



---

*Mindfulness for Work Productivity as an Intervention to Enhance Workload Preparedness among Educators in Higher Education*

**MINDFULNESS UNTUK PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI INTERVENSI KESIAPAN MENGHADAPI BEBAN KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI**

**Dianita Purnamasiwi<sup>1</sup>, Sakinah Azzahra Saiputri<sup>1</sup>, Syahrul Dwitama Putra Prasetya<sup>1</sup>, Vemita Sinantia<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jalan Prof. Mr.Sunario, Kampus Universitas Diponegoro Tembalang, Semarang, 50271 -  
Indonesia

e-mail: [vemitasinantia@live.undip.ac.id](mailto:vemitasinantia@live.undip.ac.id)

\*Correspondence author

**Abstract**

*The objective of this community engagement program is to provide psychological support in the form of psychoeducation and simple psychotherapeutic practices to academic staff members in higher education institutions, aiming to enhance their readiness in coping with work-related burdens. The program targets 60 academic staff members whose workload profiles have been assessed using the NASA-TLX method. As a result, the academic staff members gain an understanding of the situations that can trigger work-related burdens, along with strategies to manage them. They also experience a heightened sense of relaxation and tranquility when confronting work challenges. Similar support activities are recommended for implementation among workers facing high workloads.*

**Keywords:** workload, psychoeducation, mindfulness, education staff

**Abstrak**

Tujuan program pengabdian ini adalah memberikan pendampingan intervensi psikologis berupa psikoedukasi dan praktik psikoterapi sederhana kepada tenaga kependidikan di perguruan tinggi untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi beban kerja. Sasaran program adalah 60 tenaga kependidikan yang telah diketahui gambaran beban kerjanya melalui asesmen menggunakan metode NASA-TLX. Hasilnya tenaga kependidikan memperoleh pemahaman mengenai situasi yang dapat memicu beban kerja dan strategi untuk menghadapinya serta merasa lebih rileks dan lebih tenang dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kegiatan pendampingan serupa direkomendasikan untuk diimplementasikan pada pekerja yang mempunyai beban kerja tinggi.

**Kata kunci:** beban kerja, mindfulness, psikoedukasi, tenaga kependidikan



## 1. PENDAHULUAN

Setiap pekerja mempunyai beban kerjanya masing-masing yang ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, kualifikasi kompetensi, atau posisi di tempat kerja (Inegbedion dkk., 2020). Beban kerja dapat bersumber dari tuntutan tugas maupun tuntutan fisik, misalnya pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan dan lebih banyak melibatkan interaksi dengan orang lain maka pekerja lebih berpotensi mengalami beban kerja tugas (Pramestari dkk., 2022; Tentama dkk., 2019). Sementara pekerjaan di industri manufaktur yang lebih banyak melibatkan interaksi dengan mesin cenderung berpotensi menimbulkan beban kerja secara fisik pada pekerjaanya.

Beban kerja dapat dipersepsikan secara berbeda oleh pekerja meskipun berada di tempat kerja yang sama, salah satunya dikarenakan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Aliyyah dkk., 2021). Kondisi lain yang berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi terhadap beban kerja yaitu kurang memadainya sumber daya pada suatu jabatan pekerjaan sehingga tanggung jawab pekerjaan menjadi berlebih. Pekerja juga mempersepsikan beban kerja berdasarkan keadilan pembagian tugas antar rekan kerja dan seberapa besar dukungan organisasi yang diberikan kepada pekerja (Inegbedion dkk., 2020).

Permasalahan mengenai beban kerja perlu diperhatikan lebih lanjut, terutama bagi pekerja dengan tuntutan tugas yang tinggi. Beberapa indikasi yang muncul pada pekerja dengan beban kerja tinggi yaitu berkurangnya tingkat kepuasan kerja, menurunnya kinerja, serta meningkatnya intensitas pergantian pekerja di tempat kerja (Aliyyah dkk., 2021; Anees dkk., 2021; Tentama dkk., 2019). Meskipun demikian, beban kerja dapat berfungsi sebagai pemicu peningkatan kinerja ketika pekerja ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, terutama pada pekerja dengan latar belakang pendidikan tinggi (Siswanto dkk., 2019).

