THE ANALYSIS OF STRESS MANAGEMENT IN PRESS COMPANIES : STUDY OF PJTV

Iwan Sukoco dan Muhammad Ridha Bintang

*Department of Business Administration Science
Faculty of Social and Political Science, Universitas Padjadjaran
Email : iwan.sukoco@unpad.ac.id, mrbintangt@gmail.com*

ABSTRACT

The employees are one important asset in a company to achieve its goal. The employees must be used in company well. In fact, work stress is suffering many employees in companies. This Job is not ruled in working schedules and many problems may happen in their work. Also it can cause work stress. That is way, the journalist is hoped be able to cope with their work stress from individual approach and supported by company's policies. The increase of work stress can cause fluctuation low productivity. The purpose of this study is to understand the strategy used by the company to handle its employees stress at work in news department journalist PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV). This study uses the quatuative method. The design of this study uses analysis descriptive and the data collecting method uses library research and field study wich includes open observation, unstructured interview, and documentation research. The result of the research showed that the stressors in news department journalist PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) are there are no all newsworthy events, departement that includes 30 sub-districts, limited time, and pressure from the boss. The job stress management done by journalist are refrehing, or out of the work place for a moment, smoking, and others. The job stress management done by the company through four categories: organizational communication, employee performance appraisal, employee development, adn employee benefits.

Keywords : Employees, job stress management, journalist

ANALISIS MANAJEMEN STRES PADA PERUSAHAAN PERS : STUDI PADA PJTV

ABSTRAK

Karyawan sebagai kekayaan (asset) utama perusahaan, untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan, karyawan harus dimanfaatkan sebaik mungkin. Namun, pada kenyataannya stres kerja kerap dialami banyak pihak di tempat kerja. Secara individu diharapkan wartawan mampu mengelola stres, ditunjang dengan kebijakan perusahaan. Stres secara berlebihan dan dalam jangka waktu yang panjang akan mengakibatkan kinerja lebih rendah. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui manajemen stres kerja pada wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif analisis. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi observasi terbuka, wawancara tak terstruktur, studi dokumentasi, dan triangulasi. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa faktor – faktor penyebab stres kerja pada pada wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) di antaranya: 1) belum ada peristiwa yang layak dijadikan berita; 2) lokasi kerja yang luas karena harus mengcover 30 kecamatan; 3) waktu yang terbatas; 4) dimarahi redaktur. Adapun pengelolaan stres kerja yang dilakukan wartawan adalah dengan refreshing, atau keluar ruangan sejenak, merokok, dan lain – lain. Pengelolaan stres kerja yang dilakukan perusahaan melalui empat kategori yaitu, komunikasi oraganisasional, penilaian kinerja karyawan, pengembangan karyawan, dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Manajemen stres kerja, stres kerja, wartawan

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis industri pertelevisian yang semakin pesat membuat perusahaan stasiun televisi menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja perusahaan secara optimal. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan (Rivai, 2004:11). Oleh karena itu, SDM yang ada harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Namun, pada kenyataannya dengan perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger, dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Kemudian juga diakibatkan dari faktor lingkungan internal ini, banyak karyawan yang harus dipindah tugaskan ke bagian yang bukan bidang mereka atau tidak mereka kuasai, juga tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat diperjakan atau bertahan. Selain itu, pergantian pimpinan baru, tunjangan kesejahteraan yang kian menurun, pengawasan yang ketat, dan waktu kerja yang harus lebih lama mereka kerjakan guna mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Hal ini mengakibatkan tekanan dan juga perasaan dilanda ketidakpastian di tiap level karyawannya. Keadaan seperti inilah yang seringkali memicu timbulnya stres kerja.

Stres kerja kerap menjangkiti banyak pihak di tempat kerja. Dari sejumlah penjelasan para

ahli, stres kerja ini bisa menimbulkan dampak baik, tapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi atau perusahaan. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah-pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Apalagi jika si penderita stres kerja ini jumlahnya banyak di suatu tempat (Rini, 2002).

Sebuah studi mutakhir oleh *National Institute for Occupational Safety and Health A.S.* menyatakan bahwa, lebih dari setengah pekerja di AS melihat stres pekerjaan sebagai sebuah permasalahan besar dalam kehidupan mereka. Persentase ini meningkat lebih dari dua kali lipat daripada yang dilaporkan pada awal 1990-an (Robbins & Judge, 2011 : 379).

Menyadari betapa perlunya manajemen stres kerja tersebut, maka menjadi keharusan kita untuk lebih mengenal pengelolaan dari stres kerja itu dan mengenali apa saja sumbernya. Adapun efek yang timbul oleh stres kerja dari berbagai faktor lingkungan eksternal dapat menyebabkan adanya tekanan pekerjaan. Hal tersebut meliputi kecepatan kerja, jadwal kerja, keamanan pekerjaan, sifat dan jumlah pelanggan atau klien.

Sebuah studi terhadap 46.000 karyawan menyimpulkan bahwa tekanan dan depresi dapat menyebabkan karyawan mencari perawatan medis untuk masalah fisik dan psikologis yang tidak jelas dan nyatanya dapat mengarah kepada kondisi kesehatan yang lebih serius. Biaya perawatan kesehatan pekerja yang mengalami tekanan tinggi adalah 46% (Dessler, 2007: 296).

Tekanan ini sangat berpengaruh terhadap karyawan, begitu juga dalam kinerja wartawan. Wartawan merupakan karyawan bagi perusahaan pertelevisian. Kinerja mereka tidak

sama dengan karyawan yang ada diperusahaan lain. Jam kerja yang berbeda dengan karyawan lain dan kondisi lingkungan eksternal yang kurang mendukung.

