

***EMPATHY RATIONALE LEADERSHIP (ERL): POLA
KEPEMIMPINAN DALAM MENGATASI
KECEMASAN KARYAWAN PADA MASA PANDEMI
COVID-19 DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
PATI***

Laporan Kegiatan Magang MB-KM

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

IKA VEBRIANA

NIM : 30401800152

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2022

Laporan Kegiatan Magang MB-KM
EMPATHY RATIONALE LEADERSHIP (ERL): POLA
KEPEMIMPINAN DALAM MENGATASI KECEMASAN
KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN PATI

Disusun Oleh :

IKA VEBRIANA

Nim : 30401800152

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Laporan Kegiatan Magang MB-KM

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Januari 2022

Dosen Pembimbing Lapangan,



Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

Dosen Supervisor



Sasi Handajani, S. AP

Laporan Kegiatan Magang MB-KM
EMPATHY RATIONALE LEADERSHIP (ERL): POLA
KEPEMIMPINAN DALAM MENGATASI KECEMASAN
KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN PATI

Disusun Oleh :

IKA VEBRIANA

Nim : 30401800152

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 24 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan,



Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D

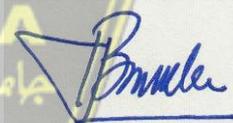
NIK. 210499043

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II



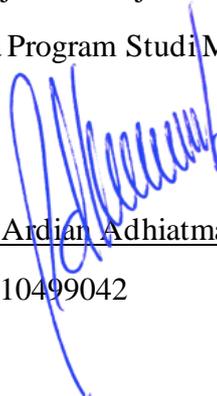
Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si
NIK. 210499045



Dr. Budhi Cahyono, SE., M.Si
NIK. 210492030

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 15 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ika Vebriana

NIM : 30401800152

Program Studi : Manajemen

Judul Laporan : Empathy Rationale Leadership (ERL): Pola Kepemimpinan Dalam Mengatasi Kecemasan Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan Laporan Magang MB-KM ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari penulis sendiri, bukan merupakan hasil plagiat atau jiplakan dari karya orang lain karena hal tersebut merupakan hal yang melanggar etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada penulis apabila kemudian hari ternyata terdapat pelanggaran tulisan terhadap tika keilmuan dalam Laporan Magang MB-KM ini.

Pati, 30 Juni 2022



Ika Vebriana

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ika Vebriana

NIM : 30401800152

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Alamat : Ds. Jatiroto RT 06/RW 04, Kec. Kayen, Kab. Pati

Email / No. HP : ikavebriana02@std.unissula.ac.id / 085712179870

Bersama ini saya meenyampaikan dengan sebenarnya bahwa Laporan Magang MB -KM saya yang memiliki judul "**EMPATHY RATIONALE LEADERSHIP (ERL): POLA KEPEMIMPINAN DALAM MENGATASI KECEMASAN KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PATI**" dan mengizinkan untuk dijadikan hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dan juga memberikan hak kebebasan loyalty non-eksklusif guna disimpan, dialihkan media, di kelola di pusat data, di publikasi melalui internet atau sarana lain guna kepentingan akademik selama masih memakai nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan adanya pelanggaran hak cipta serta plagiarisme dalam laporan magang MB-KM ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 Juli 2022

Yang membuat pemyataan,



Ika Vebriana

NIM. 30401800152

IDENTITAS PENELITI

Nama Lengkap : Ika Vebriana

NIM : 30401800152

TTL : Pati, 2 Februari 2000

Alamat : Ds. Jatiroto Dk. Pucang RT.06/RW.04 Kec. Kayen Kab.
Pati, Jawa Tengah, Kode Pos: 59171

No . HP : 085712179870

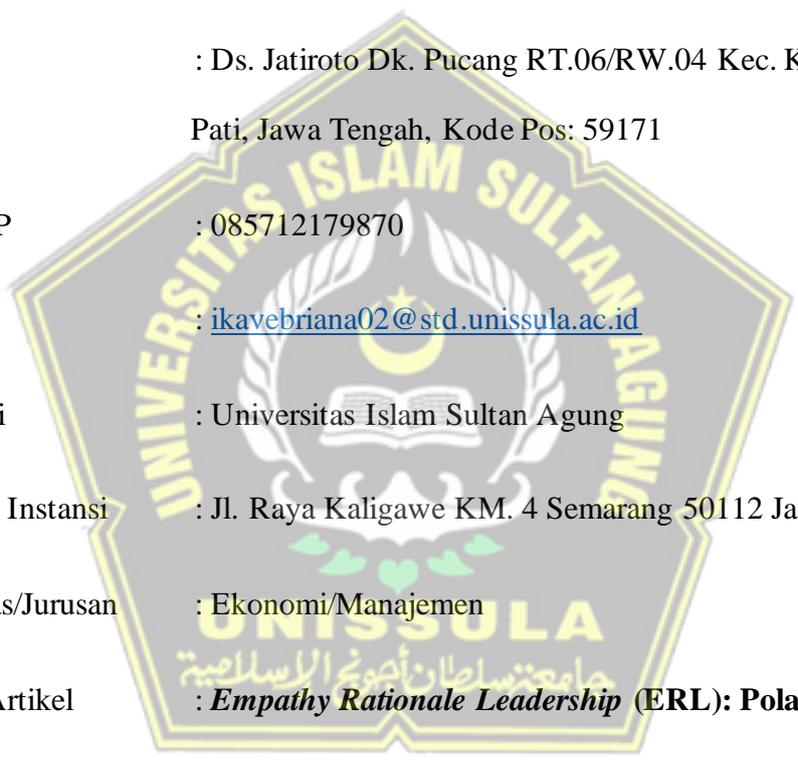
Email : ikavebriana02@std.unissula.ac.id

Instansi : Universitas Islam Sultan Agung

Alamat Instansi : Jl. Raya Kaligawe KM. 4 Semarang 50112 Jawa Tengah

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Artikel : *Empathy Rationale Leadership* (ERL): Pola
**Kepemimpinan Dalam Mengatasi Kecemasan Karyawan Pada Masa
Pandemi Covid-19 di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati**



ABSTRAK

Program Kegiatan Magang MB-KM adalah program kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makarim dalam bentuk kegiatan pembelajaran yang memberikan wawasan dan pengalaman praktis kepada mahasiswa mengenai kegiatan real di lapangan sebagai bekal menghadapi dunia kerja. Laporan magang MB-KM ini bertujuan untuk membantu mengurangi permasalahan Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati melalui dukungan sosial dari Pemimpin pada masa krisis pandemi. Berdasarkan banyak literature tentang Kepemimpinan maka penulis merekomendasikan Empathy Rationale Leadership (ERL) sebagai solusi mengurangi Kecemasan pegawai. Untuk keperluan penyelesaian permasalahan tersebut, pengamatan dan pengumpulan data telah dilakukan selama magang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati. Melalui pengumpulan dan pengolahan data sederhana kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana dihasilkan hubungan yang baik antara Kecemasan dan Empathy Rationale Leadership (ERL) sehingga solusi tersebut dapat lebih lanjut direkomendasikan.

Kata Kunci: *Kecemasan (Anxiety), Kepemimpinan Masa Krisis, Empathy Rationale Leadership (ERL), Dinas Perhubungan*

ABSTRACT

The MB-KM Internship Program is a policy program of the Minister of Education and Culture Nadiem Makarim in the form of learning activities that provide insight and practical experience to students regarding real activities in the field as a provision to face the world of work. This MB-KM internship report aims to help reduce the anxiety problems of the Pati Regency Transportation Service employees through social support from leaders during the pandemic crisis. Based on a lot of literature on leadership, the author recommends Empathy Rationale Leadership (ERL) as a solution to reduce employee anxiety. For the purposes of solving these problems, observations and data collection were carried out during the internship at the Pati Regency Transportation Office. Through simple data collection and processing and then analyzed using a simple linear regression method, a good relationship between Anxiety and Empathy Rationale Leadership (ERL) was produced so that the solution could be further recommended.

Keywords: *Anxiety, Leadership in Crisis, Empathy Rationale Leadership (ERL), Department of Transportation*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Laporan Hasil Magang yang berjudul “Empathy Rationale Leadership (ERL): Pola Kepemimpinan dalam Mengatasi Kecemasan Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati”. Dalam Laporan Hasil Magang ini dibahas mengenai masalah Kecemasan yang dialami pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati dalam tugasnya membantu Pemerintah dalam upaya memutus mata rantai penyebaran Covid-19 di Kabupaten Pati. Kecemasan yang dialami pegawai akan mengganggu produktivitas dalam bekerja sehingga perlu adanya Pola Kepemimpinan yang ideal dalam mengatasi permasalahan. Untuk itu, melalui Kepemimpinan dengan Hati dan Logika akan menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai sehingga dengan perasaan empati dari pemimpin, pegawai akan merasa termotivasi dalam menghadapi kecemasan yang dialami.

Selama magang dan penulisan Tugas Akhir ini banyak hambatan yang penulis alami, namun berkat dukungan, dorongan dan motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak akhirnya Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tidak ada sesuatu yang sempurna karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, oleh sebab itu akan ditemukan kekurangan-kekurangan didalam Tugas Akhir ini. Penulis sangat mengharapkan

kritik dan saran yang membangun dari pihak yang membacanya. Akhir kata, semoga Laporan Hasil Magang ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pati, 20 Januari 2022



Penulis



UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapat dukungan, motivasi dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan magang dan melakukan penelitian.
2. Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang atas petunjuk dan nasehatnya kepada penulis.
3. Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penulis menyelesaikan Tugas Akhir dan studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang.
4. Sasi Handayani, S.AP selaku Dosen Supervisor Magang di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan tugas Magang dan penyusunan Tugas Akhir.
5. Bapak Sujadi dan Mamak Sri Jaswati tercinta atas restu, motivasi dan kasih sayang yang luar biasa yang diberikan kepada penulis selama penyusunan Tugas Akhir.

6. Adik tersayang Utsmannavril Dwi Cahyono dan Gicella Melvy Latanza atas kelucuannya yang secara tidak langsung memberikan semangat kepada penulis.
7. Keluarga besar terutama Kakek, Nenek, Bulek dan semuanya yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis.
8. Partnerku Muhammad Aushol Amri yang selalu memberi support kepada penulis selama menyusun Tugas Akhir.
9. Kawan-kawanku Liswanti, Anis Susilo Wati, Nur Amalia Firdausa, Dewi Wahyu Kartika dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungannya selama penulisan Laporan Magang.
10. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Hesti Widyarti, Alifia Nurus Salma, Nila Amaniyyal Chusna, Nurul Khasanah, serta teman-teman *Excellent Class* angkatan 2018 yang bersedia memberikan saran kepada penulis selama penyusunan Laporan Magang
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Pastinya penulis sampaikan semoga kebaikan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat dari Allah SWT. Aamiin.

