

SOSIALISASI DAN EDUKASI METODE MENGELOLA STRESS KERJA BAGI KEPALA RA (RAUDHATUL ATHFAL) DI BANDA ACEH

Socialization and Education on Work Stress Management Methods for RA (Raudhatul Athfal) Heads in Banda Aceh

Salwa Hayati¹⁾, Eva Susanna²⁾, Safriadi³⁾

^{1,2,3}Fakultas Sosial Sains dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia

Korespondensi Penulis: salwa@uui.ac.id

Abstrak

RA (Raudhatul Athfal) adalah lembaga pra sekolah yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Di kota Banda Aceh terdapat 12 RA yang tersebar di beberapa kecamatan. Jumlah RA masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah TK. Meskipun jumlahnya masih sedikit, Kepala RA juga perlu menyiapkan diri untuk menghadapi persoalan di lingkungan kerja seperti stress kerja. Salah satu caranya dengan melakukan kegiatan sosialisasi dan edukasi tentang manajemen stres kerja bagi Kepala RA di Banda Aceh. Kegiatan ini merupakan salah satu program jangka menengah dari KKRA Banda Aceh. Melalui sosialisasi dan edukasi ini diharapkan Kepala RA menyadari adanya tekanan kerja dan mampu mengatasinya dengan cara yang tepat. Pengabdian masyarakat kami laksanakan di Kelompok Kerja Kepala Raudhlatul Athfal (KKRA) Banda Aceh . Kegiatan pengabdian masyarakat di organisasi tersebut dihadiri oleh pengurus yang berjumlah lebih kurang 20 orang, dan unsur pemerintahan sebanyak 2 orang. Pelaksanaan pengabdian masyarakat dimulai dengan acara pembukaan dan pemaparan materi mengenai pengenalan stres kerja, menganalisa gejalanya, dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Selain itu juga disosialisasikan program yang dapat digunakan untuk mengatasi stres seperti ; program pengembangan organisasi , pengayaan pekerjaan, penyediaan fasilitas Kesehatan dan pembentukan jadwal kerja variabel.

Kata Kunci : mengelola stres kerja, kepala RA

Abstract

RA (Raudhatul Athfal) is a preschool institution under the auspices of the Ministry of Religious Affairs. In Banda Aceh, there are 12 RAs spread across several sub-districts. The number of RAs is still very small compared to the number of kindergartens. Despite this small number, RA heads also need to prepare themselves to face workplace challenges such as work stress. One way to do this is by conducting outreach and education activities on work stress management for RA heads in Banda Aceh. In addition to this activity, KKRA Banda Aceh also has other work programs aimed at strengthening the human resource capacity of RA heads in Banda Aceh. Through this outreach and education, it is hoped that RA heads will be aware of work pressure and be able to manage it appropriately. We conducted community service at the Banda Aceh Raudhlatul Athfal (KKRA) Head Working Group. The community service activity was attended by approximately 20 administrators and two government officials. The community service program began with an opening ceremony and presentations on recognizing work stress, analyzing its symptoms, and correcting its underlying causes. Programs that can be used to address stress, such as organizational development programs, job enrichment, providing health facilities, and establishing variable work schedules, were also introduced.

Keywords : work stress management, RA heads

PENDAHULUAN

Pemerintah maupun organisasi swasta menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan. Satu elemen yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia saat ini memiliki peran penting dalam berbagai sektor. Stres bagian alami dan penting dari kehidupan, tetapi apabila berat dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan kita. Reaksi yang timbul dari stres dengan cara yang berbeda-beda, meskipun stres dapat membantu menjadi lebih waspada dan antisipasi ketika dibutuhkan, namun juga dapat juga menyebabkan gangguan emosional dan fisik. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan.

Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain yaitu kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal berupa tidak diterima di lingkungan kerja.

Senada dengan hal tersebut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres di kalangan pegawai. Stres kerja disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak. Stres kerja dapat muncul bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. (Mangkunegara, 2017)

Menurut (Gibson, 2013) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan

permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2016).

Menurut (Hasibuan, 2016), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan:

- 1) Dampak terhadap perusahaan, terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, menurunnya produktivitas dan pemasukan keuntungan perusahaan;
- 2) Dampak terhadap individu, masalah yang berhubungan dengan Kesehatan, psikologis, interpersonal.

