



UNIVERSITAS INDONESIA

**MANAJEMEN STRES KERJA DENGAN INTERVENSI KELOMPOK
PADA STAF PENGASUH DI KAMPUS DIAKONEA MODERN (KDM)**

***OCCUPATIONAL STRESS MANAGEMENT WITH GROUP
INTERVENTION FOR PARENTING DIVISION IN KAMPUS DIAKONEA
MODERN (KDM)***

TESIS

**INTAN DIAN ASTARI
1006796286**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM MAGISTER PROFESI KLINIS DEWASA
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**MANAJEMEN STRES KERJA DENGAN INTERVENSI
KELOMPOK PADA STAF PENGASUH DI KAMPUS
DIAKONEA MODERN (KDM)**

***OCCUPATIONAL STRESS MANAGEMENT WITH GROUP
INTERVENTION FOR PARENTING DIVISION IN KAMPUS
DIAKONEA MODERN (KDM)***

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Profesi Psikolog Kekhususan Psikologi Klinis Dewasa**

**INTAN DIAN ASTARI
1006796286**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM MAGISTER PROFESI KLINIS DEWASA
DEPOK
JUNI 2012**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis yang berjudul “*MANAJEMEN STRES DENGAN INTERVENSI KELOMPOK PADA STAF PENGASUH DI KAMPUS DIAKONEA MODERN (KDM)*” adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya orang lain.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Depok, 2 Juli 2012

Yang menyatakan


METERAI
TEMPEL
JALAN KHARISAN KEMENSA
TGM
67BF9AAF795850383
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Intan Dian Astari

(NPM: 1006796286)

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Intan Dian Astari

NPM : 1006796286

Program Studi : Magister Profesi Psikologi Klinis Dewasa

Judul Tesis : Manajemen Stres Dengan Intervensi Kelompok Pada Staf Pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM)

Telah Berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Magister Profesi Program Kekhususan Psikologi Klinis Dewasa, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing :


Dr. E. Kristi Poerwandari, M. Hum

NIP. 19630702 199103 2 001

Penguji :


Dra. Dharmayati Utoyo Lubis, MA., Ph.D., Psikolog.

NIP: 19510327 197603 2 001

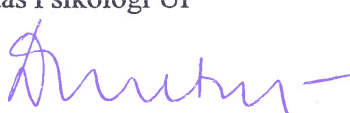
Depok, 2 Juli 2012

Disahkan oleh,

Ketua Program Studi Psikologi Profesi

Dekan Fakultas Psikologi UI

Fakultas Psikologi UI


Dra. Dharmayati Utoyo Lubis, MA., Ph.D.,
Psikolog.

NIP: 19510327 197603 2 001


Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org.Psy

NIP: 19490403 197603 1 002

Ditetapkan di : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Tanggal : 2 Juli 2012

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Dian Astari
NPM : 1006796286
Program Studi : Magister Profesi Psikologi Klinis Dewasa
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Manajemen Stres Dengan Intervensi Kelompok Pada Staf Pengasuh di Kampus
Diakonea Modern (KDM)**

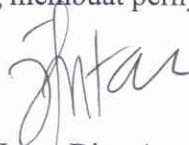
berserta instrumen (jika ada). Berdasarkan Persetujuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih bentuk, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya secara sadar tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 2 Juli 2012

Yang membuat pernyataan,



Intan Dian Astari

NPM. 1006796286

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Keberhasilan ini tidak luput dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Kristi Poerwandari, M. Hum, yang telah menyediakan waktu di sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, masukan, serta dukungan moril kepada peneliti selama penyusunan tesis ini.
2. Pihak KDM yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan intervensi, terutama ketiga partisipan (Aisah, Ika, dan Vidia) yang telah bersedia memberikan informasi terkait dengan topik penelitian.
3. Ibu, Bapak, dan Dimas, yang selalu memberikan dukungan dan *unconditional love* dengan caranya masing-masing.
4. Seluruh staf pengajar Profesi Klinis Dewasa yang telah memberikan bimbingan serta dukungan terhadap peneliti. Tidak lupa Mba Minah dan Mas Somat yang selalu bersedia memberikan bantuan kepada peneliti dan teman-teman KLD 17.
5. Sahabat sahabat terbaik peneliti : Inge, Indri, Ella, dan Dissy yang selalu hadir untuk berbagi suka dan duka. "*good friend, when they cannot pull you up, at least they won't let you fall*". Selain itu, ucapan terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Dhanang Resnamurti, atas dukungan dan perhatiannya yang selalu mampu meredakan kecemasan peneliti.
6. Titis dan bundo Dessy, *partner in crime* selama masa institusi berlangsung, dan teman-teman "Hebat" lainnya: Mami Dewi, Boncu, Dhea, Olavina, dan tentunya Wichita, rekan seperjuangan pengerjaan tesis. :*
7. Seluruh teman-teman KLD 17 yang selalu menjadi keluarga peneliti, tempat dimana peneliti dapat selalu merasa diterima tanpa syarat.

Akhir kata, peneliti berharap tesis ini dapat bermanfaat dan jika ada pertanyaan, dapat menghubungi peneliti di intan.d.astari@gmail.com.

Depok, 2 Juli 2012

Peneliti

ABSTRAK

Nama : Intan Dian Astari
Program studi : Magister Profesi Klinis Dewasa
Judul : Manajemen Stres dengan Menggunakan Intervensi Kelompok Terhadap Staf Pengasuhan di Kampus Diakonea Modern (KDM)

Latar belakang. Bidang kerja sosial merupakan salah satu pekerjaan yang rentan terhadap stres kerja. Hal ini karena tugas pekerja sosial adalah untuk membantu orang lain dalam mengatasi masalah ataupun pemberdayaan individu untuk meningkatkan kesejahteraan diri. Dalam menjalankan pekerjaannya, terkadang kesejahteraan pribadi mereka terlupakan sehingga muncul stres kerja. Stres kerja dapat berdampak pada banyak hal, misalnya kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat absensi, terganggunya hubungan sosial, dan bahkan depresi. Untuk mencegah hal tersebut perlu dilakukan intervensi manajemen stres terhadap pekerja sosial tersebut. **Metode.** Penelitian ini menggunakan desain *before-after* dengan jenis penelitian kualitatif yang ditunjang dengan kuantitatif. Intervensi didasarkan pada modul manajemen stres kerja dari Davis, Eshelman dan M'Kay (2008) yang diadaptasi sehingga sesuai bagi partisipan penelitian. Partisipan penelitian ini adalah pekerja sosial yang berasal dari staf pengasuhan Yayasan Kampus Diakonea Modern (KDM). Manajemen stres dilakukan dengan intervensi kelompok karena diharapkan tiap individu dapat berbagi informasi maupun rasa empati satu sama lain. Penelitian ini dijalani oleh tiga orang partisipan dengan rangkaian intervensi sebanyak empat pertemuan. **Hasil.** Berdasarkan wawancara dan hasil alat ukur, diketahui bahwa intervensi manajemen stres ini dapat menurunkan tingkat stres dua dari tiga partisipan yang mengikuti program. Terdapat beberapa perubahan positif yang muncul, misalnya mulai digunakannya komunikasi asertif dengan anak-anak penghuni KDM, digunakannya skala prioritas untuk menyelesaikan masalah, atau munculnya kemampuan mengatasi kecemasan ketika menghadapi atasan. Akan tetapi satu partisipan mengalami peningkatan stres setelah mengikuti rangkaian program ini.

Kata kunci : stres kerja, manajemen stres, intervensi kelompok.

