

FUNGSI PENDAMPINGAN PASTORAL KONSELING BAGI KARYAWAN YANG MENGALAMI STRES KERJA PADA PT.SINAR PRATAMA CEMERLANG DI MANADO

Alvira Rivani Lesawengen, iralesawengen@gmail.com
Institut Agama Kristen Negeri Manado

Wolter Weol, wolterweol@gmail.com
Institut Agama Kristen Negeri Manado

Agnes B.J Raintung, agnesraintung@iakn-manado.ac.id
Institut Agama Kristen Negeri Manado

Correspondence:

yohanbrek@iaknmanado.ac.id

Article History:

Submitted:
February. 01, 2024

Reviewed:
March 03, 2024

Accepted:
March. 25, 2024

Keywords:

Kesejahteraan Mental,
Stres Kerja, Pastoral
Konseling

Copyright:

©2024, Authors.

License:



Abstract

This research aims to explore the importance of mental well-being and work stress management in PT. Pratama Cemerlang Rays. Using a descriptive qualitative approach, this research analyzes working conditions in companies, factors that cause stress, and the role of pastoral counseling in supporting employee welfare. Data was collected through observation and in-depth interviews with employees. Research findings show that work pressure, excessive workload, and interpersonal conflict are the main causes of work stress in companies. Additionally, inadequate company policies in addressing employee mental well-being exacerbate the situation. Pastoral counseling has been proven to be effective in providing emotional and spiritual support, helping employees overcome work stress and increasing productivity. The results of this research show the important role of management in creating a healthy and supportive work environment, as well as integrating a pastoral counseling approach as part of the company's stress management strategy.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya kesejahteraan mental dan manajemen stres kerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini menganalisis kondisi kerja di perusahaan, faktor-faktor penyebab stres, serta peran pastoral konseling dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja, beban kerja yang berlebihan, dan konflik interpersonal merupakan penyebab utama stres kerja di perusahaan. Selain itu, kebijakan perusahaan yang tidak memadai dalam menangani kesejahteraan mental karyawan memperburuk situasi. Pastoral konseling terbukti efektif dalam memberikan dukungan emosional dan spiritual, membantu karyawan mengatasi stres kerja dan meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta mengintegrasikan pendekatan pastoral konseling sebagai bagian dari strategi manajemen stres di perusahaan.

A. Pendahuluan

Kunci keberhasilan di tempat kerja, khususnya dalam memberikan pekerjaan berkualitas tinggi dengan cepat, sangat bergantung pada keahlian karyawan dalam bidang kompetensi yang diharapkan. Namun, untuk meningkatkan produktivitas, faktor-faktor penting seperti kesehatan, keselamatan, beban kerja, dan penghargaan karyawan juga harus mendukung keterampilan pekerja. Menjaga keseimbangan fisik dan kebugaran adalah aspek dasar kesehatan yang membantu meningkatkan fokus dan mengurangi kemungkinan human error akibat kelelahan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan gangguan psikologis (Lalu S., 2020:8).

Stres kerja merupakan masalah umum yang sering kali diabaikan oleh perusahaan, sehingga tidak ada upaya penanganan bagi pekerja yang mengalaminya. Stres ini biasanya disebabkan oleh tekanan di tempat kerja, kondisi pekerjaan yang menuntut, dan ketidakseimbangan antara tuntutan hidup dan pendapatan. Tekanan profesionalisme dan waktu yang terbatas sering kali menambah beban mental pekerja, berujung pada stres kerja (Tri Niswati, 2021:1).

Kerjasama dalam perusahaan sangat penting karena perusahaan merupakan tempat berkumpulnya karyawan dengan tujuan bersama. Kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan dalam menjalankan tugas dan kewajiban dapat menciptakan keadilan dan memastikan bahwa hak-hak karyawan terpenuhi, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah unsur dominan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Meskipun perencanaan pekerjaan sudah baik, tanpa karyawan berkualitas dan bersemangat, perencanaan tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, penting untuk ada kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan untuk menghindari situasi stres yang dapat mengurangi kinerja (Yanne Aldi, 2020:4).

PT. Sinar Pratama Cemerlang memahami bahwa karyawan adalah aset berharga yang berkontribusi signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga kesejahteraan mental dan keseimbangan kerja karyawan sangat penting untuk produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan ini menyadari bahwa lingkungan kerja yang sehat berpengaruh pada kinerja dan kepuasan karyawan.

Manajemen karyawan di PT. Sinar Pratama Cemerlang melibatkan berbagai peran seperti manajer operasional, kepala teknik, kepala admin, dan karyawan filing. Setiap peran memiliki tanggung jawab spesifik, dan kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan stres. Stres

ini dapat mengurangi kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, pastoral konseling dapat menjadi solusi efektif dalam memberikan dukungan emosional dan spiritual, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Widiastuti, 2018:107).