Profesi wartawan tidak mengenal jam kerja yang pasti. Karena itu, ada yang menyatakan bahwa jam kerja wartawan adalah 24 jam. Artinya, jam berapa pun atau sedang apapun, apabila mendengar sebuah informasi, seperti kebakaran, kereta api terguling, pesawat jatuh, perampokan atau tragedi lainnya seorang wartawan yang baik harus mengejar sumber berita tadi. Kejadian seperti ini tidak selalu terjadi pada saat jam kerja di siang hari, tapi bisa berlangsung tengah malam tatkala ia tengah beristirahat di tempat tidurnya (Aceng, 2001 : 32).

Wartawan yang akan diteliti adalah wartawan yang bekerja di sebuah stasiun televisi lokal di kota Bandung, yaitu, PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV). Menurut Iskandar (2005:189), wartawan televisi adalah seorang wartawan aktif yang bertugas mengumpulkan berita-berita dari berbagai sumber, menyusun masing-masing laporan dan kadang-kadang menulisnya kemudian melaporkannya melalui stasiun televisi yang bersangkutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2011 : 368-389) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan tersebut. Sedangkan Rivai (2009:108) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Kategori stres terdapat dua yaitu *eustress* (positif) dan *distress* (negatif). Stres yang

dialami setiap individu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan, informasi yang diberikan terlalu berat, kurangnya pengetahuan teknologi. Kejadian tersebut dinamakan *distress*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat (Sopiah, 2008 : 86). Stres yang memiliki sisi positif *eustress* yang artinya pengalaman stres yang berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan motivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Tipe stres yang memiliki tipe positif dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja, sedangkan stres negatif dapat menyebabkan kecemasan dan menurunkan kinerja. Sehingga, untuk mengendalikan stres, biasanya organisasi mulai dengan mencari penyebab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

. Stres kerja pada dasarnya bersifat personal dan cenderung membawa efek negatif bila tidak adanya keseimbangan antara tekanan yang dihadapi karyawan dengan daya tahan mental didalam penyelesaian masalah tersebut. Teratasi atau tidaknya stres kerja tersebut, sangat dipengaruhi oleh persepsi individu yang mengalaminya. Respon yang akan timbul sangat besar dipengaruhi oleh penilaian kognitif tersebut. Tingkat stres yang optimal bahkan dibutuhkan agar membuat seorang selalu bersemangat dan termotivasi untuk berprestasi.

Sumber Stres Kerja

Suatu Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut juga dengan *stressor*. Menurut pendapat Anwar Prabu (dalam www.digilib.unsri.ac.id, 2008:157), penyebab stres kerja antara lain, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat terjadi oleh semua orang termasuk wartawan. Stres terjadi tidak memandang usia, jabatan, pendidikan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh beberapa sumber dan dapat berpengaruh terhadap kegiatan operasional. Sumber stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011 : 370 – 373) sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat :

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stres.

c. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi – inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan

merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang

berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3. Faktor Individual

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

a. Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

c. Kepribadian

Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor Individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinga gejala – gejala stres kerja yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal

dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres.

Menurut Robbins & Judge (2011 : 377 – 378), manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik – teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional.

Manajemen stres kerja didalam penanganannya terdapat dua pendekatan yaitu dengan pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Teknik dari dua pendekatan tersebut yang bisa dilakukan oleh karyawan maupun perusahaan yang terlebih dahulu mengetahui penyebab stres kerja pada karyawan.

Menurut Margiati (dalam Nurul, 2009:33), manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul kerana tanggapan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negatif. Manajemen stres termasuk kedalam sumber daya manusia pada bagian pemeliharaan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai pemberi bantuan terhadap seseorang dalam menghadapi stres kerja dan setiap individu memiliki tipe dan karakteristik yang berbeda – beda pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan efektif.

Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Memanajemi stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres

Strategi Manajemen Stres Kerja

Pengelolaan Stres yang baik dilakukan perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap karyawan. Pengelolaan stres ini tergantung bagaimana perusahaan dalam menangani stres yang dialami oleh karyawan.

Setiap program pengelolaan stres kerja terlebih dahulu mengetahui ada tidaknya stres serta penyebab adanya stres tersebut, sehingga manajemen dapat menentukan tindakan atau pengelolaan stres kerja seperti apa yang efektif.

Pengelolaan stres di perusahaan terdapat 2 pendekatan menurut Robbins dan Judge (2011 : 377 – 381) yaitu :

1. Pendekatan Individual
Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip – prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.
2. Pendekatan Organisasional
Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi :
 - a. Seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik. Individu – individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal lebih mudah stres. Keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini.
 - b. Pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan.
 - c. Penetapan tujuan yang realistis. Orang akan berkinerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang spesifik serta menantang dan menerima umpan balik mengenai seberapa baik kemajuan mereka dalam mencapainya.
 - d. Pendesainan ulang pekerjaan. Tujuannya untuk memberi karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi yang lebih banyak, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor – faktor ini memberi karyawan kendali lebih besar atas kegiatan kerja dan memperkecil ketergantungan mereka kepada orang lain.

- e. Peningkatan keterlibatan karyawan. Memberi pada karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka, manajemen meningkatkan kendali yang dipegang karyawan dan mengurangi stres peran ini. Sehingga, manajer sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Perbaikan komunikasi organisasi. Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
- g. Penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) kepada karyawan. Cuti ini lamanya berkisar dari beberapa minggu hingga beberapa bulan memungkinkan karyawan untuk bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang butuh waktu lebih panjang daripada waktu libur normal selama beberapa minggu.
- h. Penyelenggaraan program – program kesejahteraan perusahaan. Program ini berfokus pada kondisi fisik dan mental karyawan secara keseluruhan. Contoh, diselenggarakan program untuk membantu karyawan berhenti merokok, mengendalikan pemakaian alkohol, menurunkan berat badan, makanan yang lebih sehat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif analisis. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi observasi terbuka, wawancara tak terstruktur, studi dokumentasi, dan triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Stres Kerja pada Wartawan Divisi Pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV)

PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) adalah salah satu televisi swasta lokal di

Bandung yang resmi berdiri pada bulan Maret tahun 2005, merupakan badan hukum lembaga penyiaran swasta penyelenggara jasa penyiaran televisi. Dengan menempati kanal siaran pada gelombang 28 UHF, PJTV mencangkau seluruh wilayah Bandung Jawa Barat dan sekitar. PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) mengudara mulai pukul 6.00 sampai dengan 24.00 WIB. PJTV mengusung konsep televisi lokal yang mengutamakan konten lokal dan budaya masyarakat kota Bandung. Pada bulan Maret 2006, PJTV bergabung bersama PT. Jawa Pos Group (Salah satu kelompok media terbesar yang ada di Indonesia, yang telah menjadi *market leader* untuk koran dan televisi lokal di Jawa Timur dan beberapa kota lainnya).

PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) mempunyai visi, yaitu sebagai media pencerahan dan pemberdayaan masyarakat Bandung dan Jawa Barat di segala aspek kehidupan dengan pondasi budaya serta mempunyai misi yang menyediakan pilihan informasi, pendidikan, dan hiburan bagi penguatan budaya masyarakat Bandung dan Jawa Barat melalui sajian bermakna bagi pematangan, aktualisasi dan inspirasi bagi penciptaan akses terhadap perkembangan manusia seutuhnya. PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) merupakan salah satu perusahaan yang menembus pasar nasional. Persaingan bisnis perusahaan ini membutuhkan karyawan yang profesional dan handal, terlebih pada wartawan dalam keahliannya untuk mencari dan mengolah berita. Hal ini menjadikan wartawan sebagai salah satu ujung tombak dalam meraih kesuksesan perusahaan pers tersebut.

Profesi wartawan memiliki beban kerja yang berbeda dibandingkan dengan karyawan lain yang juga bekerja di bidang pers. Wartawan dituntut untuk lebih aktif dalam proses penerbitan terutama pencarian berita demi mencapai tujuan perusahaan pers. Maka, perusahaan terus menerus meningkatkan kualitas penyiaran yang mana hal ini terkait dengan kemampuan wartawan dalam mengolah

dan menghasilkan suatu berita yang lebih baik dari perusahaan pers lainnya.

PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) menerapkan sistem kekeluargaan didalam bekerja. Karyawan dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan layaknya keluarga dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka dengan harapan dapat lebih maksimal dalam bekerja demi menghasilkan kinerja yang baik guna meningkatkan kemajuan perusahaan. Perusahaan juga tidak memiliki kebijakan yang terstruktur. Semua kebijakan yang berkaitan dengan SDM perusahaan lebih diserahkan kepada kepala – kepala divisi terkait melalui evaluasi langsung dari Direktur. Sedangkan perusahaan lebih memfokuskan diri terhadap strategi peningkatan omzet atau *profit oriented* yang dicapai oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Yana Arya selaku Wakil Pimpinan Redaksi, yaitu “Kita tidak pernah ada kebijakan tertulis yang jelas dan terstruktur. Segala bentuk kebijakan terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dipegang oleh kepala divisi masing – masing yang diadakan setiap 1 bulan sekali, yaitu evaluasi.” Begitu juga yang dikatakan oleh Bapak Feri Setiawan selaku Pimpinan Redaksi, yaitu “Kami menerapkan sistem kerja kekeluargaan yang sangat tinggi. Perusahaan selalu mengadakan evaluasi setiap 1 bulan sekali. Karena perusahaan lebih memfokuskan diri terhadap kepentingan perusahaan seperti pencapaian profit sebanyak – banyaknya. Jadi, pengelolaan stres kerja lebih intensif dilakukan secara individu.”

Bapak Agus Kusmayadi (wartawan Divisi Pemberitaan) mengatakan “Perusahaan terlalu fokus terhadap kemajuan perusahaan dan pencapaian profit sebanyak-banyaknya yang berimbas pada penekanan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberatkan karyawan pada tugas dan tanggung jawab tanpa memperhatikan gaji yang diberikan.” Sedangkan Bapak Ujang Heriawan (wartawan

Divisi Pemberitaan) mengatakan “ Ya sebenarnya saya kurang setuju ya dengan sistem kerja yang diterapkan perusahaan. Karena terlalu mementingkan kemajuan perusahaan tanpa mementingkan kesejahteraan karyawan. Imbasnya ke karyawan juga. Tuntutan tugas saya sebagai wartawan cukup tinggi, beban kerja berlebih, tapi gajinya disamakan dengan karyawan bagian lain.”

Situasi tersebut ternyata telah membawa pengaruh yang cukup besar bagi wartawan divisi pemberitaan dan seringkali memicu terjadinya kondisi stres kerja pada wartawan. Adapun faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) diperantarai oleh: Di samping itu juga dapat dipicu oleh keadaan peralatan yang rusak atau gadget yang kurang memadai, waktu yang terbatas dan adanya tuntutan minimal 3 - 4 berita perhari yang ditugaskan oleh pimpinan redaksi. Apabila belum ada peristiwa yang layak untuk dijadikan berita, maka karyawan dituntut untuk dapat menciptakan berita guna mencapai target pengumpulan berita setiap harinya yang disetorkan kepada pimpinan redaksi paling lambat sebelum jam 15.00; terkadang wartawan menghadapi peristiwa dengan tingkat pengungkapan yang rumit sehingga memerlukan penelusuran lebih dalam (seperti kasus korupsi, terorisme, pembunuhan dan bunuh diri), narasumber berita yang tidak mau berkomentar dan sulit untuk ditemui, jarak tempuh yang cukup jauh sekitar 40 – 50 km setiap hari karena meng-cover lebih dari 20 kecamatan, klaim dari penonton atas peristiwa atau berita yang disiarkan dan tidak enak terhadap pimpinan redaktur apabila target pengumpulan berita tidak terpenuhi.

