

REKOGNISI BERBAGAI FAKTOR STRES KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PROVINSI BANTEN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

RECOGNITION OF WORK STRESS FACTORS FOR BANTEN PROVINCE GOVERNMENT EMPLOYEES (ASN) DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Wily Mochamad Iqbal¹, Ipah Ema Jumiati², Rina Yulianti³, Delly Maulana⁴

^{1,2,3,4}Magister Administrasi Publik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jalan Raya Jakarta Km 4 Pakupatan Kota Serang Provinsi Banten, Indonesia
e-mail: wilymiqbal@gmail.com

Diserahkan: 27/04/2022; Diperbaiki: 10/05/2022; Disetujui: 5/06/2022

DOI: 10.47441/jkp.v17i1.261

Abstrak

Hasil penelitian sebelum adanya pandemi COVID-19, menunjukkan prevalensi penduduk Indonesia mengalami gangguan mental emosional pada Tahun 2013 adalah 6,0%. Nilai tersebut, mengalami peningkatan sebesar 63,33% menjadi 9,8% pada Tahun 2018. Keadaan tersebut, merepresentasikan masyarakat Indonesia rentan akan masalah psikologis atau gangguan mental emosional. Adanya pandemi COVID-19 mengakibatkan disrupsi seluruh tatanan sistem mekanisme kerja dan interaksi sosial. Hal ini dapat memperparah masalah kesehatan psikologis dan mental penduduk Indonesia, terutama yang dialami para pekerja. Salah satu golongan pekerja yang berisiko mengalami stress kerja adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Biro Administrasi Pimpinan (BAP) Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat stress kerja ASN di lingkungan BAP Setda Provinsi Banten. Dengan demikian dapat diketahui berat ringannya stress kerja beserta faktor-faktor dominan penyebab stress selama masa pandemi COVID-19. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis statistika deskriptif, berdasarkan hasil survei. Hasil penelitian menunjukkan, total skor rata-rata tingkat stress kerja berjumlah 2,68, sehingga dapat direkognisi bahwa stress kerja berada pada kategori sedang yang menandakan cukup mengalami stress kerja.

Kata kunci: COVID-19, Stress Kerja, Aparatur Sipil Negara, Faktor Stress Kerja

Abstract

The results of the study before the COVID-19 pandemic showed that the prevalence of the Indonesian population experiencing mental-emotional disorders in 2013 was 6.0%. This value increased from 63.33% to 9.8% in 2018. This situation represents that the Indonesian people are vulnerable to psychological or mental-emotional disorders. The existence of the COVID-19 pandemic has resulted in the disruption of the entire system of work mechanisms and social interactions. One of the groups of workers who are at risk of experiencing work stress is the State Civil Apparatus (ASN) at the Leadership Administration Bureau (BAP) of Banten Province. This study aims to measure the level of work stress of ASN in the Bureau for Executive Administration (BAP) of Banten Province. This study aims to measure the work stress scale of ASN in BAP. The results showed the total average score of the work stress level was 2.68, meaning that work stress is in a moderate category which indicates it had enough work stress.

Keywords: COVID-19, Work Stress, Government Employees, Stressor

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 belum dapat dipastikan kapan dan bagaimana akan dapat berakhir secara pasti. Berbagai kebijakan telah diterapkan pemerintah, diantaranya pembatasan kegiatan masyarakat untuk menekan kasus COVID-19, dimulai dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) darurat, hingga PPKM berdasarkan tingkatan (*level*) yang tertuang di dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 22 dan 23 Tahun 2021 merupakan kebijakan selanjutnya yang diterapkan.

Kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat di Indonesia, pada prinsipnya mengadopsi kebijakan *social distancing* yang direkomendasikan Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization* (WHO)). Menurut WHO (2020), *social distancing* adalah cara utama memperlambat penyebaran pandemi COVID-19 dan mengurangi risiko ketidakmampuan sistem perawatan kesehatan. Pembatasan kegiatan merupakan bentuk mitigasi dari penyakit menular COVID-19. Mengingat COVID-19, merupakan penyakit yang dapat menyebar melalui batuk, bersin, dan kontak jarak dekat antar manusia. Oleh karena itu, dengan adanya pembatasan kegiatan masyarakat akan meminimalisir jumlah kontak jarak dekat antar manusia, sehingga dapat mengurangi peluang untuk tertular virus sekaligus menyebarkannya.

Hampir semua sektor pekerjaan di Indonesia diberlakukan pembatasan kegiatan, terkecuali sektor pekerjaan dengan kategori kritikal seperti kesehatan, keamanan dan ketertiban masyarakat. Implementasi pembatasan dilakukan dengan cara mereorganisasi sistem kerja secara massif, yang diterapkan di setiap instansi swasta maupun pemerintah. Diantaranya dengan cara mengubah serangkaian pekerjaan tertentu dari format bekerja di kantor (*Work from Office* (WFO)) menjadi bekerja dari rumah (*Work From Home* (WFH)) atau mengubah jam kerja, pola pergeseran kerja (*shift*), hingga menutup sektor pekerjaan yang bersifat non-esensial.

Transformasi kebijakan dari PSBB, PPKM Mikro, PPKM Darurat, hingga PPKM Level di Indonesia, menandakan kebijakan ini bersifat tentatif yang bergantung pada ketidakpastian situasi COVID-19. Sewaktu-waktu status pembatasan kegiatan ini dapat mengalami perubahan, baik diperketat, dilonggarkan atau bahkan dihentikan. Hal ini, berpotensi menciptakan ketidakpastian dalam sistem dan pola kerja. Ruffolo et al (2021), menyatakan pembatasan sosial selama pandemi COVID-19 telah mengakibatkan perubahan lingkungan kerja dan ketidakpastian ketenagakerjaan. Perubahan lingkungan kerja sebagai kosekuensi kebijakan selama masa pandemi, seringkali tidak mempertimbangkan kesiapan dan kemampuan pekerja. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis pekerja. Hal ini dibuktikan melalui penelitian dari Talae et al., (2020), Arslan et al., (2020), Mergel dan Schützwahl (2021), yang menunjukkan dampak ketidakpastian akibat COVID-19 terhadap perubahan signifikan dalam rutinitas harian dapat meningkatkan stress, depresi, dan kecemasan. Pekerja seringkali berada dalam ketidakpastiaan kesehatan fisik akibat ancaman COVID-19 sekaligus psikologis akibat disrupsi pada sistem dan pola kerja.

Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization* (ILO)) (2020), menyatakan bahwa pandemi saat ini telah berkontribusi pada meningkatnya kecemasan dan tekanan mental, serta memaksa banyak pekerja untuk berbagi ruang kerja darurat di rumah dengan pasangan, anak-anak, dan hewan peliharaannya. Hasil penelitian Xiong et al., (2020), menunjukkan tingginya tingkat kecemasan, depresi, stress dan tekanan psikologis pada populasi umum selama pandemi COVID-19 di Cina, Spanyol, Italia, Iran, Amerika Serikat (AS), Turki, Nepal, dan Denmark. Hal senada juga terjadi di Singapura, berdasarkan hasil survey 1.407 responden menunjukkan pekerja WFH (51%) lebih stress dibandingkan para pekerja garda terdepan (*front-line workers*) COVID-19 (32%) (Teo.2020).

Sebelum adanya pandemi COVID-19, berdasarkan data riset kesehatan dasar Kementerian Kesehatan (Kemenkes) prevalensi penduduk Indonesia mengalami gangguan mental emosional pada Tahun 2013 adalah 6,0% (Kemenkes. 2013). Nilai tersebut, mengalami peningkatan sebesar 63,33% menjadi 9,8% pada Tahun 2018 (Kemenkes. 2018). Keadaan tersebut, memberikan gambaran masyarakat Indonesia sudah rentan akan masalah psikologis atau gangguan mental emosional. Kondisi tersebut dapat diperparah dengan adanya pandemi COVID-19 saat ini, yang berakibat pada peningkatan prevalensi gangguan mental emosional masyarakat Indonesia.

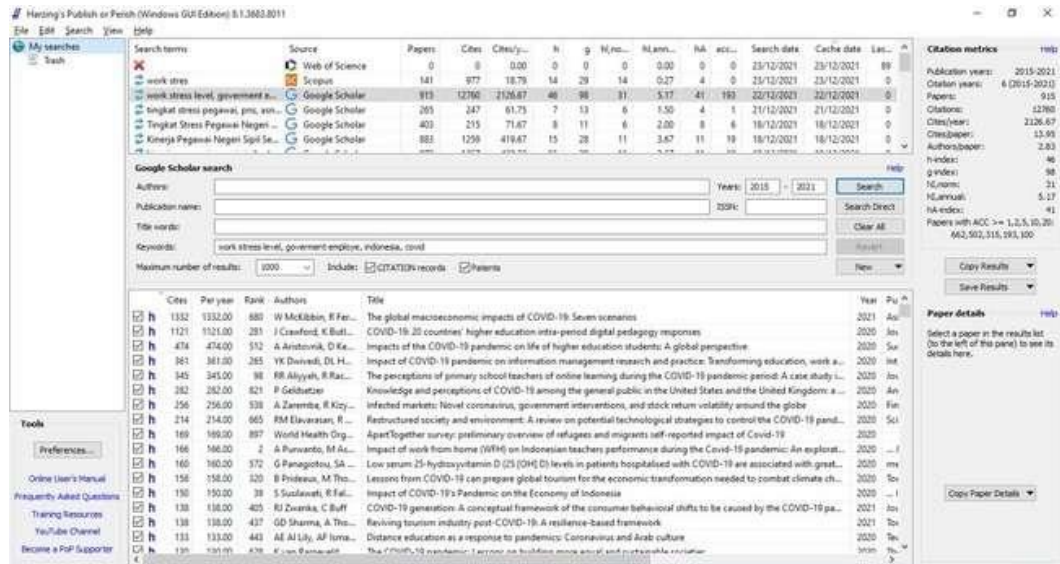
Hasil survei Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) Tahun 2020 terhadap 2.364 responden yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia, diperoleh sebanyak 69% responden mengalami masalah psikologis di era pandemi COVID-19. Masalah psikologis tersebut meliputi cemas, depresi dan trauma psikologis. Sebanyak 1.109 responden (68%) mengaku cemas, 1.093 responden (67%) mengalami depresi, dan 1.255 responden (77%) mengalami trauma psikologis (PDSKJI. 2020). Penelitian yang dilakukan Lestari (2020), terhadap pekerja di Kota Medan dan Kabupaten Deli Serdang yang masih bekerja pada masa pandemi, menunjukkan kecenderungan pekerja di industri jasa mengalami gejala stress. Penelitian terbaru yang dilakukan Utami et al (2021), mengungkapkan selama masa pandemi COVID-19 terdapat 10,4% pekerja yang melaksanakan WFH di DKI Jakarta mengalami stress berat, sedangkan pada tingkat sangat berat sebanyak 5,7% pekerja yang mengalami stress kerja.

Salah satu kelompok pekerja yang berisiko mengalami stress kerja di masa pandemi COVID-19, adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai profesi yang berfungsi memberikan pelayanan publik, ASN tetap dituntut untuk dapat menghasilkan performa kinerja yang optimal di masa pandemi. Walaupun dalam ancaman tertular COVID-19 serta tekanan perubahan sistem kerja yang begitu dinamis. Tidak hanya ASN pada instansi pusat, perubahan kebijakan sistem kerja juga dialami ASN pada instansi daerah, salah satunya di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

