

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peserta magang sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan kerja yang baru dan menekan. Meskipun tidak berstatus sebagai karyawan tetap, mereka diharapkan dapat bekerja dengan efisien dan beradaptasi dengan budaya organisasi. Di Ruang Belajar Aqil, lokasi di mana penulis magang dari bulan Februari hingga Juni 2024, teridentifikasi bahwa peserta magang menghadapi berbagai tekanan terkait: (1) Beban kerja yang berlebihan, "Yang bikin stres itu target yang harus kita capai, soalnya banyak teman baca yang libur dan sumber daya yang ada itu sangatlah terbatas" (ZF, Maret 2024). (2) Tekanan atau desakan waktu, "Waktu yang diberikan terlalu singkat untuk mencapai berbagai target yang ada, belum lagi kalo ada tugas disela-sela waktu tersebut dan pengerjaan laporan juga membutuhkan waktu yang cukup lama, ahh itu buat otakku meledak" (SR, Maret 2024). (3) Posisi yang tidak sesuai, "Yang ngebuat saya stres ya karena saya dari prodi perikanan sedangkan disini tidak ada kegiatan yang berhubungan dengan prodi saya, jadi ya saya harus bisa menyesuaikan" (ND, April 2024). (4) Frustrasi, "Aku udah dititik capek banget, kepalaku sakit, perutku mual, bahkan kemarin sempat dirawat di UGD" (SR, Mei 2024). (5) Konflik antar anggota, "Aku gak suka sama WH karena dia kalo ngomong kasar dan kalo nyuruh itu bentak-bentak" (ZF, Mei 2024).

Dampak dari stres kerja ini pada peserta magang antara lain adalah, tidak tercapainya target yang telah diberikan sehingga mengakibatkan peserta magang tidak bisa menyelesaikan program magang, beberapa peserta magang jatuh sakit bahkan ada yang sampai *opname* akibat kelelahan dalam pemenuhan target yang

telah diberikan, produktivitas peserta magang yang menurun seperti yang seharusnya hari ini melaksanakan tiga kegiatan akan tetapi hanya satu kegiatan yang terlaksanakan, serta konflik dalam kelompok yang mengakibatkan perasaan canggung dan tidak saling sapa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun magang berfungsi sebagai fase transisi antara pendidikan dan dunia kerja, peserta magang tetap menghadapi risiko signifikan terkait dengan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Christine Elisabeth et al. (2023) stres pada peserta magang di Jabodetabek menunjukkan bahwa 71% partisipan mengalami tingkat stres sedang. Penelitian ini melibatkan 100 mahasiswa magang dan menggunakan *Perceived Stress Scale* (PSS) untuk mengukur tingkat stres mereka. Faktor utama yang menyebabkan stres adalah faktor okupasi, yang berkontribusi sebesar 54,6% terhadap tingkat stres yang dialami mahasiswa. Stres kerja pada mahasiswa magang dapat menyebabkan berbagai macam permasalahan seperti, Masalah kesehatan fisik (sakit kepala, dan gangguan tidur). Stres dapat memicu kecemasan, depresi, dan masalah emosional lainnya. Stres dapat mempengaruhi kemampuan konsentrasi dan pengambilan keputusan. Stres juga dapat mempengaruhi hubungan sosial siswa, baik dengan teman, keluarga, maupun rekan kerja.

Studi yang melibatkan 215 responden peserta magang di seluruh Indonesia menunjukkan bahwa 53% responden peserta magang menyatakan mereka seringkali bekerja diluar jam kerja hingga terpaksa membawa pekerjaan ke rumah karena beban kerja yang tinggi. Target yang harus mereka selesaikan juga setara dengan pekerja, bahkan beberapa menyatakan pernah bekerja lembur sampai dini hari. Tak hanya itu, para responden juga melaporkan berbagai tekanan kerja akibat beberapa hal lainnya, termasuk masalah teknis seperti salah

komunikasi, alat dan peralatan yang tidak berfungsi, dan pendelegasian tugas yang buruk. Fasilitas pendidikan yang tidak memenuhi ekspektasi, mulai dari kekurangan ruang diskusi hingga mentor yang tidak percaya diri dan tidak responsive. Serta diskriminasi karena status mereka sebagai pemegang yang dianggap kurang berkualitas. Selain itu, sebanyak 72,6% responden menyatakan tidak memiliki kesempatan untuk memilih minat pekerjaan dan kompetensi yang mereka inginkan saat magang. Sebanyak 76,8% responden juga tidak mendapatkan upah sedangkan responden yang tidak diberikan kompensasi ongkos transportasi dan uang makan sebanyak 65,58% (Wulansari, 2023).