Definisi Pastoral Konseling

Kata konseling dalam bahasa Inggris adalah *counsel* sedangkan dalam bahasa Latin *consillium* atau *consulere* yang artinya "merundingkan". Konselor dan konseli memiliki hubungan timbale balik. Konselor yang ingin mendukung konseli dengan memimpin, mendampingi, membimbing, dan mengarahkan konseli agar mampu mengenali dirinya, memahami apa yang terjadi, serta mampu mewujudkan dan mencapai tujuan hidupnya. (Brek, 2022:84)

Pastoral dalam bahasa Latin adalah *pastor* yang artinya gembala sedangkan dalam bahasa Yunani *poimen*. Gembala berdasarkan fungsinya yaitu penggembalaan. Maka itu pastoral adalah suatu pelayanan gereja yang bertujuan untuk menolong anggota jemaat baik secara pribadi maupun kelompok yang tengah mengalami persoalan kehidupan maupun juga yang tidak. (Abineno, 2006:9) Dengan demikian Pastoral Konseling bertujuan untuk membantu konseli memahami apa yang terjadi pada dirinya dan memungkinkan dia untuk memahami tujuan hidupnya sesuai dengan karunia yang diberikan Tuhan kepadanya, konseling pastoral memerlukan pembicaraan mendalam antara konselor dan konseli.

Tujuan utama konseling pastoral adalah untuk membantu klien menghadapi dilemanya saat ini, menyadari dan menerimanya, dan mengambil tindakan mandiri untuk menyelesaikannya. Kedua, memfasilitasi kemampuan konseli untuk menyampaikan emosinya secara total dan menyeluruh. membantu klien untuk berkembang dan berkembang dengan cara terbaik. Keempat, mendorong konseli untuk mengembangkan komunikasi yang positif. Kelima, membantu klien bertindak berbeda. Keenam, membantu klien untuk jujur dan menerima realitas keadaan sehingga mereka dapat bertahan dalam lingkungan baru, proses konseling pastoral dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Ketujuh, membantu konseli dalam menghilangkan gejala-gejala disfungsi. (Sasauw, 2024:122-125)

Dapat disimpulkan Pastoral Konseling bertujuan untuk membantu konseli memahami diri dan tujuan hidupnya sesuai dengan karunia Tuhan, melalui pembicaraan mendalam antara konselor dan konseli. Tujuan utamanya adalah membantu klien menghadapi dilema, menyadari dan menerima, serta bertindak mandiri untuk menyelesaikannya; memfasilitasi kemampuan konseli untuk mengungkapkan emosi sepenuhnya; membantu klien berkembang secara optimal;

mendorong komunikasi positif; mendorong tindakan berbeda; menerima realitas keadaan; dan menghilangkan gejala disfungsi.

Pendampingan Sebagai Konteks Pastoral Konseling

Titik awal yang baik untuk memahami pastoral konseling adalah pendampingan karena terjadi dalam proses yang kompleks. Pendampingan pastoral adalah tindakan yang disengaja yang melampaui dorongan alami kita sebagai manusia. Itu dilakukan oleh orang percaya, begitulah bantuan ini diterima. Dukungan pastoral ini ditawarkan kepada semua anggota dan seringkali berlaku bagi mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Pendampingan adalah hubungan saling menguntungkan dengan orang yang didampingi di mana kedua belah pihak mendapatkan keuntungan dari interaksi dan berada pada pijakan yang sama. Pendamping menawarkan dorongan, dukungan, dan motivasi sambil juga mengakui dan menghormati perbedaan dan keunikan dari orang yang di dampingi. Dengan tujuan membantu dalam mewujudkan potensi penuh dalam diri mereka, hubungan pendampingan yang setara dibangun atas dasar saling pengertian, kepercayaan, dan kerja sama. (Handayani, 2003:15)