Pati, 10 Januari 2022

Penulis

Ika Vebriana

Nim. 30401800152

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Tujuan Penulisan Topik Magang	1
1.1.2 Tujuan Penulisan Topik Magang	5
1.2 Sistematika Laporan	6
BAB II.....	8
PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	8
2.1 Profil Organisasi	8
2.1.1 Sejarah Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.....	8
2.1.2 Kedudukan.....	8
2.1.4 Visi dan Misi.....	9
2.1.5 Program Kerja/Kegiatan Instansi	11
2.1.6 Struktur Organisasi	12
2.1.7 Fungsi dan Tujuan.....	14
2.2 Aktivitas Magang	16
BAB III.....	19
IDENTIFIKASI MASALAH.....	19
BAB IV	22
KAJIAN PUSTAKA.....	22
4.1 Kecemasan (<i>Anxiety</i>)	22
4.1.1 Gejala-gejala Kecemasan pada masa pandemi Covid-19, diantaranya:.....	23

4.1.2	Mengendalikan Kecemasan.....	24
4.2	Kepemimpinan Masa Krisis	25
4.2.1	Peran Pemimpin dalam masa krisis pandemi	25
4.2.2	Gaya Kepemimpinan	28
4.2.3	Skill dan Karakter Pemimpin dalam Islam	30
4.3	Empathy Rationale Leadership (ERL)	33
4.3.1	Beberapa aspek Empathy Rationale Leadership (ERL) sebagai berikut: 35	
4.3.2	Implementasi penerapan Pola Kepemimpinan dengan menggunakan Hati dan Logika dapat dilakukan dengan menggunakan cara berikut:	37
BAB V	39
ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
5.1	Pengambilan Data Survey	39
5.1.1	Subjek.....	39
5.1.2	Pengumpulan Data Kuesioner.....	39
5.1.3	Identifikasi Variabel.....	39
5.1.4	Skoring	40
5.2	Faktor Spesifik Penyebab Kecemasan.....	40
5.3	Hubungan Kecemasan dengan Empathy Rationale Leadership (ERL).....	45
5.3.1	Kerangka Pikir	46
5.3.2	Hipotesis.....	47
5.3.3	Uji Hipotesis	47
5.3.4	Hasil Output.....	48
5.3.5	Penjelasan.....	48
BAB VI	51
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI		
A.	Kesimpulan.....	51
B.	Rekomendasi	52
BAB VII	56
REFLEKSI DIRI.....		
7.1	Hal-hal Positif yang Relevan dengan Magang:.....	56
11.2	Manfaat Magang dan Kekurangan Magang bagi <i>Soft-Skill</i> Penulis	58

11.3 Manfaat Magang dan Kekurangan Magang bagi Pengembangan Kemampuan Kognitif	58
11.4 Kunci Sukses dalam Bekerja	59
11.5 Rencana Perbaikan Diri, Karir dan Pendidikan Lanjutan	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	1



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Aktivitas Magang	16
Tabel 5.1 Hasil Survey Tingkat Kecemasan 1	41
Tabel 5. 1 Hasil Survey Kebutuhan Empathy Rationale Leadrship (ERL).....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kab. Pati	13
Gambar 1. 2 Kerangka Pikir.....	47
Gambar 5.1 1 Hasil Output	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SURAT PERMOHONAN MAGANG.....	1
Lampiran 2 SURAT REKOMENDASI FAKULTAS.....	2
Lampiran 3 LEMBAR PENILAIAN UJIAN MAGANG.....	3
Lampiran 4 DAFTAR HADIR PESERTA MAGANG MB-KM.....	7
Lampiran 5 CATATAN HARIAN (LOGBOOK) PESERTA MAGANG.....	16
Lampiran 6 PROSES PEMBIMBINGAN LAPORAN MAGANG DPL.....	32
Lampiran 7 PROSES PEMBIMBINGAN LAPORAN MAGANG DS	34
Lampiran 8 KUESIONER.....	35
Lampiran 9 TABULASI HASIL KUESIONER.....	38
Lampiran 10 DOKUMENTASI KEGIATAN MAGANG	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Tujuan Penulisan Topik Magang

1.1.1 Latar Belakang

Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MB-KM) adalah suatu program yang digagas oleh Nadiem Makarim (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia) dengan tujuan memacu mahasiswa agar memiliki *softskill* dan *hardskill* guna memasuki dunia kerja. Menurut (Baharuddin, 2021) “Kunci keberhasilan dari implementasi kebijakan MB-KM adalah mengupayakan agar proses pembelajaran di Perguruan Tinggi lebih otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi dengan melalui program studi yang berupaya mengembangkan kurikulum dengan menyesuaikan perkembangan zaman dan menghasilkan alumni siap kerja sesuai dengan capaian pembelajaran yang diharapkan”. Bentuk implementasi kegiatan pembelajaran MB-KM menurut pasal 15 ayat 1 Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 adalah pertukaran pelajar, magang/praktik kerja, penelitian/riset, asisten mengajar di satuan pendidikan, kegiatan wirausaha, proyek kemanusiaan dan studi /proyek independen dan membangun desa/kuliah kerja nyata tematik. Dari uraian berbagai kegiatan MB-KM

yang telah disebutkan, penulis lebih tertarik mengikuti proses pembelajaran diluar kampus melalui program Magang MB-KM selama satu semester

Magang program MB-KM adalah kegiatan akademis yang menjadi media bagi mahasiswa guna mendapatkan pengalaman rill dunia kerja yang dilaksanakan diluar kampus. Magang dirancang untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam mengidentifikasi masalah, menyelesaikan masalah dan menyusun laporan ilmiah terkait dengan masalah yang terjadi di lapangan. Seperti kita ketahui, mahasiswa selama ini kurang mendapatkan berbagai keilmuan pengalaman dunia kerja seperti dunia industri dan dunia profesi secara nyata sehingga mahasiswa kurang siap dalam menghadapi dunia kerja. Dilain sisi, magang yang berjangka pendek (kurang dari 6 bulan) kurang cukup dalam memberikan pengalaman dan kompetensi kerja bagi mahasiswa. Bahkan industri yang menerima mahasiswa magang menuturkan bahwa kurun waktu magang yang singkat tidak memberikan manfaat dan mengganggu aktivitas perusahaan. Dari beberapa ulasan diatas, penulis memilih program MB-KM Magang karena ingin mendapat pengalaman di dunia kerja untuk meningkatkan kualitas diri, pengalaman, kemampuan *soft-skill* dan pengembangan diri. Dalam program MB-KM ini, penulis memilih Magang di salah satu Instansi Pemerintah yakni Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam masa pandemi seperti sekarang ini, Dinas Perhubungan sebagai organisasi pemerintah daerah juga memiliki tanggungjawab secara penuh terhadap keamanan dan kesejahteraan masyarakat. Mengutip dari Laporan Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Perhubungan Kabupaten Pati Tahun 2020 tentang salah satu isu strategis yang harus ditangani oleh Dinas Perhubungan selama masa pandemi Covid-19 saat ini adalah membantu dalam percepatan penanganan Covid-19 untuk menurunkan atau memutuskan mata rantai penularan Covid-19.

Dalam pelaksanaan penanganan Covid-19, Dinas Perhubungan memiliki tantangan dalam melaksanakan tugasnya karena harus survey dan patroli di lapangan. Selain itu, salah satu bidang kerja Dinas Perhubungan adalah melaksanakan KIR yakni serangkaian kegiatan uji kendaraan bermotor terutama bagi kendaraan yang membawa angkutan penumpang dan barang sebagai tanda bahwa kendaraan telah layak secara teknis untuk digunakan di jalan raya. Dengan melihat deskripsi kerja Dinas Perhubungan, peluang terpapar Covid-19 akan semakin besar karena selain menjadi salah satu organisasi daerah penyelenggara pelayanan publik yang harus melayani masyarakat uji kendaraan

bermotor, Dinas Perhubungan juga harus melakukan penutupan jalan raya dalam upaya memutus mata rantai Covid-19 serta kegiatan patroli guna menghimbau masyarakat agar menerapkan protokol kesehatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati.

Dalam kurun waktu Juni 2021 dari hasil data yang diperoleh, Kabupaten Pati memiliki kasus lonjakan Covid-19 yang tinggi dengan 7269 terkonfirmasi positif dan per 22 Juni 2021 sebanyak 10 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati terkonfirmasi positif Covid-19. Fakta tersebut tentu saja menjadi suatu permasalahan tersendiri bagi Dinas Perhubungan. Pegawai yang dinyatakan positif harus melakukan isolasi mandiri di rumah dan bagi pegawai yang dinyatakan negatif akan merasakan adanya kekhawatiran dan kecemasan dalam bekerja. Terealisasinya tujuan organisasi tidak lepas dari peran penting pegawai dalam menjaga eksistensi menjalankan tugas tertentu. Pegawai dapat bekerja lebih produktif ketika mereka sehat secara fisik dan mental. Bidang tugas dengan resiko tinggi terjadi paparan virus Covid-19 akan mempengaruhi rasa Kecemasan yang kemudian menjadi ancaman tersendiri dalam produktivitas kerja.

Dalam menghadapi Kecemasan yang dialami, pegawai membutuhkan dukungan sosial dari pemimpin. Sosok pemimpin diharapkan mengayomi dan mengerti keadaan yang mereka alami dan rasakan. Pemimpin yang memberikan perhatian kepada pegawai akan sangat dibutuhkan dalam situasi krisis pandemi Covid-19. Dengan

demikian, perhatian akan didukung dengan adanya rasa empati pemimpin yang merasakan dari hati mereka sehingga akan mampu mengurangi kecemasan yang dialami pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis ingin mengidentifikasi Kecemasan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati selama masa Pandemi Covid-19 secara lebih mendalam kemudian menganalisa peran Pemimpin dalam mengatasi Kecemasan Pegawai dengan menerapkan Pola Kepemimpinan Empathy Rationale Leadership (ERL). Memimpin dengan Hati dan Logika diharapkan mampu mengatasi Kecemasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati demi menjaga produktivitas kerja dalam masa pandemi Covid-19.

1.1.2 Tujuan Penulisan Topik Magang

1. Mengidentifikasi Kecemasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati pada Masa Pandemi Covid-19.
2. Menganalisis peran pemimpin dalam mengatasi Kecemasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati pada Masa Pandemi Covid-19.
3. Mengeksplorasi Pola Kepemimpinan Empathy Rationale Leadership (ERL) dalam mengatasi Kecemasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati pada Masa Pandemi Covid-19.

1.2 Sistematika Laporan

Sistematika laporan dibagi menjadi 7 bab. Adapun ringkasan setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I: merupakan pendahuluan yang akan menguraikan latar belakang alasan memilih program MB-KM Magang, tujuan penyusunan laporan dan sistematika laporan.

BAB II: membahas mengenai profil organisasi tempat magang MB-KM serta menguraikan aktivitas selama magang berlangsung.

BAB III: pada bab ini mahasiswa peserta magang MB-KM menjelaskan tentang identifikasi masalah yang diangkat sebagai hasil dari pengamatan masalah di lapangan selama aktivitas magang berlangsung.

BAB IV: menjabarkan kajian pustaka berdasarkan pendekatan teoritis terkait identifikasi masalah penting yang diangkat.

BAB V: penjabaran analisis serta pembahasan dengan menguraikan kembali masalah penting yang menjadi topik pembahasan kemudian menggunakan teori untuk menjelaskan masalah yang diangkat.

BAB VI: menguraikan kesimpulan dan rekomendasi dari mahasiswa terkait hasil analisis masalah yang kemudian dapat menjadi saran mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi.

BAB VII: pada bab ini mahasiswa akan menguraikan tentang hal-hal positif dan manfaat mengikuti magang sebagai hasil refleksi diri untuk meningkatkan kualitas diri, pengalaman, kemampuan *soft-skill* dan pengembangan diri.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Sejarah Dinas Perhubungan Kabupaten Pati

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, ” Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota maka setiap Daerah Kabupaten/Kota diberikan kewenangan dalam melaksanakan Urusan Wajib sebagai bentuk Otonomi Daerah. Sebagai bentuk pelaksanaan Otonomi Daerah perlu dilakukan penggabungan beberapa bidang urusan dengan tujuan untuk lebih efektif dan efisien ”. Pemerintah Kabupaten Pati melalui Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana yang dimaksud Pasal 3 huruf d angka 17 Dinas Perhubungan Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perhubungan.

2.1.2 Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pati Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja

Dinas Perhubungan Pasal 2, Kedudukan Dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Pati adalah sebagai berikut :

- a. Dinas merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan bidang perhubungan;
- b. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.1.3 Tugas

Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Hal ini berdasarkan Peraturan Bupati Pati Nomor 86 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pati Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Pasal 3.