Sosialisasi dan edukasi ini diberikan kepada ibu-ibu Kepala RA (Raudhatul Athfal) di Banda Aceh. Sebagai pimpinan puncak dari lembaga pendidikan untuk anak usia dini, mereka juga berpotensi mengalami tekanan kerja terus menerus. Tuntutan kesempurnaan penanganan anak didik dari berbagai latar belakang kondisi psikologi salah satu hal yang paling sering mereka hadapi. Jika tidak tertangani dengan baik akan memunculkan persoalan-persoalan lain yang mempengaruhi kinerja semua elemen yang ada dalam satuan Pendidikan tersebut.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2013)

METODE

Pengabdian masyarakat kami laksanakan di kegiatan sosialisasi dan edukasi organisasi Kepala RA yaitu KKRA (Kelompok Kerja Kepala RA) Banda Aceh. Acara dilaksanakan di RA Indah Sari Banda Aceh, sebelum melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat terlebih dahulu dilakukan acara

pembukaan acara yang diisi dengan pembukaan oleh protokol, pembacaan ayat suci Alqur'an dan shalawat, kata sambutan dari panitia, kata sambutan dari pimpinan organisasi, kata sambutan dan arahan dari Pengawas RA/ Madrasah Kementerian Agama Kota Banda Aceh dan terakhir ditutup dengan pembacaan doa. Evaluasi kegiatan dilakukan melalui pengamatan partisipatif, tanya jawab, serta umpan balik lisan dari peserta mengenai pemahaman dan manfaat pelatihan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran cara mengelola stres kerja peserta.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan pelatihan menunjukkan antusiasme yang tinggi dari para peserta. Kepala RA aktif berpartisipasi dalam sesi diskusi dan simulasi. Berdasarkan hasil pengamatan dan umpan balik, terdapat peningkatan pemahaman peserta mengenai: sumber daya manusia yang menduduki posisi pemimpin, pengertian stres kerja, sumber stres kerja, Dampaknya dan faktor pemicunya. Sebagian besar peserta menyatakan bahwa sebelum sosialisasi, mereka belum paham cara mengelola stres kerja. Setelah mengikuti sosialisasi dan edukasi, peserta mampu menganalisis, mengidentifikasi dan mampu menyusun program intervensi untuk mengatasi stres di lingkungan satuan pendidikan yang dipimpinnya. Setelah dilaksanakannya pemaparan materi dan diskusi tanya jawab, pemateri membagikan beberapa studi kasus sebagai latihan untuk mengidentifikasi penanganan yang tepat terhadap permasalahan yang terjadi.

Pembahasan

Hasil kegiatan ini sejalan dengan teori manajemen stres kerja yang menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengelola stres kerja akan berdampak pada perubahan budaya kerja. Sosialisasi dan edukasi yang bersifat praktis dan informatif terbukti efektif dalam membantu peserta memahami konsep yang sebelumnya dianggap rumit. Bagi Kepala RA, peningkatan pemahaman manajemen stres kerja berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan prestasi dalam menjalankan tugas profesional. Kepala RA yang memiliki

kemampuan manajer yang baik juga berpotensi menjadi *role model* bagi Guru dan staf satuan pendidikan dalam menerapkan perilaku kepemimpinan yang bijak. Bagi peserta didik, sosialisasi dan edukasi ini berdampak mendapatkan pendidik yang secara mental siap bekerja, sehat lahir batin. Pemahaman mengenai pengelolaan stres kerja dan langkah-langkah penyelesaiannya membantu Kepala RA untuk lebih selektif dalam menganalisis masalah serta mulai menumbuhkan budaya saling menghargai dan meminimalisir pemicunya.

KESIMPULAN

Sosialisasi dan Edukasi Metode Mengelola Stres Kerja bagi Kepala RA di Banda Aceh berhasil meningkatkan pemahaman dan kesadaran Kepala RA Banda Aceh terhadap pentingnya mengelola stres kerja yang terencana dan terukur. Melalui metode sosialisasi dan edukasi, peserta memperoleh pengetahuan praktis mengenai peningkatan kapasitas pimpinan, manajemen stres kerja, serta pengenalan solusi yang sistematis dan relevan di era digital. Kegiatan ini menegaskan bahwa pengelolaan manajemen stres merupakan kompetensi esensial yang perlu dimiliki oleh Kepala RA dalam menghadapi tantangan ekonomi di era digital.

Kolaborasi antara perguruan tinggi dan sekolah menjadi strategi efektif dalam meningkatkan manajemen kepemimpinan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Gibson, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Edisi I, BPFE- UGM, Yogyakarta. Gujarati. 2001. *Ekonometri*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.