Pendampingan pastoral merupakan salah satu bentuk pelayanan yang strategis bagi gereja dalam mengenal dan bertumbuh dalam aspek spiritualitas mereka secara holistik. Engel menyatakan bahwa pendampingan merupakan pelayanan yang dilakukan sepanjang hayat atau seumur hidup sebab hal tersebut merupakan bagian dari suatu edukatif yang juga dapat menguras tenaga, waktu, pikiran juga perasaan. (Engel, 2021:2) Pendampingan pastoral adalah panggilan yang harus dilakukan oleh setiap orang yang telah merespon panggilan Allah. Pendampingan pastoral tidak hanya menjadi tanggung jawab pendeta atau rohaniawan tetapi semua orang percaya yang terpenggil untuk melaksanakan tugas penggembalan itu, pendampingan pastoral tidak sekedar meringankan beban penderitaan tapi menempatkan seseorang dalam relasi dengan Allah juga sesama dalam pengertian menumbuhkan dan mengutuhkan orang dalam kehidupan spiritualnya untuk membangun dan membina hubungan dengan sesamanya mengalami penyembuhan dan pertumbuhan serta memulihkan hubungan dengan Allah. (Yuansari Kansil, 2021:56)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan Pendampingan pastoral adalah tindakan disengaja yang melampaui dorongan alami manusia, dilakukan oleh orang percaya untuk membantu sesama dalam aspek spiritualitas. Hubungan ini saling menguntungkan, dibangun atas dasar saling pengertian, kepercayaan, dan kerja sama. Pendamping pastoral memberikan dorongan, dukungan, dan motivasi, sambil menghormati perbedaan dan keunikan individu yang didampingi, membantu mereka mewujudkan potensi penuh. Pendampingan pastoral adalah

pelayanan seumur hidup yang memerlukan tenaga, waktu, pikiran, dan perasaan, serta merupakan panggilan bagi semua orang percaya, bukan hanya pendeta. Tujuan utama adalah meringankan beban penderitaan, menumbuhkan kehidupan spiritual, dan memulihkan hubungan dengan Allah dan sesama

Tujuan Pendampingan Pastoral

Pendampingan adalah hubungan saling menguntungkan dengan orang yang didampingi di mana kedua belah pihak mendapatkan keuntungan dari interaksi dan berada pada pijakan yang sama. Pendamping menawarkan dorongan, dukungan, dan motivasi sambil juga mengakui dan menghormati perbedaan dan keunikan dari orang yang didampingi. Dengan tujuan membantu dalam mewujudkan potensi penuh dalam diri mereka, hubungan pendampingan yang setara dibangun atas dasar saling pengertian, kepercayaan, dan kerja sama.

Totok S. Wirsyasaputra dalam bukunya berjudul *Konseling Pastoral di Era Milenial* (2019:179-188) menjelaskan beberapa tujuan pendampingan pastoral diantaranya yaitu:

- 1) Menerima kenyataan dan bertumbuh dari segi aspek kehidupan. Agar lebih mengasah diri untuk menjadi lebih baik dan meninggalkan segala masalah hidup yang pernah diterima sebagai suatu pengalaman hidup.
- 2) Berani mengekspresikan diri secara penuh. Bertujuan untuk lebih menunjukkan sikap sosial terhadap konseli yang sebelumnya takut untuk mengutarakan atau mengekspresikan suasana hati secara utuh.
- 3) Berubah dan bertumbuh secara penuh baik bagi diri sendiri maupun di lingkungan sekitar. Berubah dan meninggalkan pola hidup dimasa lalu yang dapat merusak diri dan mulai belajar bertahap untuk maju meninggalkan pola hidup yang lama.
- 4) Berani berkomunikasi yang sehat. Tak jarang orang-orang saat ini dalam komunikasinya terjalin secara sehat dan adapula orang-orang yang bersikap tertutup dan sering tidak berkomunikasi, hal ini dapat di bantu dengan konseling pastoral dipakai sebagai media untuk membantu konseli berkomunikasi lebih baik dan sehat.
- 5) Bertingkah laku baru yang lebih baik. Membantu orang-orang untuk dapat menunjukkan tingkah laku atau ekspresi mereka jika diperhadapkan dalam suatu humor atau sedih untuk diajarkan berlaku secara spontan atau bebas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan pendampingan adalah hubungan saling menguntungkan di mana kedua belah pihak mendapatkan keuntungan dari interaksi yang didasari oleh saling pengertian, kepercayaan, dan kerja sama. Pendampingan menawarkan dorongan, dukungan, dan motivasi sambil mengakui dan menghormati perbedaan dan keunikan

orang yang didampingi. Tujuan pendampingan pastoral, seperti yang dijelaskan oleh Totok S. Wiryasaputra, termasuk menerima kenyataan dan bertumbuh dalam segala aspek kehidupan, berani mengekspresikan diri secara penuh, berubah dan bertumbuh baik bagi diri sendiri maupun di lingkungan sekitar, berkomunikasi yang sehat, serta mengadopsi perilaku baru yang lebih baik.