2.1.4 Visi dan Misi

Dinas Perhubungan Kabupaten Pati mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut :

Visi :

“ Terwujudnya Pelayanan Perhubungan Kabupaten Pati yang handal ”

Penjelasan Visi :

Penyelenggaraan pelayanan Perhubungan yang handal diindikasikan dengan penyelenggaraan pelayanan yang aman, nyaman, selamat, faktual, obyektif, transparan, tepat waktu, terpelihara, mencukupi kebutuhan, efisien, harga terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, ramah lingkungan, berkelanjutan, yang dilayani oleh Sumber Daya Manusia yang profesional, mandiri dan produktif. Dalam mewujudkan cita dan harapan diakhir periode rencana ini dengan memperhatikan aplikasi perkembangan teknologi transportasi dan teknologi informatika.

Misi :

1. Peningkatan sumber daya bidang perhubungan.

Peningkatan sumber daya diindikasikan dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang terampil, mempunyai kompetensi tinggi dan handal didukung dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai yang berpengaruh terhadap kinerja penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Disisi lain berupaya mengembangkan potensi daerah kabupaten Pati untuk peningkatan dan memperkuat roda perekonomian melalui aksesibility pelayanan perhubungan.

2. Meningkatkan sarana, prasarana dan fasilitas perhubungan

Peningkatan sarana, prasarana dan fasilitas perhubungan dititik beratkan pada peningkatan fungsi sarana dan prasarana melalui

rehabilitasi, pemeliharaan serta penambahan jumlah maupun kapasitas dalam rangka peningkatan mutu pelayanan yang handal sejalan dengan tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan jasa perhubungan. Dalam meningkatkan kapasitas dan pelayanan jasa perhubungan senantiasa berpedoman kepada rencana induk, pedoman teknis dan skema pendanaan yang ditetapkan. Meningkatkan peran serta pemangku kepentingan (stake holders) dalam rangka ikut mengembangkan pembangunan dibidang perhubungan. Untuk mewujudkan dan meningkatkan pelayanan perhubungan yang berkualitas serta mampu memberikan nilai tambah perlu melibatkan peran serta pemangku kewenangan (stake holders) dalam pengembangan dan investasi usaha jasa perhubungan yang kondusif. Sesuai dengan prinsip Good Governance dipandang perlu melakukan restrukturisasi dengan pemisahan yang jelas antara peran pemerintah, swasta dan masyarakat dalam penyelenggaraan jasa perhubungan. Sehingga memungkinkan swasta berperan secara penuh dalam penyelenggaraan jasa tersebut.

2.1.5 Program Kerja/Kegiatan Instansi

Dinas Perhubungan Kabupaten Pati memiliki beberapa program kerja ataupun kegiatan yang ditetapkan oleh masing-masing fungsi yang berkaitan, diantaranya :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Memberikan kemudahan penataan administrasi, kearsipan dan surat menyurat serta pertanggungjawaban keuangan secara akuntabel.

2. Program Peningkatan Pelayanan Angkutan

Meningkatkan kesadaran berlalu lintas pengguna jalan serta berkurangnya tingkat kecelakaan lalu lintas dan angkutan jalan

3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Perhubungan

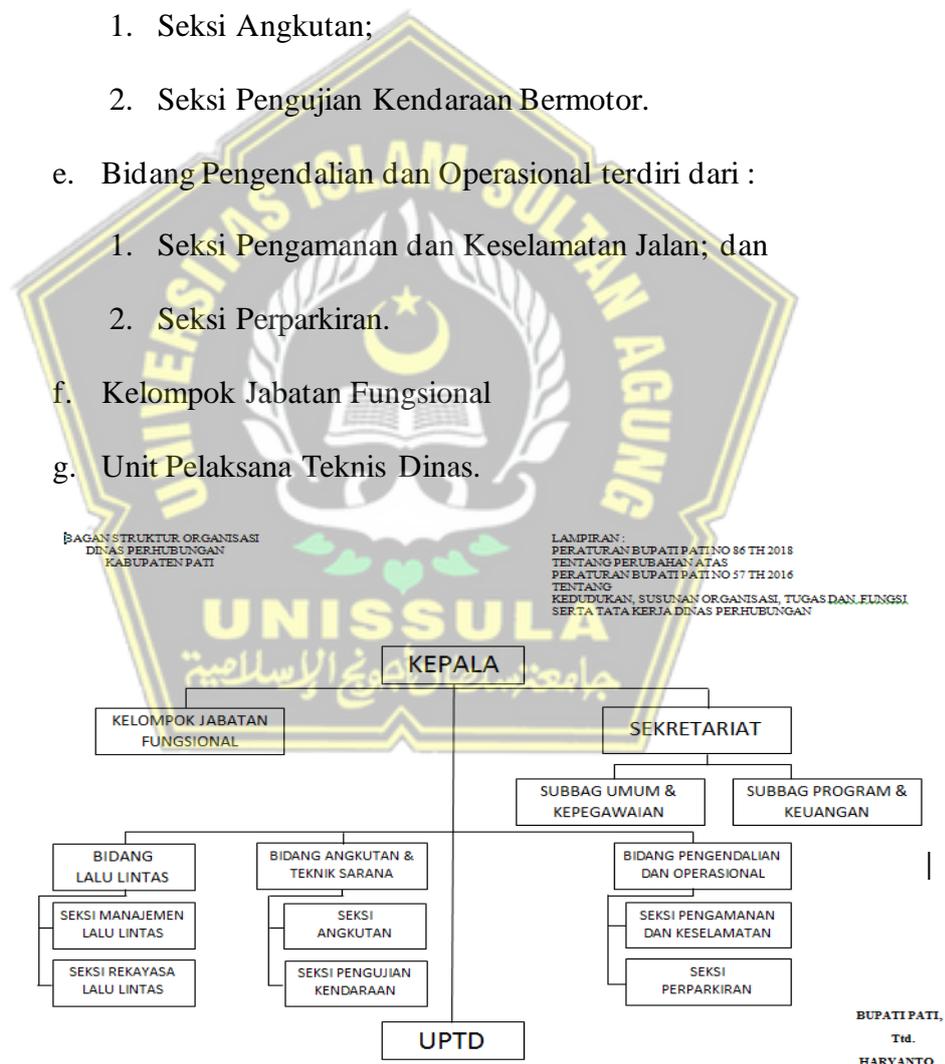
- Meningkatkan kualitas prioritas pembangunan dan peningkatan sarana dan prasarana perhubungan dan kelancaran operasional kendaraan
- Pengawasan lalu lintas laut dan operasional kapal patrol
- Meningkatkan kualitas prioritas pembangunan dan peningkatan sarana keselamatan transportasi darat
- Meningkatkan kualitas prioritas pembangunan dan peningkatan sarana keselamatan transportasi darat

2.1.6 Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Pati sesuai dengan Peraturan Bupati Pati Nomor 86 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pati Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Pasal 5, Susunan Organisasi Dinas terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat terdiri dari :

1. Subbag Program dan Keuangan;
 2. Subbag Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Lalu Lintas terdiri dari :
1. Seksi Manajemen Lalu Lintas;
 2. Seksi Rekayasa Lalu Lintas.
- d. Bidang Angkutan dan Teknik Sarana terdiri dari :
1. Seksi Angkutan;
 2. Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor.
- e. Bidang Pengendalian dan Operasional terdiri dari :
1. Seksi Pengamanan dan Keselamatan Jalan; dan
 2. Seksi Perparkiran.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kab. Pati

2.1.7 Fungsi dan Tujuan

Berdasarkan Peraturan Bupati Pati Nomor 86 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pati Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Pasal 4, Dinas dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan perhubungan;
- d. Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang perhubungan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Selain memiliki fungsi dalam melakukan semua tugas-tugas pokok, adapun tujuan umum yang hendak dicapai oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pati yaitu terpenuhinya infrastruktur transportasi bagi pengembangan produktivitas ekonomi, konektivitas wilayah dan pengembangan kawasan. Pada dasarnya tujuan ditetapkan mengacu pada visi dan misi, maka berdasarkan visi misi yang sudah diuraikan diatas diperoleh tujuan sebagai berikut :

1. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang Perhubungan

Penjelasan :

Pemenuhan kebutuhan aparatur dalam bidang Perhubungan yang terampil melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala dengan sasaran kebutuhan diklat teknis oleh pegawai dan penambahan pegawai baru sesuai formasi yang dibutuhkan.

2. Peningkatan sarana dan prasarana dalam bidang Perhubungan

Penjelasan :

Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran meliputi ketersediaan peralatan kerja, gedung kantor dan kendaraan operasional baik melalui pengadaan maupun pemeliharaan ditingkatkan 5% dari tahun dasar.

3. Peningkatan pelayanan dalam bidang Perhubungan sesuai dengan standart pelayanan minimal.

Penjelasan :

Pelayanan perhubungan sesuai dengan standar teknis kelayakan guna mewujudkan pelayanan yang efektif dan efisien dengan tidak mengurangi prinsip keselamatan, transparan dan objektif, yang dititik beratkan pada peningkatan fungsi dan penambahan kapasitas sarana dan prasarana perhubungan.

4. Peningkatan peran serta pemangku kepentingan (*stake holders*) dalam usaha pengembangan sektor Perhubungan

Penjelasan :

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan perhubungan yang lebih baik maka melibatkan *stake holders* dan partisipasi masyarakat luas melalui kegiatan-kegiatan bidang teknis.

2.2 Aktivitas Magang

Tabel 2. 2 Aktivitas Magang

No	Penempatan	Kegiatan
1.	Subbag Program dan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> - Bertugas mengelola bagian pendapatan Dinas Perhubungan - Memasukkan bukti penerimaan STS (Surat Tanda Setor) ke buku bantu, ms.excel, dan ke Simpatik (Sistem Informasi Pengelolaan Retribusi Daerah Kabupaten Pati) - Meneliti bukti pendapatan yang terdapat di ms. excel
2.	Subbag Umum dan Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Mengelola pelaksanaan surat menyurat dan kearsipan Dinas - Membuat Surat Perintah Tugas (SPT) untuk Pegawai Dinas Perhubungan - Menginput data jadwal kerja pegawai UPTD Terminal

Selama magang, penulis melakukan berbagai kegiatan dan tugas-tugas dibawah bimbingan Dosen Supervisor dari Dinas Perhubungan Kabupaten Pati. Dua bulan pertama ditempatkan di Subbag Program dan Keuangan. Subbag Program dan Keuangan terbagi menjadi beberapa bagian yakni bagian program, pendapatan, pengeluaran, gaji, dan pajak. Selama di bagian pendapatan dengan salah satu tugasnya adalah memasukkan bukti penerimaan STS (Surat Tanda Setor) ke buku bantu, ms.excel, dan ke Simpatik (Sistem Informasi Pengelolaan Retribusi Daerah Kabupaten Pati). Pendapatan bersumber dari berbagai fasilitas yang disediakan Dinas Perhubungan seperti dari Terminal (Pati, Tayu, Juwana) mulai Kegiatan Usaha yang terdiri dari Sewa Kios, Parkir Kendaraan Bermotor (PKB), Fasilitas Umum seperti Mushola, wc, dan lain-lain. Selain dari Terminal, penerimaan juga didapatkan dari Parkir Tepi Jalan Umum yang kemudian dimasukkan dalam daftar pendapatan dan pembayaran ansuran sewa kios terminal Pati dan Juwana di Buku Bantu, Ms. Excel dan Simpatik (Sistem Informasi Pengelolaan Retribusi Daerah Kabupaten Pati) sebagai bukti pendapatan.

Sesuai kesepakatan awal, mahasiswa magang akan diroling agar mendapatkan ilmu yang lebih luas di dunia kerja. Setelah ditempatkan di Subbag Program dan Keuangan, selanjutnya ditempatkan di Subbag Umum dan Kepegawaian. Subbag Umum dan Kepegawaian memiliki rincian tugas yang salah satunya mengelola pelaksanaan surat menyurat dan kearsipan dinas dengan meneliti kelengkapan surat agar proses administrasi berjalan dengan semestinya. Di Subbag Umum dan Kepegawaian bertugas membuat

Surat Masuk dan Surat Keluar dengan menyusun Lembar Disposisi Surat Masuk, membuat Surat Perintah Tugas (SPT) untuk Pegawai Dinas Perhubungan dan menginput data jadwal kerja pegawai UPTD Terminal dengan menginput data di E-Kerja untuk pembagian shift di Terminal.