ABSTRACT

Nama : Intan Dian Astari
Program studi : Magister Profesi Klinis Dewasa
Judul : Stress Management with Group Intervention for Parenting Staff
in Kampus Diakonea Modern (KDM)

Background Social work is a field that is vulnerable to occupational stress. The social work profession promotes social change, problem solving in human relationships and the empowerment of people to enhance well-being, while their own well being is sometimes left behind and creates occupational stress. There are some effects from occupational stress: mistakes when doing tasks, absenteeism, high alcohol consumption, disruption of social relationship, and it can lead to depression. Stress management is considered as an effective way to defeat occupational stress. **Method** The research design is *before-after* with qualitative – quantitative approach. This intervention is based on occupational stress management invented by Davis, Eshelman and M'Kay (2008) that was modified and added with materials that suits the demand of participants. The study involved 3 parenting staffs from Yayasan Kampus Diakonea Modern (KDM) and will be done with group intervention. Participants underwent 1 pre assessment meeting, 4 group intervention sessions, and 1 post assessment meeting along the program. **Result** Measurement using observation and interview shows that stress management intervention (assertive communication, priority scale as one way to solving problems, or handling anxiety provoking thoughts) gives additional information and behavior changes in 2 participants, Unfortunately, 1 participant report a raise in occupational stress after the intervention.

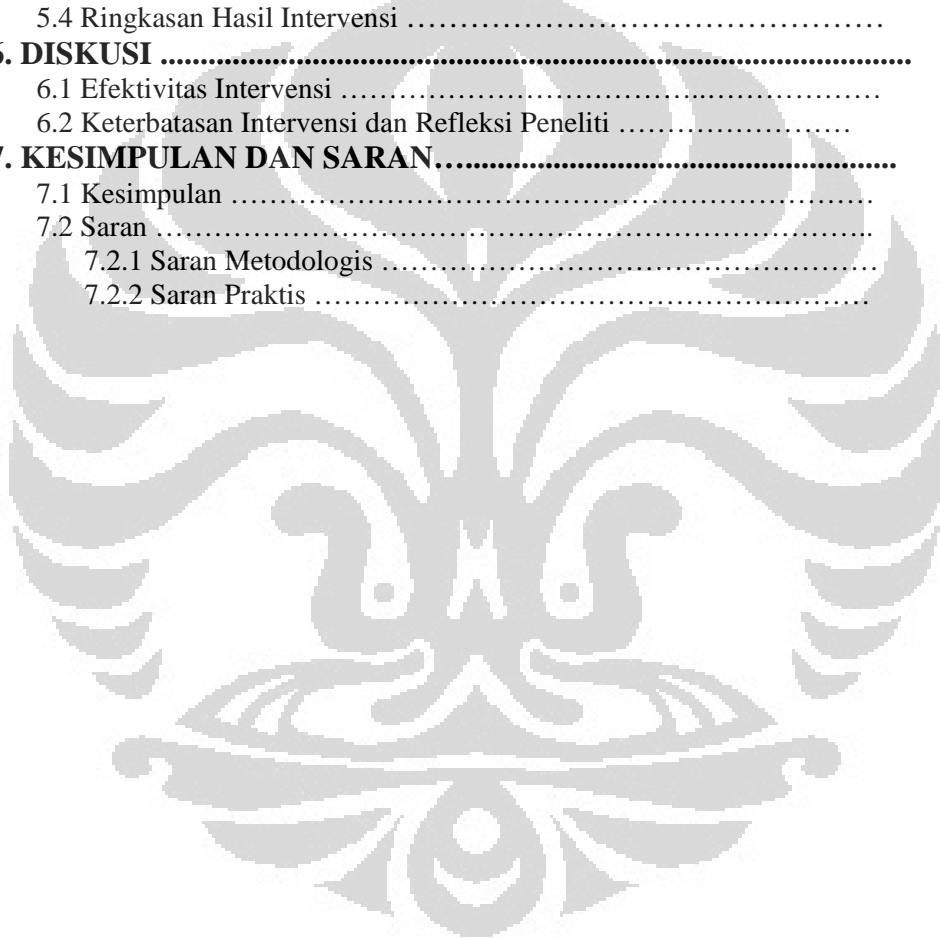
Keyword : Occupational stress, Stress Management, Group Intervention, Kampus Diakonea Modern

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	5
2. TEORI	7
2.1 Stres	7
2.1.1 Definisi Stres	7
2.1.2 Sumber	8
2.2 Stres Kerja	9
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	9
2.2.1.1 Faktor Individual	10
2.2.1.2 Faktor Tempat Kerja	11
2.2.2 Dampak Stres Kerja	13
2.3 <i>Coping Stress</i>	14
2.4 Manajemen Stres	15
2.4.1 Intervensi Kelompok	16
2.4.1.1 Faktor Terapeutik dalam Intervensi Kelompok	17
2.4.2 Manajemen Stres Kerja	20
2.4.2.1 Relaksasi Progresif	23
2.4.2.2 Skala Prioritas dengan <i>Covey Window</i>	24
2.5 Kampus Diakonea Modern (KDM)	25
2.5.1 Staf KDM	28
3. METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Partisipan Penelitian	30
3.2.1 Pengambilan Sampel Penelitian	30
3.2.2 Kriteria Partisipan	31
3.2.3 Jumlah Partisipan	31
3.3 Pengukuran Stres	31
3.3.1 Wawancara	32
3.3.2 Alat Ukur	33
3.3.2.1 SUD (<i>Subjective Unit of Discomfort</i>)	33

3.3.2.2 <i>Job Stress Questionnaire</i>	33
3.3.2.3 <i>Work Stress Questionnaire</i>	36
3.4 Prosedur Penelitian	37
3.4.1 Persiapan Penelitian	37
3.4.2 Pelaksanaan Penelitian	39
3.4.2.1 Pra Intervensi	39
3.4.2.2 Pelaksanaan Intervensi	39
3.4.2.3 Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan Intervensi	39
3.5 Rancangan Program Intervensi	40
4. HASIL ASESMEN AWAL	48
4.1 Pelaksanaan Asesmen Awal	48
4.2 Hasil Asesmen Partisipan 1 (Aisah).....	49
4.2.1 Hasil Observasi	49
4.2.2 Hasil Wawancara	50
4.2.3 Hasil Alat Ukur Pra Intervensi	51
4.3 Hasil Asesmen Partisipan 2 (Ika)	51
4.3.1 Hasil Observasi	52
4.3.2 Hasil Wawancara	53
4.3.3 Hasil Alat Ukur Pra Intervensi	54
4.4 Hasil Asesmen Partisipan 3 (Vidia)	54
4.4.1 Hasil Observasi	55
4.4.2 Hasil Wawancara.....	55
4.4.3 Hasil Alat Ukur Pra Intervensi	56
5. HASIL INTERVENSI	58
5.1 Waktu Pelaksanaan	58
5.2 Proses Pelaksanaan Intervensi	58
5.2.1 Pertemuan 1	58
5.2.1.1 Agenda Sesi 1	58
5.2.1.2 Hasil Observasi dan Proses Intervensi	59
5.2.1.3 Hasil dan Kesimpulan Pertemuan	61
5.2.1.4 Evaluasi Pertemuan 1	63
5.2.2 Pertemuan 2	64
5.2.2.1 Agenda Sesi 2	64
5.2.2.2 Hasil Observasi dan Proses Intervensi	64
5.2.2.3 Hasil dan Kesimpulan Pertemuan 2	66
5.2.2.4 Evaluasi Pertemuan 2	69
5.2.3 Pertemuan 3	69
5.2.3.1 Agenda Sesi 3	70
5.2.3.2 Hasil Observasi	70
5.2.3.3 Hasil dan Kesimpulan Pertemuan 3	72
5.2.3.4 Evaluasi Pertemuan 3	75
5.2.4 Pertemuan 4	76
5.2.4.1 Agenda Sesi 4	76
5.2.4.2 Hasil Observasi	76
5.2.4.3 Hasil dan Kesimpulan Pertemuan 4	77
5.2.4.4 Evaluasi Pertemuan 4	80

