

Psikoedukasi Tekanan Kerja untuk Mengelola Stres Kerja melalui Media Pamflet pada Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang

Rina Oktaviana¹, Gina Sholihah Mardhiyah²

^{1,2} Universitas Bina Darma, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Gina Sholihah Mardhiyah

E-mail: ginaamardhiyah@gmail.com

Abstrak

Stres kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi di lingkungan birokrasi, termasuk di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Beban administratif yang tinggi dan rendahnya literasi kesehatan mental menyebabkan pegawai mengalami kelelahan emosional dan kesulitan dalam mengelola tekanan kerja. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan psikoedukasi mengenai stres kerja melalui media pamflet yang disampaikan secara langsung dan personal. Program dilaksanakan dengan pendekatan partisipatoris melalui beberapa tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan, penyusunan materi berbasis teori psikologi, desain visual pamflet, hingga pelaksanaan dan evaluasi lapangan. Pamflet bertajuk "Sadar Diri, Tahan Stres" berisi informasi praktis serta teknik manajemen stres yang aplikatif. Evaluasi pre dan post menunjukkan peningkatan pemahaman pegawai serta munculnya perubahan perilaku positif, seperti membuat daftar tugas dan berdiskusi tentang stres dengan rekan kerja. Intervensi ini terbukti efektif sebagai langkah awal membangun budaya kerja yang lebih peduli terhadap kesehatan mental.

Kata kunci - stres kerja, psikoedukasi, pamflet, kesehatan mental, birokrasi publik

Abstract

Work-related stress is a common issue in bureaucratic environments, including at the Palembang City Education Office. High administrative demands and low mental health literacy contribute to emotional fatigue and difficulty in coping with workplace pressure. This community engagement program aimed to provide psychoeducation on work stress through pamphlets delivered in a direct and personal approach. The program was carried out using a participatory method, involving several stages from needs assessment, theory-based content development, visual design, to implementation and field evaluation. The pamphlet, titled "Self-Aware, Stress-Resilient", offered practical information and simple stress management techniques. Pre- and post-intervention assessments showed an increase in employees' understanding and positive behavioral changes, such as task planning and open peer discussions. This intervention proved effective as an initial step toward fostering a more mentally aware and supportive workplace culture.

Keywords - work stress, psychoeducation, pamphlet, mental health, public bureaucracy

PENDAHULUAN

Isu mengenai stres kerja telah menjadi perhatian serius dalam beberapa tahun terakhir, khususnya di lingkungan kerja sektor publik. Modernisasi birokrasi melalui digitalisasi administrasi, percepatan sistem kerja, dan peningkatan tuntutan pelayanan publik sering kali tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia maupun dukungan psikososial yang memadai. Ketidakseimbangan ini mengakibatkan peningkatan tekanan psikologis pada aparatur sipil negara yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan publik (Yuliana & Prasetyo, 2020). Dinas Pendidikan Kota Palembang menjadi salah satu instansi yang turut menghadapi tekanan tersebut. Observasi awal dan wawancara dengan pegawai menunjukkan bahwa rutinitas administratif yang padat, tuntutan pelaporan yang ketat, dan ekspektasi pelayanan yang tinggi memunculkan beban kerja yang signifikan. Minimnya ruang untuk pengelolaan stres secara terbuka serta rendahnya literasi kesehatan mental memperparah kondisi ini. Gejala stres seperti kelelahan emosional, kehilangan motivasi, dan kecenderungan menarik diri dari interaksi sosial menjadi indikasi lemahnya dukungan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.

Fenomena ini sejalan dengan temuan dalam berbagai penelitian. Purnamasari (2019) menyatakan bahwa stres kerja pada pegawai dinas sosial erat kaitannya dengan ketidakseimbangan antara beban kerja dan dukungan organisasi. Widyastuti dan Riana (2021) menekankan bahwa ketiadaan edukasi psikologis di tempat kerja menyebabkan pegawai kesulitan mengenali serta mengelola stres yang mereka alami. Oleh karena itu, intervensi yang bersifat preventif dan edukatif menjadi sangat relevan. Salah satu pendekatan yang dapat diimplementasikan adalah psikoedukasi, yakni pemberian informasi berbasis psikologi yang bertujuan meningkatkan kesadaran dan pemahaman individu terhadap kondisi mental yang mereka alami (Handayani & Prihantoro, 2019). Psikoedukasi dinilai mampu membantu individu mengenali gejala awal stres serta membekali mereka dengan strategi pengelolaan stres yang sederhana dan aplikatif. Dalam konteks birokrasi yang serba cepat, media visual seperti pamflet menjadi alternatif efektif karena sifatnya yang ringkas, menarik, dan mudah diakses (Putri & Darmawan, 2021).

