

PSIKOEDUKASI UNTUK MENCEGAH *BURNOUT* PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Desy Arisandy¹, Rizka Yuniarsa^{2*}

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma. Jl. Jend Ahmad Yani No.3 9/10 Ulu

*Coressponding Author. E-mail: rizkayuniarsa1864@gmail.com

Received: 14 Juni 2025

Accepted: 28 Februari 2026

Published: 28 Februari 2026

Abstrak

Kegiatan psikoedukasi ini bertujuan untuk mencegah risiko burnout pada pegawai Subbagian Keuangan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan meliputi observasi serta penyebaran kuesioner pra dan pasca edukasi dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Materi disampaikan melalui presentasi, video singkat, dan sesi ice breaking. Data dianalisis dengan membandingkan skor pra dan pasca-psikoedukasi melalui perhitungan rata-rata dan persentase pada tiap dimensi burnout untuk melihat perubahan pemahaman dan kecenderungan gejala. Hasil menunjukkan adanya kelelahan emosional dan penurunan semangat kerja sebelum edukasi, serta peningkatan pemahaman mengenai burnout dan strategi pengelolaan stres setelah kegiatan. Psikoedukasi ini berpotensi menjadi langkah awal dalam mendukung kesehatan mental di tempat kerja.

Kata Kunci: burnout, psikoedukasi, kesehatan mental, pegawai

PENDAHULUAN

Burnout merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola dengan baik. Christiana Maslach (2020), tokoh utama dalam studi burnout, menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi (sikap sinis terhadap pekerjaan), dan penurunan pencapaian diri. *Burnout* tidak hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga berdampak negatif pada kualitas hubungan kerja, motivasi, dan kesehatan mental secara keseluruhan.

Menurut Shirom (2025), burnout tidak hanya mencakup kelelahan emosional, tetapi juga kelelahan fisik dan kognitif, yang secara signifikan memengaruhi fungsi kerja individu dalam jangka panjang. Sementara itu, Papazoglou et al. (2020) menekankan bahwa burnout merupakan respons umum terhadap stres kerja di sektor pelayanan publik, di mana interaksi sosial dan tekanan tugas sangat intensif.

Untuk mengatasi burnout secara preventif, salah satu intervensi efektif yang digunakan adalah psikoedukasi. Febriani dan Fikry (2023) menjelaskan bahwa psikoedukasi merupakan pendekatan yang memberikan informasi dan pelatihan kepada individu atau kelompok agar mampu mengenali dan mengelola

masalah psikologis secara mandiri. Yubiana et al. (2023) menambahkan bahwa psikoedukasi dapat dikemas dalam bentuk ceramah, diskusi, dan media visual untuk memperkuat pemahaman peserta. Zaidan et al. (2025) mengklasifikasikan psikoedukasi menjadi beberapa bentuk, antara lain individual, kelompok, keluarga, komunitas, dan digital.

Berdasarkan pengamatan di Subbagian Keuangan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan adanya perbedaan tingkat energi, motivasi, dan ekspresi emosi antarpegawai, yang menunjukkan indikasi *burnout* pada sebagian dari mereka. Hal ini diperkuat oleh hasil kuesioner awal yang menunjukkan tingginya kelelahan emosional dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, program psikoedukasi dirancang sebagai intervensi untuk memberikan pemahaman, strategi pengelolaan stres, serta membentuk budaya kerja yang lebih suportif dan sehat secara psikologis.

METODE PELAKSANAAN

Jenis dan pendekatan pengabdian

Pengabdian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui perubahan pemahaman dan kondisi psikis pegawai sebelum dan sesudah diberikan intervensi psikoedukasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan kondisi



objektif partisipan berdasarkan data numerik dari kuesioner yang disebarkan.

Waktu dan tempat pengabdian

Pengabdian dilaksanakan pada bulan Maret 2025 di Subbagian Keuangan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Kegiatan dilakukan selama tiga hari kerja, meliputi pengumpulan data pra-intervensi, pelaksanaan psikoedukasi, dan pengumpulan data pasca-intervensi.

Target dan subjek pengabdian

Target dari pengabdian ini adalah seluruh pegawai Subbagian Keuangan, dengan total partisipan sebanyak 14 orang. Subjek dipilih secara menyeluruh (total sampling) karena jumlah populasi yang kecil dan relevansi tinggi terhadap permasalahan burnout yang diamati.

