

Pengaruh Manajemen Stres terhadap Perilaku Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Pertanahan

Agus Rahayu¹⁾, Khuzaini²⁾, Syahrial Shaddiq³⁾

^{1, 2, 3)} UNISKA MAAB Banjarmasin

email: rahayuagus85@gmail.com

Abstract

Stress in the world of work must have been felt by each individual. Both large and small, the level of stress, as well as its form, is an integral part of the world of work. Stress usually arises when there is a feeling of worry or fear when there are demands/targets in the world of work that are felt to be beyond an individual's ability to complete them, resulting in feelings of anxiety, frustration or depression when these targets have not been completed within the specified time limit. Likewise, employees who work at the Land Office cannot be separated from the potential stress that may occur on a daily basis. With the target of Complete Systematic Land Registration being imposed, it is not impossible that it can cause stress for each individual. Proper handling of stress can increase the performance motivation of each individual as one of the challenges that must be completed within a certain time.

Keywords: *Stress Management, Land Office*

Abstrak

Stres dalam dunia kerja pasti pernah dirasakan oleh masing-masing individu. Baik besar maupun kecil tingkatan stres, maupun bentuknya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja. Stres biasanya muncul ketika adanya rasa khawatir atau takut ketika adanya tuntutan/target dalam dunia kerja yang dirasa berada di atas kemampuan seorang individu dalam menyelesaikannya, sehingga muncul rasa cemas, frustrasi maupun depresi ketika target tersebut belum terselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan. Begitupun halnya dengan pegawai yang bertugas pada Kantor Pertanahan tidak dapat terlepas dari potensi stres yang mungkin terjadi sehari-hari. Dengan target Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap yang dibebankan, bukan tidak mungkin dapat menimbulkan stres pada masing-masing individu. Penanganan stres yang tepat dapat meningkatkan motivasi kinerja dari masing-masing individu sebagai salahsatu tantangan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Kata Kunci: *Manajemen Stres, Kantor Pertanahan*

1. PENDAHULUAN

Kantor Pertanahan adalah instansi vertikal yang berada di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di daerah (kabupaten/kota) yang bersangkutan, dalam hal ini Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan melaksanakan tugas di wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Salahsatu tugas pokok

tersebut adalah melaksanakan Program Strategis Nasional melalui Kegiatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap.

Pada tahun anggaran 2022, Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dibebani target Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap sebanyak 11.166 bidang pengukuran (PBT) dan 9.000 bidang penerbitan sertipikat (SHAT). Target yang dibebankan tersebut belum termasuk pekerjaan rutin yang menjadi tanggung jawab pada tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, dan harus diselesaikan dalam 1 (satu) tahun anggaran berjalan.

Dengan target sebesar itu, jumlah pegawai yang dimiliki adalah sebanyak 55 orang pegawai yang terdiri dari:

1. 27 (dua puluh tujuh) orang Pegawai Negeri Sipil, dan
2. 28 (dua puluh delapan) orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Seperti yang diuraikan di atas, tidak menutup kemungkinan bahwa stres bisa saja terjadi pada masing-masing individu pegawai, karena tingginya target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak berbanding lurus dengan jumlah pegawai yang ada. Maka dari itu perlu dilakukan manajemen yang baik dalam rangka melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pekerjaan maupun pengawasan atau evaluasi terhadap kinerja masing-masing individu.

Target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, ditambah dengan tuntutan harus cepat namun tetap akurat dapat membuat individu pegawai berada dalam kondisi stres, sementara itu target yang dibebankan tetap harus dilaksanakan, sehingga dapat menjadi penyebab utama terjadinya stres di lingkungan kerja.

Stres yang terjadi di lingkungan kerja bukan merupakan hal yang baru, namun merupakan masalah yang penting yang harus mendapat penanganan yang tepat. Salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan memperhatikan stres yang terjadi. Jika stres masih dalam tingkatan yang rendah kemungkinan masih bisa ditangani oleh masing-masing individu, namun ketika stres ini semakin tinggi perlu ada campur tangan pimpinan organisasi dalam penanganannya agar stres tersebut tidak semakin parah dan bisa cepat teratasi.

Stres harus dikelola dan ditangani dengan baik, demi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Jika permasalahan ini tidak segera ditangani, maka permasalahan-permasalahan yang ada akan semakin membesar dan bukan tidak mungkin akan menimbulkan permasalahan baru yang akan semakin sulit untuk ditangani.