Berdasarkan situasi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk memberikan psikoedukasi kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang dengan menggunakan media pamflet bertajuk "Sadar Diri, Tahan Stres". Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang stres kerja, mengenalkan strategi manajemen stres sederhana, serta mendorong terbentuknya budaya organisasi yang lebih terbuka dan suportif terhadap isu kesehatan mental. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif tidak hanya pada tingkat individu, tetapi juga secara institusional. Peningkatan literasi stres kerja akan mendukung pengambilan keputusan yang lebih bijak, memperbaiki komunikasi internal, dan menghasilkan pelayanan publik yang lebih berorientasi pada kesejahteraan. Secara ilmiah, program ini juga berkontribusi dalam menawarkan model intervensi ringan yang dapat direplikasi di instansi pemerintah lain yang memiliki karakteristik serupa.

Dalam merancang kegiatan ini, digunakan pendekatan teoritis yang relevan dengan dinamika stres kerja, di antaranya model Job Demands–Resources (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2017), Effort–Reward Imbalance oleh Siegrist dan Li (2018), serta model Conservation of Resources (COR) oleh Hobfoll et al. (2018). JD-R menjelaskan bahwa stres muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Sementara teori ERI menyoroti ketimpangan antara usaha kerja dengan imbalan yang diterima. COR, di sisi lain, menyoroti kehilangan sumber daya sebagai pemicu stres kronis dalam jangka panjang. Di era kerja digital, fenomena digital burnout juga mulai relevan, sebagaimana dijelaskan oleh Bakker dan Ouweneel (2021), bahwa penggunaan teknologi secara intensif tanpa dukungan teknis memadai memicu stres baru dalam lingkungan kerja hybrid. Oleh karena itu, penggunaan pamflet sebagai media psikoedukasi menjadi strategi yang kontekstual, efisien, dan menjangkau sasaran secara personal.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa media visual mampu meningkatkan retensi informasi secara signifikan dibandingkan penyampaian konvensional (Kim & Lee, 2023; Rosenstock,

2022). Berdasarkan hal tersebut, kegiatan ini diharapkan mampu menjadi titik awal dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis, serta memperkuat kapasitas institusi dalam menangani tantangan stres kerja yang kian kompleks.

METODE

Kegiatan pengabdian ini dirancang sebagai suatu intervention-based community program yang memadukan pendekatan deskriptif-partisipatoris dengan prinsip research-based praxis Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang. Fokus kegiatan diarahkan pada pengembangan media psikoedukasi dalam bentuk pamflet bertema "Sadar Diri, Tahan Stres", sebagai bentuk intervensi edukatif ringan yang kontekstual dengan dinamika birokrasi pemerintahan. Seluruh langkah dibagi ke dalam tujuh fase terstruktur :

1. Perencanaan Strategis & Identifikasi Kebutuhan

Fase pertama dimulai dengan pemetaan kondisi psikososial di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang. Tim melakukan:

- a. Desk review : dokumen internal (SOP, beban kerja, uraian jabatan) guna memetakan job demands-job resources yang relevan.
- b. Rapid informal interview: dengan tiga pejabat kunci untuk mengonfirmasi area tekanan kerja tertinggi.
- c. Observasi partisipatif terbatas : pada jam istirahat untuk mengidentifikasi indikator perilaku stres (mis. wajah letih, interaksi defensif).

2. Pengembangan Materi Psikoedukasi Berbasis Teori

Materi disusun mengikuti Cognitive Behavioral Psychoeducation (CBPE) dan Health Belief Model (HBM) dengan alur:

- a. Problem awareness → definisi stres kerja.
- b. Symptom recognition → gejala fisik, emosi, dan kognitif.
- c. Coping skill practice → teknik napas 4-7-8, time-boxing, self-talk positif.
- d. Benefit reinforcement → manfaat work-life balance bagi kinerja.

