

Asesmen dan Psikoedukasi Stres Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Faradillah Firdaus¹, Irma Suriani², Nurhidayah Wazilah J³, M. Ataya Kimi Keiro Al Yasier⁴

¹²³⁴Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹Faradillahfirdaus@unm.co.id, ²irma.surianii28@gmail.com, ³Nurhidayah160324@gmail.com, ⁴Ataya12123@gmail.com

Abstrak

Pegawai merupakan aset penting dalam organisasi yang membutuhkan kesejahteraan psikologis untuk dapat bekerja secara optimal, termasuk kemampuan mengelola stres dan menerapkan strategi coping adaptif di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil asesmen awal terhadap pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, ditemukan bahwa sebagian pegawai mengalami tingkat stres kerja yang berada pada kategori sedang–tinggi, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja. Tujuan kegiatan ini adalah untuk memberikan psikoedukasi mengenai manajemen stres kerja sebagai upaya peningkatan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam mengelola tekanan kerja. Metode yang digunakan adalah seminar psikoedukatif yang dilengkapi dengan *pre-test* dan *post-test* pada 24 orang pegawai yang berasal dari berbagai unit kerja. Kegiatan dilakukan mulai dari tahap asesmen, persiapan, hingga pelaksanaan seminar. Hasil analisis menggunakan uji Wilcoxon *Signed-Rank* menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada skor pemahaman, dengan nilai $Z = 4,288$ dan $p < 0,001$ yang mengindikasikan terdapat perbedaan bermakna antara pemahaman peserta sebelum dan sesudah mengikuti psikoedukasi. Temuan ini menunjukkan bahwa seminar psikoedukatif efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai manajemen stres kerja secara adaptif.

Kata Kunci: Psikoedukasi, Stres Kerja, Manajemen Stres, Pegawai Pemerintah, Coping Adaptif

PENDAHULUAN

Kesehatan mental dalam lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam melakukan penentuan produktivitas, stabilitas emosional, dan keberlangsungan kinerja pegawai. Ketika pegawai mengalami stres kerja yang berkepanjangan tanpa penanganan lebih lanjut, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan konsentrasi bekerja, pengambilan keputusan, dan penurunan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan tinjauan literatur terhadap stres kerja pada pekerja modern menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan kesejahteraan psikologis dan output kerja (Kasaga & Athoillah, 2025). Selanjutnya, Aida (2019) mengemukakan bahwa di Indonesia, stres di tempat kerja banyak dijumpai di sektor swasta dan pemerintahan, di mana faktor yang memicu stres kerja bisa berasa dari lingkungan kerja ataupun faktor personal dari pegawai itu sendiri. Jika dibiarkan begitu saja, hal tersebut dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absen, dan menurunkan loyalitas kerja. Dengan demikian, menjaga kesehatan mental bukan semata kekhawatiran individu, melainkan juga menjadi bagian penting dari manajemen SDM dalam organisasi agar kinerja dan layanan tetap optimal.

International Labour Organization (2016) memaparkan bahwa untuk menangani stres kerja secara tepat, diperlukan pengukuran atau asesmen formal. Tanpa data empiris, organisasi tidak dapat mengetahui mana bagian atau unit kerja yang paling rentan, jenis stressor dominan, atau seberapa berat beban stres yang dialami pegawai. Menurut panduan dari *International Labour Organization* (ILO), risiko psikososial di tempat kerja, termasuk tuntutan kerja tinggi, waktu kerja yang lama, persaingan rekan tim kerja, dan beban kerja yang berlebihan harus dikenali dengan cara yang sama seperti risiko fisik. Penilaian ini akan menjadi landasan yang tepat untuk intervensi yang efektif.

Dalam konteks instansi pemerintah, termasuk di sektor pelayanan publik, memiliki karakter pekerjaan yang lebih kompleks dikarenakan tuntutan atau beban kerja administratif yang besar, regulasi yang sering berubah, serta kewajiban untuk memberikan kualitas pelayanan yang tinggi kepada masyarakat (Hermawan & Indriati, 2023). Terlebih lagi di instansi layanan sosial seperti Dinas Sosial yang dalam menjalankan pekerjaannya sering menghadapi tekanan emosional akibat menangani kasus sosial, keadaan rentan, dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini menjadi bentuk krusial mengapa stres kerja di lingkungan pemerintahan dan pelayanan sosial perlu dipahami secara konstektual dan tidak bisa disamaratakan dengan pekerjaan di sektor komersial (Monalisa, Nugroho, Base, & Kurniawan, 2024).