3. Dalam tulisan ini akan dibahas khusus mengenai stres yang terjadi di tempat kerja yang meliputi pengertian, faktor penyebab, gejala dan pengaruhnya terhadap perilaku/kinerja pegawai serta cara menangani stres tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Para ahli berpendapat bahwa stres atau tekanan batin muncul sebagai akibat dari tidak selarasnya antara seorang pegawai dengan lingkungan kerjanya. Dengan kata lain dapat diartikan, apabila sasaran dan tuntutan kewajiban tidak seimbang dengan keperluan/kebutuhan maupun kemampuan individu pegawai, besar kemungkinan akan menjadi pemicu stres. Stres akan semakin tinggi apabila seorang pegawai dihadapkan dengan permasalahan yang muncul pada saat yang bersamaan.

Pengertian stres adalah suatu keadaan yang menekan dari dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada

keselamatannya (Fahmi, 2017). Sedangkan stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai dkk, 2012).

Faktor yang menyebabkan stres kerja dapat dibagi menjadi dua, yang pertama adalah faktor lingkungan kerja dan yang kedua adalah faktor pribadi/individu pegawai. Faktor di lingkungan kerja meliputi kondisi fisik kantor, manajemen kantor dan hubungan social antar pegawai di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor individu/pribadi meliputi karakter/kepribadian, pengalaman pribadi, dan kondisi social serta ekonomi keluarga tempat orang tersebut hidup dan berkembang.

Pendapat dari Handoko (2012), Kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya stres disebut stressor. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor atau kombinasi dari beberapa stressor. Stres dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu stres di tempat kerja dan stres di luar tempat kerja.

Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut, misalnya:

1. Target/Beban kerja yang tinggi;
2. Tenggat waktu yang ditentukan;
3. Umpan balik kinerja yang tidak memadai;
4. Kewenangan terbatas dalam melaksanakan tugas;
5. Ketidakjelasan peran;
6. Konflik yang terjadi antara individu dengan kelompok;
7. Perbedaan antara nilai karyawan dengan perusahaan.

Sedangkan stres yang terjadi di luar tempat kerja, dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Permasalahan Keuangan;
2. Permasalahan yang berkaitan dengan anak;
3. Permasalahan fisik;
4. Permasalahan pernikahan;
5. Permasalahan pribadi lainnya seperti kematian orang tua, kerabat, dll.

Gejala stres berdasarkan pendapat Iskandar Junaidi (2006), dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Gejala Fisik

Gejala ini dapat berupa jantung berdebar-debar, nafas cepat, mulut kering, lutut gemetar, suara serak, perut keroncongan, sakit kepala seperti diperban, keringat berlebih, kelelahan berlebihan, merasa panas, otot hangat dan kencang.

2. Gejala Mental

Situasi stres dapat menyebabkan penderitanya mengalami gejala psikotik neurotik seperti gelisah, sedih, depresi, tidak percaya, fobia (kecemasan), kebingungan, kesalahpahaman, agresi, ketidakstabilan, mudah tersinggung, marah, panik, terlalu teliti.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode umum atau deskriptif. Metode ini merupakan salah satu prosedur dalam menyelidiki dan memecahkan permasalahan dengan cara mendeskripsikan suatu objek maupun objek dalam sebuah penelitian dengan didukung oleh studi kepustakaan dengan menggunakan data-data yang didapat dari buku, karya

ilmiah, penelusuran internet, data dukung dari kantor pertanahan maupun data dukung lain yang dapat melengkapi penulisan ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut pengamatan penulis, stres kerja yang memungkinkan terjadi di Kantor Pertanahan antara lain disebabkan oleh beberapa faktor yang terjadi dalam dunia kerja, yaitu:

1. Target/Beban kerja yang tinggi;
2. Tuntutan/Tekanan dari pimpinan;
3. Tenggat waktu dalam penyelesaian pekerjaan;
4. Tunjangan kinerja yang tidak seimbang antara beban dan penghasilan;
5. Tidak adanya *reward and punishment* yang terukur dalam menilai kinerja pegawai;
6. Proses promosi maupun rotasi pegawai yang belum tepat dan transparan;
7. Permasalahan pribadi seperti masalah keuangan dan keluarga yang berkaitan dengan anak maupun pernikahan.