Setiap segmen dilengkapi call-to-action praktis sehingga pegawai dapat langsung mempraktikkan setelah membaca pamflet.

3. Desain Visual, Validasi, dan Produksi Pamflet

Konten psikoedukatif yang telah disusun kemudian dikemas dalam pamflet berukuran A5 (dua sisi) dengan warna dominan merah jambu dan putih. Warna ini dipilih karena memberikan kesan hangat, tenang, dan mudah menarik perhatian. Ilustrasi sederhana disertakan untuk memperkuat pemahaman visual, dengan tata letak yang rapi dan tidak padat. Pamflet diuji coba pada lima pegawai untuk menilai keterbacaan, daya tarik visual, dan relevansi isi. Setelah revisi, pamflet dicetak dan juga disiapkan dalam format digital untuk distribusi lanjutan.

4. Sosialisasi Internal dan Perizinan Institusional

Agar intervensi tidak dianggap top-down, tim:

- a. Menyusun nota dinas berisi urgensi kegiatan, jadwal, dan pembagian peran.
- b. Melakukan briefing singkat kepada atasan langsung pegawai sasaran untuk menyelaraskan time-window pelaksanaan (blok waktu 15.00–16.00 WIB).
- c. Mengedarkan consent form ringan yang menegaskan kerahasiaan respons individual.
- b) Prosedur perizinan ini sekaligus menjadi sarana advokasi pentingnya isu kesehatan mental di lingkungan birokrasi.

5. Strategi Pelaksanaan Lapangan

Pelaksanaan dirancang one-to-one on-desk agar:

- a. Tidak mengganggu alur layanan publik.
- b. Memfasilitasi komunikasi empatik dan tailor-made feedback.
- c. Meminimalkan social desirability bias dalam berbagi pengalaman pribadi.

Setiap sesi terstruktur 5 menit (pengenalan pamflet) + 5 menit (dialog reflektif). Tim menyiapkan script kunci untuk menjaga konsistensi pesan sekaligus ruang fleksibilitas sesuai karakter pegawai.

6. Sistem Monitoring & Evaluasi Berlapis

Untuk memastikan keterukuran, dikembangkan logic model yang memetakan input → activity → output → short-term outcome. Instrumen evaluasi:

- a. Checklist observasi non-verbal (ekspresi, gestur, atensi).
- b. Kuesioner tiga skala (Kurang Paham–Cukup–Paham) pra- dan post-intervensi.
- c. Guideline wawancara reflektif* 3-pertanyaan (apa gejala yang disadari, strategi yang ingin dicoba, dukungan yang diharapkan).

Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif, sedangkan data kualitatif dirangkum dalam tematik sederhana untuk diolah pada bagian Hasil dan Pembahasan.

7. Pertimbangan Etika dan Keberlanjutan

Seluruh tahapan mengikuti Kode Etik Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPPI):

- a. Kerahasiaan identitas dijaga melalui kode anonim.
- b. Partisipasi bersifat sukarela, dapat mundur kapan saja tanpa konsekuensi.
- c. Materi dihindarkan dari bahasa yang berpotensi menyalahkan korban (victim-blaming).

Sebagai tindak lanjut, tim menawarkan follow-up clinic hour bulanan yang dapat diadopsi unit Kepegawaian untuk pendampingan psikologis ringan, sehingga intervensi tidak berhenti pada satu kali kegiatan. Dengan strategi metode yang terperinci ini, diharapkan pelaksanaan program mampu memberikan pijakan konseptual kuat dan memaksimalkan peluang keberhasilan intervensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi mengenai stres kerja di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang telah dirancang dalam metode pelaksanaan. Pelaksanaan kegiatan dilakukan selama satu minggu efektif, dengan menjangkau seluruh pegawai sasaran yang telah diidentifikasi sebelumnya. Implementasi kegiatan dilakukan melalui pendekatan personal dan partisipatif, yang menekankan komunikasi empatik dan fleksibel terhadap ritme kerja harian para pegawai.