Di lingkungan Dinas Sosial khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan, intensitas layanan sosial dan beban tugas bisa berbeda tergantung bidang kerja. Namun, tanpa adanya mekanisme pemantauan stres kerja secara rutin, potensi psikososial sering kali tidak teridentifikasi sejak awal. Hal ini membatasi kemampuan organisasi dalam merespon dan memberikan dukungan psikologis kepada pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil kajian Jomilena, Prabandari, dan Erlina (2024) yang menunjukkan bahwa distribusi beban kerja dan faktor manajemen SDM berkaitan langsung dengan tingkat stres pegawai. Oleh sebab itu, dibutuhkan sistem asesmen dan monitoring stres kerja yang berkesinambungan sebagai dasar kebijakan pengambilan keputusan atasan, distribusi tugas, dan penyusunan program kesejahteraan pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang dilakukan ke beberapa pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, diketahui bahwa hal yang menjadi krusial di antara pegawai ialah terkait stres kerja. Stres kerja yang dimaksud di sini tidak hanya *stressor* yang bersumber dari beban tugas di kantor, melainkan juga meliputi faktor eksternal seperti tekanan dari lingkungan keluarga atau kondisi rumah. Variasi sumber stres tersebut semakin menegaskan perlunya pemetaan stres kerja yang lebih terstruktur, sehingga instansi dapat memahami perbedaan kondisi masing-masing pegawai maupun bidang kerja secara objektif.

Sebagai respons atas kebutuhan tersebut, program kerja yang ditawarkan penulis ialah melakukan asesmen stres kerja melalui survei daring menggunakan *google form*. Hasil pengisian pegawai kemudian diolah dalam bentuk *spreadsheet* sebagai dasar pemetaan tingkat stres baik per individu maupun per bidang. Melalui pemetaan ini, instansi dapat mengidentifikasi *stressor* yang paling dominan, mengetahui unit kerja yang membutuhkan perhatian khusus, serta memperoleh data empiris yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait manajemen SDM.

Selain asesmen, program ini juga mencakup psikoedukasi mengenai stres kerja sebagai bentuk intervensi. Psikoedukasi bertujuan membantu pegawai memahami gejala stres, mengenali risikonya, dan mempelajari strategi *coping* yang adaptif. Pendekatan kombinasi antara asesmen dan psikoedukasi ini sejalan dengan prinsip manajemen bahaya psikososial yang direkomendasikan oleh *International Labour Organization* (2016), yaitu melakukan identifikasi *stressor*, penilaian risiko, serta tindak lanjut dalam bentuk intervensi yang berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memetakan tingkat stres kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan serta memberikan psikoedukasi mengenai manajemen stres sebagai upaya intervensi preventif."

METODE

Tahapan Penelitian

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan ini melibatkan penggunaan dua metode utama: pelaksanaan survei untuk menilai tingkat stres kerja karyawan, dan penyediaan intervensi psikososial melalui pelaksanaan seminar interaktif. Survei digunakan untuk mengidentifikasi tingkat stres kerja dan penyebabnya, sementara psikososial digunakan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang strategi *koping* adaptif. Penilaian awal, yang dilakukan melalui survei, bertujuan untuk memperoleh penilaian objektif tentang kondisi psikologis karyawan. Psikoedukasi digunakan sebagai bentuk intervensi untuk meningkatkan kesadaran individu dan mengembangkan kemampuan mengelola tekanan psikologis dalam konteks kerja. Temuan ini sejalan dengan kesimpulan Al Gaflah dkk. (2024), yang menunjukkan bahwa psikoedukasi merupakan intervensi efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan manajemen stres. *International Labour Organization* (2016) juga menekankan pentingnya menggabungkan proses penilaian dan intervensi sebagai langkah efektif dalam manajemen risiko psikososial di tempat kerja. Temuan ini diperkuat oleh Monalisa et al. (2024), bahwa intervensi psikososial di lingkungan kerja melalui pelatihan manajemen stres, dukungan sosial, serta pendidikan kesehatan mental berpengaruh positif terhadap peningkatan *well-being* pegawai dan kinerja organisasi. Pelaksanaan program ini juga didasari oleh hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang menunjukkan adanya stres kerja dengan sumber yang beragam. Stres tidak hanya muncul dari beban atau sistem kerja, namun juga dipengaruhi kondisi eksternal seperti tekanan keluarga, dinamika rumah tangga, serta tuntutan sosial. Variasi sumber stres tersebut menunjukkan perlunya pemetaan stres kerja yang terstruktur untuk mendapatkan gambaran kondisi pegawai secara objektif. Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, kegiatan ini dirancang melalui tiga tahap utama berikut:

Tahap 1: Identifikasi Masalah

Pada tahap ini dilakukan asesmen awal menggunakan survei berbasis *Google Form* untuk mengukur tingkat stres kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Instrumen yang digunakan adalah NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* (NIOSH-GJSQ) yang dikembangkan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health*. Pada kegiatan ini digunakan enam modul yang dianggap relevan dengan konteks pekerjaan, yaitu *Job Requirement, Social Support, Conflict at Work, General Health, Non Work Activities*, dan *Job Satisfaction*. Setiap modul terdiri atas item dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak sesuai sampai 5 = sangat sesuai). Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja dan penurunan kesejahteraan psikologis pegawai. Data hasil survei kemudian diolah dalam bentuk *spreadsheet* sebagai dasar pemetaan tingkat stres per individu maupun per unit kerja.

Tahap 2: Persiapan Kegiatan

Tahap persiapan meliputi koordinasi teknis dengan pihak instansi dan pemateri, penyusunan instrumen *pre-test* dan *post-test*, serta penjadwalan pelaksanaan kegiatan. Pada tahap ini, tim pelaksana menghubungi dosen Psikologi Universitas Negeri Makassar sebagai pemateri utama, yang kemudian menyiapkan materi psikoedukasi sesuai kebutuhan peserta dan tujuan kegiatan. Selain itu, disiapkan lembar evaluasi kegiatan sebagai bagian dari monitoring efektivitas intervensi.

Tahap 3: Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam satu sesi terstruktur yang terdiri dari:

1. ***Pre-test***

Peserta mengisi *pre-test* untuk mengukur pengetahuan awal terkait stres kerja dan strategi pengelolaannya.

2. **Pembukaan**

Penyampaian sambutan serta penjelasan tujuan kegiatan oleh tim pelaksana dan perwakilan instansi.

3. **Pemaparan Materi Psikoedukasi**

Materi psikoedukasi disampaikan oleh Agustin Atmanningrum, S.Psi., M.A., dosen Psikologi Universitas Negeri

Makassar, yang bertindak sebagai pemateri utama. Materi berfokus pada tema "*Manajemen Stres untuk*

Meningkatkan Kesejahteraan Kerja", meliputi konsep stres kerja, sumber stres yang umum dialami pegawai, gejala

dan dampak stres kerja, serta teknik *coping* adaptif melalui manajemen waktu, komunikasi efektif, dukungan sosial, dan *self-management*. Materi yang digunakan merupakan bahan presentasi resmi berjudul “*Stres Kerja: Kenali – Atasi*” (Atmaningrum, 2025).

4. Diskusi dan Tanya Jawab

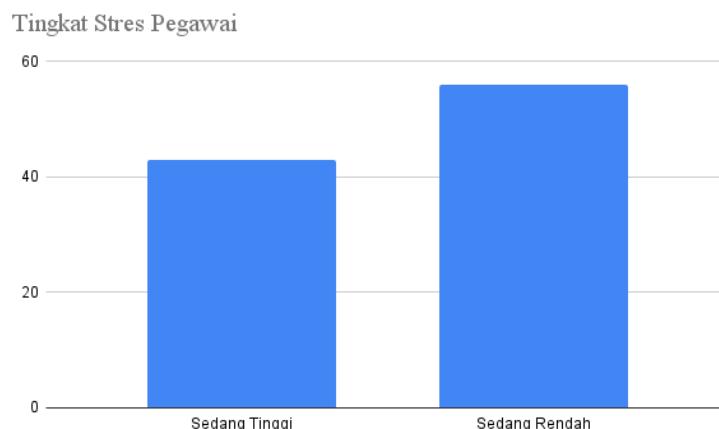
Peserta diberikan ruang untuk berbagi pengalaman dan refleksi terhadap stres kerja yang dialami, serta berdiskusi mengenai penerapan strategi *coping* dalam konteks pekerjaan masing-masing.