Definisi Stres Kerja

Seseorang yang mengalami ketegangan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat ekspektasi kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber dayanya dikatakan menderita stres kerja. Siapa pun dapat mengalami stres terkait pekerjaan, termasuk karyawan kantoran, pekerja lapangan, dan kontraktor independen. Stres di tempat kerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk tekanan, tuntutan kinerja luar biasa dalam waktu singkat, pertengkaran dengan rekan kerja atau atasan, dan banyak lagi. Hal ini dapat mempunyai pengaruh negatif yang besar terhadap kesejahteraan fisik dan mental seseorang. (Henni Zainal, 2023:1)

Stres adalah reaksi atau respon tubuh terhadap tekanan mental atau beban kehidupan. Stres juga merupakan reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi dan segala tuntutan penyesuaian diri. Yang paling mendasar stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan karyawan di dalam lingkungan tersebut. (Sunaryo, 2004:215)

Stres memberi dampak terhadap seseorang yaitu terhadap aspek fisik, psikologis dan intelektual serta sosial dan spiritual juga dapat mengancam keseimbangan fisiologis. Stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah dan stres sosial akan mengganggu hubungan karyawan dengan lingkungannya. (Pedak, 2009:51)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat timbul akibat ketegangan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan, disebabkan oleh ekspektasi kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya karyawan. Siapa pun, baik karyawan kantoran, pekerja lapangan, atau kontraktor independen, dapat mengalami stres di tempat kerja dalam berbagai bentuk, seperti tekanan, tuntutan kinerja yang luar biasa, konflik interpersonal, dan sebagainya.

Stres sendiri merupakan respons tubuh terhadap tekanan mental, perubahan, ketegangan emosional, dan tuntutan penyesuaian diri. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental seseorang. Dampak stres tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis, intelektual, sosial, dan spiritual. Stres emosional dapat menimbulkan perasaan negatif terhadap diri sendiri dan orang lain, sedangkan stres intelektual dapat mengganggu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah. Stres sosial, di sisi lain, dapat mengancam hubungan karyawan dengan lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian, penting untuk mengelola stres kerja dengan baik guna meminimalkan dampak negatifnya terhadap kesejahteraan secara menyeluruh. Upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber stres, serta mengembangkan strategi koping yang efektif, dapat membantu karyawan menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Salah satu masalah yang sering dihadapi orang di tempat kerja adalah stres kerja, yang dapat berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental seseorang. Dalam situasi ini, konseling pastoral mungkin merupakan strategi yang berguna untuk membantu orang mengatasi stres mereka di tempat kerja. Beberapa fungsi konseling pastoral dalam mengelola stres di tempat kerja antara lain sebagai berikut. Luthan (seperti dikutip dalam Asih et al., 2018:26) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres (pendahulu stres):

- 1) Penyebab stres di luar perusahaan, seperti perubahan norma sosial dan teknologi, tanggung jawab keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi yang buruk, kesenjangan ras dan kelas, kesenjangan persepsi, dan kemungkinan yang tidak setara dalam pengakuan atau kemajuan karyawan.
- 2) Faktor stres yang terkait dengan organisasi, seperti kondisi kerja, kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, tanggung jawab bebas wewenang, ketidakmampuan menyampaikan keluhan, dan kompensasi yang tidak memadai.
- 3) Tekanan kelompok, seperti kurangnya dukungan sosial terhadap orang-orang dan kurangnya kekompakan kelompok, seperti karyawan tidak berkumpul karena rancangan pekerjaan atau karena penyelia melarang atau membatasinya.
- 4) Karakteristik pribadi seperti kepribadian dan rasa kontrol, ketahanan psikologis, ketidakberdayaan yang dipelajari, dan tingkat konflik intra-karyawan akibat frustrasi adalah contoh pemicu stres karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan masalah umum yang sering dihadapi di tempat kerja dan dapat memiliki dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan.

Faktor-faktor penyebab stres dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk faktor di luar perusahaan, faktor terkait organisasi, tekanan kelompok, dan karakteristik pribadi. Dalam mengelola stres di tempat kerja, konseling pastoral dapat menjadi strategi yang efektif. Konseling pastoral dapat membantu karyawan mengatasi stres dengan menyediakan dukungan emosional, membantu dalam mengidentifikasi sumber stres, dan memberikan pandangan spiritual atau nilai-nilai yang dapat memberikan ketenangan dan pemahaman lebih lanjut.

Melalui pemahaman terhadap faktor penyebab stres yang mencakup aspek luar perusahaan, organisasi, tekanan kelompok, dan karakteristik pribadi, konseling pastoral dapat disesuaikan untuk memberikan solusi yang lebih holistik dan berkelanjutan bagi karyawan yang mengalami stres di tempat kerja. Dengan demikian, pendekatan ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan keseluruhan karyawan di lingkungan kerja.

Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat stres kerja yang ideal akan memotivasi seseorang untuk merespons dan meningkatkan keterampilannya. Sebaliknya, pekerja akan merasa semakin terbebani dan kurang fokus dalam bekerja jika semakin banyak stres yang mereka alami. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kegagalan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rahardja dan Wijaya ada berbagai perspektif untuk melihat hubungan antara kinerja karyawan dan stres kerja, antara lain (Burhannudin, 2015:38):

- 1) Kinerja karyawan juga rendah ketika tingkat stresnya rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya stimulasi yang menyebabkan kebosanan di kalangan personel yang merasa tidak mempunyai tantangan.
- 2) Ketika tingkat stres optimal, hasil positif akan tercapai. Tingkat tekanan ini akan memicu pemikiran kreatif, semangat, dan hasil yang produktif.
- 3) Kinerja yang buruk juga ditunjukkan oleh karyawan yang mengalami stres berlebihan. Tingkat stres yang berlebihan membuat pekerja merasa cemas karena tidak mampu menangani tanggung jawab yang terlalu berat.

Konsekuensinya, stres yang berdampak negatif terhadap kinerja perlu diubah oleh organisasi. Untuk menjaga keseimbangan, mengendalikan stres bukan hanya tugas organisasi; itu juga merupakan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dapat disimpulkan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan. Stres kerja yang berada pada tingkat optimal dapat memotivasi karyawan untuk merespons dan meningkatkan

keterampilan mereka. Sebaliknya, tingkat stres yang berlebihan dapat menyebabkan terbebannya pekerja, kurangnya fokus, dan akhirnya menurunkan produktivitas serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam melihat hubungan antara kinerja karyawan dan stres kerja, terdapat beberapa perspektif menarik. Pertama, kinerja karyawan cenderung rendah ketika tingkat stresnya rendah, karena kurangnya stimulasi dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya tantangan. Kedua, ketika tingkat stres berada pada tingkat optimal, hasil positif dapat dicapai, termasuk pemikiran kreatif, semangat, dan produktivitas yang tinggi. Ketiga, kinerja yang buruk juga dapat terlihat pada karyawan yang mengalami stres berlebihan, di mana tingkat tekanan yang berlebihan membuat mereka cemas dan kesulitan menangani tanggung jawab yang terlalu berat.

Dengan demikian, organisasi perlu mengambil langkah-langkah untuk mengelola stres yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ini mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan stres, memberikan dukungan psikologis, dan memberikan pelatihan manajemen stres. Sebagai tambahan, karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola stres mereka sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pendekatan holistik dari organisasi dan karyawan diperlukan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara stres dan kinerja.

Peran Pastoral Konseling dalam Penanganan Stres Kerja

Salah satu masalah yang sering dihadapi orang di tempat kerja adalah stres kerja, yang dapat berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental seseorang. Dalam situasi ini, konseling pastoral mungkin merupakan strategi yang berguna untuk membantu orang mengatasi stres mereka di tempat kerja. Beberapa sikap konseling pastoral dalam mengelola stres di tempat kerja antara lain sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional

Pastoral konseling memiliki peran yang penting dalam memberikan dukungan emosional kepada karyawan yang mengalami stres kerja. Dukungan emosional yang diberikan oleh konselor mencakup pendekatan yang holistik, di mana mereka membantu karyawan untuk mengungkapkan perasaan dan kekhawatiran yang mungkin sulit diungkapkan dalam konteks pekerjaan. Melalui sesi konseling, konselor menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung, di mana klien merasa nyaman untuk berbicara tentang pengalaman mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan. Stres kerja dapat memiliki dampak yang

signifikan pada kesejahteraan emosional seseorang. Beban kerja yang berlebihan, konflik interpersonal di tempat kerja, atau bahkan ketidakpastian pekerjaan dapat menjadi pemicu stres yang memengaruhi keseimbangan mental dan emosional. Melalui pertemuan konseling, konselor membantu karyawan untuk menjelajahi akar penyebab stres dan mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengelola dan mengatasi tekanan tersebut. (Aini, 2018:25)

2. Pemahaman Spiritual

Pastoral konseling memiliki peran yang penting dalam membimbing karyawan untuk merenungkan nilai-nilai spiritual dan keyakinan yang dapat menjadi sumber kekuatan saat menghadapi stres kerja. Dalam proses konseling pastoral, fokus utamanya adalah pada dimensi spiritual dan nilai-nilai keagamaan yang menjadi fondasi eksistensial karyawan. Dalam banyak kasus, stres kerja tidak hanya bersumber dari tuntutan pekerjaan yang konkrit, tetapi juga dari ketidakseimbangan dalam kehidupan spiritual. Pastoral konselor membantu karyawan mengidentifikasi nilai-nilai inti yang mungkin terabaikan atau terpinggirkan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Dengan memperkuat koneksi karyawan dengan dimensi spiritual, konselor pastoral membantu membangun fondasi yang kuat untuk menghadapi tekanan pekerjaan. Menggali dan merenungkan nilai-nilai spiritual juga dapat membuka pintu untuk penemuan diri yang lebih dalam. Pastoral konselor membimbing karyawan untuk menjalani perjalanan internal yang mengarah pada pemahaman diri yang lebih baik, serta menyadari potensi dan tujuan hidup mereka. Ini dapat memberikan dorongan motivasi yang kuat dalam mengatasi stres dan kesulitan di lingkungan kerja. (Budjiyanto, 2015:33)