Tenaga kependidikan merupakan salah satu pihak penunjang aktivitas akademik mahasiswa di institusi pendidikan. Banyaknya interaksi antara tenaga kependidikan dengan mahasiswa dalam hal administrasi menjadikan tingginya tuntutan tugas yang harus dikerjakan, terlebih tugas perlu segera dikerjakan dalam jangka waktu yang singkat. Karakteristik tenaga kependidikan di institusi pendidikan tinggi cukup beragam, mulai dari perbedaan rentang usia, latar belakang pendidikan, serta kualifikasi keterampilan yang dimiliki. Kondisi pekerjaan tenaga kependidikan tersebut berpotensi memunculkan situasi menekan, terutama pada individu yang mempersepsikan tuntutan pekerjaan sebagai beban kerja.

Asesmen lebih lanjut diperlukan untuk memastikan kondisi beban kerja tenaga kependidikan supaya dapat ditindak lanjuti dengan pemberian intervensi psikologis. Oleh karena beban kerja yang berpotensi dimiliki oleh tenaga kependidikan bersumber dari tuntutan tugas, maka proses asesmen dilakukan



dengan mengukur enam indikator beban kerja tugas menggunakan metode National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX). Adapun indikator beban kerja tugas yang diukur meliputi kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, tingkat frustrasi, dan tingkat usaha. Data yang diperoleh selanjutnya diolah untuk mengetahui kategorisasi beban kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Selanjutnya, intervensi psikologis dapat diberikan kepada tenaga kependidikan yang terindikasi mengalami beban kerja tingkat sedang ke tinggi, serta dapat pula diberikan untuk tenaga kependidikan yang beban kerjanya rendah supaya dapat mempertahankan kinerjanya mendatang.

Universitas Diponegoro merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang berstatus badan hukum sehingga pegawai yang berada di lingkungan perguruan tinggi dituntut untuk memenuhi sasaran kinerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan oleh universitas. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan (FPIK) menjadi salah satu fakultas di Universitas Diponegoro yang mempunyai karakteristik tenaga kependidikan yang beragam. Fakultas tersebut juga mempunyai beberapa program studi mulai dari jenjang sarjana, magister, hingga doktoral, dengan demikian kebutuhan mahasiswa untuk mengurus keperluan akademik melalui tenaga kependidikan cukup tinggi. Tingginya aktivitas tenaga kependidikan dengan kondisi karakteristik yang beragam berpotensi menimbulkan tantangan pekerjaan yang mengarah pada kelebihan beban kerja.

Kegiatan pendampingan berupa asesmen dan pemberian intervensi psikologis kepada tenaga kependidikan, khususnya di FPIK Universitas Diponegoro merupakan bagian dari implementasi kurikulum Merdeka Belajar Kurikulum Merdeka (MBKM) terstruktur yang terintegrasi dengan mata kuliah Analisis dan Pengembangan Organisasi. Mahasiswa yang terlibat dalam pembelajaran berbasis proyek tersebut mengimplementasikan intervensi psikologis bagi tenaga kependidikan guna memberikan gambaran pemicu tingginya beban kerja dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya. Dengan demikian tujuan program pengabdian ini adalah memberikan pendampingan intervensi psikologis berupa psikoedukasi dan praktik psikoterapi sederhana kepada tenaga kependidikan di FPIK Universitas Diponegoro demi peningkatan kesiapan dalam menghadapi beban kerja.