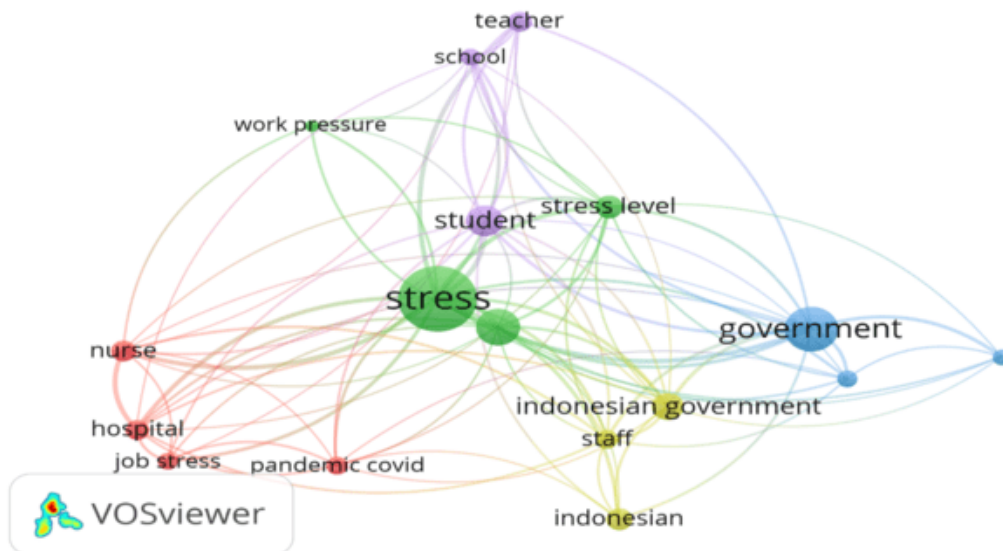
Biro Administrasi Pimpinan (BAP) merupakan salah satu unit kerja Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Banten. BAP dibentuk Tahun 2020, sebagai perubahan dari Biro Administrasi Rumah Tangga Pimpinan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur (Pergub) Banten Nomor 27 Tahun 2020 tentang perubahan dari Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) di Setda Provinsi Banten. BAP memiliki peran dalam penyelenggaraan keprotokolan Gubernur, Wakil Gubernur, dan Sekretaris Daerah serta Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Perencanaan di Sekretariat Daerah. Sebagai unit kerja Setda yang baru terbentuk ditengah pandemi COVID-19, BAP dituntut cepat dalam menyelaraskan kinerjanya dengan unit kerja lain. BAP akan menjadi pusat perhatian publik, terutama dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang terbilang tidak mudah. Keadaan ini, membutuhkan performa ASN yang optimal sekaligus kemampuan beradaptasi dengan cepat. Mengingat selama masa pandemi, kebijakan penyesuaian sistem kerja ASN Provinsi Banten berulang kali mengalami perubahan. Apabila tidak diimbangi dengan kemampuan ASN yang adaptif dan responsif, dapat menimbulkan ketidakpastian dan ambiguitas dalam bekerja. Dimana berpotensi menjadi faktor penyebab stress kerja (*stressor*). Hal ini sejalan dengan pernyataan Handoko (2001), bahwa terdapat 11 (sebelas) kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan, dua diantaranya adalah berbagai bentuk perubahan dan iklim politis. Oleh karena itu, diperlukan rekognisi tingkat stress kerja sebagai bagian mitigasi bahaya stress.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa pandemi COVID-19 mengubah cara orang mengatur pekerjaan dan hubungan sosial. Perubahan sistem mekanisme kerja dan interaksi sosial ini, terbukti menimbulkan masalah kesehatan psikologis dan mental pekerja, yang berdampak pada stress kerja. Namun penelitian terdahulu tersebut, masih terbatas pada para pekerja formal secara umum. Belum adanya penelitian secara spesifik terkait tingkat stress kerja ASN beserta pemicunya selama masa pandemi COVID-19, terutama di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Hal ini

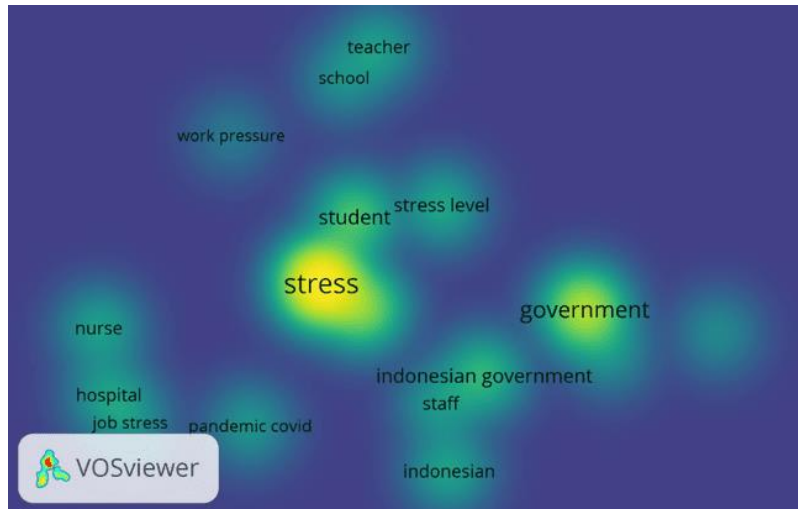
menjadikan minimnya informasi stress kerja di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Padahal Peraturan Menteri (Permen) Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, mengamanatkan perlunya pengukuran stress kerja sebagai bagian upaya dalam pengendalian bahaya psikologi di tempat kerja.