5.3 Pengukuran Keberhasilan Intervensi	81
5.3.1 Pengukuran Keberhasilan Aisah	81
5.3.1.1 Pengukuran Secara Kualitatif	81
5.3.1.2 Pengukuran Secara Kuantitatif	83
5.3.2 Pengukuran Keberhasilan Ika.....	83
5.3.2.1 Pengukuran Secara Kualitatif	83
5.3.2.2 Pengukuran Secara Kuantitatif.....	85
5.3.3 Pengukuran Keberhasilan Vidia	85
5.3.3.1 Pengukuran Secara Kualitatif	85
5.3.3.2 Pengukuran Secara Kuantitatif	87
5.4 Ringkasan Hasil Intervensi	88
6. DISKUSI	90
6.1 Efektivitas Intervensi	90
6.2 Keterbatasan Intervensi dan Refleksi Peneliti	93
7. KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
7.1 Kesimpulan	95
7.2 Saran	95
7.2.1 Saran Metodologis	95
7.2.2 Saran Praktis	96



DAFTAR TABEL

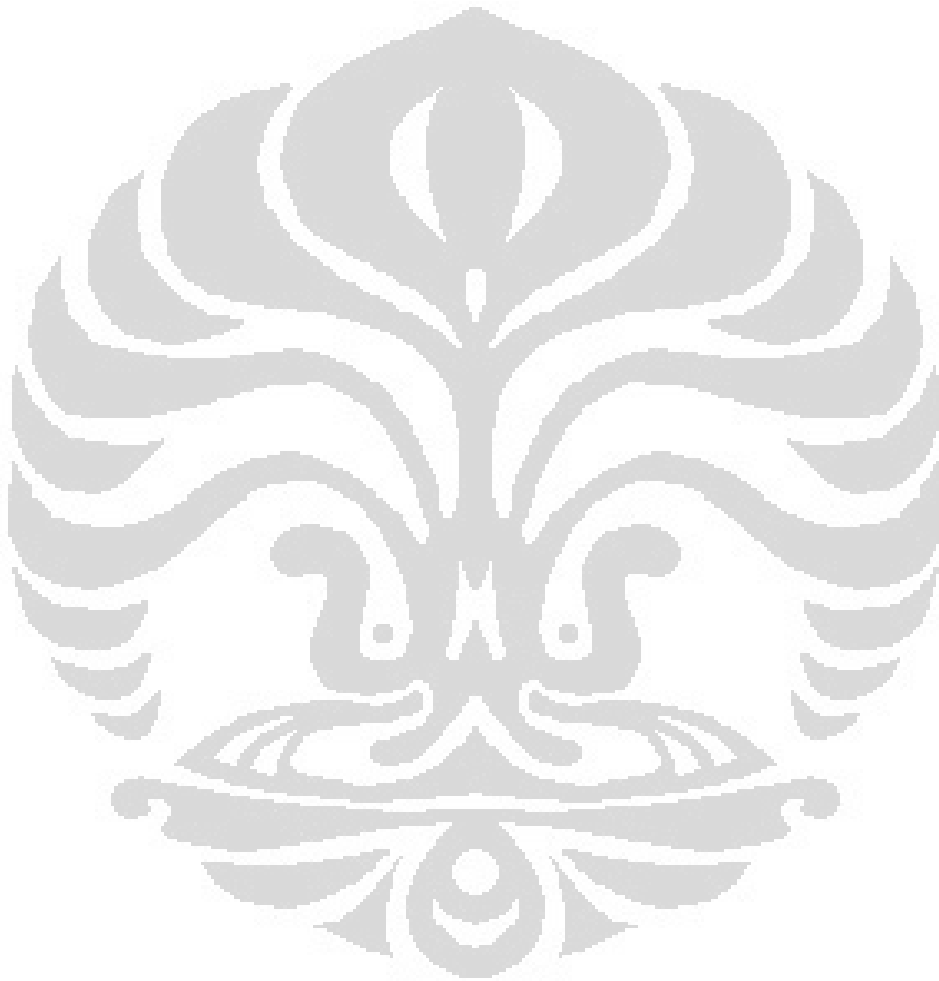
Tabel 3.1	Uji Keterbacaan <i>Job Stress Questionnaire</i>	35
Tabel 3.2	Uji Keterbacaan <i>Work Stress Questionnaire</i>	37
Tabel 3.3	Rancangan Intervensi	43
Tabel 4.1	Hasil Alat Ukur Asesmen Pra Intervensi Aisah	52
Tabel 4.2	Hasil Alat Ukur Asesmen Pra Intervensi Ika	55
Tabel 4.3	Hasil Alat Ukur Asesmen Pra Intervensi Vidia	57
Tabel 5.1	Waktu Pelaksanaan Intervensi	59
Tabel 5.2	Hasil Pertemuan 1	62
Tabel 5.3	Hasil Pertemuan 2	67
Tabel 5.4	Hasil Pertemuan 3	73
Tabel 5.5	Hasil Pertemuan 4	79
Tabel 5.6	Hasil Pengukuran Asesmen Pasca Intervensi Aisah	84
Tabel 5.7	Hasil Pengukuran Asesmen Pasca Intervensi Ika	86
Tabel 5.8	Hasil Pengukuran Asesmen Pasca Intervensi Vidia	88
Tabel 5.9	Ringkasan Hasil Intervensi	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur Stres Kerja Pra dan Pasca Intervensi

Lampiran 2. *Informed Consent*

Lampiran 3. Modul Manajemen Stres



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan orang dewasa. Menurut Badan Pusat Statistik (dalam <http://metropolitan.inilah.com>), jumlah pekerja di Jakarta telah mencapai angka 4,59 juta orang pada bulan Agustus 2011. Dengan angka sebesar itu, persaingan dan tuntutan yang dialami para pekerja semakin banyak, misalnya saja dengan adanya *deadline* tugas, tuntutan peran dan beban kerja yang dimiliki. Berbagai hal tersebut dapat menyebabkan stres pada pekerja (<http://www.ppm-manajemen.ac.id>).

Stres merupakan kondisi yang muncul ketika hubungan antara individu dengan lingkungannya mengakibatkan individu merasakan diskrepansi antara tuntutan situasi dan sumber yang dimiliki individu tersebut, baik itu biologis, psikologis dan juga sosial (Sarafino, 1994). Stres dapat terjadi dalam kondisi spesifik, misalnya stres pekerjaan. Stress kerja ini dianggap sebagai akumulasi dari *stressor* (sumber stres), situasi yang terkait dengan pekerjaan, yang dianggap menekan oleh individu (Ross & Altmaier, 1994).

Terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan seseorang merasakan stress kerja. Hal-hal yang umum dianggap sebagai sumber stres (*stressor*) kerja dikategorikan menjadi tiga, yaitu *stressor* lingkungan, *stressor* dari pekerjaan, dan *stressor* sosial (Stranks, 2005). Lebih lanjut, Greenberg (2002) menambahkan *stressor* spesifik yang mungkin terjadi, diantaranya adalah kurangnya partisipasi, misalnya dalam pengambilan keputusan atau keterlibatan dalam aturan-aturan organisasi. Selain itu, masalah lainnya yang kerap mengakibatkan stres kerja terkait dengan peran yang tidak sesuai dengan kompetensi, pekerjaan yang terlalu banyak, ataupun lingkungan bekerja yang tidak menyenangkan dan berbahaya.

Stres kerja dapat memberikan efek yang negatif, baik terhadap individu itu sendiri maupun terhadap tempat bekerja (Ross dan Altmaier, 1994). Efek terhadap tempat kerja adalah ketidakhadiran pekerja atau seringnya pekerja melakukan

kesalahan. Sedangkan efek terhadap individu misalnya adalah konsumsi alkohol yang berlebihan atau bahkan depresi. Tidak hanya itu, hubungan sosial individu dapat terganggu, hilangnya kesempatan kerja, dan berkurangnya kualitas hidup.