## 2. METODE PELAKSANAAN

### 2.1 Pelaksanaan

Kegiatan pendampingan melalui intervensi psikologis ini diikuti oleh 60 tenaga kependidikan dari divisi Akademik dan Kemahasiswaan, divisi Keuangan, divisi Kepegawaian, serta divisi Umum dan Perlengkapan FPIK Universitas Diponegoro yang telah mengikuti proses asesmen dengan menggunakan metode



NASA-TLX. Kegiatan terdiri dari dua tahap, pertama yaitu asesmen yang dilaksanakan selama empat hari kerja mulai tanggal 4 sampai dengan 7 Maret 2023, dan kedua yaitu intervensi yang dilaksanakan pada tanggal 17 Mei 2023. Kegiatan berlangsung di Auditorium FPIK dengan mengusung tema “Mindfulness untuk Produktivitas Kerja”.

## 2.2 Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pendampingan intervensi psikologis terdiri dari tahapan – tahapan berikut ini:

### a. Perencanaan

Tahap perencanaan diawali dengan kegiatan asesmen dasar berupa wawancara kepada supervisor dan manager tenaga kependidikan, serta observasi situasi kerja para tenaga kependidikan di FPIK Universitas Diponegoro. Kegiatan asesmen dasar tersebut dilakukan untuk mengetahui gambaran permasalahan yang terjadi pada tenaga kependidikan. Perencanaan juga dilakukan menggunakan pendekatan General Model of Planned Change dengan tahapan berupa inisiasi rancangan asesmen untuk melihat gambaran permasalahan (entering and contracting), diagnosis permasalahan, rencana perubahan dan rancangan intervensi, serta evaluasi (Cummings & Worley, 2019).

### b. Persiapan

Persiapan dilakukan dengan diskusi bersama supervisor dan manager tenaga kependidikan terkait rancangan asesmen dan intervensi yang akan dilakukan. Selain diskusi, permohonan izin diajukan kepada pihak yang berwenang dengan mengajukan administrasi persuratan. Persiapan untuk pelaksanaan asesmen lebih lanjut dilakukan dengan menganalisis dan mendiagnosis permasalahan dengan menggunakan kuesioner NASA-TLX yang dikembangkan oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose University tahun 1981 (Hancock & Meshkati, 1988).

Selanjutnya, persiapan untuk pelaksanaan intervensi dilakukan dengan menyusun rancangan intervensi berupa psikoedukasi dan psikoterapi sederhana. Materi psikoedukasi mencakup pengertian dan penyebab munculnya beban kerja yang diharapkan dapat member gambaran peserta mengenai situasi yang dapat memicu munculnya beban kerja. Upaya mengatasi tingginya beban kerja dirancang dalam bentuk praktik psikoterapi sederhana berupa teknik mindfulness berupa five senses, deep breathing, serta progressive muscle relaxation.

### c. Pelaksanaan Kegiatan

Seluruh rangkaian kegiatan dilaksanakan secara luring dengan rincian kegiatan berupa asesmen lanjut dan intervensi di waktu terpisah. Asesmen lanjut



berupa pengisian kuesioner NASA-TLX dilakukan dengan rincian kegiatan berupa pengisian kuesioner oleh tenaga kependidikan, setelah data terkumpul selanjutnya diolah oleh tim dengan melakukan pembobotan nilai, pemberian rating partisipan, menghitung nilai, menghitung bobot beban kerja, menghitung rata-rata bobot beban kerja, dan interpretasi nilai. Pada kegiatan intervensi, kegiatan dimulai dengan presensi dan pembukaan kegiatan dengan durasi 30 menit, psikoedukasi berupa paparan materi dengan durasi 25 menit, psikoterapi sederhana berupa praktik teknik mindfulness dengan durasi 15 menit, serta evaluasi dan penutup dengan durasi 15 menit.