Gambar 1. Hasil Penelusuran Penelitian mengenai Stress Kerja melalui Google Scholar
(Sumber : Dokumen hasil pencarian Harzing's PoP)



Gambar 2. Network Densitas Penelitian Stress Kerja
(Sumber: Dokumen hasil pengeolahan data VOS Viewers)



Gambar 3. Peta Densitas Penelitian Stress Kerja
(Sumber: Dokumen hasil pengeolahan data *VOS Viewers*)

Hasil penelusuran penelitian mengenai stress kerja ditunjukkan pada Gambar 1. Dengan pencarian sumber data menggunakan Google Scholar menggunakan kata kunci *work stress level*, *government employee*, *Indonesia* dan *covid*. Pencarian dilakukan dengan batasan rentang waktu penerbitan pada tahun 2015 sampai dengan 2021 dan didapat sumber data sebanyak 915 Artikel. Sumber data tersebut diolah menggunakan Aplikasi Harzing's Publish or Perish dan menghasilkan Network serta Peta Densitas. *Network* atau hubungan antar kata kunci, diperlihatkan pada Gambar 2. Gambar 2 menjelaskan terdapat hubungan antara stress kerja dengan pandemi covid meski jarak yang diperlihatkan cukup jauh karena minimnya penelitian yang dilakukan terhadap stress kerja ASN. Minimnya perhatian peneliti dalam mengkaji stress kerja ASN, juga ditunjukkan dari hasil analisis bibliografik menggunakan vosviewer yang diperlihatkan pada Gambar 3. Gambar 3 merupakan peta densitas penelitian terkait dengan tingkat stress kerja, diperlihatkan beberapa titik item dengan warna dan kepekatannya, sebagai representasi perkembangan penelitian serupa yang disortasi berdasarkan kata kuncinya. Diketahui bahwa item kata kunci stress dan pemerintah (*government*) mendominasi perhatian para peneliti terdahulu, dimana memunculkan warna kuning dengan kerapatan pekat. Namun disisi lain terdapat kata kunci pandemi COVID-19 dan tingkat stress (*stress level*) yang berwarna hijau kegelapan dengan kerapatan rendah. Densitas tersebut, menandakan penelitian ini masih jarang dilakukan dan cenderung memiliki peluang keterbaharuan yang cukup besar. Hal ini menandakan masih sedikit kajian terkait tingkat stress yang terjadi di masa pandemi COVID-19. Padahal berbagai perubahan pola kerja terjadi di saat pandemi, dimana berisiko memicu stress kerja yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat stress kerja ASN di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Dengan demikian dapat diketahui berat ringannya stress kerja beserta faktor-faktor dominan *stressor* selama masa pandemi COVID-19, yang berpotensi mengakibatkan penurunan produktivitas kinerja ASN.

METODE PENELITIAN

Dalam rangka tercapainya tujuan penelitian ini, maka digunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti teori lama pada populasi atau sampel tertentu, dengan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono. 2013). Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah statistika deskriptif, berdasarkan hasil survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten, yaitu sebanyak 35 orang. Penentuan jumlah sampel sebagai responden penelitian, dilakukan berdasarkan perhitungan menggunakan persamaan Isaac dan Michael (Isaac dan Michael, 1995). Diperoleh sampel penelitian sebanyak 32 responden, dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Instrumen pengumpulan data, yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang menjadi indikator penyebab stress kerja. Indikator tersebut dikelompokkan kedalam 6 (enam) dimensi sumber bahaya faktor psikologi di tempat kerja. Hal ini mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Dimana pada pasal 24 ayat 2, disebutkan bahwa Potensi bahaya Faktor Psikologi meliputi; a. Ketaksamaan peran; b. Konflik peran; c. Beban kerja berlebih secara kualitatif; d. Beban kerja berlebih secara kuantitatif; e. Pengembangan karir; dan/atau f. Tanggung jawab terhadap orang lain.

Kuesioner disebar kepada 32 responden, untuk diberikan jawaban atau penilaian sebagai bentuk persepsi responden terhadap pernyataan. Kuesioner yang telah dinilai, dilakukan pengujian berdasarkan uji statistik validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 17.00 for windows. Kuesioner yang telah dinyatakan valid, kemudian dianalisis dengan teknik statistik distribusi frekuensi untuk mengukur tingkat stress kerja dan faktor dominan *stressor*. Pengukuran tingkat stress kerja, dilakukan dengan menghitung rentang skala penilaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dalam penelitian digunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Diperlukan akurasi dan konsistensi dari setiap item pernyataan kuesioner yang digunakan. Berdasarkan hal tersebut, maka sebanyak 30 pernyataan dalam kuesioner dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS berdasarkan teknik *pearson correlation*. Kuesioner dinyatakan valid, jika nilai korelasi hasil perhitungan (r_{hitung}) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi pada tabel *pearson* (r_{tabel}) pada nilai signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai signifikansi yang digunakan dan sampel sebanyak 32 responden, maka diketahui nilai r_{tabel} adalah 0,3494 (Tabel 3).

Hasil uji validitas pada Tabel 3, menunjukkan korelasi hasil perhitungan dari 30 indikator pernyataan, lebih besar dibandingkan nilai korelasi pada tabel *pearson* (r_{tabel}). Hal ini menunjukkan seluruh indikator kuesioner dapat dinyatakan valid. Indikator dengan nilai korelasi terendah adalah nomor butir 16 sebesar 0,389, sedangkan yang tertinggi adalah nomor butir 12 sebesar 0,835.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS berdasarkan teknik *Cronbach's Alpha*. Nunnally (1967) dalam edisi pertama bukunya menyarankan, bahwa nilai reliabilitas terendah yang dapat diterima untuk penelitian eksplorasi adalah 0,5. Hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4, menunjukkan seluruh dimensi sumber stress kerja dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,5. Dengan demikian kuesioner dapat dinyatakan reliabel dan diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner.