Worth (dalam <http://www.mindtalk.com>), menyebutkan bahwa terdapat beberapa jenis pekerjaan yang rentan untuk mengalami stres kerja, yaitu perawat pribadi, pekerja kesehatan, guru, dan pekerja sosial. *International Association of Schools of Social Work* (n.d) menyebutkan profesi pekerja sosial bertujuan untuk meningkatkan perubahan sosial, kemampuan penyelesaian masalah dalam hubungan manusia, dan pemberdayaan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain. Beberapa pekerja sosial membantu klien yang mengalami masalah seperti penyakit yang mengancam kondisi kesehatannya, penyalahgunaan zat terlarang ataupun individu yang tidak memiliki tempat tinggal. Meskipun memiliki tugas yang cukup berat, salah satu isu yang terlupakan dalam bidang kemanusiaan adalah kesejahteraan para pekerja itu sendiri (Sidabutar, Dharmawan, Poerwandari & Nurhaya, 2003). Hal ini seringkali tidak disadari kemunculannya karena pekerja sosial terlalu sibuk dengan pekerjaannya memberikan pendampingan dan memikirkan kesejahteraan orang lain.

Sidabutar, Dharmawan, Poerwandari, dan Nurhaya (2003) menyebutkan bahwa pekerja sosial mudah terpapar pada situasi kerja yang penuh tuntutan dan tekanan, dengan beban tanggung jawab yang besar, bahkan mungkin tanpa penghargaan memadai terhadap apa yang telah diperjuangkan. Sebagai akibatnya, hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada pekerja sosial tersebut.

Salah satu jenis pekerja sosial yang rentan untuk terpapar dengan masalah tersebut adalah pekerja sosial yang berada di rumah singgah atau yayasan yang bertanggung jawab terhadap kondisi anak jalanan. Di Jakarta sendiri terdapat 31 rumah singgah atau LSM yang bergerak untuk memberdayakan anak jalanan (<http://www.sumbarprov.go.id>), dan salah satunya adalah KDM (Kampus Diakonea Modern). KDM bergerak di bidang sosial yang menyasar anak jalanan untuk dirawat dan diberdayakan dalam satu wadah. KDM memiliki kurang lebih 70 anak asuh dengan staf yang hanya berjumlah 15 orang. Lima belas orang

pengasuh ini terbagi menjadi tiga divisi, yaitu divisi internal-administratif, pendidikan, dan pengasuh (*parenting*).

Divisi internal-administratif merupakan divisi yang bekerja untuk mengurus keperluan harian KDM, seperti masalah keuangan ataupun surat-menyerat. Divisi pendidikan terdiri dari kumpulan guru yang bertugas untuk memberikan edukasi dengan menggunakan pendekatan pembelajaran aktif, sedangkan divisi pengasuh bertindak sebagai orangtua dengan bertanggung jawab terhadap kebutuhan sehari-hari dari anak jalanan tersebut. (<http://www.kdm.or.id/our-work/basic-education/>). Karena bertindak sebagai orangtua bagi anak-anak tersebut, maka secara otomatis waktu yang digunakan bersama anak-anak asuh menjadi lebih banyak dibandingkan staf lainnya. Beberapa staf bahkan tinggal di asrama dengan anak asuhnya.

Karena tanggung jawab staf pengasuh yang telah disebutkan di atas, saat dilakukan elisitasi, S (pimpinan dari 3 divisi tersebut) menjelaskan bahwa para staf pengasuh mengalami tekanan pekerjaan yang cukup besar dibandingkan divisi lainnya. Ia melihat adanya stres yang dialami beberapa staf pengasuh. Hal ini ia ungkapkan setelah mendapatkan pengakuan dari salah satu staf mengenai perasaannya selama menjadi orangtua asuh para anak jalanan. Staf tersebut merasakan bahwa ia kurang mendapatkan respek dari anak-anak yang berada di KDM, terutama remaja.

Wawancara juga dilakukan terhadap E, salah satu staf yang bekerja di KDM sebagai pengasuh. Ia mengatakan bahwa karena beban tugasnya yang cukup padat, dirinya seringkali menghabiskan waktunya di KDM, bahkan ketika akhir minggu. Sebagai pengasuh, memang ia dituntut untuk masuk setiap akhir minggu, dan sebagai gantinya, ia mendapatkan 2 hari libur di hari lainnya. Hal tersebut membuatnya seringkali terbebani pikiran mengenai keluarganya, yaitu seorang suami dan 2 anak yang beranjak remaja.

Tidak hanya lewat penjelasan dari S dan E, permasalahan yang dialami oleh divisi pengasuh ini juga terlihat setelah pelaksanaan dinamika kelompok yang telah diadakan sebelumnya di KDM (pelaksanaan dilakukan pada tanggal 13 dan 20 Januari 2012). Salah satu permasalahan yang muncul ketika dilakukan

wawancara awal adalah tuntutan kerja yang dirasa terlalu berat oleh para staf pengasuhan sehingga mereka merasa perlu untuk mengetahui bagaimana cara mengelola stres yang mereka alami sehari-hari.

Menurut Greenberg (1999), terdapat beberapa cara yang efektif untuk mengatasi stres kerja ini, baik dengan cara formal maupun informal. Cara-cara formal yang kerap dilakukan misalnya adalah dengan menghadiri terapi, *training*, atau edukasi publik, sedangkan cara informal yang dapat dilakukan adalah dengan mencari dukungan dari pekerja lainnya, melakukan aktivitas sosial, mengambil liburan, sampai dengan keluar dari pekerjaan yang sedang digeluti. Cotton (1990) menyebutkan berbagai cara dan pendekatan yang digunakan individu dalam mengatasi stres digolongkan sebagai manajemen stres.

Manajemen stres merujuk kepada identifikasi dan analisis masalah yang terkait dengan stres, serta aplikasi beberapa cara terapeutik untuk mengubah sumber stres atau pengalaman stres tersebut (Cotton, 1990). Dalam manajemen stres, tujuan utama intervensi adalah untuk mencapai keseimbangan antara daya tahan klien terhadap stres dengan sumber stres yang ada di lingkungannya.

Manajemen stres ini dapat dilakukan secara individual maupun kelompok. Dalam intervensi kelompok, keberadaan anggota kelompok dapat memberikan keuntungan lewat penyediaan informasi yang didapatkan dari anggota kelompok lainnya. Karena ada komponen pembelajaran yang didapatkan lewat berbagi dalam manajemen stres, maka intervensi kelompok ini merupakan jenis terapi yang tepat untuk dilakukan (Cotton, 1990).

Lebih jauh, lewat intervensi kelompok diharapkan para anggota dapat memunculkan empati satu sama lain karena ada kesamaan permasalahan yang dihadapi (Goodman & Jacobs, dalam Kurtz, 1997). Tidak hanya itu, intervensi kelompok juga memunculkan faktor pemunculan harapan, kohesivitas kelompok dan perasaan kebersamaan, yang dianggap sebagai faktor-faktor yang paling membantu proses terapeutik (Weinburg, Uken, Schmale, & Adamek, dalam Kurtz, 1997).

Pada penelitian ini, manajemen stres kerja dengan intervensi kelompok akan dilakukan kepada staf pengasuh di KDM. Modul manajemen stres kerja yang

dipergunakan merupakan adaptasi dari modul intervensi Davison, Eshelman, dan M'Kay (2008) dengan modifikasi dan tambahan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan para staf pengasuh di KDM, yaitu: bagaimana menentukan prioritas yang dimiliki; bagaimana melakukan komunikasi yang baik dengan penghuni KDM, terutama remaja; ataupun menghadapi kecemasan ketika berhadapan dengan pihak lain.

