutanti 2019; Sukoco and Bintang 2018).

Tahapan penyuluhan yang dilakukan terdiri dari tahap persiapan dan pelaksanaan. Tahap persiapan mencakup peninjauan dan penentuan lokasi, serta penyusunan materi penyuluhan. Tahap pelaksanaan bertujuan memberikan pemahaman kepada anggota Salah satu Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang tentang manajemen stres kerja dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola stres, dengan menggunakan metode seperti pre-test dan post-test, ceramah, tanya jawab, dan simulasi (Sumantri 2013; Pahar 2021). Metode ceramah adalah metode penyajian yang paling populer, sedangkan tanya jawab digunakan untuk memperjelas penjelasan teori dan prakteknya. Sementara itu, metode simulasi memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempraktikkan materi penyuluhan yang diperoleh.

HASIL

Kegiatan penyuluhan mengenai manajemen stres kerja untuk anggota Salah satu Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang telah berlangsung dengan sukses, diikuti sebanyak 30 orang. Berikut adalah uraian hasil kegiatan tersebut:

1. Tahap Pelaksanaan Penyuluhan:

Dilakukan pendekatan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada peserta tentang manajemen stres kerja. Fokus utama adalah memberikan pengetahuan dasar yang diperlukan agar peserta dapat mengenali, mengelola, dan mengurangi stres kerja. Materi penyuluhan juga disesuaikan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola stres kerja pribadi mereka, sehingga mereka dapat mengatasi stres kerja pada karyawan mereka secara lebih efektif.

a. *Pre-Test* dan *Post-Test*:

Sebelum dan setelah penyuluhan, dilakukan pre-test dan post-test untuk mengukur pemahaman peserta tentang materi yang diajarkan. Hasil post-test digunakan untuk mengevaluasi efektivitas penyuluhan dan menilai tingkat keberhasilannya. Model evaluasi ini melibatkan pemberian beberapa pertanyaan kepada peserta untuk mengetahui sejauh mana pemahaman mereka terhadap materi. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan

dalam pemahaman peserta, dengan rata-rata skor pre-test sebesar 4,42 meningkat menjadi 7,46 pada post-test. Hal ini menunjukkan efektivitas penyuluhan yang baik, dengan semua peserta menyatakan telah memahami materi. Meskipun demikian, sebagian besar peserta menyatakan masih perlu belajar lebih lanjut. Sebagai tindak lanjut, direncanakan untuk melakukan pelatihan semacam ini secara rutin setiap semester, dengan tambahan fasilitas untuk peserta berkomunikasi langsung dengan narasumber jika diperlukan..

b. Metode Ceramah

Penyampaian materi dilakukan melalui metode ceramah yang populer dan mudah dipahami. Hal ini memungkinkan peserta untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik yang dibahas.

c. Metode Tanya Jawab

Peserta diajak berpartisipasi aktif melalui sesi tanya jawab, baik untuk memperdalam pemahaman tentang teori maupun untuk mempraktekkannya. Hal ini memfasilitasi interaksi antara peserta dan narasumber.

d. Metode Simulasi

Peserta diberikan kesempatan untuk mempraktekkan materi yang telah dipelajari melalui simulasi. Ini memungkinkan mereka untuk mengalami secara langsung bagaimana mengelola stres kerja dalam situasi yang disimulasikan.



Gambar 1. Foto Kegiatan

DISKUSI

Hasil ini menunjukkan efektivitas pelatihan yang baik dalam manajemen stress kerja, karena semua peserta menyatakan telah memahami materi perilaku organisasi terkait dengan manajemen stress kerja. Meskipun sebagian besar menyatakan masih harus belajar lagi atau harus terus mengasah kemampuannya dalam mengelola stres di tempat kerja. Sebagai tindak

lanjut dari kegiatan ini, telah direncanakan untuk melakukan pelatihan seperti ini secara rutin setiap semester. Selain itu, para peserta boleh berkomunikasi langsung dengan narasumber jika ada masalah atau kesulitan dalam menghadapi stres di tempat kerja.

Ketercapaian tujuan kegiatan Manajemen Stress Kerja sudah baik, terlihat dari pemahaman peserta mengenai cara mengelola stres di tempat kerja dengan menggunakan alat statistik yang sesuai. Peserta mampu memahami dan mengaplikasikan konsep-konsep statistik yang relevan dalam mengidentifikasi dan mengelola stres kerja. Selain itu, kemampuan peserta dalam mengelola stres juga terlihat dari hasil latihan yang diberikan oleh pelaksana kegiatan. Peserta mampu mengelola stres dengan baik dan menghasilkan pemecahan masalah yang dapat dipertanggungjawabkan.