Selama masa pandemi Covid-19, dengan penempatan posisi magang di Subbag Umum dan Kepegawaian memiliki resiko tinggi terpapar Covid-19 karena bagian Umum dan Kepegawaian melaksanakan tugas untuk semua bagian-bagian di Dinas Perhubungan. Misalkan dalam hal surat menyurat, bagian ini akan menerima orang dari Dinas lain yang mengantarkan surat untuk Dinas Perhubungan. Contoh lain seperti saat mengirimkan sesuatu seperti pembagian THR ke bidang-bidang lain termasuk di bagian KIR yang memiliki resiko tinggi paparan Covid-19. Karena bagian Kepegawaian mengurus masalah-masalah yang berkaitan dengan pegawai maka bidang ini akan menjadi tempat yang paling umum disinggahi para pegawai yang berkepentingan. Selain itu, bagian Umum ini juga mengurus administrasi umum dan menerima tamu dari luar Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.

Selain aktivitas manajerial, aktivitas lain yang penulis lakukan adalah mengikuti sabtu sehat dimana setiap hari sabtu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati bersepeda diberbagai wilayah Kabupaten Pati, aktivitas ini memberikan manfaat kesehatan bagi penulis. Aktivitas lain adalah memasak bersama dan merayakan ulang tahun antar pegawai yang memberikan manfaat kekeluargaan.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam upaya penanggulangan pandemi Covid-19, pemerintah Kabupaten Pati melibatkan seluruh organisasi pemerintah untuk turut bertanggungjawab dalam upaya memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Dalam kurun waktu Juni 2021 dari hasil data yang diperoleh, Kabupaten Pati memiliki kasus lonjakan Covid-19 yang tinggi dengan 7269 terjustifikasi positif Covid-19 dan 580 meninggal per 28 Juni 2021. Dengan melibatkan seluruh organisasi perangkat daerah Kabupaten Pati termasuk Dinas Perhubungan, berbagai kebijakan dilakukan dalam usaha memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Tanggungjawab pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terjadi paparan virus Covid-19 menjadi salah satu ancaman terjadi Kecemasan kerja yang berakibat pada stress kerja pada masa pandemi.

Masyah, 2020 mengatakan bahwa “Pandemi COVID 19 merupakan bencana non alam yang dapat memberikan dampak pada kondisi kesehatan jiwa dan psikososial setiap orang” (Masyah, 2020). Bencana non alam seperti ini akan menjadi sebuah stressor yakni peristiwa atau situasi yang menggambarkan adanya ancaman bagi individu. Kecemasan akan terjadi akibat ketidakpastian pada semua aspek kehidupan seperti aspek sosial dan ekonomi. Kesehatan psikis individu tentu akan terpengaruh yang berdampak pada aktivitas sehari-hari pegawai di lingkungan kerja akibat situasi pandemi ini. Seperti kita ketahui bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Pati mencatat 10 pegawai terkonfirmasi positif Covid-19

per 22 Juni 2021 dari 82 pegawai. Hal ini akan menjadi kendala baru bagi seluruh pegawai sehingga mengganggu aktivitas kerja dimana organisasi pemerintahan merupakan organisasi yang bertugas dalam penyelenggara pelayanan publik.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan selama magang di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati, pada periode bulan Juni-Juli 2021 terjadi adanya permasalahan yang muncul akibat melonjaknya kasus penyebaran positif Covid-19 di Kabupaten Pati yakni Kecemasan yang dialami pegawai. Kecemasan terjadi akibat beberapa faktor seperti lokasi pekerjaan yang berdekatan dengan Rumah Sakit sehingga adanya sirine Ambulance membuat gelisah, Tanggungjawab pekerjaan yang berada di lapangan, topik perbincangan mengenai Covid-19 dengan kasus kematian akibat Covid-19 yang terus meningkat.

Kecemasan merupakan salah satu isu kesehatan mental yang harus diperhatikan. Kecemasan pegawai tidak bisa dihindari karena ketidakpastian situasi pandemi sekarang ini. Pegawai membutuhkan keamanan kerja untuk melindungi mereka dari berbagai ancaman yang mereka khawatirkan. Organisasi diharapkan mampu mengatasi Kecemasan pegawai dengan memberikan dukungan sosial agar mereka merasa aman dalam bekerja. Potensi kerugian saat pandemi maupun pasca pandemi akan semakin besar jika organisasi tidak memperhatikan hal yang dikhususkan pada isu kesehatan mental pegawai dalam konteks pandemi Covid-19.

Pemimpin memiliki peran penting dalam mengatasi Kecemasan pegawai karena seorang pemimpin adalah sosok yang dapat memberikan harapan bagi

pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan sebuah harapan masa depan yang jauh lebih baik serta harapan bahwa kita akan melewati masa krisis dengan tanpa rasa takut. Peran Pemimpin dalam krisis pandemi sangat kompleks, selain menjaga perannya dalam hal membuka diri untuk menerima empati, penting bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan rasa empati secara terbuka dan tulus tanpa melupakan kesehatan diri sendiri. Itulah mengapa kesehatan mental pegawai dalam konteks pandemi Covid-19 sangat penting untuk dijaga seorang pemimpin organisasi, dalam hal ini, Pola Kepemimpinan Ideal harus diterapkan dalam upaya mengatasi Kecemasan pegawai.

Lalu, Pola Kepemimpinan yang bagaimana yang dapat diterapkan dalam mengurangi Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati?

Kecemasan erat kaitannya dengan hubungan pengelolaan hati dan akal sehat. Sehingga Pola Kepemimpinan Ideal yang mampu menyeimbangkan antara Hati dan Logika akal sehat akan memberikan dukungan sosial melalui rasa empati kepada pegawai dan memberikan harapan serta keyakinan tujuan organisasi akan tercapai. Sebagai anggota, optimisme dan antusiasme akan meningkat saat mereka memiliki pemimpin yang memiliki empati tinggi. Pemimpin yang berempati akan mengembangkan perasaan dihargai seorang anggota organisasi. Sedangkan memimpin dengan logika akan memberikan arah yang baik berdasarkan pengetahuan Pemimpin.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Kecemasan (*Anxiety*)

Cemas (ansietas) merupakan sensasi yang timbul dari salah tafsir dan perubahan tubuh yang dirasakan, serta bisa melindungi individu dalam kehidupan sehari-hari (Levani, 2020). Kondisi kecemasan ini bersumber dari lingkungan tempat kerja ataupun lingkungan sekitar pekerja itu tinggal. Maraknya berita negatif tentang covid-19 yang tidak disertai kejelasan sumber membuat peningkatan kekhawatiran dari pegawai yang berimplikasi langsung terhadap tekanan jiwa seseorang (Muslim, 2020).

Peraturan dalam menerapkan Protokol Kesehatan dalam Kantor pun menjadi masalah lain bagi pegawai. Keterbatasan ruang gerak dan interaksi antar pegawai berpengaruh terhadap kondisi mental pegawai dimana kondisi ini akan memperparah tingkat kecemasan pegawai. Apabila kondisi terus berlanjut, tubuh manusia akan menerima keadaan itu sebagai sebuah ancaman yang berakibat pada stress kerja. Stress yang berkelanjutan tanpa relaksasi atau refreking atas pekerjaan yang diemban dapat mengacaukan kondisi keseimbangan tubuh. Keseimbangan tubuh yang terganggu menimbulkan gejala fisik sebagai respon penolakan tubuh seperti sakit kepala, tekanan darah yang meningkat, sakit perut, hingga kondisi insomnia (sulit tidur).

Pandemi Covid-19 yang melanda diperlukan pengendalian kecemasan secara baik agar tetap memberikan kehati-hatian tanpa menciptakan suasana panik yang berlebih hingga memperburuk kondisi kejiwaan seseorang (Vibriyanti, 2020). Karyawan yang dinyatakan positif Covid harus melakukan isolasi mandiri selama 14 hari atau sampai keadaan mereka pulih kembali. Isolasi yaitu pemisahan orang yang telah didiagnosis mengidap penyakit menular dari orang yang tidak sakit (Brooks et al., 2020). Efek dari isolasi mandiri akan memungkinkan terjadinya kelelahan, keterpisahan dari orang lain, kecemasan dan kekhawatiran. Keadaan paska isolasi setiap individu berbeda. Mereka yang telah melaksanakan isolasi mandiri secara signifikan terkait dengan perilaku penghindaran seperti meminimalkan kontak secara langsung.

4.1.1 Gejala Kecemasan yang timbul pada masa pandemi Covid-19, diantaranya:

1. Rasa khawatir dan takut berlebihan yang menghasilkan pikiran tidak rasional.
2. Pikiran negatif dan selalu memandang sesuatu dari sisi negatif
3. Sakit kepala atau sakit fisik lainnya.

Reaksi dari perasaan cemas berbeda dari tiap individu. Kecemasan yang dialami beberapa orang misalnya tidak dibarengi dengan gangguan fisiologis pada tubuh. Namun terkadang, terdapat orang tertentu yang memiliki respons atas kecemasan yang dimiliki terhadap kondisi fisiologis

seperti misalnya mempercepat detak jantung, keringat berlebih, nyeri perut, pusing serta gejala lainnya (Vibriyanti, 2020). Sistem pertahanan diri seseorang akan menilai kembali ancaman setelah merasakan kecemasan yang kemudian diiringi usaha mengatasi, mengurangi atau menghilangkan perasaan terancam tersebut. Meningkatkan aktivitas motorik atau kognisi dapat dilakukan seseorang dalam upaya pertahanan diri (*defence mechanism*).

4.1.2 Mengendalikan Kecemasan

1. Menerima perasaan yang dialami seperti marah, sedih, bingung, tertekan dan takut adalah suatu hal yang lumrah pada masa krisis pandemi
2. Mengenal diri sendiri dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, hal-hal yang disukai dan tidak disukai
3. Peduli terhadap diri sendiri secara mendalam, dengan itu dapat mengetahui kebutuhan dan kewajiban diri sendiri seperti kebutuhan akan beribadah, pola hidup sehat, sosialisasi dengan orang lain, merencanakan sesuatu dan menjalani hobi.
4. Memperhatikan keseimbangan kehidupan. Seperti aspek rekreasional, aspek intelektual, aspek spiritual, aspek mental emosional dan aspek fisik.
5. Membatasi media dan informasi hoax agar tidak menimbulkan dampak yang lebih negatif

6. Berpikir positif, berpikir positif menjadi salah satu pengendalian kecemasan dengan melihat berbagai masalah dari prespektif yang positif.
7. Mencari dukungan sosial seperti dukungan keluarga, teman bermain, teman kantor atau bahkan pemimpin kantor tempat bekerja.

4.2 Kepemimpinan Masa Krisis

Perilaku dan pola pikir merupakan hal yang mutlak diperlukan oleh pemimpin dalam mengatasi reaksi yang berlebihan terhadap krisis yang terjadi serta sebagai upaya dalam menghadapi tantangan kedepannya (D'auria & Smet, 2020). Saat krisis terjadi terdapat ketidakbiasaan dan ketidakpastian yang perlu penyesuaian dalam merespon secara efektif.

4.2.1 Peran Pemimpin dalam masa krisis pandemi

Menurut Gemmas D'Auria dan Aaron De Smet, peran pemimpin dalam menghadapi masa krisis pandemi sebagai berikut:

1. Persiapan untuk merespon krisis

Masa krisis yang terjadi menjadi tantangan tersendiri bagi pemimpin dalam menghadapi beragam ketidakpastian serta persoalan baru yang belum pernah dialami sebelumnya. Pergerakan organisasi secara lebih baik melalui penanganan sesuai prioritas serta pemberdayaan pegawai dalam menetapkan solusi yang mendukung.