No Butir	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
A. Ketaksaan Peran				
Q13	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.	0,793	0,3494	VALID
Q16	Semenjak pandemi terjadi, tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya berubah-ubah (dinamis).	0,389	0,3494	VALID
Q17	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan instansi ini kepada saya.	0,818	0,3494	VALID
Q20	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak mengerti bagian yang diperankan pada pekerjaan saya, dalam memenuhi tujuan keseluruhan instansi.	0,702	0,3494	VALID
Q23	Semenjak pandemi terjadi, tugas dan pekerjaan saya menjadi tidak jelas.	0,713	0,3494	VALID
Q30	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak jelas kepada siapa harus melapor dan/atau siapa yang melapor kepada saya.	0,393	0,3494	VALID
B. Konflik Peran				
Q2	Semenjak pandemi terjadi, saya menjalankan tugas dan pekerjaan atas perintah dua atasan atau lebih.	0,684	0,3494	VALID
Q7	Semenjak pandemi terjadi, sulit mendapat dukungan penuh dari atasan dalam bekerja.	0,647	0,3494	VALID
Q22	Semenjak pandemi terjadi, saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu.	0,607	0,3494	VALID
Q25	Semenjak pandemi terjadi, tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawab saya.	0,680	0,3494	VALID
Q27	Semenjak pandemi terjadi, Jalur perintah yang formal tidak dipatuhi.	0,592	0,3494	VALID
C. Beban kerja berlebih secara kualitatif				
Q3	Semenjak pandemi terjadi, tuntutan mutu pekerjaan saya terlalu berlebihan.	0,590	0,3494	VALID
Q4	Semenjak pandemi terjadi, dituntut komitmen kerja yang semakin besar.	0,759	0,3494	VALID
Q6	Semenjak pandemi terjadi, tugas pekerjaan saya tampaknya makin hari menjadi semakin rumit (kompleks).	0,740	0,3494	VALID
Q8	Semenjak pandemi terjadi, instansi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki.	0,564	0,3494	VALID
Q24	Semenjak pandemi terjadi, banyak pekerjaan baru yang diluar kemampuan dan pengalaman saya untuk menjalankannya.	0,429	0,3494	VALID
D. Beban kerja berlebih secara kuantitatif				
Q1	Semenjak pandemi terjadi, saya merasa tidak punya waktu untuk istirahat dari pekerjaan kantor.	0,550	0,3494	VALID
Q9	Semenjak pandemi terjadi, saya membawa pekerjaan kantor untuk dikerjakan dirumah, bahkan mengerjakannya di hari libur.	0,673	0,3494	VALID
Q10	Semenjak pandemi terjadi, saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan online yang tidak penting, yang menyita waktu saya.	0,647	0,3494	VALID
Q14	Semenjak pandemi terjadi, saya bertanggung jawab atas banyak proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan.	0,595	0,3494	VALID
Q18	Semenjak pandemi terjadi, pekerjaan saya menjadi lebih banyak dari pada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari.	0,652	0,3494	VALID
E. Pengembangan karir				
Q11	Semenjak pandemi terjadi, jika ingin naik jabatan, saya harus mencari pekerjaan pada satuan kerja lain.	0,779	0,3494	VALID
Q12	Semenjak pandemi terjadi, peluang untuk mendapat promosi menjadi lebih sulit dan kecil.	0,835	0,3494	VALID
Q19	Semenjak pandemi terjadi, saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada instansi ini.	0,713	0,3494	VALID
Q21	Semenjak pandemi terjadi, saya memiliki sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar akan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saya.	0,548	0,3494	VALID
F. Tanggung jawab terhadap orang lain				
Q5	Semenjak pandemi terjadi, tanggung jawab saya dalam instansi ini, lebih besar pada orang (pegawai) daripada barang.	0,633	0,3494	VALID
Q15	Semenjak pandemi terjadi, saya bertindak atau membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain atau pegawai lain.	0,623	0,3494	VALID
Q26	Semenjak pandemi terjadi, saya bertanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan pengetahuan teknologi bagi pegawai lain.	0,508	0,3494	VALID
Q28	Semenjak pandemi terjadi, hubungan kerjasama antar rekan kerja menjadi sulit.	0,714	0,3494	VALID
Q29	Semenjak pandemi terjadi, saya bertanggung jawab atas hari depan dari karir orang (pegawai) lain.	0,639	0,3494	VALID

Tabel 4. Uji Statistik Reliabilitas

No	Dimensi	Nilai Cronbach's Alpha	Status
1	Ketaksaan Peran	0,724	Reliabel
2	Konflik Peran	0,635	Reliabel
3	Beban Kerja Berlebih Secara Kualitatif	0,610	Reliabel
4	Beban Kerja Berlebih Secara Kuantitatif	0,605	Reliabel
5	Pengembangan Karir	0,674	Reliabel
6	Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain	0,611	Reliabel

Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran (*role ambiguity*) adalah salah satu *stressor* di lingkungan kerja. Kondisi ini mencakup; Kesamaran tanggung jawab (Q13 dan Q16), Ketidakjelasan sasaran atau tujuan kerja (Q20) dan Ketidakjelasan tentang prosedur kerja (Q23 dan Q30). Berdasarkan Tabel 4, rata-rata (mean) dimensi ketaksaan peran sebesar 2,46. Artinya, *stressor* ini tergolong rendah. Dengan demikian selama masa pandemi *stressor* ketaksaan peran tidak mengakibatkan *stress* kerja ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Dimensi Ketaksaan Peran

No Butir	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN MENILAI					MEAN	TINGKAT STRESS
		STS	TS	CS	S	SS		
Q13	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.	9 28,13%	17 53,13%	1 3,13%	3 9,38%	2 6,25%	2,13	Rendah
Q16	Semenjak pandemi terjadi, tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya berubah-ubah (dinamis).	0 0,00%	9 28,13%	7 21,88%	15 46,88%	1 3,13%	3,25	Sedang
Q17	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan instansi ini kepada saya	4 12,50%	18 56,25%	0 0,00%	8 25,00%	2 6,25%	2,56	Rendah
Q20	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak mengerti bagian yang diperankan pada pekerjaan saya, dalam memenuhi tujuan keseluruhan instansi.	3 9,38%	22 68,75%	4 12,50%	1 3,13%	2 6,25%	2,28	Rendah
Q23	Semenjak pandemi terjadi, tugas dan pekerjaan saya menjadi tidak jelas	2 6,25%	22 68,75%	1 3,13%	6 18,75%	1 3,13%	2,44	Rendah
Q30	Semenjak pandemi terjadi, saya tidak jelas kepada siapa harus melapor dan/atau siapa yang melapor kepada saya	2 15,63%	23 71,88%	0 0,00%	4 12,50%	0 0,00%	2,09	Rendah
TOTAL MEAN							2,46	Rendah

Sumber utama pembangkit ketaksaan peran, adalah faktor kesamaran tanggung jawab pada butir Q16 dengan nilai rata-rata sebesar 3,25. Sebanyak 46,88% responden mengaku setuju, bahwa tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya berubah-ubah (dinamis) selama masa pandemi. Namun disisi lain terdapat 28,13% responden yang menjawab tidak setuju.