1.1. Rumusan masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah manajemen stres dengan menggunakan intervensi kelompok dapat mengurangi stress kerja (*occupational stress*) pada staf divisi pengasuhan di KDM?
2. Bagaimana manajemen stres dengan intervensi kelompok ini dapat mengurangi stress kerja staf divisi pengasuhan di KDM?

1.2. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah manajemen stres dengan pendekatan intervensi kelompok ini dapat mengurangi stress kerja pada staf pengasuh di KDM.
2. Untuk mengetahui bagaimana manajemen stres dengan intervensi kelompok ini dapat mengurangi stress kerja staf divisi pengasuh di KDM

1.4. Manfaat penelitian

1. Untuk mengurangi stress kerja pada pekerja sosial pada umumnya dan staf pengasuhan di KDM secara khusus.
2. Untuk menambah literatur dalam bidang psikologi mengenai stress kerja dan intervensi kelompok.
3. Untuk membangun *network* bagi staf di KDM jika terjadi permasalahan yang serupa.

4. Sebagai bahan pertimbangan bagi institusi (KDM) untuk melakukan intervensi terhadap staf atau *volunteer* yang mengalami permasalahan yang serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini menggunakan sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab 1. Pendahuluan: berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat diadakannya penelitian.

Bab 2. Tinjauan teoritis: berisi teori mengenai variabel-variabel dan metode serta metode intervensi yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab 3. Metode penelitian: berisi penjelasan mengenai partisipan penelitian, alat ukur asesmen awal, tahapan penelitian, serta rancangan awal penelitian.

Bab 4. Hasil asesmen awal dan rancangan intervensi: berisi hasil asesmen awal melalui wawancara, observasi, alat tes, dan kesimpulan serta rancangan intervensi ataupun modul meliputi lama pelaksanaan dan tahapan pelaksanaan intervensi.

Bab 5. Hasil intervensi: berisi penjelasan lengkap mengenai proses intervensi yang dilakukan.

Bab 6. Diskusi: berisi mengenai hal-hal yang terjadi di luar perkiraan awal ataupun segala temuan selama proses intervensi.

Bab 7. Kesimpulan dan saran.

BAB 2

TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai berbagai teori terkait dengan stres, stres kerja, manajemen stres dan tehnik serta materi yang akan dipergunakan dalam proses intervensi, yaitu skala prioritas dengan jendela *covey* dan relaksasi progresif.

2.1. Stres

2.1.1. Definisi Stres

Stres merupakan sebuah istilah yang umum digunakan, akan tetapi penggunaannya memiliki banyak makna. Stres dapat diartikan sebagai sebuah stimulus, respon ataupun kombinasi antara keduanya (Cotton, 1990). Lazarus (dalam Cotton, 1990) menjelaskan bahwa stres merupakan hubungan antara individu dan lingkungan yang dianggap melebihi kemampuan *coping* yang dimiliki dan dapat mengganggu kesejahteraan individu. Sejalan dengan definisi sebelumnya, Cox; Lazarus dan Folkman; Mechanic; Singer dan Davidson; Trumbull dan Appley (dalam Sarafino, 1994) menganggap bahwa stres merupakan kondisi yang muncul ketika hubungan antara individu dengan lingkungannya mengakibatkan individu merasakan diskrepansi antara tuntutan situasi dan sumber yang dimiliki individu tersebut, baik itu biologis, psikologis dan juga sosial. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress adalah kondisi yang muncul ketika terdapat interaksi yang tidak seimbang antara situasi atau lingkungan dengan kemampuan yang individu miliki, dan dapat mempengaruhi kesejahteraan individu.

Definisi di atas dapat disebut sebagai model interaksional atau transaksional dari Richard Lazarus, dimana lingkungan dapat mempengaruhi individu dan sebaliknya (Ross & Altmaier, 1994). Model ini dimulai dari proses dimana individu mengevaluasi situasi atau tuntutan yang muncul. Evaluasi ini dinamakan *primary appraisal*, yang berkaitan dengan penilaian apakah akan muncul hasil yang negatif di waktu berikutnya. Terdapat 3 penilaian yang dapat

muncul, yaitu penilaian terkait kerugian atau kerusakan (*appraisal of harm*) penilaian terkait dengan ancaman (*appraisal of threat*) dan penilaian terkait dengan tantangan (*appraisal of challenge*). *Appraisal of harm* berarti kejadian yang buruk telah terjadi dan menyebabkan kerusakan, sedangkan *appraisal of threat* berarti kerusakan tersebut dinilai akan muncul di kemudian hari. Jika individu meyakini bahwa ia dapat mencapai hasil yang positif, bukan hanya menghindari hasil yang negatif, maka hal ini termasuk ke dalam *appraisal of challenge*.

Setelah melewati *primary appraisal*, maka individu akan melakukan *secondary appraisal*, yaitu usaha individu untuk memilih pilihan *coping* yang tersedia untuk menghadapi kerusakan, ancaman, atau tantangan tersebut. Jika tuntutan yang muncul lebih besar dibandingkan sumber yang dimiliki, maka stres akan terjadi. Akan tetapi, jika sumber yang dimiliki dapat memenuhi tuntutan yang ada, maka besar kemungkinan individu akan mempersepsikan hal tersebut sebagai tantangan, dan kondisi itu tidak menyebabkan stres pada individu.

2.1.2. Sumber stres

Sumber stres (*stressor*) adalah situasi atau lingkungan yang dianggap mengancam atau berbahaya akan memunculkan tekanan terhadap individu. Asterita (dalam Cotton, 1990) menyebutkan bahwa *stressor* dapat berupa: 1) *stressor* fisik, misalnya polusi, temperatur, atau keterpaparan terhadap penyakit; 2) *stressor* psikologis, yang berkaitan dengan reaksi internal individu, seperti pemikiran dan perasaan tentang kondisi yang dianggap mengancam; serta 3) *stressor* psikososial, yang didapatkan dari interaksi psikososial, misalnya dengan keluarga ataupun adanya isolasi sosial.

Selye (dalam Greenberg, 2002) menjelaskan bahwa sumber stres tidak selamanya berasal dari hal yang buruk, yang disebut *distress* (misalnya kematian orang terkasih atau pemecatan). Ia menyebutkan istilah *eustress*, yaitu sumber stres yang berasal dari hal positif (misalnya pernikahan atau promosi kerja).

Greenberg (2002) menggolongkan beberapa situasi spesifik yang seringkali menimbulkan stres, yaitu stres pada dunia edukasi, terutama

mahasiswa; stres dalam kehidupan rumah tangga; stres pada orang tua; dan stres pada dunia pekerjaan (stres kerja). Selanjutnya, peneliti akan memaparkan teori mengenai stres kerja, dampak, dan manajemen stres kerja.

2.2. Stres kerja

Stres kerja merupakan akumulasi dari berbagai *stressor* (sumber stres), situasi yang terkait dengan pekerjaan, yang dianggap menekan oleh individu (Ross & Altmaier, 1994). Menurut Beehr dan Newman (dalam Ross & Altmaier, 1994), terdapat 3 kategori simptom yang muncul ketika seseorang mengalami stres kerja, yaitu simptom psikologis, simptom kesehatan fisik, dan simptom tingkah laku.

Simptom psikologis merupakan masalah emosional dan kognitif yang muncul dalam kondisi stres kerja. Salah satu konsekuensi yang kerap muncul adalah *job dissatisfaction* (ketidakpuasan kerja), dimana individu akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tidak menyukai datang ke tempat kerja dan tidak menemukan alasan untuk menunjukkan performa baik dalam pekerjaannya. Simptom psikologis lainnya adalah kecemasan, depresi, kebosanan, dan perasaan marah. Simptom fisik lebih sulit untuk didefinisikan karena sulit diketahui seberapa jauh penyakit disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, tanpa adanya aspek lain dalam kehidupan individu tersebut. Akan tetapi, salah satu simptom kesehatan fisik yang umum diketahui adalah penyakit *cardio-vascular*, gangguan pencernaan, pernapasan, alergi, gangguan tidur, dan sakit kepala. Selanjutnya simptom tingkah laku dapat muncul lewat dua kategori, yaitu simptom yang berdampak langsung pada pekerja, seperti menghindari pekerjaan, mengonsumsi alkohol atau bersikap agresif pada pekerja lainnya serta simptom yang berdampak pada organisasi, misalnya keluarnya individu dari pekerjaan, hilangnya produktivitas pekerja, dan absen dari pekerjaan yang dimiliki.