Hal tersebut sesuai dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh wartawan divisi pemberitaan seperti, Bapak Agus Kusmayadi yaitu “Jika berbicara tentang stres, tentu saja saya pernah mengalami stres apalagi pekerjaan saya yang sebagai wartawan. Semua pekerjaan pasti ada tantangannya yang

menimbulkan stres, seperti saya juga saat sebelum bekerja menjadi wartawan saya juga kerap mengalami stres dipekerjaan terdahulu, untuk hal lain tentunya. Stres pekerjaan yang saya alami mungkin dapat dikatakan hampir setiap hari, tapi dengan berjalannya waktu saya terus mencoba untuk menanggulangi stres saya tersebut. Stres saya kadang memuncak jika saya sedang tidak fokus dan mengingat harus mengumpulkan 3 – 4 berita perhari. Yang membuat stres ketika belum ada peristiwa dan apabila ada peristiwa yang belum terungkap, sehingga perlu adanya penelusuran lebih lanjut (pelaku yang tidak diketahui, alamat yang tidak jelas) sehingga saya harus mencari sumber dari berbagai alternatif media lainnya, dan tidak enak terhadap pimpinan redaksi.”

Selanjutnya kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Bayu Rohman yaitu “Yang membuat saya stres adalah ketika mendekati jam 3 sore dan sedang tidak ada bahan berita. Kalau tidak ada berita seperti itu biasanya saya menjadi panik dan harus menciptakan atau mencari kasus apa yang layak untuk dijadikan berita. Biasa dengan berdiskusi sesama wartawan dan kemudian mewawancarai tokoh terkait. Karena saya membawahi Politik Kriminal hukum jadi ini semacam lebih berat saya harus mengcover seluruh bagian bandung.’

Lalu kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Ujang Heriaman, yaitu “Pertama peralatan yang rusak atau gadget yang kurang memadai, kemudian dari masalah waktu pengerjaan yang begitu terbatas, karena setiap harinya mesti mengumpulkan berita sebanyak 3 sampai 4 berita, dan harus dikumpulkan paling lambat jam 3 sore. Jarak tempuh yang cukup jauh juga membuat saya stres dalam melakukan peliputan, karena bergelut dengan waktu deadline yang diberikan. Ditambah dengan menghadapi narasumber yang sulit ditemui, serta klaim dari penonton atas peristiwa atau berita yang disiarkan.”

Akibat dari stres kerja yang dialami oleh para wartawan divisi pemberitaan PT. Esa

Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) tentu membawa dampak atau konsekuensi bagi para wartawan tersebut. Konsekuensi yang timbul akibat stres kerja yang dialami oleh wartawan divisi pemberitaan di antaranya: malas menulis, baik itu naskah berita ataupun laporan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup terbatas, menurunnya produktivitas, sakit kepala, mengalami gangguan tidur, terkadang tidak selera makan, lebih banyak merokok, dan terlintas berpikir keluar dari perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh para wartawan divisi pemberitaan seperti, Bapak Agus Kusmayadi yaitu “Disaat saya mulai stres terkadang pikiran saya seperti tertutup, kreativitas seakan tidak keluar sehingga saya jadi malas menulis, baik itu naskah berita ataupun laporan dalam menyelesaikan waktu yang terbatas. Penyakit – penyakit seperti sakit kepala dan asam lambung naik juga kerap timbul, sulit tidur dan menghabiskan banyak rokok lebih dari biasanya. Kadang sesekali berkeinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan, namun kembali pada komitmen bahwa titik jenuh bisa hilang dengan sendirinya.”

Begitu juga dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Bayu Rohman, yaitu “Ya kalau masalah itu yang pasti saya bisa terus - terusan merokok. Saya bisa menghabiskan 2 bungkus rokok perhari atau lebih. Kemudian saya jadi sulit tidur di malam hari karena stres, malas menulis, produktivitas menurun, tidak nafsu makan. Dan terlintas untuk beralih profesi.” Dan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Ujang Heriaman, yaitu “Ya saya bisa jadi malas bekerja, malas membuat laporan, tidak fokus dengan peristiwa apa yang saya liput. Kemudian saya juga jadi telat masuk kantor dan telat absen, itu karena saya sering kesiangkan karena sampai larut malam membuat laporan. Saya juga kerap kali mengalami gangguan lambung karena asam lambung saya yang naik akibat terlalu stres.”

Melihat dampak stres kerja tersebut, para wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) telah memiliki cara tersendiri untuk mengelola stres kerja yang dialami. Pengelolaan stres kerja tersebut diantaranya: beralih hiburan (Karaoke, Game dan Futsal), *refreshing* sejenak dengan keluar ruangan menghirup udara segar, kadang bercang – bercang dengan orang lain (bukan teman kantor) seperti istri atau pacar, satpam, penjual yang berdagang di sekitar kantor, dan mengonsumsi rokok secara berlebihan. Walaupun kondisi stres kerja yang berimbas pada kejenuhan terhadap pekerjaan bisa hilang dengan sejenak, tetapi cara tersebut masih dirasa mampu untuk sedikit merelaksasikan pikiran para wartawan tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh para wartawan divisi pemberitaan seperti, Bapak Agus Kusmayadi yaitu “Yang saya lakukan didalam mengelola stres saya adalah lari hiburan, banyak chanel link ke karaoke contohnya, futsal, hiburan yang positif saja yang jalani untuk mengusir stres ini, jalan jalan kalo penat ngetik naskah, karena sekarang lebih rileks kalo ke kantor stor gambar aja, ngetik naskah bisa dilokasi melalui email. Ngobrol sama istri lewat bbm, orang- orang disekitar kantor seperti satpam contohnya dan gak langsung pulang, ada main dulu game fifa di kantor, atau nongkrong sampe malam.” Sama hal dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Bayu Rohman, yaitu “Untuk mengurangi stres biasanya saya keluar kantor, *refreshing* sejenak dengan menghirup udara segar diluar, ngobrol sama teman diluar, dan menelfon istri. Kalau saya masih stres biasanya saya merokok cukup banyak supaya pikiran saya kembali rileks lagi. Biasanya bisa 2 bungkus rokok sehari jika saya sedang stres.” Begitu juga dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Ujang Heriaman, yaitu “Ya paling saya merokok diluar ruangan, ngobrol dengan pacar, teman – teman atau sekedar main game saat malam.”