Menurut Kaswan (dalam Asih et al., 2018) stres merupakan elemen umum dalam pengalaman kerja yang sering kali terwujud sebagai ketidakpuasan profesional, namun juga dapat diekspresikan melalui emosi afektif yang intens seperti, kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, seperti kejenuhan, kelelahan jiwa, kepenatan, ketidakberdayaan, putus asa, kurangnya gairah, dan suasana jiwa depresi. Menurut Zaenal dkk (2014) mendefinisikan stres sebagai kumpulan perasaan seperti tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kegelisahan, kecemasan, kemurungan, dan hilang daya. King (dalam Asih et al., 2018) mengungkapkan bahwa pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan dikenal sebagai stres pada pekerjaan.

Menurut Hurrell (dalam Asih et al., 2018) faktor penyebab stres di lingkungan kerja adalah, faktor intrinsik dalam pekerjaan (seperti tuntutan fisik dan tuntutan tugas), peran individu dalam organisasi (seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, dan pengembangan karir), hubungan profesional, struktur organisasi, tuntutan eksternal, dan karakteristik individu (seperti kepribadian tipe A dan tipe B, kompetensi, serta nilai dan kebutuhan).

Penelitian ini berfokus pada fenomena umum yang menunjukkan bahwa stres merupakan *elemen integral* dalam kehidupan kerja di Indonesia. Penelitian terkini menunjukkan bahwa 26% seluruh karyawan di Indonesia melaporkan mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari. Data ini diperoleh dari studi *Mercer Marsh Benefits*, konsultan global dalam kesejahteraan pekerja, yang melibatkan lebih dari 17.500 karyawan di 16 negara di seluruh dunia (Nariswari, 2023). Situasi ini berdampak signifikan pada peserta magang yang sering kali menghadapi ekspektasi tinggi tanpa adanya dukungan dari lingkungan sekitar.

Magang, seperti yang dijelaskan oleh Sudjana (dalam Azwar 2019) merupakan metode distribusi informasi yang sistematis dan terorganisir. Magang adalah pengalaman belajar dari para ahli melalui kegiatan praktis di dunia nyata (Sumardiono, 2014). Peserta magang diharapkan tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga dapat beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan dan memberikan kontribusi ide-ide inovatif. Namun dalam praktiknya, banyak peserta magang yang merasa tertekan oleh tugas-tugas yang tidak sesuai dengan minat dan bidang studi mereka. Perbedaan ini menyebabkan stres dan memengaruhi proses adaptasi mereka di tempat kerja. Organisasi harus menyadari bahwa kualitas pengalaman magang sangat tergantung pada dukungan yang diberikan kepada peserta magang, termasuk memastikan bahwa tuntutan pekerjaan sebanding dengan kemampuan mereka.

Penelitian ini akan melihat gambaran stres kerja pada peserta magang secara subjektif, menganalisis tantangan yang mereka hadapi, dan mengeksplorasi dampaknya terhadap kesejahteraan mereka. Temuan-temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dan

lembaga pendidikan dalam merancang program magang yang lebih mendukung dan efektif, sehingga meminimalkan risiko stres terkait pekerjaan.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus untuk melihat gambaran stres kerja pada peserta magang divisi pelaksana program dan layanan masyarakat di Ruang Belajar Aqil.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran stres kerja pada peserta magang, divisi pelaksana program dan layanan masyarakat di Ruang Belajar Aqil.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur tentang stres kerja, khususnya dalam konteks magang di sektor pelayanan masyarakat. Hal ini dapat memperkaya kajian terkait stres kerja dalam literatur psikologi dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai manajemen stres kerja pada kelompok-kelompok lain atau di lingkungan kerja yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peserta Magang: Memberikan informasi yang bermanfaat bagi peserta magang mengenai pentingnya mengenali stres kerja. Diharapkan peserta magang dapat lebih siap dan terampil dalam mengelola stres yang muncul selama masa magang, sehingga dapat meningkatkan pengalaman belajar dan mengurangi dampak negatif dari stres.
- b. Bagi Ruang Belajar Aqil: Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi data terkait gambaran stres kerja di Ruang Belajar Aqil, Dengan demikian

organisasi dapat merancang kebijakan atau program yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan peserta magang.

- c. Bagi Institusi Pendidikan: Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan untuk merancang program magang yang lebih suportif. Institusi dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan manajemen stres kepada mahasiswa sebelum menjalani magang, terutama bagi yang ditempatkan di divisi yang rentan terhadap stres kerja.