5. Post-test

Peserta mengisi *post-test* untuk mengevaluasi peningkatan pemahaman serta efektivitas psikoedukasi yang diberikan.

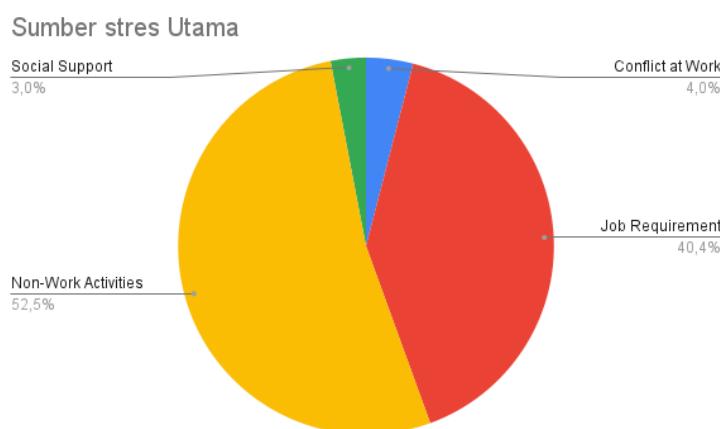
HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi bertema “*Dari Data ke Aksi: Psikoedukasi Manajemen Stres Kerja Pegawai Dinas Sosial Sulawesi Selatan*” diikuti oleh 24 pegawai pada sesi tatap muka. Sebelumnya, asesmen awal melalui survei berbasis NIOSH–GJSQ telah diisi oleh 99 pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebagai dasar pemetaan tingkat stres kerja. Hasil pemetaan menunjukkan bahwa 52% pegawai berada pada kategori stres sedang-rendah, sedangkan 48% lainnya berada pada kategori sedang-tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden berada pada kategori stres yang perlu perhatian khusus, terutama terkait risiko penurunan kesejahteraan psikologis dan performa kerja. Selain pemetaan tingkat stres, analisis lebih lanjut terhadap data dari 99 pegawai menunjukkan bahwa terdapat perbedaan proporsi kategori stres. Sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1, sebanyak 52,5% pegawai berada pada kategori stres sedang-rendah, sementara 47,5% lainnya berada pada kategori stres sedang-tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir separuh pegawai mengalami tingkat tekanan kerja yang berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis dan kinerja.



Gambar 1. Tingkat Stres Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Selain itu, pemetaan sumber stres menunjukkan bahwa *Non-Work Activities* merupakan penyumbang stres terbesar dengan persentase 52,5%, diikuti oleh *Job Requirement* (40,4%), *Conflict at Work* (4%), dan *Social Support* (3%), sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2. Temuan ini menegaskan bahwa faktor eksternal seperti tuntutan keluarga, dinamika rumah tangga, maupun aktivitas sosial memiliki kontribusi signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penjelasan Octasylva (2023) bahwa sumber stres di lingkungan kerja tidak hanya berasal dari beban tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh tekanan personal, konflik interpersonal, serta tuntutan waktu dan tanggung jawab di luar pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan psikologis berkelanjutan.



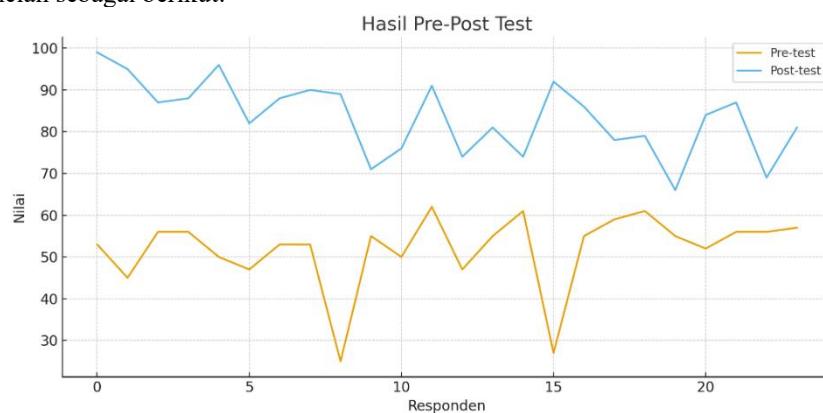
Gambar 2. Sumber Stres Utama Pegawai Berdasarkan Modul NIOSH–GJSQ