Sama halnya dengan upaya yang dilakukan oleh PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) yang juga bertujuan untuk membantu para karyawan menghadapi segala kendala yang berkaitan dengan stres kerja. Pengelolaan stres kerja yang dilakukan oleh perusahaan mencakup : penawaran cuti, pemberian tunjangan transportasi, tunjangan makan, bonus uang (THR atau Akhir tahun), memberikan program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, evaluasi tiap 1 bulan sekali tiap – tiap divisi disertai dengan *sharing* permasalahan yang dihadapi, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menyediakan tempat rileks karyawan, pelaksanaan berbagai kegiatan yang bersifat informal dan insidental yang merujuk pada tujuan peningkatan upaya relaksasi bagi wartawan, seperti *happy hours*, *afternoon tea*, *outbond activities*, tamasya keluarga, pemberangkatan liburan, mengadakan event santunan anak yatim dan pengajian.

Hal tersebut sesuai dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Yana Arya selaku Wakil Pimpinan Redaksi, yaitu “Manajemen stres kerja pada wartawan lebih efektif dikelola secara individual, karena dari perusahaan selalu mengutamakan target, misalnya bagi wartawan adalah mendapat berita yang layak tayang. Meskipun begitu, program kesejahteraan untuk wartawan tetap ada seperti Penawaran cuti, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Makan, Bonus uang (THR atau Akhir tahun), memberikan program BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) dan BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan)”.

Sama halnya dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Feri Setiawan selaku Pimpinan Redaksi, yaitu “PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) yang difokuskan adalah pencapaian profit sebanyak-banyaknya, kebijakan dari perusahaan sendiri belum ada, namun program insidental yang merujuk pada tujuan peningkatan upaya relaksasi bagi wartawan tetap ada seperti *happy*

hours, *afternoon tea*, *outbond activities*, tamasya keluarga, pemberangkatan liburan, mengadakan event santunan anak yatim dan pengajian. Perusahaan juga menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menyediakan tempat rileks karyawan.”

Hal tersebut ditegaskan juga dengan hasil wawancara yang dikatakan Bapak Muhammad Shodiq selaku Direktur PJTV yang membawahi langsung SDM “Seperti yang telah saya sebutkan barusan, PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) mempunyai lebih dari 150 karyawan yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak untuk keseluruhan divisi. Jadi untuk hal – hal yang berkaitan dengan kelangsungan SDM diawasi langsung oleh saya melalui pendelegasian kepada kepala – kepala divisi yang akan diadakan evaluasi ketaas dan kebawah 1 bulan sekali. Karena setiap divisinya rata – rata memiliki SDM paling sedikit 10 orang karyawan. Namun saya pun mencetuskan dan mengawal beberapa kebijakan didalam penanganan stres wartawan tersebut dengan cara pemberian penawaran cuti, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Makan, Bonus uang (THR atau Akhir tahun), memberikan program BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) dan BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan), meskipun untuk kedua BPJS itu belum semua wartawan kami daftarkan karena masalah biaya namun sudah hampir separuh wartawan sudah kami daftarkan, kemudian evaluasi yang saya adakan tiap 1 bulan sekali tiap – tiap divisi disertai dengan *sharing* permasalahan yang dihadapi, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menyediakan tempat rileks karyawan, pelaksanaan berbagai kegiatan yang bersifat informal dan insidental yang merujuk pada tujuan peningkatan upaya relaksasi baik rohani maupun jasmani bagi wartawan.”

Faktor–Faktor Penyebab Stres Kerja pada Wartawan Divisi Pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV)

Banyaknya karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan mempengaruhi hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Mereka mungkin menjadi tertutup, kurang bergairah atau agresif. Saat hubungan karyawan di dalam perusahaan mengalami gangguan, maka efektifitas kerja karyawan secara keseluruhan akan terganggu. Permasalahan tersebut harus diselesaikan oleh perusahaan karena bisa menyebabkan kekhawatiran yang terkait dengan penyelesaian tugas dan pekerjaan, atau hilangnya motivasi.

Kondisi-kondisi yang membuat seorang karyawan merasa bekerja di bawah tekanan ini akan menyebabkan timbulnya permasalahan baru dalam perusahaan. Sebab, Karyawan yang bekerja dengan rasa tidak senang terhadap pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik. Oleh sebab itu, maka sewajarnya pihak manajemen perusahaan, mempelajari berbagai kondisi yang dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja atau disebut juga dengan stressor. Stressor menurut Robbins & Judge (2011:370) di antaranya adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi.

Faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) yaitu meliputi hubungan waktu, tuntutan tugas, dan tuntutan peran yang dapat dikelompokkan ke dalam faktor organisasi. Hal ini sangat representatif dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan, yaitu Bapak Agus Kusmayadi, Bapak Bayu Rohman, dan Bapak Ujang Heriawan selaku wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV), bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami diperantarai oleh: Peralatan yang rusak atau gadget yang kurang memadai, waktu yang terbatas dan adanya tuntutan minimal 3 - 4 berita perhari yang ditugaskan oleh pimpinan redaksi, apabila belum ada peristiwa yang layak untuk dijadikan berita, maka karyawan dituntut untuk dapat menciptakan berita guna mencapai target

pengumpulan berita setiap harinya yang disetorkan kepada pimpinan redaksi paling lambat sebelum jam 3 (tiga) siang; terkadang wartawan menghadapi peristiwa dengan tingkat pengungkapan yang rumit sehingga memerlukan penelusuran lebih dalam (seperti kasus korupsi, terorisme, pembunuhan dan bunuh diri), narasumber berita yang tidak mau berkomentar dan sulit untuk ditemui, jarak tempuh yang cukup jauh sekitar 40 – 50 km setiap hari karena meng-cover lebih dari 20 kecamatan, dan tidak enak terhadap pimpinan redaktur apabila target pengumpulan berita tidak terpenuhi.

Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun lazimnya stres selalu dibahas dalam konteks negatif, namun stres juga mempunyai nilai positif. Nilai positif dari stres tersebut dapat ditemukan pada kasus wartawan ketika mendekati jam 15.00 saat harus menyerahkan berita. Apabila tidak ada berita, wartawan harus jeli melihat peluang bagaimana ‘menciptakan’ berita. Dalam keadaan yang tertekan oleh deadline berita dan waktu setor berita tersebut memicu wartawan untuk semakin aktif dan kreatif dalam memilah dan memilih berita yang layak dikonsumsi publik sekaligus dengan cepat dan tepat diterima dapur redaksi.

Sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2011:368) yang mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik di dalam diri seorang individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersilahkan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting.

Definisi dari Robbins & Judge dalam konteks wartawan ini peneliti interpretasikan bahwa peluang yang dimiliki wartawan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) adalah peluang untuk menangkap berita yang terjadi dari tempat kejadian perkara (TKP). Apabila peluang berita ini dapat ditangkap wartawan maka tuntutan (*demands*) dari redaktur dapat

tercapai sehingga wartawan mampu mencapai target pengumpulan berita. Namun, bila peluang berita tersebut tidak dapat ditangkap oleh wartawan, hal ini akan menjadi kendala (constraints) bagi wartawan, berita akan terlewat dan target pengumpulan berita tidak tercapai.

Kendala inilah yang dapat memicu stres kerja pada wartawan. Pada prinsipnya adalah peluang berita akan selalu ada dan tidak boleh terlewatkan oleh wartawan. Namun, apabila ada berita yang terlewat maka wartawan harus segera mencari peluang berita yang lain untuk mengejar target redaksi.

Sumber potensial dari stres yang dialami oleh ketiga wartawan tersebut, lebih dominan berasal dari faktor lingkungan dan faktor organisasi. Hal ini terjadi karena adanya tuntutan tugas, sekaligus kondisi eksternal yang tidak pasti, antara lain:

1. Menghadapi Narasumber
2. Jarak tempuh yang sangat jauh
3. Kasus yang ditangani
4. Klaim dari pemirsa

Didukung oleh pernyataan Bapak Ujang Heriawan yang menyatakan bahwa sering terjadi narasumber yang sulit ditemui dan Jarak tempuh yang cukup jauh membuat stres dalam melakukan peliputan, karena bergelut dengan waktu deadline yang diberikan. Apabila ada peristiwa yang belum terungkap, perlu adanya penelusuran kasus yang lebih lanjut (Pelaku yang tidak diketahui, alamat yang tidak jelas) sehingga wartawan harus mencari sumber dari berbagai alternatif media lainnya. Serta klaim dari penonton atas peristiwa atau berita yang disiarkan.

Hasil pengamatan peneliti ditinjau dari faktor organisasi (tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, kepemimpinan), maka bergantung pada individu masing-masing, misalnya seperti pengalaman kerja dan kepribadian. Mendengar pengakuan dari ketiga informan, yaitu Bapak Agus Kusmayadi, Bapak Bayu Rohman dan Bapak Ujang Heriawan

selaku wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV), secara umum memiliki masa kerja 5 – 8 tahun yang bisa dikatakan cukup berpengalaman dalam bekerja, sehingga ketiga wartawan tersebut memiliki kiat dan pengalaman tertentu untuk mengelola stres individunya.

Dampak Stres Kerja Bagi Wartawan Divisi Pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV)

Stres menampilkan diri dengan berbagai cara, misalnya seorang individu yang sedang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, sariawan, jadi mudah jengkel, sulit membuat keputusan yang bersifat rutin, kehilangan selera makan, rentan terhadap kecelakaan, dan sebagainya. Munculnya stres bisa melalui gejala-gejala yang timbul pada diri seorang individu seperti gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku seperti yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2011:375).

Kita semua tau bahwa stres kerja ini kerap menghampiri banyak pihak di tempat kerja. Orang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, bermalas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tempat kerja, tetapi tidak pindah – pindah dan seterusnya. Sesuai dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh ketiga informan, yaitu Bapak Agus Kusmayadi, Bapak Bayu Rohman dan Bapak Ujang Heriawan selaku wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV), bahwa akibat dari stres kerja yang dialami telah membawa dampak atau konsekuensi bagi para wartawan tersebut. Konsekuensi yang timbul akibat stres kerja yang dialami oleh karyawan diantaranya: malas menulis, baik itu menulis naskah berita ataupun laporan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup terbatas, menurunnya produktivitas, sakit kepala, mengalami gangguan tidur, terkadang

tidak selera makan, lebih banyak merokok, dan terlintas berpikir keluar dari perusahaan. Ditinjau dari aspek psikologis menurut Robbins & Judge (2011:383), stres kerja juga dapat menyebabkan ketidakpastian yang langsung berkenaan dengan pekerjaan. Konsekuensi dari stres kerja ini dapat membuat mereka bosan, jenuh dan produktivitas menurun.

Berdasarkan permasalahan tersebut menggambarkan dampak psikologis yang mendalam oleh para karyawan. Yakni stres atau depresi dikarenakan ketidakpuasan mereka terhadap lingkungan kerja, sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan melakukan tindakan yang fatal seperti itu, seperti dampak negatif destruktif stres terhadap perusahaan dapat menyebabkan tingkat absensi karyawan meningkat.

Beberapa alasan di atas telah memberikan pemahaman bahwa stres kerja yang dialami oleh setiap diri individu wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang – orang yang bersangkutan, khususnya perusahaan.