Ketercapaian materi Manajemen Stress Kerja yang diberikan juga cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil lembar evaluasi pembelajaran yang menunjukkan sebagian besar peserta sudah menguasai materi dengan baik. Peserta mampu memahami konsep-konsep dasar manajemen stress kerja dan menerapkannya dalam kehidupan kerja mereka. Materi yang diberikan oleh pelaksana juga disajikan dengan cara yang jelas dan mudah dipahami, sehingga peserta dapat dengan cepat mengerti dan menguasai materi tersebut. Observasi dari pelaksana di ruangan juga menunjukkan bahwa peserta aktif dan berpartisipasi dalam pembelajaran terkait manajemen stress kerja.

Kemampuan peserta dalam mengelola stres di tempat kerja sudah baik. Mereka mampu menjawab pertanyaan dengan baik dan memberikan solusi yang tepat terkait dengan manajemen stress kerja. Peserta juga mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pelaksana dengan baik, menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang mereka miliki dalam menerapkan konsep-konsep manajemen stress kerja. Peserta juga mampu mengidentifikasi dan memecahkan masalah stres di tempat kerja dengan cara yang efektif.

Peserta dalam keseluruhan merasa puas dengan kegiatan Manajemen Stress Kerja yang telah dilaksanakan. Mereka merasa terbantu dengan adanya kegiatan ini, karena mereka membutuhkan pemahaman dalam mengelola stres sebagai bagian dari kompetensi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Kegiatan ini memberikan wawasan baru bagi peserta dalam mengelola stres di tempat kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Peserta merasa bahwa kegiatan ini relevan dan bermanfaat untuk pengembangan karier dan kesejahteraan mereka di masa depan.

Sebagian peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam melanjutkan pelatihan di lain hari terkait manajemen stress kerja. Mereka memberikan saran agar kegiatan ini dapat dilanjutkan dengan waktu pelatihan yang lebih lama. Peserta merasa bahwa dengan waktu yang

lebih panjang, mereka akan dapat mengembangkan keterampilan dalam mengelola stres di tempat kerja dengan lebih baik. Selain itu, peserta juga berharap adanya kelanjutan program pelatihan untuk strategi manajemen stress lanjutan. Mereka ingin terus mengembangkan keterampilan mereka dalam mengelola stres untuk meningkatkan kualitas hidup dan kinerja mereka di tempat kerja.

Kendala-kendala pelaksanaan Manajemen Stress Kerja oleh dosen dalam kegiatan ini antara lain:

- a. Keterbatasan Waktu: Kegiatan manajemen stress kerja ini memiliki waktu yang terbatas. Materi yang disampaikan sangat luas dan mendalam, namun waktu yang tersedia untuk pelatihan terbatas. Hal ini dapat membuat peserta merasa terburu-buru dalam menyerap informasi terkait manajemen stress kerja.
- b. Perbedaan Latar Belakang Peserta: Peserta pelatihan berasal dari berbagai latar belakang dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda mengenai manajemen stress kerja. Pemateri harus berusaha menyesuaikan gaya pengajaran dan tingkat kesulitan materi agar dapat dipahami oleh semua peserta.
- c. Keterbatasan Sumber Daya: Kegiatan manajemen stress kerja ini mungkin mengalami keterbatasan sumber daya, seperti fasilitas dan peralatan yang terbatas. Hal ini dapat membatasi efektivitas pelatihan, terutama jika ada praktikum atau kegiatan interaktif yang membutuhkan peralatan khusus.
- d. Tantangan Teknis: Implementasi praktis dari konsep-konsep manajemen stress kerja dapat menimbulkan tantangan teknis, terutama jika peserta tidak memiliki akses yang memadai ke teknologi dan perangkat lunak yang diperlukan.
- e. Tingkat Keterlibatan Peserta: Meskipun peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi, masih ada kemungkinan bahwa beberapa peserta mungkin tidak terlibat sepenuhnya dalam pelatihan. Beberapa faktor, seperti kelelahan atau ketidaknyamanan dengan lingkungan pembelajaran, dapat memengaruhi tingkat keterlibatan peserta dalam kegiatan manajemen stress kerja.
- f. Evaluasi Efektivitas Pelatihan: Diperlukan pengukuran yang lebih sistematis untuk mengukur sejauh mana peserta dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dalam mengelola stres di tempat kerja secara efektif.

