

# Manajemen Stres pada Tenaga Analis Laboratorium Patologi Klinik Rumah Sakit Umum Daerah Tasikmalaya

Hedi Wahyudi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20303004&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Rumah Sakit Umum Daerah Tasikmalaya, sebagai organisasi jasa pelayanan kesehatan, berkewajiban memberikan pelayanan kesehatan secara terpadu dan menyeluruh dalam upaya membantu meningkatkan program kesehatan masyarakat. Dengan diberlakukannya Otonomi Daerah, visi dan misi organisasi rumah sakit, diarahkan menjadi profit oriented guna menunjang Pendapatan Asli Daerah (PAD).

<br><br>

Instalasi Laboratorium Patologi Klinik, merupakan bagian dari sarana penunjang medis bidang pelayanan, tugas pokoknya melaksanakan pelayanan pemeriksaan darah, urine, faeces dan cairan tubuh. Instalasi ini dinilai masih belum menunjukkan produktifitas seperti yang diharapkan, tercermin dari keluhan rendahnya kinerja instalasi tersebut.

<br><br>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan indikasi yang mengarah pada gangguan stres kerja pada sebagian tenaga analis, terlihat dari dampaknya berupa gejala-gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Sumber stres kerja, berasal dari faktor-faktor yang ada di lingkungan, pekerjaan, organisasi dan individu pekerjanya.

<br><br>

Hasil Analisa menunjukkan, kondisi kerja di instalasi tersebut kurang kondusif, peran pemimpin kurang efektif, komunikasi kurang terjalin dengan baik, hubungan antar pribadi pekerja kurang kompak, disiplin dan komitmen terhadap pekerjaan rendah.

<br><br>

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dirancang program intervensi berupa pelatihan manajemen stres, dengan tujuan menghilangkan gejala stres yang dirasakan dan meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam situasi kerja yang mengancam serta meningkatkan kerjasama tim agar lebih efektif dan produktif.

<br><br>

Rancangan intervensi diarahkan pada level individu dan kelompok kerjanya, melalui dua tahapan kegiatan yaitu :

1. Tahap pertama, berupaya meredusir stres pada individu pekerja, dengan metoda Personal stress profile feedback.
2. Tahap kedua, diarahkan untuk membangun kerjasama kelompok dan rencana perubahan, dengan metoda Team Building dan Balik Survey.