1. Implementasi Psikoedukasi dan Respons Awal

Psikoedukasi dilakukan secara langsung dengan membagikan pamflet berjudul "Sadar Diri, Tahan Stres" kepada pegawai sasaran. Proses ini tidak hanya sekadar distribusi, melainkan disertai penyampaian materi secara lisan yang disesuaikan dengan gaya komunikasi pegawai. Interaksi dilakukan secara santai namun terstruktur, agar informasi yang diberikan dapat dipahami secara optimal.

Respons awal dari para pegawai menunjukkan antusiasme yang tinggi. Beberapa di antaranya menyatakan bahwa mereka belum pernah menerima edukasi seputar stres kerja yang dikemas secara ringan dan praktis. Salah satu pegawai menyampaikan, "Saya baru sadar bahwa rasa lelah saya bukan sekadar fisik, tapi juga stres karena pekerjaan yang menumpuk." Kalimat-kalimat seperti ini menunjukkan bahwa materi dalam pamflet mampu memicu refleksi personal dan kesadaran psikologis awal.

2. Aktivasi Dialog Reflektif dan Ruang Emosional

Kegiatan ini tidak hanya berhasil menyampaikan informasi, tetapi juga membuka ruang diskusi yang selama ini cenderung tidak tersedia dalam konteks birokrasi. Pegawai mulai mengungkapkan perasaan mereka mengenai tekanan kerja, kebingungan dalam mengelola waktu, bahkan pengalaman burnout ringan yang sebelumnya mereka anggap "normal". Percakapan yang muncul secara spontan menunjukkan bahwa pendekatan edukatif berbasis empati dapat mencairkan sekat-sekat komunikasi dalam organisasi.

Fenomena ini menjadi penting karena dalam konteks organisasi publik yang cenderung formal dan hierarkis, isu psikologis seringkali dianggap tabu atau tidak relevan. Kegiatan ini justru menampilkan bahwa dengan pendekatan visual dan komunikasi ringan, isu yang sensitif pun dapat diangkat tanpa menciptakan resistensi.



Gambar 1.

Pelaksanaan Psikoedukasi di Dinas Pendidikan Kota Palembang

3. Indikasi Perubahan Sikap dan Perilaku

Beberapa hari setelah kegiatan berlangsung, tim pelaksana mengamati sejumlah perubahan perilaku yang menunjukkan internalisasi materi. Beberapa pegawai mulai melakukan peregangangan ringan di sela-sela bekerja, membuat daftar prioritas harian, dan menyempatkan waktu istirahat pendek di tengah beban kerja. Tindakan kecil ini menunjukkan bahwa pesan-pesan dalam pamflet tidak berhenti pada pemahaman, tetapi mulai diterjemahkan dalam bentuk perilaku.

Selain itu, muncul pula interaksi sosial baru yang mengarah pada diskusi tentang stres. Pegawai mulai saling bertanya, "Kamu baca yang tentang teknik napas itu belum?" atau "Ternyata saya juga sering burnout ya, padahal saya pikir cuma capek biasa." Komentar-komentar ini menjadi indikasi bahwa materi edukatif telah menjadi bagian dari percakapan internal, yang menandakan terjadinya pergeseran budaya komunikasi dalam organisasi.

4. Evaluasi Pemahaman dan Efektivitas Materi

Evaluasi kuantitatif dilakukan dengan menggunakan instrumen sederhana yang mengukur tingkat pemahaman sebelum dan sesudah intervensi. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan: sebelum kegiatan, mayoritas peserta berada dalam kategori "Kurang Paham" terhadap stres kerja dan teknik manajemennya; sesudah intervensi, lebih dari 70% responden menunjukkan peningkatan ke tingkat "Cukup Paham" dan "Paham".

Evaluasi kualitatif melalui wawancara informal mendukung temuan ini. Pegawai menyatakan bahwa pamflet yang diberikan mudah dipahami, relevan dengan kondisi kerja mereka, dan tidak menggurui. Bahkan, beberapa dari mereka mengusulkan agar kegiatan serupa dilakukan secara berkala dan dikembangkan dalam bentuk pelatihan kelompok kecil, forum diskusi, atau sesi konseling ringan internal.