Metode paling ampuh dalam menangani stres adalah dengan mengobati faktor-faktor penyebabnya. Misalnya, bagian kepegawaian dapat membantu para pegawai menghilangkan stres dengan melakukan rotasi ke bagian/seksi lain, melakukan rotasi/mutasi pada posisi manajer dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan dapat ditawarkan untuk memungkinkan pegawai mengambil tanggung jawab yang baru.

Menurut Sunyoto (2013:46), terdapat dua pendekatan dalam menangani stres di dunia kerja, pendekatan tersebut adalah:

1. Pendekatan Individual

Pendekatan individual adalah upaya menangani stres yang dilakukan dari sisi individu/pribadi masing-masing pegawai, yang meliputi:

- a) Penerapan teknik manajemen waktu yang tepat;
- b) Olahraga dalam rangka meningkatkan kekuatan fisik dan mental;
- c) Relaksasi atau istirahat sejenak dari kepenatan kerja; Dan
- d) Memperluas jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasi

Pendekatan organisasi adalah upaya menangani stres yang dilakukan dari sisi organisasi, yang meliputi:

- a) Pemilihan dan penempatan kerja yang lebih baik sesuai dengan bakat dan kemampuan individu;
- b) Pelatihan profesional dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai;
- c) Menetapkan target yang realistis;
- d) Reorganisasi pekerjaan;
- e) Meningkatkan keterlibatan karyawan;
- f) Meningkatkan komunikasi organisasi;
- g) Memberikan libur/cuti; dan
- h) Melaksanakan program kesejahteraan bagi karyawan.

Kedua pendekatan di atas menunjukkan bahwa, tanggung jawab dalam penanganan stres kerja tidak hanya menjadi kewajiban dan tanggung jawab manajemen semata, tetapi menjadi kewajiban dan tanggung jawab masing-masing individu.

Upaya – upaya yang sudah dilakukan oleh pihak kantor pertanahan dalam penanganana stres kerja sejauh ini diantaranya adalah:

1. Olahraga Bersama walaupun belum menjadi agenda rutin;
2. Relaksasi dengan menyalurkan bakat masing-masing seperti bermain musik atau hiburan lainnya;
3. Meningkatkan komunikasi organisasi;
4. Melaksanakan evaluasi kinerja secara rutin;
5. Melaksanakan liburan sederhana seperti *family gathering* dalam rangka memepererat hubungan kerjasama antar pegawai;
6. Pemberian bonus hari raya, dan
7. Pemberian libur/cuti.

Dengan upaya-upaya yang dilakukan di atas, manajemen kantor pertanahan berharap dapat memenuhi target yang dibebankan dan juga berperan aktif dalam membantu menangani stres kerja yang terjadi di lingkungan kerja kantor pertanahan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Salah satu cara untuk mengatasi, atau setidaknya meminimalkan, dampak stres yang dirasakan adalah melalui manajemen stres yang baik. Penanganan stres kerja tidak hanya menjadi kewajiban dan tanggung jawab manajemen semata, tetapi menjadi kewajiban dan tanggung jawab masing-masing individu.

Pihak manajemen kantor pertanahan telah berupaya aktif dalam melaksanakan upaya-upaya menangani stres kerja yang terjadi di lingkungan kerja dengan tujuan meminimalisir sekecil mungkin dampak negatif yang muncul dari stres kerja dengan melaksanakan manajemen stres.

Dengan menerapkan manajemen stres yang baik, diharapkan bahwa target yang dibebankan kepada masing-masing individu dapat menjadi motivasi dan tantangan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadi beban yang menjadi penyebab stres secara fisik dan mental yang menurunkan kinerja.

Saran

Perlu dilaksanakan studi, kajian maupun penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja yang terjadi di kantor pertanahan, peran pimpinan/manajemen dalam penanganan stres kerja maupun evaluasi terhadap penerapan manajemen stres dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/sumber daya manusia di kantor pertanahan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *urnal konomi odernisasi*, 12(3), 107–116. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Handoko T. Hani. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilanbelas*, Yogyakarta: BPFE

- Junaidi, Iskandar. (2006). *The Power of Soul for Great Health Cara Menjadi Sehat dan Bahagia melalui Keseimbangan Fisik dan Mental*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sunyoto Danang. (2013.) *Teori, Kuisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia , Cetakan Kedua*, Yogyakarta : CAPS