Setelah pelaksanaan asesmen, kegiatan dilanjutkan dengan psikoedukasi yang dihadiri oleh 24 pegawai yang berasal dari berbagai unit kerja, termasuk Sekretariat, Bidang Linjamsos, Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Penanganan Fakir Miskin, serta Sub Bagian Program. Peserta terdiri dari 13 laki-laki dan 11 perempuan dengan rentang usia 23–55 tahun. Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan pada tanggal 5 Desember 2025 dan disertai dengan pemberian *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur efektivitas intervensi. Psikoedukasi ini menjadi salah satu bentuk intervensi yang bertujuan meningkatkan pemahaman pegawai mengenai stres kerja, sumber stres, serta strategi *coping* adaptif yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja.

Tabel 1. Deskripsi Partisipan

No	Usia	Jenis Kelamin	Unit/Bidang Kerja
1	34	Laki-laki	Bidang Linjamsos
2	26	Perempuan	Sekretariat
3	23	Perempuan	Sekretariat
4	34	Laki-laki	Bidang Rehabilitasi Sosial
5	28	Perempuan	Bidang Pemberdayaan Sosial
6	32	Perempuan	Bidang Penanganan Fakir Miskin
7	40	Laki-laki	Bidang Rehabilitasi Sosial
8	28	Laki-laki	Bidang Linjamsos
9	32	Laki-laki	Bidang Pemberdayaan Sosial
10	33	Laki-laki	Bidang Rehabilitasi Sosial
11	48	Perempuan	Bidang Linjamsos
12	37	Laki-laki	Bidang Linjamsos
13	25	Perempuan	Sekretariat
14	45	Perempuan	Bidang Penanganan Fakir Miskin
15	37	Perempuan	Sub Bagian Program
16	37	Laki-laki	Bidang Linjamsos
17	27	Perempuan	Sub Bagian Program
18	55	Perempuan	Bidang Rehabilitasi Sosial
19	34	Laki-laki	Bidang Linjamsos
20	49	Laki-laki	Bidang Linjamsos
21	45	Perempuan	Bidang Rehabilitasi Sosial
22	37	Perempuan	Sekretariat
23	50	Laki-laki	Bidang Linjamsos
24	34	Laki-laki	Bidang Linjamsos

Berdasarkan Partisipan dalam data ini berjumlah 24 orang yang terdiri atas 13 laki-laki dan 11 perempuan. Rentang usia partisipan berada antara 23 hingga 55 tahun, dengan mayoritas berada pada kelompok usia produktif 30–40 tahun. Setelah pelaksanaan psikoedukasi, terlihat adanya peningkatan yang cukup signifikan dalam pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan, dengan rincian sebagai berikut:



Sebelum memasuki tahap analisis data lebih lanjut, langkah awal yang perlu dilakukan adalah menguji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	Statistic	Df	Sig
Pre-test	0,765	24	<0,001
Post-test	0,979	24	0,870

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi pada data pre-test adalah 0,001 ($< 0,05$), yang berarti data pre-test tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, uji Shapiro-Wilk pada data post-test menunjukkan nilai signifikansi 0,870 ($> 0,05$), sehingga data post-test dapat dinyatakan berdistribusi normal. Karena data pre-test tidak memenuhi asumsi normalitas, analisis selanjutnya menggunakan uji *non-parametrik Wilcoxon*. Uji Wilcoxon dipilih untuk membandingkan dua data berpasangan dengan skala ordinal atau interval sebagai alternatif dari uji t berpasangan ketika asumsi normalitas tidak terpenuhi (Fisaini, Mutiawati, & Darma, 2021). Hasil uji Wilcoxon disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. uji non-parametrik Wilcoxon

Uji	Z	p	Keterangan
Wilcoxon Signed-Rank	4.288	< 0,001	Signifikan

Hasil uji Wilcoxon *Signed Rank Test* menunjukkan nilai $Z = 4,288$ dengan $p < 0,001$. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test*. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kemampuan peserta setelah diberikan perlakuan.

Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan dengan penyampaian materi oleh dosen Psikologi Universitas Negeri Makassar dan berlangsung interaktif melalui sesi diskusi dan tanya jawab. Materi yang disampaikan meliputi pemahaman stres kerja, sumber stres, dampaknya terhadap kesehatan fisik dan psikologis, serta teknik manajemen stres melalui manajemen waktu, relaksasi, komunikasi efektif, dan dukungan sosial. Visualisasi proses kegiatan dapat dilihat pada dokumentasi Gambar 3 dan Gambar 4.



Gambar 3. Suasana kegiatan psikoedukasi



Gambar 4. Foto bersama pemateri dan para peserta psikoedukasi

Pelaksanaan seminar psikoedukasi mengenai regulasi emosi untuk meningkatkan komunikasi efektif di lingkungan kerja yang dilaksanakan Jum'at, 05 Desember 2025 di Aula Dinas Sosial. Kegiatan ini berlangsung selama kurang lebih tiga jam. Seminar ini membahas mengenai pentingnya manajemen stres kerja pegawai. Materi yang disampaikan juga meliputi manajemen stres yang baik dan dapat diterapkan di lingkungan kerja.

Kegiatan psikoedukasi dengan tema "Dari data ke aksi : psikoedukasi manajemen stres kerja pegawai dinas sosial Sulawesi Selatan" yang dihadiri oleh 24 pegawai dari Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan psikoedukasi ini berhasil memberikan dampak positif kepada karyawan berdasarkan peningkatan pengetahuan dan pemahaman sebelum dan sesudah menerima materi. Hal ini dapat di lihat dari nilai rata-rata *pre-test* partisipan sebesar 51,92 sedangkan setelah pelatihan, nilai rata-rata *post-test* meningkat menjadi 31,54 dengan hasil Uji *Wilcoxon* sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan mengenai manajemen stres kerja pegawai.

Temuan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa efektifitas psikoedukasi mengenai manajemen stres terbukti efektif dilakukan untuk meningkatkan pemahaman peserta yang dapat dilihat dari skor *pre-test* dan *post-test* (Ilmunjiah, Ali, Pratiwi, & Wahyuni, 2025).

Menurut Borrins (2011), pemberian intervensi berupa informasi yang mampu menjangkau hingga keyakinan inti (*core belief*) individu melalui proses *cognitive restructuring* dapat membantu seseorang mengubah suasana hati negatif serta pola pikir keliru (*distorsi kognitif*). Melalui perubahan tersebut, individu dapat membangun cara berpikir dan perasaan yang lebih positif, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku yang lebih adaptif dalam menghadapi sumber stres yang berkaitan dengan tuntutan dan beban pekerjaan. Manajemen stres menjadi mediator bagi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Keberadaan manajemen stres di perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa akomodasi dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga stres pada tingkat yang dapat dikelola (Mellifont, Smith-Merry, & Scanlan, 2016).

Dalam pelaksanaan kegiatan psikoedukasi yang dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan tampak bahwa peningkatan hasil dari *pre-test* ke *post-test* menunjukkan adanya perubahan positif dalam pemahaman dan keterampilan manajemen stres. Hal ini menjadi indikator bahwa intervensi psikoedukatif tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran serta kemampuan peserta untuk mengelola stres dengan lebih adaptif.