5. Dampak Sosial Institusional dan Potensi Keberlanjutan

Kegiatan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga mulai membentuk dinamika baru di level organisasi. Pegawai menjadi lebih terbuka dalam membicarakan kondisi psikologis mereka, dan pimpinan mulai melihat bahwa isu kesehatan mental bukan hal privat semata, melainkan bagian integral dari produktivitas dan iklim kerja.

Tim pelaksana menerima permintaan informal dari pihak SDM untuk membagikan pamflet kepada unit kerja lain di lingkungan Dinas Pendidikan. Hal ini menjadi indikator bahwa intervensi sederhana ini mulai dipandang sebagai model yang layak direplikasi.

6. Tantangan Pelaksanaan

Meskipun kegiatan berjalan dengan lancar, terdapat beberapa kendala yang dicatat untuk perbaikan ke depan:

- Keterbatasan waktu: Beberapa pegawai tidak dapat mengikuti sesi secara maksimal karena keterikatan pada tugas akhir hari.
- Beragamnya literasi psikologis: Tidak semua pegawai memiliki pemahaman awal yang sama, sehingga penyampaian materi perlu sangat adaptif.
- Ketiadaan sistem dukungan lanjutan: Belum ada kebijakan internal yang mendukung keberlanjutan intervensi ini, sehingga efek jangka panjangnya masih terbatas.

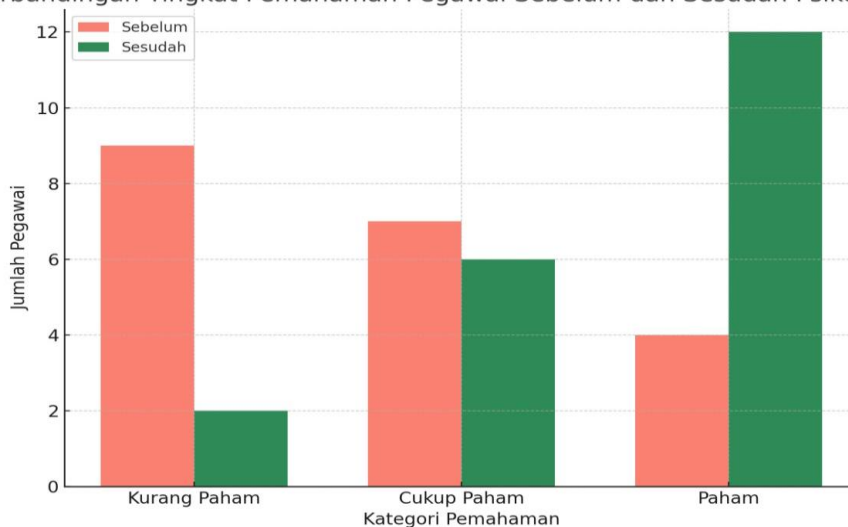
7. Refleksi dan Rekomendasi

Kegiatan ini membuktikan bahwa intervensi ringan, berbasis psikoedukasi visual, dapat berdampak signifikan dalam membentuk kesadaran dan sikap positif terhadap kesehatan mental di lingkungan birokrasi. Lebih dari sekadar memberikan informasi, psikoedukasi ini menciptakan ruang percakapan baru, membangun kepedulian kolektif, dan menstimulasi inisiatif perubahan internal. Dari kegiatan ini dapat disimpulkan bahwa:

- Media pamflet efektif digunakan dalam lingkungan kerja birokratis karena sifatnya yang fleksibel dan tidak mengganggu tugas pokok.
- Pendekatan personal (bukan massal) lebih efektif dalam membangun keterlibatan emosional.
- Psikoedukasi mampu menjadi pintu masuk perubahan budaya organisasi jika dikemas dengan konteks yang tepat.

Diperlukan dukungan kelembagaan untuk menjaga kesinambungan dampak ini, misalnya dengan membentuk tim kesehatan mental internal atau menyediakan jam konsultasi terbuka secara berkala.

Perbandingan Tingkat Pemahaman Pegawai Sebelum dan Sesudah Psikoedukasi



Gambar 2.