d. Evaluasi

Pada tahap evaluasi, peserta diminta untuk menyampaikan manfaat yang diperoleh selama mengikuti kegiatan pendampingan intervensi psikologis, serta member kritik dan saran atas pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pendampingan yang diberikan kepada tenaga kependidikan di FPIK Universitas Diponegoro terdiri dari dua tahap, yaitu asesmen dan intervensi. Tahap asesmen terdiri dari asesmen dasar dan asesmen lanjut. Hasil wawancara dan observasi pada ases mendasar menunjukkan adanya indikasi tingginya tuntutan pekerjaan pada tenaga kependidikan yang memicu munculnya beban kerja. Temuan hasil asesmen dasar diperkuat dengan kondisi karakteristik tenaga kependidikan yang beragam yaitu: rentang usia berkisar antara 30-50 tahun; latar belakang pendidikan berupa lulusan sekolah menengah atas, diploma, dan sarjana; serta kualifikasi kompetensi yang beragam.

Indikasi permasalahan yang ditemukan pada asesmen dasar kemudian dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan metode NASA-TLX untuk mengetahui kategorisasi bebankerja tenaga kependidikan. Sebanyak 75 tenaga kependidikan terlibat pada asesmen tersebut dengan rincian sebagai berikut: 3 tenaga kependidikan dari divisi Kepegawaian, 6 tenaga kependidikan dari divisi Keuangan, 37 tenaga kependidikan dari divisi Umum dan Perlengkapan, serta 29 tenaga kependidikan dari divisi Akademik dan Mahasiswa. Persebaran data hasil analisis beban kerja pada tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Beban Kerja

Divisi	Beban Kerja Rendah	Beban Kerja Sedang	Beban Kerja Tinggi	Total Pegawai
Kepegawaian	0	2	1	3
Keuangan	0	3	3	6
Umum dan Perlengkapan	2	25	10	37
Akademik dan Kemahasiswaan	4	14	11	29
Total	6	44	25	75



**Gambar 1.**  
Pelaksanaan Asesmen



**Gambar 2.**  
Teknik Mindfulness



**Gambar 3.**  
Pendampingan Intervensi Psikologis

#### 4. KESIMPULAN

Kegiatan pendampingan dilaksanakan untuk membantu tenaga kependidikan FPIK Universitas Diponegoro dalam mengoptimalkan kinerjanya terutama ketika mempunyai beban kerja yang berlebih. Pelaksanaan asesmen dan intervensi kepada tenaga kependidikan tersebut secara keseluruhan bermanfaat untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi beban kerja. Setelah memperoleh psikoedukasi, tenaga kependidikan memperoleh pemahaman mengenai situasi yang dapat memicu beban kerja dan strategi untuk mengahadapinya. Sementara setelah mempraktikkan teknik mindfulness, tenaga kependidikan merasa lebih rileks dan lebih tenang untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Kegiatan pendampingan serupa dapat diimplementasikan kembali untuk pekerja yang mempunyai beban kerja tinggi, dengan memperhatikan pengukuran yang digunakan pada pre-test –dan post-test supaya efektivitas intervensi dapat terukur.

#### REFERENCES

- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, C., Mulyani, S., Grahani, F. O., Rochman, A. S., Kalbuana, N., Hidayat, W., & Tjaraka, H. (2021). What affects employee performance through work motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1), 1-14. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.24.1.05>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain drain in higher education: The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business*



---

and Management Research, 6(3), 1-8.  
<https://doi.org/10.21818/ejbmr.2021.6.3.1>

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2019). *Organization Development & Change* (11th ed.). Cengage Learning.

Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. University of Southern California.

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organizations. *Heliyon*, 6, 1-9.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>

Pramestari, D., Henni, H., Arbi, A. I., Novrigent, N., & Prawesti, G. (2022). Employee workload assessment in the service and manufacturing industry. *Organization and Human Capital Development*, 1 (1), 27-39.

Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9, 639-650. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007>

Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8 (11), 2498-2504.  
<https://doi.org/10.5296/ijstr.v8i11.14210>