2. Sikap “*deliberate calm*” dan “*bounded optimism*” dalam memperkuat karakter pemimpin

Dalam krisis pandemi dengan skala luas, penguatan karakter pemimpin merupakan hal yang penting. Pemimpin perlu memiliki kemampuan agar dapat menyatukan tim dalam satu tujuan. Pemimpin yaitu pemimpin yang memiliki ketenangan atau “*deliberate calm*”. Kemampuan ini merupakan sebuah kemampuan yang berguna untuk terlepas dari kecemasan dan dapat berpikir jernih tentang pengendalian situasi tersebut. Selain itu, sikap optimis yang realistis “*bounded optimism*” juga merupakan karakter yang penting. Karakter ini merupakan sikap percaya diri yang berdasarkan atas realita. Dengan sikap optimisme yang dimiliki oleh pemimpin dapat mencari jalan keluar organisasi dari situasi sulit yang dihadapi.

3. Membuat keputusan di tengah ketidakpastian

Pemimpin perlu mengumpulkan informasi seiring perkembangan krisis agar dapat mengatasi ketidakpastian yang terjadi. Dua perilaku yang mendukung pemimpin dalam menghadapi krisis yaitu *updating* dan *doubting*. *Updating* merupakan sebuah perilaku dalam merevisi gagasan-gagasan berdasarkan informasi terbaru sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut. Sedangkan *doubting* yang dimaksud adalah perilaku pemimpin agar meragukan atau

mempertimbangkan tindakan secara cermat hingga diperoleh kesimpulan tindakan dapat dilakukan, diperbarui atau ditiadakan.

4. Memberikan prioritas terhadap tragedi kemanusiaan sebagai bentuk empati.

Fokus utama para pegawai saat pandemi adalah terkait kebutuhan dasar serta kelangsungan hidup mereka. Krisis pandemi menjadi kondisi paling penting agar dapat menguatkan peran pemimpin melalui perubahan positif bagi banyak orang. Dalam membuat perubahan, pemimpin dituntut dapat megenal lebih dalam terkait tantangan pribadi maupun tantangan profesional pegawai selama krisis terjadi. Penting bagi pemimpin untuk memberikan rasa empati kepada pegawai mereka saat terjadi takut, cemas, dan stress pada pegawai.

5. Komunikasi secara efektif melalui transparansi dan pemberitahuan secara rutin

Cara komunikasi yang bijak dengan frekuensi rutin menandakan pemimpin lebih mengerti situasi pegawai. Pemimpin perlu memberikan perhatian lebih dalam mengatasi perasaan khawatir ataupun keingintahuan dari pegawai. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk memberikan kesempatan pada anggota tim untuk menyampaikan apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka rasakan.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Prमितasari, 2009) menuturkan bahwasannya pemimpin merupakan seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama (organisasi). Menurut Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwasanya kepemimpinan merupakan sebuah karakter seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya (yang dipimpin) sehingga dapat berkerja sama dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan usaha nyata untuk mencapai tujuan organisasi yang diberikan oleh seorang pemimpin yang bukan semata-mata hanya suatu kedudukan. Sikap seorang pemimpin harus bisa sebagai pengasuh yang dapat membimbing, menuntun dan mendorong asuhannya.

4.2.2 Gaya Kepemimpinan

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia bab Pemimpin dan Kepemimpinan menyebutkan Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter yaitu ketika kekuasaan dipegang hampir sepenuhnya oleh pemimpin dengan sistem pemusatan wewenang. Keputusan mutlak dipegang oleh pemimpin tanpa campur tangan karyawan. Orientasi kepemimpinan jenis ini berfokus dalam meningkatkan hasil tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan.

2. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif merupakan tipe kepemimpinan yang dilakukan melalui upaya persuasi dengan menumbuhkan loyalitas bawahan. Gaya kepemimpinan seperti ini akan mampu mendorong bawahan dalam merumuskan keputusan yang tepat. Pemimpin dengan tipe ini akan mendampingi bawahan dalam menerima tanggung jawab yang besar.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif merupakan tipe kepemimpinan jika pemimpin melakukan delegasi kewenangan kepada pegawai dengan lengkap. Pemimpin menyerahkan sepenuhnya kepada bawahan dan tidak peduli cara mereka dalam mengambil keputusan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, pemimpin mengandalkan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai cara mereka sendiri.

4. Kepemimpinan Situasional

Tipe Situasional menekankan perilaku pemimpin dalam membuat keputusan efektif dari waktu ke waktu untuk mempengaruhi orang lain. Model yang pertama kali dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard pada tahun 1960 ini menekankan pada perilaku pemimpin dan para anggota organisasi dalam situasi yang variatif.

Islam memandang seorang Pemimpin tidak hanya memiliki peran sebagai nahkoda dalam mencapai sebuah visi dan misi organisasi, Islam juga

menuntun seorang Pemimpin sebagai sarana untuk berdakwah dan saling mengajak kedalam kebaikan (memberikan kontribusi terbaik yang dimiliki) demi mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat (kemaslahatan umat) yang didasarkan keadilan, kasihsayang dan kepercayaan (Fachrunnisa & Kusumawati, n.d.).

4.2.3 Skill dan Karakter Pemimpin dalam Islam

Berikut karakter serta skil yang dibutuhkan pemimpin dari pandangan Islam menurut Fachrunnisa (2020) sebagai berikut:

1. Kecakapan dalam berpikir logis
2. Memiliki banyak wawasan
3. Bijaaksana
4. Tangguh serta memiliki keteguhan hati
5. Self control (diplomatik, dapat dipercaya dan berempati)
6. Tegass
7. Follow-up dan memiliki kapabilitas prosedur tahapan sebuah pekerjaan
8. Menghargai serta mengakui sebuah prestasi atau pencapaian sebuah target
9. Bisa menentukan potensi akibat sebuah permasalahan dan tantangan
10. Handal sebagai komunikator
11. Mendalami sebuah transformasi

12. Memprioritaskan kebutuhan organisasi (persaudaraan, unity dan kekeluargaan)
13. Realistis urusan pertikaian (komitmen, kebebasan, perasaan syukur dan doa)
14. Mengharamkan kejahatan dan mengajak kepada kebaikan

Dalam konteks Kepemimpinan krisis pandemi Covid-19, tidak ada arti Kepemimpinan yang baik atau buruk. Tapi bagaimana mereka memerankan peran Kepemimpinannya dalam mengatasi masalah-masalah akibat krisis pandemi dalam organisasi mereka. Sebagai tugasnya menjadi seorang Pemimpin, mereka juga bertanggungjawab terhadap masalah-masalah internal organisasi termasuk dalam peran mengurangi Kecemasan sebagai dampak pandemi Covid-19 dan tidak hanya bertanggungjawab kepada atasannya, pemimlik dan tercapainya tujuan organisasi. Dalam mengatasi permasalahan akibat pandemi Covid-19, jika menginginkan hubungan kerja yang terus meningkat dan terpelihara dengan baik maka seorang Pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional sehingga pegawai merasa dimengerti dan terjamin keamanan kerjanya.

Para pemimpin yang memperhatikan kebutuhan emosional pegawai dan menyatukan mereka dibalik tujuan bersama akan lebih dekat dengan pegawai dan membentuk respon positif mereka terhadap situasi. Menurut Van Dierendonck (Hu et al., 2020), dibandingkan kepemimpinan transformasional, pemimpin yang melayani tampak lebih efektif dalam mengurangi pengaruh negatif dari kecemasan selama Covid-19 pada

keterlibatan kerja karena mereka memimpin dari bawah dan menempatkan penekanan utama pada mempromosikan pertumbuhan pegawai. kepemimpinan yang melayani mencontohkan perilaku yang mengutamakan pemenuhan kebutuhan orang lain, perhatian pada penderita emosional karyawan, pemberdayaan dan melayani masyarakat. Alih-alih mengabaikan kecemasan karena krisis, pemimpin yang melayani cenderung mengakui ketidakpastian dan kekhawatiran mereka, berempati dengan kecemasan dan memberikan penegasan kepercayaan mereka pada pegawai mereka (Hu et al., 2020).

Krisis pandemi menuntut Pemimpin untuk lebih mengerti pegawai mereka tanpa mengabaikan dorongan terus maju mencapai tujuan mereka. Fachrunnisa (2020) mengembangkan Pola Kepemimpinan dengan menggunakan Hati dan Logika dalam menghadapi krisis pandemi. Menurutnya, memimpin dengan menggunakan hati dan Logika akal sehat atau Empathy Rationale Leadership (ERL) merupakan satu dari beberapa pola kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pandemi. Memimpin dengan pola ini artinya terjadi sebuah keseimbangan antara hati dan logika akal sehat dalam hal pertimbangan organisasi serta mendengarkan suara pegawai dalam mengambil keputusan dengan menggunakan hati dan membuat suasana organisasi tetap aman nyaman meskipun dalam kondisi pandemi. Empathy Rationale Leadership (ERL) menempatkan pemimpin untuk lebih berempati dan lebih terkoneksi perasaan kepada para anggotanya, memberi dorongan individu dalam hal kontribusi secara baik, memberikan motivasi dan

memberdayakan individu sesuai yang dibutuhkan pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

4.3 Empathy Rationale Leadership (ERL)

Pola Kepemimpinan dengan model Emphaty Rationale Leadership atau model kepemimpinan dengan hati dan logika merupakan salah satu pola kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam masa pandemi (Fachrunnisa & Kusumawati, n.d.). Pola kepemimpinan seperti ini merupakan keselarasan antara hati dan logika dalam manajemen pegawai. Memimpin dengan hati atau empati mengacu pada kemampuan seorang pemimpin dalam memahami perasaan pegawai yang ditransmisikan melalui verbal maupun nonverbal untuk memberikan dukungan kepada pegawai (Holt & Marques, 2012). Sedangkan memimpin dengan logika (*mind leadership*) adalah suatu model kepemimpinan dengan menggunakan akal atau pikiran berlandaskan pada pengetahuan yang dianggap sebagai kapasitas (potensial atau aktual) dalam sistem pengambilan keputusan diberbagai situasi dan kondisi (Bennet & Lewis, 2015).

Empathy Ratonale Leadership (ERL) merujuk pada Pola Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi dengan menggunakan hati dan akal sehat. Memimpin dengan hati akan mengurangi tingkat stress kerja atau gejala stress kerja seperti Kecemasan, memotivasi anggota organisasi, mensupport dalam hal apapun tentang kondisi yang dialami pegawai. Sedangkan memimpin dengan logika akal sehat berorientasi

pada tujuan organisasi sehingga pemimpin sebagai pemberi petunjuk, optimis kerja, memotivasi dan mengajak anggota organisasi untuk turut aktif dalam pencapaian tujuan organisasi dalam kondisi pandemi Covid-19.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا
يُوقِنُونَ

Artinya : *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajdah (32) :24)*

Sangat jelas bahwa memimpin di masa pandemi bukanlah hal yang mudah, sedangkan pandemi secara global telah mengekspos banyak kelemahan individu dan sistemik dalam kemampuan kepemimpinan dengan mengorbankan nyawa, namun melakukan kebaikan kemungkinan besar dapat membuat beberapa perbedaan positif pada kehidupan dan penghidupan (Wilson, 2020). Menurut Suze Wilson, kepemimpinan yang buruk adalah hal yang biasa dan sangat berbahaya dan sebaliknya kepemimpinan yang baik dapat membuat perbedaan nyata bagi organisasi dan masyarakat. Dampak pandemi global yang buruk menimbulkan gangguan dramatis dan belum terjadi sebelumnya akan memunculkan masalah baru terhadap cara-cara mengelola kehidupan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Fachrunnisa (2020), kepemimpinan dengan hati memiliki kelebihan yaitu dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk turut serta dalam mendiskusikan dan pengambilan keputusan dan dapat menurunkan tingkat stress yang dialami pegawai karena merasa didukung oleh pimpinan.