3. Bimbingan karir berbasis Nilai

Dalam konteks pastoral konseling, pendekatan yang berfokus pada nilai-nilai dan tujuan hidup karyawan tidak hanya mencakup aspek spiritual, tetapi juga menciptakan landasan yang kokoh untuk memberikan bimbingan karir yang holistik. Melalui dialog mendalam dan pemaparan nilai-nilai yang diyakini oleh karyawan, pastoral konselor dapat membantu mereka menjelajahi dimensi makna dan tujuan dalam konteks pekerjaan mereka. Pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai ke dalam pengambilan keputusan karir tidak hanya menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga membantu karyawan menemukan harmoni antara aspirasi pribadi dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pastoral konseling mampu membantu karyawan mengatasi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang seringkali menjadi pemicu tingkat stres yang tinggi. Selain

itu, pastoral konseling juga dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk merenung tentang bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja mereka sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini. (Soeharto, 2008:35)

4. Pemberian sumber daya Psikologis

Dalam konteks pelayanan pastoral, seorang konselor memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan dukungan psikologis kepada karyawan, terutama dalam mengatasi tantangan dan tekanan yang muncul di lingkungan kerja. Melalui pendekatan pastoral, konselor dapat menyediakan sumber daya psikologis yang beragam, termasuk teknik relaksasi dan strategi coping, guna membantu karyawan mengelola stres kerja dengan lebih efektif. Dengan memberikan bimbingan pastoral, konselor tidak hanya fokus pada aspek fisik atau praktis dari pekerjaan, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis dan spiritual karyawan. Teknik relaksasi, seperti meditasi atau latihan pernapasan, dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk meredakan ketegangan dan meningkatkan kesejahteraan mental. Sementara itu, strategi coping yang diajarkan oleh konselor dapat membantu karyawan dalam menghadapi tantangan dan tekanan dengan cara yang lebih adaptif, memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan seimbang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. (Syarifudin, 2019:20)

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan konseling pastoral memberikan dukungan emosional, pemahaman spiritual, bimbingan karir berbasis nilai, dan sumber daya psikologis bagi karyawan yang mengalami stres kerja. Melalui pendekatan holistik, konselor membantu karyawan mengidentifikasi akar penyebab stres, memperkuat koneksi spiritual, menemukan harmoni antara kehidupan pribadi dan profesional, serta menyediakan teknik relaksasi dan strategi coping untuk mengelola tekanan dengan lebih efektif.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang umum digunakan dalam ilmu sosial. Pendekatan ini fokus pada pengumpulan data dalam bentuk kata-kata, gambar, dan perilaku yang dapat diamati, tanpa menggunakan angka (Suharsaputra, 2021:22). Penelitian kualitatif bertujuan untuk menemukan pengetahuan baru melalui analisis proses dan kajian teori, dengan data yang dikumpulkan dari observasi langsung di lapangan. Dalam konteks ini, peneliti sendiri berperan sebagai instrumen utama yang mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar

Pratama Cemerlang dengan informan Manager, Kepala Administrasi, Tenaga Keuangan, *Gate Keeper* dan *Stock Keeper*.

C. Pembahasan

Faktor Penyebab stres kerja karyawan di PT. Sinar Pratama Cemerlang

Menurut Henni Zainal (2023:1), stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketegangan yang berlebihan baik fisik, mental, atau emosional, yang muncul sebagai akibat dari harapan atau ekspektasi individu. Stres ini bisa muncul dalam berbagai bentuk, seperti tekanan dari atasan, tuntutan kinerja yang tinggi, atau konflik interpersonal di tempat kerja. Ketegangan ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental seseorang tetapi juga dapat berdampak pada hubungan dan dinamika sosial di lingkungan kerja. Menurut Luthans (2018), stres kerja adalah suatu kondisi yang dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara berbagai faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar individu, tetapi juga melibatkan berbagai aspek dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor eksternal meliputi elemen-elemen seperti faktor organisasi, sosial, dan lingkungan. Faktor organisasi mencakup kondisi dan struktur organisasi tempat seseorang bekerja, seperti beban kerja, tekanan dari atasan, kebijakan perusahaan, dan cara organisasi menangani konflik dan manajemen stres. Misalnya, perubahan dalam kebijakan perusahaan atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menambah beban stres bagi karyawan. Selain itu, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi antar karyawan, hubungan dengan rekan kerja, dan dinamika kelompok juga berperan penting. Hubungan sosial yang buruk atau konflik dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Sementara itu, faktor internal meliputi karakteristik pribadi dan psikologis individu.