2.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Ross dan Altmaier (1994) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada individu, yaitu faktor

individual dan faktor tempat kerja. Berikut akan dijelaskan kedua faktor tersebut secara spesifik.

2.2.1.1. Faktor Individual

Pengalaman seseorang di tempat kerja akan dipengaruhi oleh karakter kepribadian yang dimilikinya. Ross dan Altmeier (1994) menjelaskan bahwa dalam faktor individual ini, terdapat dua karakteristik kepribadian yang berpengaruh, yaitu pola tingkah laku tipe A dan perasaan kontrol terhadap diri (*sense of control*). Selain itu, faktor gender juga akan dibahas dalam faktor individual, meskipun hal tersebut tidak termasuk ke dalam karakteristik kepribadian individu.

a. Pola tingkah laku tipe A

Kepribadian tipe A memiliki karakteristik yang dicirikan lewat beberapa komponen, yaitu: 1). perasaan mengenai kepentingan waktu (*sense of time urgency*), dimana individu ini selalu terdorong untuk melakukan lebih dari satu aktivitas dalam waktu bersamaan, tidak sabar, atau berbicara dengan cepat. 2). adanya dorongan agresif, yang bertujuan untuk mencapai suatu hal dan mengabaikan perasaan orang lain serta memiliki sikap kompetitif. 3). Tingginya hostilitas, dimana individu umumnya memiliki kecurigaan dan mudah marah terhadap orang lain. Individu yang memiliki kepribadian tipe A akan rentan untuk mengalami stres kerja karena cara pandang mereka terhadap dunia, misalnya marah akan pencapaian yang diperoleh orang lain, tidak suka didukung oleh rekan kerja, atau kesulitan untuk menyesuaikan tungkah lakunya dengan kondisi pekerjaan.

b. Kendali diri (*sense of control*)

Kontrol merujuk pada persepsi yang dimiliki individu bahwa tindakannya akan berujung pada hasil tertentu, yang umumnya dianggap penting bagi individu tersebut. Persepsi kontrol yang dimiliki individu umumnya berlawanan dengan kontrol aktual, dimana terkadang seseorang akan memiliki prediksi yang terlalu tinggi (*overestimate*) terhadap kontrol diri, atau sebaliknya (tidak berada dalam kontrol diri individu). Abramson

(dalam Ross & Altmaier, 1994) menambahkan individu dapat mengatribusikan kurangnya kontrol yang dimiliki ke dalam faktor internal atau eksternal. Jika kurangnya kontrol muncul dari faktor internal, seperti kurangnya kemampuan, maka perasaan tidak berdaya atau rendahnya *self esteem* akan muncul; sedangkan jika hal tersebut muncul dari eksternal, misalnya orang lain, maka perasaan ketidakberdayaan tersebut tidak akan berdampak sebesar faktor internal.

c. Gender

Faktor gender ini terutama terkait dengan perubahan peran wanita dalam lingkungan dan pekerjaan, dimana pola hidup saat ini seringkali menuntut wanita untuk bertanggung jawab terhadap keluarga maupun pekerjaannya secara bersamaan (Smith, dalam Ross & Altmaier, 1994). Stres pekerjaan dapat berkaitan dengan peran ganda yang dijalankan wanita, konflik dengan tanggung jawab rumah tangga, atau kemungkinan pelecehan seksual dalam tempat kerja.

2.2.1.2. Faktor Tempat Kerja

Terdapat beberapa faktor terkait dengan tempat kerja yang dapat menyebabkan stres kerja (Ross & Altmaier, 1994), yaitu:

a. Karakteristik peran

Tekanan terkait dengan peran ini muncul ketika ekspektasi dan keinginan yang dimiliki individu bertabrakan dengan ekspektasi dan tuntutan organisasi. Menurut Ross dan Altmaier (1994), terdapat empat karakteristik peran yang menyebabkan stres kerja, yaitu: 1). Ambiguitas peran (*role ambiguity*), dimana adanya informasi yang kurang jelas mengenai bagaimana individu seharusnya melaksanakan tugasnya; 2). Peran yang terlalu berat (*role overload*), yang muncul ketika individu tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya, baik ia tidak memiliki waktu yang cukup ataupun ketika individu tidak memiliki ketrampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.; 3) Peran yang terlalu ringan (*role underload*), yang muncul ketika seseorang memiliki kemampuan

yang lebih besar dibandingkan peran yang dimilikinya. Hal ini juga disebutkan oleh Greenberg (2002), dimana salah satu *stressor* yang dimiliki oleh pekerja adalah kurangnya partisipasi yang dimiliki individu. Partisipasi disini termasuk proses pengambilan keputusan, keterlibatan dalam *issue-issue* yang dimiliki perusahaan, perasaan terancam terkait dengan pekerjaan, dan perasaan mengenai *self esteem*. dan 4). Konflik peran (*role conflict*), yang muncul ketika kepatuhan terhadap salah satu peran yang dimiliki menjadikan kepatuhan terhadap peran lainnya menjadi sulit untuk dilaksanakan.

b. Karakteristik pekerjaan

Terdapat empat karakteristik pekerjaan yang dapat terkait dengan stres kerja, yaitu: 1). Kecepatan kerja (*Work pace*) yang terkait dengan apa atau siapa yang mengontrol kecepatan kerja individu (misal: kecepatan mesin atau kecepatan rekan lain); 2). Pengulangan kerja (*repetition of work*), dimana aktivitas yang dilakukan akan diulangi terus menerus tanpa ada alternatif aktivitas lain; 3). Pekerjaan dengan *shift (shift work)*, yang berpengaruh terhadap kondisi fisiologis dan psikologis seseorang. Individu memiliki sistem tubuh yang berfungsi secara teratur untuk menjalankan aktivitas sehari-hari dan pola tidur. Secara psikologis, *shift work* dapat mengarahkan pekerja untuk mengalami tekanan rumah tangga (ketiadaan pasangan, kesulitan mengasuh anak) ataupun isolasi sosial (sulitnya bergaul dengan teman atau komunitas tertentu); 4) atribut tugas, misalnya keberagaman tugas yang dimiliki, jumlah persiapan ketrampilan yang dibutuhkan, atau tingkat tanggung jawab yang dituntut untuk dalam penyelesaian tugas.

c. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal individu dapat mempengaruhi stres kerja yang dimiliki seseorang. setidaknya terdapat tiga hubungan interpersonal, yaitu hubungan dengan rekan kerja / kelompok kerja, hubungan dengan atasan, ataupun hubungan dengan klien / pengguna jasa. Ketika individu memiliki

hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, maka mereka cenderung menyalahkan stres kerja yang dimiliki terhadap rekan kerjanya tersebut.

d. Struktur organisasi

Terdapat beberapa hal dari struktur organisasi yang dapat mempengaruhi stres kerja individu, yaitu struktur organisasi (bagaimana individu terlibat dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan mereka), posisi dalam organisasi, kultur organisasi (perasaan dan harapan yang dibagi antar anggota organisasi), dan teritori organisasi (daerah pribadi yang dipergunakan seseorang sebagai tempat bekerjanya)

e. Manajemen sumber daya

Dalam faktor ini, beberapa hal yang dapat berpotensi menimbulkan stres kerja individu adalah pada awal masuk tempat bekerja, dimana persepsi mengenai tempat kerja berbeda dengan keadaan aktual. Selain itu hal lain yang dapat mempengaruhi adalah terkait kurangnya *training* yang didapatkan individu, membangun dan mempertahankan karier, umpan balik terhadap performa, *reward*, ketidakjelasan pekerjaan di masa yang akan datang, serta transisi karier.

f. Kualitas fisik dan teknologi

Beberapa sumber stres terkait kualitas fisik organisasi adalah faktor pencahayaan, bising, suhu udara, getaran, polusi, dan faktor ergonomis.