Mind leadership memiliki keunggulan yaitu lebih terfokus pada pencapaian tujuan organisasi, cakupan pandangan yang luas, dan mampu menganalisa keadaan jangka panjang. Kekurangan dari *Mind leadership* ini yakni kurang dalam hal pertimbangan pengaruh yang berubah dalam budaya organisasi, belum memfokuskan pada kebutuhan pegawai secara individu, dan terkadang cenderung mengabaikan detail dari perubahan yang terjadi. Perlu adanya sinergisitas antara memimpin dengan hati dan memimpin dengan logika sehingga output tujuan organisasi dan kesejahteraan pegawai dapat dicapai secara maksimal. Model kepemimpinan dengan hati dan logika akan menciptakan suatu karakter pemimpin yang melayani yang memperhatikan kebutuhan emosional karyawan dan menyatukan mereka pada tujuan bersama organisasi. Pemimpin yang melayani dirasa lebih efektif dalam mengurangi pengaruh negatif dari kecemasan yang ditimbulkan dari Covid-19 (Hu et al., 2020).

4.3.1 Beberapa aspek Empathy Rationale Leadership (ERL) sebagai berikut:

1. Memimpin dari Hati

Memimpin dengan memahami kondisi dan perasaan pegawai karena dampak pandemi membuat pegawai merasakan sesuatu yang belum mereka rasakan sebelumnya. Memimpin dari hati akan memberika seorang pemimpin merasakan apa yang dialami dan dirasakan pegawai. Hal ini akan memberikan timbal balik

yang baik karena pemimpin akan memahami situasi mereka sedangkan pegawai merasa dimengerti oleh pemimpin mereka.

2. Mengutamakan Misi

Mengutamakan tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan keselamatan bersama. Pemimpin tetap meningkatkan kinerja organisasi dengan tetap terhubung dengan pegawai dan organisasi lain tanpa mengabaikan kesehatan sendiri. Selain itu, pemimpin dapat memanfaatkan kehadiran media digital untuk menjaga organisasi berjalan dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

3. Kelincahan dan Fleksibilitas

Kenyataan harus diterima oleh organisasi bahwa sebuah tindakan cepat diperlukan dalam menghadapi krisis pandemi. Dalam konteks Kecemasan pegawai, pemimpin harus dengan cepat mencari jalan keluar dan melakukan pendekatan secara personal untuk mengerti bahwa pegawai perlu diberi dukungan sosial. Pemimpin harus fleksibel dalam menerapkan peraturan yang tentu saja demi keamanan dan kenyamanan bersama.

4. Kejelasan narasi tujuan organisasi

Saat pegawai merasa cemas, dikhawatirkan terjadinya ketidakproduktifitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu perlunya seorang pemimpin meng-*handle* kedua sisi ini agar pegawai tetap produktif bekerja meskipun dalam Kecemasan menghadapi pandemi. Kejelasan tujuan organisasi sangat penting

diketahui pegawai agar tanggungjawab pekerjaan tetap terlaksana secara baik.

Pada situasi krisis seperti sekarang ini, pegawai akan cenderung mengikuti pemimpin yang memberikan mereka harapan. Harapan akan masa depan yang lebih baik dan harapan bahwa kita akan melewati masa krisis dengan tanpa rasa takut. Sebuah fakta bahwa individu perlu menumbuhkan panutan dan mempunyai hal yang lebih besar dari diri sendiri untuk dipercaya. Menurut (Karp, 2020) pemimpin yang baik akan mampu mengatasi semua ketidakpastian, ketidakpastian dan ketidakamanan. Sederhananya, pegawai akan membutuhkan pemimpin yang bisa membuat mereka merasa aman dan menyelamatkan diri mereka dalam masa sulit. Memimpin dengan Hati dan Logika akan mampu menyelaraskan dan menyeimbangkan antara mengurangi Kecemasan dan optimis kerja pegawai selama masa pandemi Covid-19.

4.3.2 Implementasi penerapan Pola Kepemimpinan dengan menggunakan Hati dan Logika dapat dilakukan dengan menggunakan cara berikut:

1. Memahami dan mendengarkan

Seorang pemimpin harus memahami dan mendengarkan dengan baik apa yang menjadi kendala dan masalah dari pegawai pada masa pandemi Covid-19

2. Memberikan waktu dan perhatian

Ini menjadi salah satu peran pemimpin yang jarang digunakan oleh seorang pemimpin kepada anggota organisasi. Memberikan waktu dan perhatian terhadap Kecemasan yang dialami pegawai akan sangat membantu

3. Empati

Pemimpin yang memiliki empati tinggi akan memahami kondisi anggota organisasi dan mengurangi dampak negatif Stress Kerja yang ditimbulkan akibat Kecemasan pegawai menghadapi pandemi Covid-19 di lingkungan kerja

4. Motivasi, Optimis dan Komunikasi

Pemimpin yang memiliki optimis tinggi akan senantiasa memberikan motivasi kepada anggota organisasi. Selain itu, pemimpin yang memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan anggota organisasi akan lebih mudah dalam memotivasi sehingga pencapaian organisasi mudah tercapai

5. Keseimbangan kebutuhan emosional dan tujuan organisasi

Dalam masa pandemi, pemimpin harus menyeimbangkan dan mengerti keadaan emosional anggota organisasi dan strategi pencapaian tujuan organisasi. Jika hal ini dilaksanakan maka akan membentuk lingkungan organisasi yang nyaman sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Pengambilan Data Survey

Untuk mengetahui sejauh mana Kecemasan yang dialami oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati, penulis melakukan riset dalam skala kecil untuk mendapatkan informasi spesifik terkait penyebab Kecemasan pegawai.

5.1.1 Subjek

Pengambilan data dengan 30 responden dilakukan secara acak di bidang Subbag Program dan Keuangan, Bagian Pengendalian dan Operasi dan Subbag Umum dan Kepegawaian.

5.1.2 Pengumpulan Data Kuesioner

Proses pengambilan data dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati pada tanggal 18 November 2021 . Banyak kendala yang dilalui penulis terkait dengan lokasi tempat magang yang jauh dari rumah. Pegawai Dishub yang sibuk mengharuskan penulis bolak-balik ke kantor untuk pengambilan kuesioner.

5.1.3 Identifikasi Variabel

Penulis merekomendasikan Pola Kepemimpinan Empathy Rationale Leadership (ERL) dalam mengatasi Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati yang kemudian akan dianalisis lebih lanjut

terkait hubungan Kecemasan dengan Empathy Rationale Leadership (ERL). Variabel dalam analisis hubungan ini adalah variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat).

Variabel bebas (X) : Empathy Rationale Leadership (ERL)

Variabel terikat (Y) : Kecemasan

5.1.4 Skoring

Seluruh data yang terkumpul selanjutnya akan dilakukan skoring menggunakan 4 alternatif jawaban yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skala yang digunakan menggunakan skala likert dengan nilai setiap pernyataan 1-4. Masing-masing subjek dari setiap item jawaban disusun dalam bentuk tabulasi data kemudian akan dilakukan uji hipotesis.

5.2 Faktor Spesifik Penyebab Kecemasan

Dampak kisis pandemi Covid-19 tengah dirasakan berbagai organisasi dengan terjadinya Kecemasan pegawai akibat perubahan kehidupan yang terjadi secara cepat. Kecemasan yang dialami seorang pegawai secara berlarut-larut akan menyebabkan dampak Stress kerja sehingga kondisi ini akan mengganggu produktivitas organisasi. Beberapa kasus pemicu stress yang ditemukan akibat kecemasan adalah perpaduan antara konflik dan frustrasi (Muslim, 2020). Dampak pengelolaan kecemasan dengan baik akan membentuk perlindungan diri bagi seseorang itu sendiri, namun apabila pengelolaan kecemasan tidak baik, hal ini akan memberikan ancaman untuk

seseorang itu sendiri. Penulis melakukan survey terkait penyebab spesifik terjadinya Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Survey Tingkat Kecemasan 1

Hasil survey tingkat Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati (skala penilaian 1-4):

No	Penyebab	Rata-rata	Indikasi Kecemasan
1.	Sejak Covid-19 diketahui menyebar di Indonesia saya menjadi mudah gelisah	3,40	Tinggi
2.	Lokasi pekerjaan yang berdekatan dengan Rumah Sakit membuat saya was-was ketika lonjakan kasus positif semakin meningkat	3,47	Tinggi
3.	Saya sangat khawatir jika terpapar Covid-19 saat bertugas di lapangan ketika harus bertemu banyak orang	3,63	Sangat Tinggi
4.	Saya menjadi sangat gelisah saat orang disekitar menceritakan mengenai Covid-19	3,33	Tinggi
5.	Saya merasa takut ketika memikirkan dan atau membayangkan dan atau membicarakan mengenai kasus lonjakan dan kematian akibat Covid-19	3,30	Tinggi

6.	Saya gelisah ketika mendengar sirine ambulance silih berganti didepan kantor saat lonjakan kasus positif Covid-19 meningkat	3,53	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,44	Tinggi

Sumber: Data diolah 2022

Hasil rata-rata dari menunjukkan nilai 3,44 dengan skala penilaian 1-4. Hasil tersebut menunjukkan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati mempunyai indikasi Kecemasan tingkat Tinggi pada masa pandemi Covid-19. Faktor penyebab terjadinya Kecemasan dapat diuraikan dari jumlah rata-rata paling tinggi sampai paling rendah sebagai berikut:

1. Tanggungjawab pekerjaan di Lapangan yang mengakibatkan kekhawatiran terpapar Virus Covid-19, sesuai dengan jawaban responden dengan skor tertinggi yaitu 3,63

Kecemasan karena takut terpapar Covid-19 saat bertugas dilapangan dirasakan paling dominan atau sangat tinggi dengan skor 3,63. Kita ketahui bahwa Dinas Perhubungan merupakan organisasi pemerintahan yang melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Berdasarkan Laporan Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Perhubungan Kabupaten Pati Tahun 2020 tentang satu dari beberapa isu strategis yang perlu ditangani Dinas Perhubungan saat ini adalah membantu dalam percepatan penanganan Covid-19 untuk menurunkan atau memutuskan mata rantai penularan Covid-19. Tanggungjawab pekerjaan seperti ini menjadi penyebab dasar terjadinya kekhawatiran pegawai dimana mereka harus

tetap melayani masyarakat ditengah pandemi, bertugas di jalan raya saat penutupan jalan, bertugas di terminal dan patroli guna mengingatkan penerapan protokol kesehatan kepada masyarakat.

2. Suara sirine yang lalu lalang saat lonjakan kasus meningkat

Kecemasan akibat suara sirine Ambulance yang melintas menjadi indikator penyebab Kecemasan tertinggi kedua. Sirine Ambulance yang selalu lalu lalang saat kasus sedang meningkat mengakibatkan Kecemasan pegawai. Rata-rata 3,53 dengan indikasi Sangat Cemas hal ini menjadi salah satu faktor eksternal penyebab Kecemasan yang perlu diatasi.

3. Lokasi pekerjaan yang memiliki jarak dekat Rumah Sakit

Dalam kasus positif yang meningkat, semua Rumah Sakit penuh dan menggambarkan kondisi yang sangat krisis sedang melanda kehidupan. Hal itu membuat Kecemasan seseorang karena melihat sesuatu yang belum pernah terjadi sebelumnya.

4. Sering gelisah saat mengetahui penyebaran Covid-19 di Indonesia

Kekhawatiran akan otomatis muncul ketika mendengar informasi terkait perkembangan Covid-19. Para pegawai tidak hanya mencemaskan diri mereka sendiri tapi juga keluarga mereka tentang kesehatan, keselamatan dan keamanan mereka.

5. Mudah gelisah karena perbincangan isu Virus Covid-19

Saat kasus meningkat, bukan hal yang asing jika tidak membicarakan tentang Covid-19. Para pegawai bertukar cerita dan saling memberikan

informasi terkait Covid-19 yang ada didaerah mereka. Dalam hal ini perlu adanya pembatasan perbincangan terkait isu Covid-19 agar tingkat Kecemasan dapat diturunkan.

