

## **BEBAN KERJA DAN DISTRIBUSI SDM KAITANNYA DENGAN PENGELOLAAN STRES KERJA: STUDI KUALITATIF PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI D.I YOGYAKARTA**

Oleh  
Patricia Stevanie Jomilena  
Program Pascasarjana IKM-FKKMK Universitas Gadjah Mada

### **ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Bahaya psikososial di tempat kerja merupakan masalah global yang diakui oleh organisasi kesehatan dunia (WHO) dan organisasi internasional lainnya. Stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor pekerjaan, di antaranya adalah durasi kerja yang panjang, tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, dan beban kerja, serta kompetensi SDM yang kurang memadai. Kondisi ini pun terjadi pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta sehingga membuat pegawai merasa pusing dan cemas dalam memenuhi tenggat waktu. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi, studi dokumen dan dokumentasi. Partisipannya adalah pengelola program khusus pada Bidang P2P, Yankes, dan Kesmas. Informan kunci dan pendukung yaitu Kepala Seksi dan Staf pada program yang sama. **Hasil:** Sistem pembagian beban kerja di Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta berdasarkan SOP, sesuai dengan keahlian dan kebutuhan organisasi, serta adanya penetapan dari pimpinan dinas. SOP pekerjaan di Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta sendiri telah disesuaikan dengan standar nasional dari Kementerian Kesehatan dan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015. Proses distribusi SDM di Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta mencakup jenis tenaga profesional dan staf pendukung yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mengelola layanan kesehatan. Tekanan beban pekerjaan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta yaitu adanya faktor penghambat seperti jumlah pegawai yang tidak memadai, beban kerja yang tidak merata, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja. Cara pegawai Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta dalam mengelola stress kerja yaitu adanya evaluasi setiap bulan oleh subbag program dan pimpinan untuk mengidentifikasi tingkat stress serta kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan program atau beban kerja, pelatihan K3 *stress management*, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta penggunaan humor sebagai strategi mengurangi ketegangan di lingkungan kerja. **Kesimpulan:** Pegawai dihadapkan pada tekanan signifikan seperti jumlah pegawai yang tidak memadai, beban kerja yang tidak merata, dan kurangnya kesadaran kesehatan mental di tempat kerja. Pegawai berhasil mengelola stres dengan memanfaatkan budaya kerja yang mendukung, komunikasi terbuka, dan humor sebagai strategi untuk mengurangi ketegangan. Upaya ini krusial dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja di Dinas Kesehatan Provinsi D.I Yogyakarta.

**Kata Kunci:** Keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, stres kerja, distribusi sumber daya manusia

**WORKLOAD AND HR DISTRIBUTION RELATED TO WORK STRESS  
MANAGEMENT: A QUALITATIVE STUDY AMONG EMPLOYEES OF  
THE D.I YOGYAKARTA PROVINCIAL HEALTH SERVICE**

By

Patricia Stevanie Jomilena

postgraduate Program IKM-FKKMK Universitas Gadjah Mada

**ABSTRACT**

**Background:** Psychosocial hazards in the workplace are a recognized global issue by organizations such as the World Health Organization (WHO) and other international bodies. Work stress can be triggered by various job-related factors, including long working hours, high job demands, time pressure, workload, and inadequate staff competence. These conditions are also prevalent among employees of the D.I Yogyakarta Provincial Health Service, leading to feelings of dizziness and anxiety in meeting deadlines. **Method:** This qualitative descriptive study adopts a case study approach. Data collection techniques include interviews, observations, document studies, and documentation. Participants include managers of specific programs in the fields of P2P, Health Services, and Public Health. Key informants and supporters include Section Heads and Staff within the same programs. **Results:** The workload distribution system at the Health Office of the D.I Yogyakarta Provincial Health Service is based on SOP, aligned with expertise and organizational needs, and established by department leadership. The job SOP in the Health Office of Yogyakarta Special Region have been adjusted to meet the national standards set by the Ministry of Health and the ISO 9001:2015 quality management system. Human resources distribution involves professional and support staff placed according to organizational health service management needs. Employee workload pressure includes obstacles such as inadequate staff numbers, uneven workloads, and insufficient awareness of mental health importance at the workplace. Staff at the Health Office manage work stress through monthly evaluations by program sub-departments and leadership to gauge stress levels and employee needs regarding workload and program implementation. Stress management K3 training, open communication between supervisors and subordinates, and humor use as a tension-reduction strategy are also employed. **Conclusions:** Employees, face significant pressures such as inadequate staffing levels, uneven workloads, and a lack of awareness about mental health in the workplace. They successfully manage stress by leveraging a supportive work culture, open communication, and humor as a strategy to alleviate tension. These efforts are crucial in enhancing well-being and performance at the D.I Yogyakarta Provincial Health Service.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Workload, Job Stress, Human Resource Distribution