KESIMPULAN

Kegiatan penyuluhan mengenai manajemen stres kerja untuk anggota Salah satu Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang telah berlangsung dengan sukses, diikuti oleh 30 orang. Berbagai metode, seperti ceramah, tanya jawab, dan simulasi, digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada peserta tentang manajemen stres kerja. Pemahaman peserta terhadap materi dievaluasi melalui pre-test dan post-test, yang menunjukkan peningkatan pemahaman yang signifikan setelah penyuluhan. Rata-rata skor meningkat dari 4,42 sebelum penyuluhan menjadi 7,46 setelah penyuluhan. Keterlibatan peserta dalam kegiatan ini sangat baik, dengan peserta menunjukkan antusiasme tinggi dan partisipasi aktif. Mereka merasa puas dengan kegiatan ini dan menyatakan keinginan untuk melanjutkan pelatihan lebih lanjut di masa depan. Meskipun terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu, perbedaan latar belakang peserta, dan keterbatasan sumber daya, keseluruhan kegiatan berhasil memberikan pemahaman yang lebih baik kepada peserta tentang manajemen stres kerja. Diharapkan kegiatan serupa dapat dilakukan secara rutin untuk terus meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam mengelola stres di tempat kerja.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada Salah satu Perkumpulan Alumni Sekolah Menengah Atas di Semarang atas partisipasi dan dukungan mereka dalam mensukseskan kegiatan program pengabdian masyarakat ini. Tanpa kontribusi mereka, penyuluhan mengenai manajemen stres kerja untuk anggota alumni tidak akan terlaksana dengan baik. Kami juga mengakui pentingnya peran serta anggota dalam menyediakan wawasan yang berharga tentang tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja, terutama terkait manajemen sumber daya manusia dan stres kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arisandy, Desy, and Hana Azka Salsabila Asri. 2023. "Penyuluhan Manajemen Stres Pada Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)* 4, no. 2: 753–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.904>.
- Bana, Panji, Dani Primanata, Hapsari Shinta Citra Puspita Dewi, and Erta Erta. 2023. "Pelatihan Manajemen Stres Pada Mahasiswa Untuk Meningkatkan Kesehatan Mental Selama Perkuliahan Hybrid." *Lambung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 8, no. 2: 351–58.

- Khasanah, Nur, Putri Uswatun Khasanah, Isna Rahma Adhania, and Aftina Nurul Husna. 2022. "Manajemen Stress Selama Pandemi Covid 19 Pada Wirausaha." In *Prosiding 15th Urecol: Seri Sosial Ekonomi Dan Psikologi*, 117–26.
- Lestario, Febrilian. 2022. "Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada Pt Guna Berdikari Rotexindo." *Junral Sosial Dan Ekonomi* 2, no. 3: 135–42.
- Pahar, Eddy. 2021. "Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah Bagi Guru Profesional." *Jurnal Karya Abdi* 5: 71–78. <https://doi.org/10.18196/ppm.42.879>.
- Panma, Yuanita, and Sri Nyumirah. 2021. "Penerapan Manajemen Stres Pada Wanita Usia Produktif Di Masa Pandemi Covid-19." *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)* 5, no. 5: 2594–2602. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/imm.v5i5.5820>.
- Pertiwi, Julia, and Prita Devy Igianny. 2020. "Pelatihan Manajemen Stress Kerja Dalam Upaya Menurunkan Resiko Mental Illness Pada Petugas Kesehatan Di Era Pandemi COVID-19." In *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat UNDIP 2020*, 1:124–28.
- Puteri, Ade Dita, and Devina Yuristin. 2023. "Penyuluhan Manajemen Stress Kerja Pada Perawat Di RSUD Bangkinang Pendahuluan." *COVIT(Community Service of Tambusai) : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 2: 89–95.
- Rini, Riswanti, Diah Utaminingsih, Ratna Widiastuti, and Yohana Oktariana. 2022. "Manajemen Stres Bagi Guru Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan* 1, no. 2: 81–86. <https://doi.org/10.23960/jpmip.v1i02.37>.
- Sari, Rahmawati Navika, and Dodi W. Irawanto. 2016. "Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PG Kebon Agung Malang)." *Learning* 55, no. 1: 230–35.
- Sukoco, Iwan, and Mohammad Ridha Bintang. 2018. "Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers (Studi Pada PJTV)." *AdBispreneur* 2, no. 3: 263–78. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>.
- Sumantri, Arif. 2013. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Warastri, Annisa, and Ratna Yunita Setiyani Subardjo. 2022. "Peningkatan Resiliensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh Dengan Pelatihan Stress Management The Escalation of Teacher ' s Resilience in Electronic Learning with Stress Management Training." *Masyarakat Berdaya Dan Inovasi* 1, no. 1: 42–46.
- Yanny, Anda, Sumiaty Adelina Hutbabarat, and Melda Panjaitan. 2022. "Sosialisasi Manajemen Stres Bagi SMK S Parulian I Medan." *Jurnal ABDIMAS Budi Darma* 2, no. 2: 126–31. <https://doi.org/10.30865/pengabdian.v2i2.3785>.
- Yogisutanti, Gurdani. 2019. "Pencegahan Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Desa Babakan Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung." *Jurnal Abdimas BSI* 2, no. 1: 21–31.