Dalam konteks PT. Sinar Pratama Cemerlang, stres kerja menjadi masalah yang signifikan. Karyawan sering kali menghadapi tekanan yang berasal dari atasan seperti direktur atau manajer, yang menuntut penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang singkat dan dengan beban kerja yang berlebihan. Tekanan ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh stres, di mana karyawan mungkin merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi dan sering kali berjuang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka. Perubahan kebijakan perusahaan terkait uang lembur yang mulai berlaku pada bulan juli menambah kompleksitas situasi ini. Sebelumnya semua karyawan menerima uang lembur, namun karyawan kantor sekarang tidak lagi menerima kompensasi tersebut. Hal ini tidak hanya menambah beban finansial bagi karyawan yang melakukan pekerjaan tambahan tanpa kompensasi yang setara tetapi juga menyoroti kebutuhan akan manajemen

sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mendukung karyawan ditengah perubahan kebijakan ini.

Dampak Stres Kerja bagi karyawan

Stres adalah reaksi kompleks tubuh terhadap tekanan mental dan tuntutan yang memerlukan penyesuaian diri dan dapat mengganggu keseimbangan psikologis seseorang. Secara psikologis, stres dapat mengubah pola pikir dan emosi, menyebabkan kecemasan, tekanan, atau kewalahan yang memengaruhi konsentrasi dan kesejahteraan emosional. Stres kronis dapat menimbulkan gangguan mental seperti . (Pedak, 2009:51)

Menurut Tewal, dkk (2017) stres kerja dapat memiliki dampak yang bervariasi baik positif maupun negative. Dampak positif dari stres kerja, yang sering disebut eustres, dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktifitas karyawan. Eustres muncul ketika seseorang menghadapi tantangan yang dirasa dapat diatasi dan memicu dorongan untuk mencapai tujuan atau meningkatkan keterampilan. Namun, stres kerja juga dapat memiliki dampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Stres yang berlebihan atau tidak terkendali dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti penurunan kesehatan mental dan fisik, penurunan produktifitas, serta gangguan pada kesejahteraan karyawan.

Stres kerja dapat berdampak signifikan terhadap produktifitas karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, dampaknya sering kali terlihat dalam penurunan kualitas kerja dan motivasi mereka. Berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, dan kurangnya dukungan, menjadi penyebab utama terjadinya stres tersebut. Stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang signifikan. Ketika karyawan merasa stres secara terus-menerus, mereka mungkin kehilangan minat dan semangat terhadap pekerjaan mereka. Penurunan motivasi ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, karena karyawan mungkin tidak lagi berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, produktifitas secara keseluruhan akan menurun, dan dampak negatif ini bisa meluas ke seluruh tim atau organisasi.

Pendampingan Pastoral Konseling dalam Menangani dan Mencegah stres kerja

Pastoral konseling merupakan proses bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh konselor kepada konseli melalui hubungan timbal balik. Konseling berasal dari kata "conseil" dalam bahasa Inggris atau "consillium" atau "consulere" dalam bahasa Latin, yang berarti "merundingkan." Konselor membantu konseli mengenali dirinya, memahami apa yang terjadi,

serta mencapai tujuan hidupnya (Brek, 2022:84). Menurut Engel (2021:2) Pendampingan pastoral adalah tindakan yang disengaja dan dilakukan oleh orang percaya untuk membantu sesama dalam aspek spiritualitas. Hubungan ini saling menguntungkan dan dibangun atas dasar saling pengertian, kepercayaan, dan kerja sama. Pendampingan pastoral memberikan dorongan, dukungan, dan motivasi, sambil menghormati perbedaan dan keunikan individu yang didampingi, membantu mereka mewujudkan potensi penuh. Pendampingan pastoral adalah pelayanan seumur hidup yang memerlukan tenaga, waktu, pikiran, dan perasaan, serta merupakan panggilan bagi semua orang percaya, bukan hanya pendeta.

Dari uraian teori di atas maka dapat dilihat pentingnya pendampingan pastoral konseling untuk dapat mengatasi stres kerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang, pendampingan ini tidak hanya menekankan aspek psikologis tapi juga mempertimbangkan kebutuhan spiritual dan emosional karyawan. Pastoral konseling adalah bentuk konseling yang menggabungkan dukungan psikologis dan spiritual, membantu individu berbagi cerita tanpa merasa dihakimi. Pendampingan pastoral, dilakukan oleh seseorang dengan latar belakang teologi, berfokus pada memberikan dukungan emosional, menemukan makna, dan solusi atas masalah kehidupan seperti stres dan masalah emosional.