6. Menjadi takut saat memikirkan kasus lonjakan positif dan kematian akibat Covid-19

Situasi pandemi yang terjadi secara merata mengakibatkan orang sulit berpikir positif tentang keadaan mereka saat ini dan yang akan mereka lalui. Berita yang simpang siur dan banyak sekali hoaks yang beredar mengakibatkan pegawai menjadi takut akan keberlangsungan hidup mereka.

Dalam pencarian bukti data kebutuhan penerapan Empathy Rationale Leadership (ERL), penulis melakukan survey sejauh mana kebutuhan pegawai terkait implementasi penerapan Empathy Rationale Leadership (ERL) di Dinas Perhubungan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 3 Hasil Survey Kebutuhan Empathy Rationale Leadership (ERL)

Hasil survey kebutuhan Implementasi Empathy Rationale Leadership (ERL di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati (skala penilaian 1-4):

No	Penyebab	Rata-rata	Indikasi Kecemasan
1.	Saya membutuhkan Pemimpin yang dapat mendengarkan dengan baik apa yang menjadi kendala dan masalah dari pegawai pada masa pandemi Covid-19	3,60	Sangat Tinggi
2.	Saya mengharapkan Pemimpin yang mampu memberikan waktu	3,60	Sangat Tinggi

	dan perhatian terhadap Kecemasan Kerja dalam menghadapi pandemi Covid-19		
3.	Saya membutuhkan Pemimpin yang melayani dalam mengurangi pengaruh negatif dari Kecemasan yang ditimbulkan akibat pandemi Covid-19	3,63	Sangat Tinggi
4.	Saya mengharapkan Pemimpin yang memotivasi dan memiliki optimisme dalam menghadapi masa sulit dalam mencapai tujuan organisasi	3,57	Sangat Tinggi
5.	Saya mengharapkan Pemimpin yang memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan emosional pegawai dan tujuan organisasi	3,50	Tinggi
6.	Saya mengharapkan Pemimpin yang mampu menyelaraskan dan menyeimbangkan dalam menghadapi Kecemasan Kerja dan Optimis Kerja pegawai selama masa pandemi Covid-19.	3,53	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,57	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah 2022

5.3 Hubungan Kecemasan dengan Empathy Rationale Leadership (ERL)

Dijelaskan sebelumnya bahwa Empathy rationale Leadership (ERL) merupakan pola kepemimpinan yang dapat diterapkan dimasa krisis pandemi. Permasalahan akibat pandemi sangat kompleks salah satunya terjadinya Kecemasan pegawai. Pemimpin diharapkan mampu memerankan perannya

dalam menyelesaikan segala permasalahan akibat krisis pandemi Covid-19. Kecemasan merupakan masalah konflik perasaan, hati dan pikiran individu yang perlu diselesaikan dengan hati. Pegawai membutuhkan support dari pemimpin agar mengerti keadaan yang mereka rasakan dan hadapi dengan menggunakan hati dan akal sehat. Kecemasan yang dirasakan akibat pandemi hampir dirasakan semua pegawai karena kondisi yang terus mengancam kesehatan, keselamatan, keamanan bahkan nyawa mereka dan keluarga.

Efisiensi suatu organisasi sangat bergantung terhadap kualitas emosional para anggota/pekerja (Timea Boda, n.d.). Kualitas emosional yang buruk seperti Kecemasan yang timbul akibat covid-19 sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga diperlukan kebijakan manajemen yang tepat dalam mengatasi permasalahan ini. Ketidakpastian yang signifikan mengharuskan pimpinan menggali informasi dan solusi yang relevan mengenai arah dan dampak dalam pengambilan keputusan (Ahern & Loh, 2020). Dalam suatu kelompok organisasi, pemimpin bertindak sebagai panduan emosional. Pemimpin juga merupakan sosok yang paling dibutuhkan dalam menghadapi ketidakpastian atau ancaman organisasi.

5.3.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir yaitu hubungan yang dibangun dari beberapa konsep berdasarkan referensi untuk dilakukan analisis. Kerangka berpikir pada dasarnya yaitu kerangka hubungan variabel-variabel masalah yang akan dianalisis.



Gambar 1. 2 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir hubungan antara Empathy Rationale Leadership (ERL) dengan Kecemasan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati. Penulis ingin mengetahui apakah Empathy Rationale Leadership (ERL) mampu mengatasi permasalahan Kecemasan pegawai atau tidak.

5.3.2 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan penulis dari berbagai sumber maka terdapat hipotesis: Ada pengaruh negatif signifikan antara Empathy Rationale Leadership (ERL) terhadap Kecemasan. Semakin pemimpin menerapkan Pola Kepemimpinan Empathy Rationale Leadership (ERL) maka tingkat Kecemasan pegawai semakin menurun.

5.3.3 Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan teknik *Regresi Linier Sederhana* dengan bantuan *software SPSS.16 for windows*. Tujuan analisis regresi Linear Sederhana yakni menguji pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.3.4 Hasil Output

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.981	2.993		9.016	.000
	ERL	-.823	.139	-.746	-5.936	.000

a. Dependent Variable: Anxiety

Gambar 5.1 Hasil Output

Pengambilan keputusan:

Pada output gambar 5.1 dapat diketahui bahwa t hitung bertanda negatif dengan nilai -5,936 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, ini memiliki arti adanya pengaruh negatif signifikan Empathy Rationale Leadership (ERL) terhadap Kecemasan. Ini berarti bahwa penerapan Pola Kepemimpinan Empathy Rationale Leadership (ERL) mempunyai pengaruh signifikan terhadap penyelesaian permasalahan Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati. Semakin tinggi Pemimpin menerapkan Pola Kepemimpinan dengan Hati dan Logika Akal Sehat maka Kecemasan pegawai semakin menurun.

5.3.5 Penjelasan

Penerapan Pola Kepemimpinan Empathy Rationale Leadership (ERL) memberikan kemungkinan bagi pemimpin dalam membentuk dan menumbuhkan hubungan antara pegawai dengan pemimpinnya. Selain itu, para pemimpin dapat terdorong untuk lebih memahami akar

penyebab dibalik kerja yang buruk dan membantu pegawai saat mengalami kesulitan dengan menggunakan pola ini. Dengan memahami kondisi apa yang dirasakan dan dibutuhkan pegawai, para pemimpin dapat membangun rasa percaya, sehingga memperkuat hubungan yang mereka miliki dan mengarah pada kolaborasi yang lebih besar dalam peningkatan produktivitas.

Salah satu ciri utama pemimpin yang berempati dengan akal sehat adalah kemampuan mereka untuk mendengarkan dengan penuh perhatian para pegawai mereka. Salah satu cara pemimpin melakukan ini adalah dengan lebih memperhatikan isyarat verbal dan non-verbal yang merupakan bagian dari komunikasi sehari-hari. Sehingga saat pegawai merasakan tanda-tanda Kecemasan, pemimpin akan memberikan dukungan dengan menghargai dan melayani sebagai upaya menurunkan dampak negatif akibat Kecemasan.

Dalam penelitian manajemen teror yang dilakukan Greenberg menunjukkan bahwa perasaan dihargai dapat menyangga pengaruh negatif kecemasan (Hu et al., 2020). Menurut Jia Hu, Kecemasan yang dipicu akibat Covid-19 dapat menyebabkan perenungan atas krisis, perilaku protektif, menghindar dan defensif. Saat pegawai merasakan Kecemasan secara intens, mereka cenderung memiliki motivasi yang lemah untuk terlibat di tempat kerja. Sehingga perlunya pemimpin melayani pegawai dengan rasa empati dan rasa peduli untuk menurunkan tingkat Kecemasan. Misalnya, para pemimpin dapat

membantu pegawai menghadapi tantangan dengan menghabiskan lebih banyak waktu untuk terhubung dengan pegawai mereka bahkan ketika mereka jauh secara fisik. Atau dengan *Morning Coffie* untuk menumbuhkan kekeluargaan yang sehingga pemimpin dapat lebih mudah dalam menyalurkan energi positif, memotivasi mereka, dan peduli terhadap mereka.



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Kesimpulan kegiatan magang di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati menemukan ada indikasi Kecemasan pegawai dari berbagai faktor eksternal. Indikator tertinggi Kecemasan disebabkan oleh kekhawatiran terpapar Covid-19 karena tanggungjawab pekerjaan lapangan dan adanya suara sirine yang melintas didepan kantor secara intens. Dari berbagai indikator eksternal penyebab Kecemasan tersebut, peran pemimpin berguna dalam mengelola masalah emosional pegawai. Untuk itu penulis merekomendasikan Pola Kepemimpinan Rationale Leadership (ERL) untuk menurunkan Kecemasan pegawai agar dampak negatif Kecemasan pegawai dapat dihindari.

Penulis melakukan mini riset untuk mengetahui tingkat Kecemasan pegawai dan pengaruh antara Empathy Rationale Leadership (ERL) dengan Kecemasan. Hasil analisis tingkat Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati memiliki indikasi tingkat Tinggi dengan nilai 3,44 dari skala 1-4. Hasil analisis hubungan antara pengaruh Pola Empathy Rationale Leadership (ERL) dalam mengatasi Kecemasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati sangat signifikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh signifikan Empathy Rationale Leadership (ERL) terhadap Kecemasan. Keseimbangan antara

Memimpin dengan Hati dan Logika sangat dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan Kecemasan pegawai untuk menghindari dampak stress kerja pada masa pandemi Covid-19. Selain itu, dalam masa pandemi Covid-19 semakin tinggi peran pemimpin dalam memberikan perhatian dan melibatkan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi maka semakin tinggi pula dalam menekan kadar Kecemasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman selama Magang MBKM, penulis merekomendasikan penerapan Pola Kepemimpinan Ideal Empathy Rationale Leadership (ERL) dalam mengatasi Kecemasan Kerja pegawai. Implementasi penerapan Empathy Rationale Leadership (ERL) sebagai berikut:

- a. Penguatan karakter pemimpin yang selalu berpikir positif dan selalu optimis dalam menghadapi masa krisis pandemi
- b. Kepemimpinan yang melayani, pemimpin yang mengutamakan kebutuhan pegawai dengan menjaga pegawai yang cemas tetap terlibat di tempat kerja.
- c. Lebih dekat dengan pegawai sehingga pemimpin mampu memahami situasi dan kebutuhan pegawai akibat indikator Kecemasan. Pemimpin dapat melakukan hal-hal sebagai berikut untuk menurunkan tingkat Kecemasan pegawai:

- Memberikan motivasi positif terkait tugas lapangan pegawai yang menjadi penyebab terjadinya Kecemasan. Pemimpin bisa melakukan Hal ini dapat dilakukan dengan menjamin keamanan kerja dengan menyediakan handsanitizer dan menyediakan masker saat bertugas.
 - Mengingatkan untuk selalu berpikir positif saat mendengar sirine Ambulance melintas. Pemimpin dapat mengalihkan pikiran negatif pegawai.
 - Mengajak beribadah bersama dalam rangka membuang pikiran negatif agar selalu ingat kepada Allah SWT dan melihat bencana yang secara nyata terlihat di Rumah Sakit merupakan hal yang perlu direnungi bukan ditakuti
 - Membuat obrolan menarik selain topik Covid-19
 - Membatasi informasi negatif Covid-19 dengan selalu mengingatkan untuk mengkonfirmasi kebenaran informasi
- d. Meningkatkan komunikasi baik secara langsung maupun virtual dengan cara yang paling efektif. Pemimpin dapat menjadi teman ngobrol yang asik atau bisa dengan mengajak pegawai meminum kopi saat pagi hari agar pegawai dapat memuli hari dengan pikiran yang positif.
- e. Menumbuhkan kekeluargaan antara pemimpin dengan pegawai dan antar pegawai. Selain itu meningkatkan keterlibatan tinggi kepada pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini

bertujuan agar pegawai memiliki fokus pekerjaan saat bekerjasama sehingga Kecemasan akan teralihkan.

f. Memimpin dengan rasa empati tinggi dengan cara:

- Mendengarkan dengan baik apa yang menjadi kendala dan masalah pegawai
- Memberikan waktu dan perhatian kepada pegawai dalam menghadapi Kecemasan dan membantu mereka agar selalu berpikir positif
- Memberikan support dengan melayani keluhan kesah pegawai dalam mengurangi dampak negatif Kecemasan

g. Ikut dalam kegiatan rutin sabtu sehat dan makan bersama. Selain memberikan manfaat kesehatan pegawai, pemimpin juga dapat lebih dekat dengan pegawai dengan mengikuti sepeda santai setiap hari sabtu dan bergabung dengan para pegawai saat makan bersama agar hubungan antara pemimpin dan pegawai lebih erat seperti keluarga.