Pengelolaan Stres Kerja Melalui Pendekatan Individual yang Dilakukan oleh Wartawan Divisi Pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV)

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Mengelola stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Menurut Robbins & Judge (2011 : 378 – 379), ada dua cara dalam mengelola stres kerja, yaitu melalui pendekatan individual dan organisasional. Dalam sub ini, peneliti lebih memfokuskan pada manajemen stres kerja secara individual pada wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV)

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif menurut Robbins & Judge (2011 : 378), yaitu mencakup pelaksanaan teknik – teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial.

Sebagaimana yang dilakukan oleh ketiga informan, yaitu Bapak Agus Kusmayadi, Bapak Bayu Rohamn dan Bapak Ujang Heriawan selaku wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) bahwa, pengelolaan stres kerja yang dilakukan secara individu di antaranya: beralih hiburan (Karaoke, Game dan Futsal), *refreshing* sejenak dengan keluar ruangan menghirup udara segar, kadang bercang – bercang dengan dengan orang lain (bukan teman kantor) seperti istri atau pacar, satpam, penjual yang berjualan disekitar kantor, dan menghabiskan rokok lebih banyak dari biasanya. Walaupun kondisi stres kerja yang berimbas pada kejenuhan terhadap pekerjaan bisa hilang dengan sejenak, tetapi cara tersebut masih dirasa mampu untuk sedikit merelaksasikan pikiran wartawan tersebut.

Strategi wartawan yang telah terbukti efektif menurut Robbins & Judge (2011 : 378), dalam mengelola stres kerja salah satunya adalah melalui perluasan jaringan dukungan sosial. Wartawan dituntut menjadi orang pertama dalam mendapatkan berita dan mengenali para pemimpin dan orang – orang ternama dengan membangun jaringan luas. Hal ini dapat meminimalisir stres kerja yang dialami. Dukungan sosial bisa termasuk keluarga, relasi se-profesi, ataupun relasi yang berada pada titik wilayah kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan pengelolaan stres kerja yang dilakukan oleh wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV), yaitu berbincang – bercang dengan orang lain seperti satpam, dan penjual yang berdagang di sekitar kantor redaksi.

Pengelolaan Stres Kerja Melalui Pendekatan Organisasional yang Dilakukan oleh Perusahaan Pada Wartawan Divisi Pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV)

Beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja terutama tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi telah dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor – faktor ini dapat dimodifikasikan atau diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen sesuai dengan pernyataan Robbins & Judge (2011 : 380) untuk dipertimbangkan antara lain meliputi, seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan penyelenggaraan program – program kesejahteraan perusahaan.

PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) lebih memfokuskan diri terhadap kepentingan perusahaan. Sehingga perusahaan lebih menyerahkan segala bentuk kebijakan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) kepada kepala divisi masing – masing yang diadakan setiap 1 bulan sekali melalui evaluasi. Hal ini sesuai dengan kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh kedua informan, yaitu Bapak Yana Arya selaku Wakil Pimpinan Redaksi dan Bapak Feri Setiawan selaku Pimpinan Redaksi, bahwa PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) tidak memiliki kebijakan yang jelas dan terstruktur. Segala bentuk kebijakan terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dipegang oleh kepala divisi masing – masing yang diadakan setiap 1 bulan sekali, yaitu evaluasi. Karena perusahaan lebih memfokuskan diri terhadap kepentingan perusahaan seperti pencapaian profit sebanyak – banyaknya. Jadi, pengelolaan stres kerja lebih intensif dilakukan secara individual.

Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa perusahaan tahu kapan seseorang karyawan merasa tidak

bahagia dengan aspek fundamental kerja para karyawan. Karyawan mungkin secara diam – diam berfikir bahwa pekerjaan itu tidak lagi tepat bagi karyawan itu sendiri. Karyawan mungkin merasa bingung dan merasa direndahkan, juga sepertinya karyawan mempunyai pandangan seperti itu, namun tidak berani untuk mengungkapkannya.

Meningkatkan komunikasi organisasional dengan karyawan baik formal maupun tidak formal bertujuan untuk mengurangi ketidakpastian peran dan konflik peran. Penggunaan komunikasi organisasional yang dilakukan oleh PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) yaitu melalui evaluasi yang dilakukan setiap 1 bulan sekali melalui *sharing* permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri.

Manajemen dapat menggunakan komunikasi yang efektif seperti mengadakan tukar pendapat antara karyawan dengan atasan terkait dengan permasalahan pekerjaan secara berkala dan rutin melalui *sharing* di dalam evaluasi. Ini dilakukan sebagai cara untuk membentuk pandangan karyawan mengingat bahwa apa yang dikategorikan karyawan sebagai peluang, kendala atau tuntutan, hanyalah merupakan suatu penafsiran, dimana penafsiran tersebut dapat mempengaruhi oleh tindakan yang dikomunikasikan oleh pihak manajemen.

Pengelolaan stres kerja yang juga dapat dilakukan oleh manajemen adalah merumuskan suatu kebijakan untuk membantu para karyawan menghadapi berbagai kendala yang berhubungan dengan stres kerja. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang didapat di lapangan, bahwa PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) tidak memiliki kebijakan tertulis yang jelas. Segala bentuk kebijakan terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dipegang oleh kepala divisi masing – masing, dan pengelolaan stres kerja yang dialami oleh para karyawannya lebih intensif dilakukan secara individual.