Pendampingan Pastoral Konseling merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengubah persepsi distress dan hyperstres menjadi eustres melalui penyediaan pendampingan yang holistik dan mendalam terhadap kebutuhan spiritual dan emosional karyawan. Distres dan hyperstres merujuk pada stres negatif yang dapat menghasilkan dampak buruk seperti kecemasan, kelelahan fisik dan mental, serta ketidakpuasan dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, eustres adalah bentuk stres positif yang mengarah pada motivasi dan semangat dalam menghadapi tantangan, berbeda dengan kedua jenis stres di atas yang bersifat negatif dan merugikan. Eustres biasanya dirasakan sebagai dorongan yang bermanfaat dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan. Eustres seringkali muncul dalam situasi yang menuntut seperti pencapaian tujuan atau menghadapi tantangan baru tetapi dianggap sebagai hal yang dapat dikelola dan memotivasi.

Tujuannya bukan hanya untuk meredakan gejala distress dan hyperstres, tetapi juga untuk mengubah perspektif karyawan terhadap stres menjadi sesuatu yang memotivasi dan memperkaya pengalaman hidup. Dengan memberikan ruang bagi dimensi spiritual, pendampingan pastoral konseling memungkinkan karyawan untuk menemukan makna dalam tantangan yang dihadapi, menumbuhkan ketahanan mental dan emosional, serta mengembangkan kapasitas untuk mengelola stres dengan cara yang lebih sehat dan

produktif. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara pribadi, tetapi juga dapat berdampak positif pada lingkungan kerja atau sosial secara lebih luas.

D. Kesimpulan

Stres kerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang dipicu oleh tekanan dari atasan, beban kerja yang berlebihan, kebijakan perusahaan yang kurang mendukung, dan hubungan sosial yang buruk di tempat kerja. Selain itu, karakteristik pribadi dan psikologis individu juga mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Stres kerja memiliki dua sisi, yakni dampak positif sebagai eustres yang meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta dampak negatif yang dapat merusak kesehatan fisik dan mental. Pendampingan pastoral konseling menjadi solusi holistik yang efektif dalam mengelola stres dengan mengubah distres menjadi eustres, yang tidak hanya memperbaiki kesejahteraan karyawan tetapi juga membawa dampak positif pada lingkungan kerja secara keseluruhan.

Referensi

- Aini, S. (2018). *Bimbingan dan Konseling Pastoral: Pendekatan Holistik dalam menangani masalah kesejahteraan Mental*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brek, Y. (2022). *Budaya Masamper lifestyle masyarakat Nusa Utrara*, Jawa Tengah: Penapersada.
- Budjianto, B. (2015). *Konseling Pastoral: Integrasi Teologi dan Psikologi*, Jakarta: Gunung Mulia.
- Engel, D. (2021) *Pastoral dan Kebutuhan Dasar Konseling*, Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Henni Zainal, Andi Idham. (2023). *Stres Kerja*, Jambi: PT. SPI.
- Kansil, Y. Wagiu, M. (2021) *Pendampingan Pastoral Kristiani Bagi Keluarga yang Berduka Akibat Kematian Karena Covid-19*, POIMEN: Jurnal Pastoral Konseling, Vol.2, No.1.
- Lalu, Syamsiar, Istiana. (2020). *Manajemen Stres Kerja*, Yogyakarta: Deepublish.
- Meier, P. (2004). *Pengantar Psikologi Dan Konseling Kristen*, Yogyakarta: PBMR ANDI.
- Pedak, M. (2009). *Metode Supernol menaklukkan stres*, Jakarta: Hikmah.
- Sasauw, M. (2024). *Konseling Pastoral dalam Pendekatan dan Integrasi Teologis Psikologis*, EUANGGELION: Jurnal Teologi Pendidikan Kristen, Vol.4, No.2.
- Soeharto, (2008). *Bimbingan Karir: Pendekatan Holistik untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Cakra, Bandung
- Sunaryo. (2004). *Psikologi*, Jakarta: EGc.
- Syarifudin, A. (2019). *Psikologi: Pemahaman dan Aplikasi dalam kehidupan sehari-hari*, Jakarta: Erlangga.
- Tri Niswati, Susilawati, Delfriana., (2021). *Stres Kerja suatu Pendekatan Integrasi Sains.*, Medan: Merdeka Kreasi.
- Widiastuti, R. (2018). *Pendampingan Pastoral Konseling dalam meningkatkan kesejahteraan Mental*

Karyawan, Konseling dan pendidikan.

Wiryasaputra, T. (2019). *Konseling Pastoral di Era Milenial*, Yogyakarta: Seven Books.