Prosedur pelaksanaan

Pengabdian dimulai dengan observasi awal terhadap kondisi lingkungan kerja dan interaksi antarpegawai. Selanjutnya, partisipan mengisi kuesioner pra-edukasi untuk mengidentifikasi tingkat kelelahan emosional dan stres kerja. Psikoedukasi kemudian dilaksanakan dalam bentuk presentasi interaktif, pemutaran video edukatif, serta sesi ice breaking. Setelah kegiatan, partisipan mengisi kuesioner kembali sebagai data pasca-edukasi. Data kemudian dikumpulkan untuk dianalisis perubahannya.

Instrumen dan teknik pengumpulan data

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi burnout menurut Maslach, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan lembar observasi non-partisipatif untuk mencatat dinamika perilaku selama pelaksanaan psikoedukasi.

Teknik analisis data

Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan membandingkan hasil kuesioner pra dan pasca-psikoedukasi. Teknik analisis mencakup perhitungan nilai rata-rata, persentase, dan perubahan skor untuk melihat tren peningkatan pemahaman serta penurunan gejala burnout.

HASIL KEGIATAN

Observasi

Observasi dilakukan secara langsung pada tanggal 17 Maret 2025 di lingkungan kerja Subbagian Keuangan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan observasi adalah untuk mengidentifikasi kondisi psikologis pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari dan mengenali adanya tanda-tanda *burnout*, seperti kelelahan emosional, penurunan interaksi sosial, serta perubahan ekspresi dan semangat kerja.

Hasil observasi menunjukkan adanya perbedaan mencolok dalam kondisi psikologis antarpegawai. Dari total 14 pegawai yang diamati, sebanyak 6 orang menunjukkan tanda-tanda kelelahan psikologis. Mereka terlihat lesu, bekerja dengan ritme lambat, kurang berinteraksi secara sosial, dan menunjukkan ekspresi wajah yang tidak bersemangat. Indikasi ini mengarah pada kelelahan emosional dan kejenuhan terhadap pekerjaan yang dijalani secara rutin. Sebaliknya, 8 pegawai lainnya terlihat lebih energik dan bersemangat. Mereka aktif berinteraksi dengan rekan kerja, mampu menjaga suasana kerja yang kondusif, dan menjalankan tugas dengan antusiasme yang tinggi. Kondisi ini mencerminkan adanya daya adaptasi yang lebih baik terhadap tekanan kerja, serta kemungkinan dukungan sosial dan manajemen stres yang lebih efektif.

Perbedaan respons ini mengindikasikan bahwa meskipun para pegawai bekerja dalam lingkungan yang sama, pengalaman psikologis mereka terhadap tuntutan kerja sangat bervariasi. Hal ini menunjukkan pentingnya intervensi yang tidak bersifat general, melainkan disesuaikan dengan kondisi psikologis masing-masing individu.

Kuesioner

Kuesioner disusun berdasarkan tiga dimensi utama burnout menurut Christina Maslach, yaitu:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Dimensi Kelelahan Emosional

No	Pernyataan	Skor Total
1	Saya memiliki cukup energi untuk menyelesaikan pekerjaan saya setiap hari	59
2	Saya jarang merasa lelah secara emosional karena pekerjaan	52



No	Pernyataan	Skor Total
3	Setelah bekerja, saya masih merasa bersemangat untuk melakukan aktivitas lain	51
4	Saya merasa dapat mengelola stres kerja dengan baik	53
5	Saya jarang merasa terbebani oleh tekanan pekerjaan	50
6	Saya merasa kelelahan setiap kali menyelesaikan pekerjaan	42
7	Saya merasa pekerjaan saya terlalu menguras emosi	46
8	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang sama setiap hari	46
9	Saya merasa kehilangan energi meskipun pekerjaan belum selesai	50
10	Saya merasa kelelahan memengaruhi semangat kerja saya	45
TOTAL		494

Pada dimensi kelelahan emosional, responden menunjukkan skor yang cukup tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai mengalami tekanan psikologis yang mencerminkan adanya kelelahan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Dimensi Depersonalisasi