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi bertema “Dari Data ke Aksi: Psikoedukasi Manajemen Stres Kerja Pegawai Dinas Sosial Sulawesi Selatan” yang dilaksanakan pada 5 Desember 2025 berhasil meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai manajemen stres kerja. Hal tersebut terlihat berdasarkan hasil uji Wilcoxon *Signed-Rank Test* yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test*, dengan nilai $Z = 4,288$ dan $p < 0,001$, yang mengindikasikan terdapat perbedaan bermakna antara pemahaman peserta sebelum dan sesudah intervensi psikoedukasi. Selain itu, hasil asesmen awal terhadap 99 pegawai menunjukkan bahwa 48% pegawai berada pada kategori stres sedang–tinggi, serta sumber stres terbesar berasal dari faktor *Non-Work Activities* sebesar 52,5%. Melalui kegiatan ini, pegawai memperoleh pemahaman mengenai sumber stres, dampaknya terhadap kesehatan psikologis dan kinerja, serta strategi *coping* adaptif yang dapat diterapkan di lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim KKP Magang Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan kegiatan “Dari Data ke Aksi: Psikoedukasi Manajemen Stres Kerja Pegawai Dinas Sosial Sulawesi Selatan” hingga dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Kami menghargai dukungan dan partisipasi aktif dari seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang telah berpartisipasi dengan antusias dan semangat tinggi selama kegiatan asesmen dan psikoedukasi berlangsung.

Ucapan terima kasih yang tulus juga kami sampaikan kepada Ibu Agustin Atmaningrum, S.Psi., M.A. selaku pemateri, atas ilmu, arahan, dan dukungan yang sangat berarti dalam pelaksanaan kegiatan ini. Ucapan terimakasih yang tulus juga kami sampaikan kepada Kak Faradillah Firdaus, S.Psi., M.A. selaku Dosen Pembimbing Lapangan, atas arahan, bimbingan, dan dukungan yang konsisten selama seluruh rangkaian kegiatan. Kami juga mengapresiasi kerja sama dan dedikasi seluruh anggota Tim KKP Magang Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang telah berkolaborasi secara optimal demi menyukseksan kegiatan ini.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, N. (2019). *Jangan Anggap Biasa, Stres di Tempat Kerja*. Kemenkes RS Radjiman Wediodiningrat. <https://www.rsrw.go.id/artikel/jangan-anggap-biasa-stress-di-tempat-kerja?>
- Almunjiah, S. R., Ali, N., Pratiwi, N. Y., & Wahyuni, A. F. (2025). Efektifitas Psikoedukasi Manajemen Stress Dalam Bentuk Infografis. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(12), 43–46. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i12.743>
- Borrins, M. (2011). Work related stress. Dalam materi guest lecture 22 Juli. Pusat Kajian Ergonomi, Laboratorium Ilmu Faal FK.UNUD. Denpasar.
- Hermawan, T., & Indriati, F. (2023). Determinan Kejadian Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Konseling*, 14(1), 154–165.
- Jomilena, P. S., Prabandari, Y. S., & Erlina, E. (2024). *Beban Kerja dan Distribusi SDM Kaitannya dengan Pengelolaan Stres Kerja: Studi Kualitatif pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada.
- Kasaga, M., & Athoillah, A. (2025). Stres Kerja : Perspektif Baru dalam Dunia Kerja Modern. *Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1*, 1, 190–207. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.310>
- Mellifont, D., Smith-Merry, J., & Scanlan, J. N. (2016). Pitching a Yerkes-Dodson curve ball?: A study exploring enhanced workplace performance for individuals with anxiety disorders. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 71–86. <https://doi.org/10.1080/15555240.2015.1119654>
- Monalisa, A. E., Nugroho, A. P. P., Base, M. L. A., & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan masalah stres kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *JEVNAH (Journal of Evidence-Based Nursing and Public Health*, 1(1), 36–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.61511/jevnah.v1i1.2024.528>
- Organization, international L. (2016). *Workplace Stress: a collective challenge*. <https://www.ilo.org/resource/news/workplace->

stress-collective-challenge

Yulianto, A. N. (2025). *Asesmen Psikologis sebagai Alat Konselor: Mengungkap Potensi dan Permasalahan Konseli*. Tsaqofah: Jurnal Penelitian Guru Indonesia.

Al Gaflah, S. H., Al-Barqi, Y., & Al-Nahdi, A. (2024). *Effectiveness of stress management interventions using mindfulness and psychoeducation among healthcare workers*. International Journal of Health Sciences, 18(2), 112–124. <https://sciencescholar.us/journal/index.php/ijhs/article/view/15554>

Octasylva, A. (2023). Analysis of Work Stress Level and Impact on Employee Health and Performance at PT. X. Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, 7(2), 8-12.