2.2.2. Dampak Stres Kerja

Stranks (2005) menyebutkan bahwa terdapat empat dampak dari stres terhadap individu, dan mencakup beberapa area, yaitu:

1. **Emosional:** termasuk kelelahan, kecemasan, dan kurangnya motivasi.
2. **Kognitif:** mengakibatkan peningkatan potensi individu untuk melakukan kesalahan, bahkan dapat berdampak pada kecelakaan kerja.
3. **Tingkah laku:** perubahan pada perilaku berdampak pada memburuknya hubungan dengan rekan kerja, perasaan mudah marah, kesulitan mengambil keputusan, absensi, dan konsumsi makanan atau alkohol yang berlebihan.

4. **Fisiologis:** individu mengeluhkan kesehatannya yang diasosiasikan dengan sakit kepala atau sakit dan nyeri umum. Hal ini memicu naiknya tekanan darah, berkurangnya daya tahan, kondisi kulit, dan gangguan pencernaan.

2.3. *Coping* Stres

Coping merupakan proses dimana individu mencoba untuk mengelola ketidaksesuaian antara tuntutan dan sumber yang mereka miliki ketika menghadapi situasi yang menekan. Mengelola yang dimaksud disini tidak selalu merujuk kepada solusi dari masalah yang dihadapi, akan tetapi dapat berfungsi untuk membantu individu mengatasi persepsinya akan ketidaksesuaian yang ada, menoleransi atau menerima konsekuensi yang mungkin terjadi, ataupun menghindari situasi (Lazarus & Folkman, Moos & Schaefer, dalam Sarafino, 1994).

Lazarus, dkk (dalam Sarafino, 1994) menjelaskan bahwa *coping* dapat muncul lewat 2 fungsi utama, yaitu mengatasi permasalahan yang menyebabkan stres (*problem focused*) atau mengatur respons emosional yang muncul akibat masalah tersebut (*emotional focused*).

1. *Problem focused coping*

Bertujuan untuk mengurangi tuntutan dari situasi yang menekan atau memperluas sumber untuk mengatasi hal tersebut. Contoh yang kerap muncul dalam dunia kerja adalah keluar dari pekerjaan tertentu, melakukan negosiasi terhadap masalah, atau mempelajari ketrampilan baru. Individu akan cenderung menggunakan pendekatan *problem focused* ketika mereka percaya bahwa tuntutan dari situasi yang menekan tersebut dapat diubah.

2. *Emotion focused coping*

Emotion focused coping berfungsi untuk mengontrol respon emosional terhadap situasi yang menekan. Individu dapat mengelola repons emosional ini lewat pendekatan tingkah laku dan kognitif. Contoh pendekatan tingkah laku adalah dengan menggunakan alkohol atau obat-

obatan terlarang, mencari dukungan dari teman, atau terlibat dalam kegiatan lain yang mengalihkan perhatian individu dari permasalahan. Sedangkan pendekatan kognitif menyangkut bagaimana individu berpikir mengenai situasi yang menekan. Individu akan mengubah makna dari situasi, misalnya, dengan cara berpikir bahwa “*banyak hal dalam hidupku yang bisa menjadi lebih buruk jika saya tidak mengambil pekerjaan ini*”. Individu cenderung menggunakan pendekatan *emotional focused* ketika mereka berpikir bahwa tidak ada yang dapat dilakukan untuk mengubah kondisi menekan tersebut (Lazarus & Folkman, dalam Sarafino, 1994).

2.4. Manajemen Stres

Istilah manajemen stres merujuk kepada identifikasi dan analisis terhadap permasalahan yang terkait dengan stres, dan aplikasi dari berbagai alat terapeutik untuk mengubah sumber stres atau pengalaman stres (Cotton, 1990). Manajemen stres ini bergantung pada beberapa faktor, seperti pelepasan ketegangan lewat katarsis, pembelajaran kognitif dan pengambilan *insight*, *operant conditioning*, serta *reality testing* (Sloane, dalam Cotton, 1990). Dalam proses manajemen stres ini, baik terapis maupun klien harus memahami makna stres bagi klien, bagaimana hal tersebut dialami, dan bagaimana hal itu diatasi secara adaptif.

Terdapat empat cara untuk melaksanakan manajemen stres ini yaitu lewat terapi individual, terapi kelompok, *workshop*, dan *bibliography* (Cotton, 1990). Pada terapi individual, salah satu keuntungan yang dimiliki adalah dapat menangani kasus dengan klien sulit atau dengan masalah yang cukup berat. Model ini juga memfasilitasi terciptanya hubungan kerjasama yang baik dan dibutuhkan antara terapis dengan klien. Akan tetapi kelemahan yang dapat terjadi adalah pemberian materi yang kerap mengubah proses terapi didominasi oleh ceramah.

Workshop merupakan metode yang serupa dengan kelompok psikoedukasi, akan tetapi jangka waktunya dipadatkan menjadi hanya beberapa hari saja. *Workshop* merupakan cara yang tepat untuk mengajarkan informasi kepada peserta, namun kelemahannya terkadang terapis melakukan *workshop* dengan jumlah peserta yang terlalu banyak sehingga proses terapeutik tidak dapat

berjalan efektif. *Bibliography* merupakan salah satu cara untuk mengatasi stres dengan membaca buku, meskipun hal ini belum dapat dibuktikan. Metode ini berguna jika digunakan dalam terapi individual, dimana klien yang memiliki kemampuan yang cukup baik dan motivasi tinggi akan diminta untuk membaca buku-buku bantuan diri (*self help*). Dengan begini, proses terapi akan menitikberatkan pada integrasi dan analisis informasi, bukan sekedar memberikan informasi kepada klien saja. Terapi kelompok umumnya digunakan dengan mempertimbangkan alasan praktis, misalnya lebih murah untuk klien, tidak banyak menghabiskan waktu, dan memungkinkan untuk menyediakan informasi dari klien lainnya.

Dalam terapi kelompok ini, dijelaskan bahwa terdapat dua tipe kelompok terapeutik dalam manajemen stres, yaitu kelompok psikoedukasi dan kelompok bantuan bersama (*mutual aid group*). Kelompok psikoedukasi menekankan interaksi antara terapis dan klien. Sesi yang dilakukan umumnya terbatas, akan tetapi terstruktur dengan jelas dan memiliki materi yang telah disusun sebelumnya. Kelompok psikoedukasi ini ideal untuk memberikan informasi, namun kurang efektif dalam mengidentifikasi dan merancang *treatment* untuk tiap individu. Selanjutnya, kelompok bantuan bersama, individu-individu yang memiliki permasalahan yang serupa (misalnya stres), dikumpulkan dalam sebuah kelompok dengan tujuan akan membantu satu sama lain. Interaksi utama yang diutamakan adalah antar klien. Shulman (dalam Cotton, 1990) menjelaskan bahwa setiap anggota memberikan ide pandangan dan anggota lainnya akan merespons atau memberikan tantangan kepada anggota tersebut.

Selanjutnya, peneliti akan menjelaskan mengenai intervensi kelompok, sebagai pendekatan yang dipilih untuk menjalankan program manajemen stres ini.