Perbandingan Tingkat Pemahaman Pegawai Sebelum dan Sesudah Psikoedukasi

Untuk mengukur efektivitas kegiatan psikoedukasi, dilakukan penilaian terhadap tingkat pemahaman pegawai mengenai stres kerja sebelum dan sesudah intervensi. Penilaian dilakukan menggunakan instrumen sederhana yang mengklasifikasikan pemahaman ke dalam tiga kategori: Kurang Paham, Cukup Paham, dan Paham. Hasil dari evaluasi ini menunjukkan perbandingan jumlah pegawai dalam masing-masing kategori pemahaman, sebelum dan sesudah menerima pamflet edukatif serta sesi penyampaian materi. Berdasarkan grafik, terlihat adanya peningkatan signifikan pada kategori "Paham". Sebelum intervensi dilakukan, sebagian besar pegawai (9 orang) berada pada kategori "Kurang Paham", menunjukkan rendahnya literasi mengenai stres kerja dan teknik pengelolaannya. Hanya 4 orang yang termasuk dalam kategori "Paham", sementara 7 orang berada pada tingkat "Cukup Paham".

Namun, setelah pelaksanaan kegiatan psikoedukasi, distribusi pemahaman berubah secara mencolok. Jumlah pegawai dalam kategori "Paham" meningkat hampir tiga kali lipat menjadi 12 orang. Kategori "Kurang Paham" menyusut drastis menjadi hanya 2 orang, dan "Cukup Paham" relatif stabil (6 orang), meskipun sebagian besar dari mereka menunjukkan kecenderungan meningkat dari level sebelumnya. Perubahan ini menunjukkan bahwa media pamflet yang dirancang secara visual menarik, disertai dengan pendekatan personal melalui dialog santai, berhasil meningkatkan pemahaman secara signifikan. Pegawai tidak hanya membaca informasi yang tersedia, tetapi juga diajak untuk merefleksikan isi materi melalui percakapan ringan yang terstruktur.

Lebih lanjut, peningkatan ini tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga berdampak pada dimensi afektif dan perilaku. Dari wawancara informal yang dilakukan pasca-kegiatan, banyak pegawai menyatakan bahwa mereka mulai menyadari pentingnya mengenali gejala stres sedini mungkin. Beberapa di antaranya bahkan telah mencoba menerapkan teknik yang diajarkan dalam pamflet, seperti latihan pernapasan dan membuat to-do list untuk mengatur beban kerja. Selain sebagai bukti efektivitas intervensi, grafik ini juga memperlihatkan bahwa intervensi ringan berbasis psikoedukasi visual dapat memiliki dampak yang cukup besar jika dilakukan dengan pendekatan yang kontekstual dan empatik. Dalam konteks lingkungan birokrasi yang sering kali padat dan kaku, pendekatan seperti ini dapat menjadi solusi yang praktis namun berdampak nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan psikoedukasi mengenai stres kerja melalui media pamflet di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa intervensi edukatif ringan berbasis media visual memiliki dampak positif yang nyata dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya pengelolaan stres kerja. Pendekatan personal yang dilakukan secara langsung di meja kerja pegawai terbukti efektif dalam membangun suasana dialogis dan reflektif yang selama ini jarang tersedia dalam rutinitas birokrasi formal. Psikoedukasi yang diberikan dalam bentuk pamflet berjudul "Sadar Diri, Tahan Stres" tidak hanya memberikan informasi mengenai definisi, gejala, dan dampak stres kerja, tetapi juga mengenalkan teknik manajemen stres sederhana yang dapat langsung dipraktikkan, seperti teknik pernapasan, pengaturan waktu, dan strategi coping adaptif. Penyampaian materi yang singkat, relevan, dan disesuaikan dengan konteks kerja para pegawai, menjadikan pamflet sebagai media yang tepat guna dan dapat diterima dengan baik oleh mayoritas sasaran kegiatan.