Berdasarkan pengalaman mengikuti program MBKM periode I dari Fakultas Ekonomi Unissula, penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut pada Program Studi:

1. Memperbaiki kebijakan dan manual mutu program MBKM sehingga terarah dan terencana dengan baik sehingga tidak terkesan semua mendadak.

2. Kemudahan akses informasi dengan memperbaiki sistem informasi terkait program MBKM agar mahasiswa lebih mudah dalam mengakses informasi tentang pelaksanaan MBKM.
3. Menyediakan contoh proposal Pra Laporan Magang MBKM dan Tugas Akhir Laporan Magang MBKM agar mahasiswa lebih mudah dalam proses penyusunan Tugas Akhir.
4. Meningkatkan semua aspek program MB-KM dengan persiapan yang lebih matang agar mahasiswa dapat menjalankan program dengan optimal sesuai program yang dipilih.



BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1 Hal-hal Positif yang Relevan dengan Magang:

Selama menjalankan program kegiatan magang MB-KM, terdapat beberapa hal positif dan manfaat yang dirasakan penulis sebagai berikut:

1. Pentingnya menjaga kesehatan mental dalam bekerja dimasa pandemi. Salah satunya adalah dengan mengenali faktor akibat gangguan kesehatan mental dimasa pandemi.
2. Belajar mengenali penyebab Kecemasan masa pandemi dan cara mengatasinya dalam upaya mencegah terjadinya stress kerja.
3. Dengan mengetahui pentingnya kesehatan mental dalam bekerja, akan lebih mudah dalam mencari dukungan teman kantor dan pemimpin.
4. Ikut berperan dalam menjaga kesehatan mental teman kantor dengan cara memahami kondisi mereka.
5. Penulis mendapatkan banyak ilmu *soft-skill* dari tempat magang seperti komunikasi, berempati, sopan santun, menghargai orang lain, integritas, kejujuran, dll.
6. Mengetahui gambaran praktik kerja secara langsung. Pelaksanaan magang dengan waktu 3 bulan membuat penulis melihat gambaran bagaimana orang bekerja, bagaimana komunikasi di tempat kerja, dan bagaimana sebuah tim bekerja sama. Sehingga penulis lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.

7. Produktivitas yang meningkat. Penulis merasa lebih produktif dari sebelumnya karena harus melakukan rutinitas setiap pagi selama seminggu (minggu cuti) yang sebelumnya belum penulis rasakan ketika pandemi. Berangkat pagi dan pulang sore, jarak tempat magang sekitar 5 km dari rumah, bersamaan dengan saat kasus positif Covid-19 meningkat. Semua pengalaman yang penulis jalani menjadikan penulis menjadi pribadi yang lebih produktif dan lebih berani mengambil resiko.
8. Kemampuan dalam manajemen waktu. Ketika melaksanakan magang, penulis dituntut untuk memiliki manajemen waktu yang baik karena antara kegiatan magang, proses pencarian data dan penyusunan Pra Laporan Magang serta mengurus *small business* penulis.
9. Pentingnya kekeluargaan di lingkungan pekerjaan. Sedikit gambaran bagaimana pegawai bekerja misal di bagian Subbag Program dan Keuangan. Penulis melihat mereka tidak hanya sebagai sebuah tim tapi juga sebagai sebuah keluarga. Dari gambaran itu membuat penulis merasa budaya kerja yang baik, lingkungan kerja yang sehat dan teman kerja yang seperti keluarga merupakan hal penting yang perlu dipertimbangkan oleh penulis dalam menghadapi dunia kerja nantinya.
10. Pengaplikasian ilmu perkuliahan dan *hard-skill* yang meningkat. Selama magang, penulis melaksanakan tugas secara langsung bagaimana menginput data dan pengolahan data pendapatan yang biasanya hanya didapatkan di perkuliahan yang hanya sekedar tugas.

11. Lebih ikhlas dan sabar dalam menghadapi tantangan kehidupan. Banyak hal yang dilalui, dirasakan dan hal lain yang tidak terduga yang dihadapi penulis dalam proses pelaksanaan magang. Dari semua ujian kehidupan dan hal-hal yang belum penulis rasakan sebelumnya membuat penulis lebih sadar tentang arti kehidupan, proses kehidupan, dan pentingnya menjaga ketakwaan kepada Allah SWT.

11.2 Manfaat Magang dan Kekurangan Magang bagi *Soft-Skill* Penulis

Keuntungan yang penulis peroleh dari aktivitas magang di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan *soft-skill* penulis melalui tugas yang diberikan selama kegiatan magang dengan belajar bagaimana berkomunikasi dengan baik saat bekerja. Penulis juga dapat mempelajari cara bekerjasama melalui pengalaman di dunia kerja secara nyata. Dengan tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara baik dan tepat waktu meningkatkan kemampuan penulis dalam mengelola waktu.

11.3 Manfaat Magang dan Kekurangan Magang bagi Pengembangan

Kemampuan Kognitif

Keuntungan yang didapat penulis dari aktivitas Magang di Dinas Perhubungan Kabupaten Pati dalam hal pengembangan kemampuan kognitif adalah meningkatkan skill dalam pelaksanaan tugas secara manajerial yang membutuhkan ketelitian seperti dalam bidang pendapatan dengan memasukkan bukti penerimaan Surat Tanda Setor (STS) ke dalam buku

bantu, Sistem Informasi Pengelolaan Retribusi Daerah Kabupaten Pati (SIMPATIK) dan ke lembar kerja Ms. Excel. Kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan magang adalah penalaran sebuah tugas sehingga tidak mengalami perkembangan kognitif akibat informasi yang bersifat rahasia.

11.4 Kunci Sukses dalam Bekerja

Selama kegiatan magang yang dilakukan, penulis mendapatkan gambaran secara nyata tentang dunia kerja. Beberapa faktor yang menunjang kesuksesan dalam bekerja menurut penulis sebagai berikut:

1. Pentingnya komunikasi agar tercipta hubungan baik antar rekan kerja dan dengan atasan di tempat kerja
2. Jujur, disiplin, sopan santun dalam bertindak dan bekerja. Serta pengaplikasian *soft-skill* lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif
3. Memiliki skala prioritas. Dengan begitu dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilaksanakan
4. Sabar dan ikhlas. Sabar menghindarkan kita dari perilaku buruk yang dapat merugikan diri sendiri. Sedangkan ikhlas akan menjadikan diri kita lebih memahami makna dan hikmah apa yang bisa diambil dari kejadian yang kita hadapi dan pengalaman yang kita alami
5. Mematuhi norma, budaya dan peraturan yang berlaku sehingga dapat menjaga nama baik diri sendiri dan organisasi.

11.5 Rencana Perbaikan Diri, Karir dan Pendidikan Lanjutan

Aktivitas magang sangat merubah pola pikir penulis sehingga dapat menjadi acuan untuk melangkah kedepan. Rencana perbaikan diri dalam menghadapi tentangan kedepan adalah dengan selalu intropeksi diri dan mau belajar agar kemampuan semakin berkembang terkait *soft-skill* maupun *hard-skill*. Dalam jenjang karir kedepan, penulis melihat bagaimana pentingnya dalam lingkungan kerja yang positif serta rekan kerja yang supportif, sehingga sebagai Generasi Millennial, penulis tidak hanya memandang tentang berapa gaji yang ingin didapat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahern, S., & Loh, E. (2020). *Leadership during the COVID-19 pandemic : building and sustaining trust in times of uncertainty*. 1–4.
<https://doi.org/10.1136/leader-2020-000271>
- Baharuddin, M. R. (2021). *Adaptasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Fokus: Model MBKM Program Studi) Muhammad* (Vol. 4, Issue 1).
- Bennet, A., & Lewis, J. (2015). *Leading with the Future in Mind: Knowledge and Emergent Leadership* (Issue September).
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- D’auria, G., & Smet, A. De. (2020). Kepemimpinan di Masa Krisis: Menghadapi Wabah Virus Corona dan Tantangan di Masa Depan. *Mckinsey.Com*, 34(1), 4–10.
<https://www.mckinsey.com/id/~ /media/mckinsey/locations/asia/indonesia/ou>

r insights/leadership in a crisis responding to the coronavirus outbreak and future challenges/leadership-in-a-crisis-responding-to-the-coronavirus-outbreak.pdf

Fachrunnisa, O., & Kusumawati, D. A. (n.d.). *SUSTAINABILITAS BISNIS : Pendekatan Manajemen Sumber Daya Insani di Masa Pandemi Covid-19.*

Holt, S., & Marques, J. (2012). *Empathy in Leadership : Appropriate or Misplaced ? An Empirical Study on a Topic That is Asking for Attention*
Empathy in Leadership : Appropriate or Misplaced ? An Empirical Study on a Topic that is Asking for Attention. July. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0951-5>

Hu, J., He, W., & Zhou, K. (2020). *The Mind , the Heart , and the Leader in Times of Crisis : How and When COVID-19-Triggered Mortality Salience Relates to State Anxiety , Job Engagement , and Prosocial Behavior.*
105(11), 1218–1233.

Karp, T. (2020). *Leadership in times of crisis : Who is working on a dream ?*
13(2).

Levani, et al. (2020). *Stress dan Kesehatan Mental di Masa Pandemi COVID-19.*

Seminar Online Update on COVID-19 Multidisciplinary Perspective, 134–144.

Masyah, B. (2020). Pandemi Covid 19 terhadap Kesehatan Mental dan

Psikososial. *Mahakan Nursing*, 2(8), 353–362.

<http://ejournalperawat.poltekkes->

kaltim.ac.id/index.php/nursing/article/view/180/74

Muslim, M. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi

Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.

[https://www.bing.com/search?q=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pa](https://www.bing.com/search?q=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pada+masa+pandemi+remaja&qsn&form=QBRE&sp=-)

[da+masa+pandemi+remaja&qsn&form=QBRE&sp=-](https://www.bing.com/search?q=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pada+masa+pandemi&sc=0-)

[1&pq=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pada+masa+pandemi&sc=0-](https://www.bing.com/search?q=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pada+masa+pandemi&sc=0-56&sk=&ccvid=F9158713DF0B4E9FAC0BC0C89C267AC0)

[56&sk=&ccvid=F9158713DF0B4E9FAC0BC0C89C267AC0](https://www.bing.com/search?q=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pada+masa+pandemi&sc=0-56&sk=&ccvid=F9158713DF0B4E9FAC0BC0C89C267AC0)

Pramitasari, R. I. (2009). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI MENGENAI*

EMPATI PEMIMPIN DAN AFFECTIVE COMMITMENT PADA ANGGOTA

ORKESTRA.

Timea Boda, P. (n.d.). *The Empathic Leader.*

<https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p51>

Vibriyanti, D. (2020). *KESEHATAN MENTAL MASYARAKAT : MENGELOLA KECEMASAN DITENGAH PANDEMI COVID-19 (SOCIETY MENTAL HEALTH : MANAGING ANXIETY DURING PANDEMIC COVID-19)*. 2902, 69–74.

Wilson, S. (2020). *Pandemic leadership : Lessons from New Zealand ' s approach to COVID-19*. <https://doi.org/10.1177/1742715020929151>