Konflik Peran

Secara keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) untuk dimensi *stressor* konflik peran yang disajikan Tabel 5, adalah 2,42. Hal ini menandakan selama masa pandemi, *stressor* konflik peran tidak mengakibatkan *stress* kerja bagi ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

Sumber utama munculnya konflik peran, berasal dari butir Q2 dengan nilai 2,84. Kondisi tersebut, terkait dengan faktor tuntutan-tuntutan yang tidak dalam kesatuan perintah (*unity of command*). Dimana sebanyak 28,13% responden menyatakan setuju, bahwa ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten selama pandemic terjadi, menjalankan tugas dan pekerjaan atas perintah dari dua atasan atau lebih.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Dimensi Konflik Peran

No Butir	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN MENILAI					MEAN	TINGKAT STRESS
		STS	TS	CS	S	SS		
Q2	Semenjak pandemi terjadi, saya menjalankan tugas dan pekerjaan atas perintah dua atasan atau lebih	3 9,38%	12 37,50%	6 18,75%	9 28,13%	2 6,25%	2,84	Sedang
Q7	Semenjak pandemi terjadi, sulit mendapat dukungan penuh dari atasan dalam bekerja	5 15,63%	15 48,88%	6 18,75%	5 15,63%	1 3,13%	2,44	Rendah
Q22	Semenjak pandemi terjadi, saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu	4 12,50%	24 75,00%	2 6,25%	2 6,25%	0 0,00%	2,06	Rendah
Q25	Semenjak pandemi terjadi, tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawab saya	4 12,50%	19 59,38%	2 6,25%	6 18,75%	1 3,13%	2,41	Rendah
Q27	Semenjak pandemi terjadi, jalur perintah yang formal tidak dipatuhi	3 9,38%	20 62,50%	4 12,50%	5 15,63%	0 0,00%	2,34	Rendah
TOTAL MEAN							2,42	Rendah

Beban Kerja Berlebih Secara Kualitatif

Beban kerja berlebih secara kualitatif meliputi; ketidakcukupan pengetahuan, keterampilan atau potensi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta tuntutan akan mutu dan kualitas hasil kerja. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 6, diketahui beban kerja berlebih secara kualitatif mengakibatkan tingkat stress sebesar 2,98. Kondisi tersebut menandakan selama masa pandemi, beban kerja kualitatif mengakibatkan stress kerja ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten dengan kategori sedang.

Selama masa pandemi tuntutan pekerjaan melebihi pengetahuan dan keterampilan ASN. Hal ini menjadi faktor utama penyebab memunculkan stress kerja, dengan tingkat stress mencapai 3,28. Kondisi tersebut disetujui oleh 43,75% responden serta 9,38% responden lainnya menyatakan sangat setuju.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Dimensi Beban Kerja Berlebih Secara Kualitatif

No Butir	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN MENILAI					MEAN	TINGKAT STRESS
		STS	TS	CS	S	SS		
Q3	Semenjak pandemi terjadi, tuntutan mutu pekerjaan saya terlalu berlebihan	3 9,38%	18 56,25%	6 18,75%	3 9,38%	2 6,25%	2,47	Rendah
Q4	Semenjak pandemi terjadi, dituntut komitmen kerja yang semakin besar	0 0,00%	12 37,50%	5 15,63%	10 31,25%	5 15,63%	3,25	Sedang
Q6	Semenjak pandemi terjadi, tugas dan pekerjaan saya tampaknya makin hari menjadi semakin rumit (kompleks)	2 6,25%	17 53,13%	4 12,50%	5 15,63%	4 12,50%	2,75	Sedang
Q8	Semenjak pandemi terjadi, instansi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki	1 3,13%	9 28,13%	5 15,63%	14 43,75%	3 9,38%	3,28	Sedang
Q24	Banyak pekerjaan baru yang diluar kemampuan dan pengalaman saya untuk menjalankannya	0 0,00%	10 31,25%	8 25,00%	14 43,75%	0 0,00%	3,13	Sedang
TOTAL MEAN							2,98	Sedang

Beban Kerja Berlebih Secara Kuantitatif

Beban kerja berlebih secara kuantitatif meliputi; keadaan banyaknya pekerjaan dan ragam pekerjaan yang harus dilakukan, serta durasi dan frekuensi pekerjaan yang berlebih. Hasil analisis beban kerja berlebih secara kuantitatif yang disajikan pada Tabel 7, menunjukkan nilai mean sebesar 2,79. Artinya, selama masa pandemi beban kerja kuantitatif mengakibatkan stress kerja ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten dengan kategori tingkat stress sedang.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Dimensi Beban Kerja Berlebih Secara Kuantitatif

No Butir	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN MENILAI					MEAN	TINGKAT STRESS
		STS	TS	CS	S	SS		
Q1	Semenjak pandemi terjadi, saya merasa tidak punya waktu untuk istirahat dari pekerjaan kantor	11 34,38%	17 53,13%	1 3,13%	2 6,25%	1 3,13%	1,91	Rendah
Q9	Semenjak pandemi terjadi, saya membawa pekerjaan kantor untuk dikerjakan di rumah, bahkan di hari libur	1 3,13%	5 15,63%	3 9,38%	13 40,63%	10 31,25%	3,81	Tinggi
Q10	Semenjak pandemi terjadi, saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan online yang tidak penting yang menyita waktu saya	1 3,13%	14 43,75%	4 12,50%	8 25,00%	5 15,63%	3,06	Sedang
Q14	Semenjak pandemi terjadi, saya bertanggung jawab atas banyak proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan	1 3,13%	20 62,50%	7 21,88%	3 9,38%	1 3,13%	2,47	Rendah
Q18	Semenjak pandemi terjadi, pekerjaan saya menjadi lebih banyak daripada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari	2 6,25%	17 53,13%	3 9,38%	9 28,13%	1 3,13%	2,69	Sedang
TOTAL MEAN						2,79	Sedang	