Didukung oleh kutipan hasil wawancara yang dikatakan oleh kedua informan yaitu Bapak Yana Arya selaku Wakil Pimpinan Redaksi dan Bapak Feri Setiawan selaku Pimpinan Redaksi, bahwa manajemen stres kerja pada wartawan lebih efektif dikelola secara individual, karena dari perusahaan selalu mengutamakan target, misal bagi wartawan adalah mendapat berita yang layak muat. Meskipun begitu, program kesejahteraan untuk wartawan tetap ada seperti penawaran cuti, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Makan, Bonus uang (THR atau Akhir tahun), memberikan program BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) dan BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan),

PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) yang difokuskan adalah pencapaian profit sebanyak – banyaknya. Sistem kerja PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) berbasis kekeluargaan. Kebijakan dari perusahaan sendiri belum ada, namun program insidental tetap dijalankan seperti *happy hours*, *afternoon tea*, *outbond activities*, tamasya keluarga, pemberangkatan liburan, mengadakan event santunan anak yatim dan pengajian. Program ini bisa dijadikan sebagai program '*refresh*'. Perusahaan juga turut menyelenggarakan kegiatan FPK (Forum Peningkatan Kinerja) karyawan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengelolaan stres kerja yang dilakukan oleh manajemen dapat diidentifikasi bahwa pengelolaan stres kerja karyawan menurut pandangan manajemen diklasifikasikan kedalam tiga kategori, yaitu kesejahteraan karyawan, komunikasi organisasi, dan pelatihan.

Faktor Penghambat Dalam Upaya Mengelola Stres Kerja pada Wartawan Divisi Pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV)

Jam kerja wartawan adalah 24 jam sehari karena peristiwa yang harus diliputnya sering

tidak terduga dan bisa terjadi kapan saja. Sebagai seorang profesional, wartawan harus terjun ke lapangan untuk meliputnya. Itulah panggilan dan keterikatan dengan pekerjaan sebagai wartawan.

Adapun Hambatan perusahaan dalam mengelola stres kerja para karyawan di bagian wartawan adalah tidak adanya program terstruktur, karena manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) kurang begitu diperhatikan, dan lebih dipercayakan kepada personal.

Sesuai kutipan hasil wawancara yang dilakukan oleh Bapak Yana Arya selaku Wakil Pimpinan Redaksi, yaitu "Segala bentuk kebijakan terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dipegang oleh kepala divisi masing – masing yang diadakan setiap 1 bulan sekali, yaitu evaluasi."

Apabila dari perusahaan ada program insidental seperti wisata keluarga, santunan anak yatim piatu, maka yang menjadi hambatan adalah waktu dan tidak dapat berkumpulnya seluruh wartawan. Karena ada wartawan yang izin harus ke lapangan dan lain sebagainya.

Didukung oleh kutipan wawancara yang dilakukan oleh Bapak Muhammad Shodiq selaku Direktur yang menyatakan bahwa "Seperti yang telah saya sebutkan barusan, PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) mempunyai lebih dari 150 karyawan yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak untuk keseluruhan divisi. Jadi untuk hal – hal yang berkaitan dengan kelangsungan SDM diawasi langsung oleh saya melalui pendelegasian kepada kepala – kepala divisi yang akan diadakan evaluasi ketas dan kebawah 1 bulan sekali. Karena setiap divisinya rata – rata memiliki SDM paling sedikit 10 orang karyawan."

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor – faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh wartawan divisi pemberitaan antara lain: peralatan yang rusak atau *gadget* yang kurang memadai, waktu yang terbatas dan adanya tuntutan minimal 3 - 4 berita perhari yang ditugaskan oleh pimpinan redaksi. Apabila belum ada peristiwa yang layak untuk dijadikan berita, maka karyawan dituntut untuk dapat menciptakan berita guna mencapai target pengumpulan berita setiap harinya yang disetorkan kepada pimpinan redaksi paling lambat sebelum jam 3 (tiga) siang; terkadang wartawan menghadapi peristiwa dengan tingkat pengungkapan yang rumit sehingga memerlukan penelusuran lebih dalam (seperti kasus korupsi, terorisme, pembunuhan dan bunuh diri), narasumber berita yang tidak mau berkomentar dan sulit untuk ditemui, jarak tempuh yang cukup jauh sekitar 40 – 50 km setiap hari karena meng-*cover* lebih dari 20 kecamatan, dan tidak enak terhadap pimpinan redaktur apabila target pengumpulan berita tidak terpenuhi.
2. Upaya individual yang dilakukan wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) dalam rangka mengatasi dan mengurangi stres kerja dengan cara beralih hiburan (Karaoke, Game dan Futsal), *refreshing* sejenak dengan keluar ruangan menghirup udara segar, kadang bercang – bercang dengan orang lain (bukan teman kantor) seperti istri atau pacar, satpam, penjual yang berjualan disekitar kantor, dan menghabiskan rokok lebih banyak dari biasanya.
3. Upaya perusahaan dalam mengatasi dan mengurangi stres yang dialami wartawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) adalah penawaran cuti, pemberian tunjangan transportasi, tunjangan makan, Bonus uang (THR atau Akhir tahun), memberikan program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, evaluasi tiap 1 bulan sekali tiap –tiap divisi disertai dengan *sharing* permasalahan yang dihadapi, menyediakan

fasilitas kerja yang memadai, menyediakan tempat rileks karyawan, pelaksanaan berbagai kegiatan yang bersifat informal dan insidental yang merujuk pada tujuan peningkatan upaya relaksasi bagi wartawan, seperti *happy hours*, *afternoon tea*, *outbond activities*, tamasya keluarga, memberikan liburan, dan mengadakan event santunan anak yatim dan pengajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceng, Ryan. 2001. *Pers dan Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Utama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Dessler, Gary, 2007. *Human Resource Management ,Tenth Edition, Prentice Hall, Inc, New Jersey*.
- Rahayu Paramitha (Penerjemah). 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, PT INDEKS, Jakarta
- Habibah, Nurul. 2009. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Pelita Abadi*
- Sejahtera*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Padjadjaran.
- Iskandar, Dedi. 2005, *Jurnalistik TV (Menjadi Wartawan Profesional)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- M.M Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.
- Rini, F. Jacinta, 2002. *Stress Kerja*, 01 November 2007, www.e-psikologi.com.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik) Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba empat.