No	Pernyataan	Skor Total
1	Saya merasa peduli terhadap rekan kerja dan klien saya	60
2	Saya tetap menjalin hubungan baik dengan orang di tempat kerja	61
3	Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain	57
4	Saya terbuka untuk membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan	60
5	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan orang di lingkungan kerja	61
6	Saya merasa tidak peduli dengan kondisi rekan kerja saya	58
7	Saya merasa lebih sinis terhadap orang-orang di tempat kerja	41
8	Saya menghindari kontak sosial di lingkungan kerja	45
9	Saya merasa tidak tertarik untuk membangun hubungan kerja yang positif	43
10	Saya merasa hubungan sosial di tempat kerja hanya membuang waktu	58
TOTAL		544

Pada dimensi depersonalisasi, skor total sebesar 544 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Namun, terdapat indikasi jarak emosional pada beberapa responden, sehingga diperlukan penguatan interaksi dan dukungan emosional dalam tim.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Dimensi Penurunan Pencapaian Diri

No	Pernyataan	Skor Total
1	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai	53
2	Saya merasa mampu menangani tugas-tugas kerja dengan baik	56
3	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan kerja saya	55
4	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna dan pencapaian	57
5	Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya	57
6	Saya merasa tidak berhasil dalam pekerjaan saya	54
7	Saya merasa tidak produktif meskipun sudah bekerja keras	52
8	Saya merasa kurang dihargai atas hasil kerja saya	55
9	Saya merasa hasil kerja saya sering tidak maksimal	49
10	Saya merasa tidak kompeten dalam menjalankan tugas pekerjaan	56
TOTAL		544

Pada dimensi penurunan pencapaian diri, skor yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dan percaya diri terhadap kinerja mereka. Meski demikian, masih terdapat responden yang merasa kurang dihargai atau belum mencapai hasil kerja secara maksimal.



Gambar 1. Kegiatan pengisian kuesioner dan paparan edukasi



KESIMPULAN DAN SARAN

Program psikoedukasi yang dilaksanakan kepada pegawai Subbagian Keuangan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan memberikan dampak positif dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai burnout di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan kuesioner, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai mengalami gejala burnout, terutama dalam bentuk kelelahan emosional yang ditandai dengan hilangnya semangat, kejenuhan, serta tekanan psikologis akibat beban kerja.

Melalui intervensi psikoedukasi yang dilakukan secara interaktif dengan penyampaian materi, video pendek, dan sesi ice breaking, terjadi peningkatan pemahaman peserta mengenai gejala, penyebab, dan strategi pencegahan burnout. Selain memberikan wawasan, kegiatan ini juga mendorong refleksi diri dan membangun komunikasi yang lebih sehat antarpegawai. Program ini mampu menciptakan suasana kerja yang lebih suportif dan mendorong pegawai untuk lebih peduli terhadap kondisi psikologis mereka.

Secara keseluruhan, psikoedukasi terbukti menjadi metode yang efektif dalam upaya pencegahan burnout di lingkungan kerja. Ke depannya, program serupa sangat disarankan untuk dilaksanakan secara berkelanjutan agar dapat memperkuat kesejahteraan mental, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan harmonis di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2025). *Burnout: Clinical understanding and research perspectives*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 30(1), 1–14.

- Christiana, M. (2020). Dimensi psikologis dalam burnout pekerja sosial. *Jurnal Psikologi Kerja*, 12(1), 34–45.
- Coralia, S., Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2023). Peran psikoedukasi dalam meningkatkan kesejahteraan mental masyarakat. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 9(1), 25–33.
- Febriani, D., & Fikry, H. (2023). Strategi psikoedukasi dalam pencegahan masalah psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 88–96.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Papazoglou, K., Tuttle, B. M., & Blumberg, D. M. (2020). The role of burnout in policing: Psychological responses to occupational stress. *Police Quarterly*, 23(1), 99–121.
- Shirom, A. (2025). Burnout and health: New directions in research and intervention. *Journal of Health Psychology*, 21(3), 201–214.
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., & Albendín-García, L. (2020). Social support and burnout syndrome in nurses: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1655.
- Williams, R. (2020). Workplace burnout: Causes and prevention strategies. *Journal of Occupational Medicine*, 14(2), 135–144.
- Zaidan, R. A., Lestari, S. R., & Nugraha, P. (2025). Jenis-jenis psikoedukasi dan implementasinya dalam komunitas. *Jurnal Psikologi Intervensi*, 10(1), 12–20.