Penyebab utama kemunculan stressor beban kuantitatif adalah faktor banyaknya pekerjaan. Faktor ini memiliki nilai mean tertinggi dibandingkan dengan faktor lainnya yang mencapai 3,81. Dimana semenjak pandemi terjadi, ASN seringkali membawa pekerjaan kantornya untuk dikerjakan di rumah, bahkan mengerjakannya di hari libur. Terkait hal tersebut, sebanyak 40,36% responden menyatakan setuju dan 31,25% lainnya merespon sangat setuju.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir, pengetahuan, keterampilan yang tidak jelas dan sulitnya pekerja mencapai promosi selama masa pandemi, dapat menjadi *stressor* yang mengakibatkan stress kerja. Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa pengembangan karir memiliki nilai mean sebesar 2,55. Hal ini menandakan dimensi pengembangan karir tidak signifikan menimbulkan stress kerja di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Namun demikian terdapat faktor dominan yang berisiko menjadi *stressor* pengembangan karir, yaitu pada butir Q21 dengan nilai mean 3,22. Dimana faktor tersebut adalah sulitnya para ASN memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar akan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan selama masa pandemi.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Dimensi Pengembangan karir

No Butir	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN MENILAI					MEAN	TINGKAT STRESS
		STS	TS	CS	S	SS		
Q11	Semenjak pandemi terjadi, jika ingin naik jabatan, saya harus mencari pekerjaan pada satuan kerja lain	5 15,63%	19 59,38%	2 6,25%	6 18,75%	0 0,00%	2,28	Rendah
Q12	Semenjak pandemi terjadi, peluang untuk mendapatkan promosi menjadi lebih sulit dan kecil	3 9,38%	16 50,00%	3 9,38%	9 28,13%	1 3,13%	2,66	Sedang
Q19	Semenjak pandemi terjadi, saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada instansi ini	6 18,75%	22 68,75%	1 3,13%	3 9,38%	0 0,00%	2,03	Rendah
Q21	Semenjak pandemi terjadi, saya memiliki sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar akan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saya	0 0,00%	12 37,50%	5 15,63%	11 34,38%	4 12,50%	3,22	Sedang

No Butir	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN MENILAI					MEAN	TINGKAT STRESS
		STS	TS	CS	S	SS		
TOTAL MEAN						2,55	Rendah	

Tanggung Jawab terhadap Orang Lain

Tanggung jawab terhadap orang lain, meliputi; tanggung jawab terhadap atasan, bawahan dan rekan sejawat. Berdasarkan Tabel 9, dimensi tanggung jawab terhadap orang lain memperoleh nilai mean sebesar 2,87 dan berada pada kategori sedang. Nilai ini menandakan tanggung jawab terhadap orang lain, dapat menimbulkan stress kerja di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

Faktor dominan yang menjadi *stressor* tanggung jawab terhadap orang lain terdapat pada butir Q5 dengan nilai mean sebesar 3,25. Sebanyak 46,88% responden menyatakan setuju pada butir Q5, bahkan 9,38% menyatakan sangat setuju. Dimana selama pandemi terjadi, tanggung jawab yang diemban lebih besar terhadap orang daripada barang.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Dimensi Tanggung Jawab terhadap Orang Lain

No Butir	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN MENILAI					MEAN	TINGKAT STRESS
		STS	TS	CS	S	SS		
Q5	Semenjak pandemi terjadi, tanggung jawab saya dalam instansi ini, lebih besar pada orang (pegawai) daripada barang	1 3,13%	11 34,38%	2 6,25%	15 46,88%	3 9,38%	3,25	Sedang
Q15	Semenjak pandemi terjadi, saya bertindak atau membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan orang lain	0 0,00%	21 65,63%	3 9,38%	6 18,75%	2 6,25%	2,66	Sedang
Q26	Semenjak pandemi terjadi, saya bertanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan pengetahuan teknologi bagi pegawai lain	1 3,13%	9 28,13%	9 28,13%	13 40,63%	0 0,00%	3,06	Sedang
Q28	Semenjak pandemi terjadi, hubungan kerjasama antar rekan kerja menjadi buruk	2 6,25%	12 37,50%	5 15,63%	9 28,13%	4 12,50%	3,03	Sedang
Q29	Semenjak pandemi terjadi, saya bertanggung jawab atas hari depan dari karir orang (pegawai) lain	5 15,63%	17 53,13%	4 12,50%	6 18,75%	0 0,00%	2,34	Rendah
TOTAL MEAN						2,87	Sedang	

Rekognisi Tingkat Stress Kerja

Hasil analisis tingkat stress kerja ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten, secara keseluruhan disajikan pada Tabel 10, berikut:

Tabel 10. Analisis Tingkat Stress ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten Selama COVID-19.

No	DIMENSI	MEAN	TINGKAT STRESS
1	Ketaksaan Peran	2,46	Rendah
2	Konflik Peran	2,42	Rendah
3	Beban Kerja Berlebih Secara Kualitatif	2,98	Sedang
4	Beban Kerja Berlebih Secara Kuantitatif	2,79	Sedang
5	Pengembangan Karir	2,55	Rendah
6	Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain	2,87	Sedang
TOTAL MEAN		2,68	Sedang

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10, total skor rata-rata tingkat stress kerja berjumlah 2,68, sehingga dapat direkognisi bahwa stress kerja berada pada kategori sedang. Kondisi ini menandakan selama masa pandemi COVID-19 ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten, cukup memiliki stress kerja. Sumber stress kerja terbesar berasal dari dimensi beban kerja berlebih secara kualitatif, dengan jumlah 2,98. Untuk sumber stress kerja terkecil berasal dari dimensi konflik peran, dengan jumlah