Intervensi ini menunjukkan bahwa meskipun bersifat sederhana dan tidak membutuhkan sumber daya besar, kegiatan psikoedukasi tetap mampu memberikan kontribusi bermakna bagi individu maupun institusi. Hal ini terlihat dari meningkatnya tingkat pemahaman pegawai sebagaimana tergambar dalam hasil evaluasi, serta munculnya perilaku baru yang lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Lebih jauh, kegiatan ini juga memicu percakapan antarpegawai mengenai stres kerja dan pentingnya menjaga kesehatan mental, yang menandakan mulai tumbuhnya kesadaran kolektif dalam lingkungan kerja. Namun demikian, pelaksanaan program ini juga menghadapi sejumlah kendala yang patut dicermati. Keterbatasan waktu pelaksanaan, belum meratanya distribusi

media pamflet ke seluruh unit kerja, serta belum tersedianya sistem pendukung institusional yang memungkinkan tindak lanjut program secara berkelanjutan, menjadi tantangan yang perlu diatasi ke depan. Tanpa dukungan struktural dan kebijakan internal, dampak jangka panjang dari intervensi ini berpotensi menurun atau bahkan menghilang.

Oleh karena itu, kegiatan ini dapat dijadikan sebagai model awal yang dapat dikembangkan lebih lanjut oleh institusi pemerintahan lainnya, khususnya dalam konteks peningkatan kapasitas personal dan kolektif pegawai dalam mengelola tekanan kerja. Secara keseluruhan, kegiatan ini menegaskan bahwa penanganan isu stres kerja di lingkungan pemerintahan tidak selalu harus dimulai dari pendekatan besar-besaran atau formal, melainkan bisa dimulai dari intervensi ringan yang terencana, kontekstual, dan empatik. Psikoedukasi berbasis pamflet dapat menjadi pintu masuk yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang lebih peduli, terbuka, dan tangguh terhadap tekanan psikologis di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Pendidikan Kota Palembang, khususnya kepada jajaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, yang telah memberikan izin, dukungan, dan ruang kerja sama dalam pelaksanaan kegiatan psikoedukasi ini. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai yang telah bersedia meluangkan waktu untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan ini, serta membuka ruang diskusi yang bermakna selama proses intervensi berlangsung.

Ucapan terima kasih turut ditujukan kepada Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma atas dukungan akademik dan fasilitasi dalam proses perencanaan hingga penyusunan laporan kegiatan ini. Dukungan dari pihak kampus menjadi landasan penting dalam menjalankan kegiatan pengabdian masyarakat yang tidak hanya akademis, tetapi juga aplikatif dan berdampak langsung bagi masyarakat institusional.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A.B. & Ouweneel, E. (2021). Flourishing under pressure: The role of positive interventions in burnout prevention. *Burnout Research*, 10(1), 1–10.
- Cartlidge, J. (2012). Crossing boundaries: Using fact and fiction in adult learning. *The Journal of Artistic and Creative Education*, 6(1), 94–111.
- Handayani, L. & Prihantoro, T. (2019). Psikoedukasi berbasis CBT untuk menurunkan stres kerja pada guru ASN. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(2), 115–124.
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Kim, H.J. & Lee, S. (2023). Visual learning and its effect on retention in organizational settings: An empirical study. *Journal of Educational Psychology*, 115(1), 45–62.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The Job Demands–Resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lukens, E.P. & McFarlane, W.R. (2020). Psychoeducation as evidence-based practice: Considerations for practice, research, and policy. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(3), 205–225.
- O'Brien, J.A. & Marakas, J.M. (2011). *Management Information Systems*. Edisi 10. McGraw-Hill: New York-USA.
- Purnamasari, D. (2019). Hubungan antara beban kerja dan stres pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 7(1), 55–63.

- Putri, R. & Darmawan, A. (2021). Efektivitas media pamflet dalam meningkatkan pemahaman tentang stres kerja di instansi pemerintahan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 3(2), 122–130.
- Rosenstock, I.M. (2022). Health belief model and preventive health behavior. *Health Education Monographs*, 2(4), 354–386.
- Siegrist, J. & Li, J. (2018). Work stress and altered biomarkers: A synthesis of findings based on the Effort–Reward Imbalance Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(4), 1–15.
- Widyastuti, E. & Riana, D. (2021). Kebutuhan psikoedukasi untuk mengelola stres kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 10(1), 45–54.
- Yuliana, S. & Prasetyo, H. (2020). Analisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada aparatur pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 5(2), 76–85.