2,42. Indikator paling dominan yang menjadi faktor penyebab stress kerja, terdapat pada butir Q9 dalam dimensi beban kerja berlebih secara kuantitatif. Indikator tersebut adalah selama masa pandemi terjadi, pekerja membawa pekerjaan kantor untuk dikerjakan dirumah, bahkan mengerjakannya di hari libur. Dimana dihasilkan nilai mean dengan jumlah 3,81, sehingga berisiko menimbulkan stress kerja dengan kategori tinggi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

SIMPULAN

Tingkat stress kerja ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten, selama masa pandemi COVID-19 berada pada kategori sedang. Rekognisi indikator paling dominan yang menjadi faktor penyebab stress kerja, bersumber dari dimensi beban kerja berlebih baik secara kualitatif dan kuantitatif. Selain itu dapat direkognisi kontribusi dimensi tanggung jawab terhadap orang lain, turut berpengaruh signifikan mengakibatkan stress kerja. Hal ini menunjukkan pada masa pandemi COVID-19 sebagian besar ASN Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten, mengalami tekanan yang diakibatkan beban tanggung jawab pekerjaan baik kebendaan maupun terhadap sesama pekerja.

REKOMENDASI

Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten sebaiknya dapat menerapkan manajemen *coping* stress, yang terintegrasi dengan rencana strategi (renstra) institusi. Hal ini juga menjadi bagian dalam mitigasi stress kerja selama masa pandemi COVID-19, sehingga dapat menghilangkan atau mengendalikan sumber stress maupun kuratif dan rehabilitatif pegawai yang mengalami stress kerja. Manajemen *coping* stress diterapkan dengan memprioritaskan perbaikan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang mengacu pada hasil rekognisi faktor penyebab stress kerja. Diantaranya terkait pengaturan waktu kerja yang disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan. Dengan demikian ASN tidak mengalami kelebihan beban kerja, yang menjadikan sisa pekerjaan harus dikerjakan di rumah ataupun pada hari libur. Selain itu diperlukan *assessment* tingkat stress kerja ASN secara berkala selama masa pandemi COVID-19, dalam rangka upaya preventif bahaya stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arslan, G., Yıldırım, M., Tanhan, A., Bulu, S. M., and Allen, K. A. 2020. Coronavirus Stress, Optimism-Pessimism, Psychological Inflexibility, and Psychological Health: Psychometric Properties of The Coronavirus Stress Measure. *International Journal of Mental Health and Addiction*. pp.1–17. doi: 10.1007/s11469-020-00337-6.
- Ayu Lestari. 2020. Analisis Persepsi Stres Pekerja di Masa Pandemi COVID-19. *Tugas Sarjana*. Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara.
- Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. ISBN:979-503-222-4
- International Labour Organization (ILO). 2020. *An Employers' Guide on Working From Home In Response to The Outbreak of COVID-19*. Geneva: International Labour Office. ISBN 9789220322536.

- Isaac, S., & Michael, W. B. 1995. *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences (3rd ed.)*. San Diego, CA, US: EdITS Publishers.
- Kementerian Dalam Negeri. 2021. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 Corona Virus Disease 2019 di Wilayah Jawa dan Bali. Jakarta : Republik Indonesia
- Kementerian Dalam Negeri. 2021. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2021 tentang Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Mengoptimalkan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Tingkat Desa dan Kelurahan Untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019. Jakarta : Republik Indonesia
- Kementerian Ketenaga Kerjaan. 2018. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Jakarta : Republik Indonesia
- Kementerian Kesehatan. 2013. *Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Indonesia Tahun 2013*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Kesehatan. 2018. *Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Indonesia Tahun 2018*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Kesehatan. 2020. Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Jakarta : Republik Indonesia
- Mergel, E., & Schützwohl, M. 2021. A Longitudinal Study on The Covid-19 Pandemic and Its Divergent Effects on Social Participation and Mental Health Across Different Study Groups With and Without Mental Disorders. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 56(8), 1459–1468. <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02025-9>.
- Nunnally, J. C. 1967. *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI). 2020. *Masalah Psikologis di Era Pandemi COVID-19: Infografik*. Diakses pada Tanggal 07 Desember 2021. <http://www.pdskji.org/home>
- Ruffolo, Mary, Price, Daicia, Schoultz, Mariyana, Leung, Janni, Bonsaksen, Tore, Thygesen, Hilde and Geirdal, Amy Østertun. 2021. Employment Uncertainty and Mental Health During the COVID-19 Pandemic Initial Social Distancing Implementation: a Crossnational Study. *Global Social Welfare*, 8 (2). pp. 141-150. ISSN 2196-8799.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. ISBN: 979-8433-64-0.
- Talae, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour Dizaji, M., et al. 2020. Stress and Burnout In Health Care Workers During Covid-19 Pandemic: Validation of a Questionnaire. *Journal Public Health*. pp. 1–6. doi: 10.1007/s10389- 020-01313-z.

- Teo, J. 2020. "More Working from Home Feel Stressed Than Those on Covid-19 Front Line: Survey." Accessed 19 Aug 2020.
<https://www.straitstimes.com/singapore/health/more-workfrom-homers-feel-stressed-than-front-line-workers-singapore-survey-on>
- Utami, D., Noor Latifah A., Andriyani., Fajrini, F. 2021. Gambaran Tingkat Stres dalam Pelaksanaan Work From Home Selama Masa Pandemi COVID-19 di DKI Jakarta. *Muhammadiyah Public Health Journal*. Vol 1, No 2. pp 101-113. E-ISSN : 2723-4266
- World Health Organization (WHO). 2020. *Overview of Public Health and Social Measures In The Context of COVID-19: Interim Guidance*. Diakses pada Tanggal 07 Desember 2021.
[https://www.who.int/publications-detail/infection-prevention-and-control-during-health-care-when-novel-coronavirus-\(ncov\)-infection-is-suspected-20200125](https://www.who.int/publications-detail/infection-prevention-and-control-during-health-care-when-novel-coronavirus-(ncov)-infection-is-suspected-20200125).
- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L., Gill, H., Phan, L., et al. 2020. Impact of COVID-19 Pandemic on Mental Health in The General Population: A Systematic Review. *Journal of Affective Disorders*, 227, 55–64.