2.4.1. Intervensi Kelompok

Intervensi kelompok termasuk kedalam bentuk psikoterapi yang bertujuan untuk meningkatkan keberfungsian dari para partisipan, yang berlandaskan hubungan individu antara satu orang dengan yang lainnya (Johnson, 1963). Lebih jauh dijelaskan bahwa psikoterapi sendiri merujuk kepada mekanisme, baik secara

ilmiah maupun tidak, yang dapat memodifikasi tingkah laku manusia. Secara sederhana, intervensi kelompok merupakan salah satu bentuk intervensi yang diberikan dalam kelompok atau diberikan kepada dua sampai tiga orang individu secara bersamaan (Luchins, 1969).

Menurut Yalom dan Leszcz (2005), sebuah kelompok yang efektif berjumlah 7 sampai 8 orang, dengan *range* antara 5 sampai 10 orang yang dapat ditolerir sehingga faktor terapeutik dapat berlangsung secara efektif di dalam kelompok. Ketika anggota kelompok kurang dari jumlah yang disarankan, maka terkadang kelompok tidak akan berfungsi optimal, interaksi antar anggota berkurang, kohesivitas kurang terlihat, anggota menjadi pasif, dan partisipan kehilangan kesempatan untuk berinteraksi dengan beragam individu. Meskipun begitu, hubungan antara jumlah partisipan dengan efektivitas kelompok tidak dapat digeneralisasi pada semua kelompok. Terdapat faktor seperti kematangan peserta yang dapat mempengaruhi, misalnya partisipan yang lebih dewasa tidak akan terlibat dalam perbedaan dalam kelompok yang memicu pertengkaran.

Sebagian besar terapis kelompok berpendapat bahwa waktu yang tepat dalam pelaksanaan intervensi kelompok adalah selama 80 – 90 menit. Setelah 2 jam, maka sesi tersebut mencapai titik penurunan, sehingga anggota kelompok menjadi letih, bosan, dan tidak efektif (Yalom & Leszcz, 2005).

2.4.1.1. Faktor Terapeutik dalam Intervensi Kelompok

a. Membangun harapan

Dalam sebuah terapi, penting bagi tiap partisipan untuk memiliki harapan dari sesi yang dijalani. Hal tersebut tidak hanya berguna untuk membuat partisipan tetap mengikuti intervensi, akan tetapi hal tersebut memang memiliki efek terapeutik. Harapan yang tinggi sebelum memulai sesi memiliki korelasi dengan hasil terapi yang positif (Yalom & Leszcz, 2005)

b. Kesamaan antar partisipan

Pada awalnya, setiap partisipan akan datang dalam sesi terapi dengan permasalahan, pemikiran, atau perasaan masing-masing. Akan tetapi dalam terapi kelompok, ketika perasaan unik partisipan tidak dikonfirmasi, hal tersebut

merupakan sebuah sumber rasa lega. Saat mendengarkan cerita yang serupa dari orang lain, maka partisipan melaporkan perasaan terhubung dengan dunia dan menyebut fenomena ini dengan istilah “kita berada di perahu yang sama”.

c. Penyampaian informasi

Menurut Yalom dan Leszcz (2005), banyak terapis kelompok yang menggunakan psikoedukasi sebagai pendekatan untuk membagi informasi yang akan diberikan kepada partisipan. Pendekatan ini memiliki beberapa fungsi dalam intrvensi kelompok, yaitu untuk menyampaikan informasi, mengatasi pola pemikiran kurang tepat, atau untuk menjelaskan mengenai fenomena tertentu. Tidak hanya lewat psikoedukasi, penyampaian informasi ini juga didapatkan dari saran-saran partisipan lain dalam sebuah kelompok.

d. Altruisme

Dalam sebuah intervensi kelompok, setiap partisipan mendapatkan sesuatu lewat memberikan bantuan, tidak hanya menerimanya saja antara satu dengan lainnya. Intervensi kelompok merupakan satu-satunya bentuk terapi yang memungkinkan individu memberikan manfaat kepada orang lain. Untuk beberapa orang, memberikan bantuan ini dapat berfungsi sebagai penyegaran dan meningkatkan *self esteem* individu.

e. Rekapitulasi korektif dari kelompok keluarga inti

Bagi beberapa individu yang memiliki latar belakang keluarga yang kurang baik, intervensi kelompok ini dapat menyerupai keluarga dalam beberapa aspek. Misalnya terdapat figur otoritas, teman sebaya, adanya emosi yang kuat satu sama lain, pemberian informasi pribadi, dan mungkin juga terdapat perasaan kompetitif antar partisipan.

f. Pengembangan tehnik sosialisasi

Pembelajaran ketrampilan sosial merupakan faktor terapeutik yang muncul pada seluruh intervensi kelompok, meskipun materi ataupun hasil yang didapatkan tidak selalu sama. Umumnya, partisipan melaporkan bahwa mereka belajar untuk lebih responsif terhadap orang lain, memperoleh metode resolusi konflik, dan lebih mampu untuk menunjukkan empati secara tepat.

g. Imitasi tingkah laku

Dalam psikoterapi secara individual, klien dapat menirukan cara duduk, berbicara, bahkan berpikir dari terapis, sedangkan di dalam intervensi kelompok, partisipan tidak hanya dapat meniru beberapa hal dari terapi, akan tetapi dapat belajar atau menirukan pemecahan masalah yang didapatkan oleh peserta lainnya.

h. Pembelajaran interpersonal

Sebuah intervensi kelompok bertujuan untuk membantu klien untuk membangun hubungan interpersonal yang memberikan kepuasan bagi individu. Tidak hanya itu, intervensi kelompok tidak memiliki batasan struktural yang ketat, sehingga dapat berkembang menjadi miniatur dari dunia sosial yang dimiliki tiap partisipan. Lewat interaksi kelompok, refleksi diri, dan observasi diri, tiap partisipan dapat menyadari aspek penting dalam dirinya, yaitu kekuatan, kelemahan, atau tingkah laku maladaptif yang memicu respon yang tidak diinginkan dari orang lain terhadap diri sendiri.

i. Kohesivitas kelompok

Kohesivitas dalam kelompok dapat dianalogikan dengan hubungan dalam terapi individual. Kohesivitas sendiri didefinisikan sebagai hasil dari usaha yang dilakukan seluruh anggota kelompok, atau daya tarik kelompok terhadap anggotanya. Adanya kohesivitas akan membuat anggotanya merasa hangat dan nyaman berada dalam kelompok dan memiliki rasa kebersamaan (*belongingness*). Mereka menghargai kelompok tempatnya bernaung, dan juga merasa dihargai, diterima dan didukung oleh anggota lainnya.

j. Katarsis

Dalam intervensi kelompok, ekspresi afek terbuka merupakan hal yang penting dalam proses terapeutik. Tanpa adanya hal tersebut, proses intervensi hanyalah serupa dengan latihan akademis semata. Intensitas emosi yang terjadi sebaiknya diapresiasi dari pihak lain, yaitu anggota kelompok lainnya.

k. Faktor eksistensial

Kategori faktor eksistensial serupa dengan sebuah perenungan, yaitu segala faktor terkait dengan keberadaan kondisi manusia, hal yang memberikan informasi mengenai fakta-fakta eksistensial dalam hidup : kematian, kebebasan,

tanggung jawab untuk membangun hidup, isolasi diri, dan pencarian makna hidup seseorang. Terdapat lima hal yang dicantumkan Yalom dan Leszcz (2005), yaitu:

1. Menyadari bahwa terkadang hidup bisa menjadi tidak adil
2. Menyadari bahwa tidak ada cara untuk melarikan diri dari kesulitan ataupun kematian
3. Menyadari bahwa bagaimanapun dekatnya saya dengan orang lain, saya harus tetap menghadapi hidup sendiri
4. Menghadapi issue dasar mengenai kehidupan dan kematian
5. Mempelajari bahwa saya harus mengambil tanggung jawab atas apa yang saya jalani, bagaimanapun pedoman dan dukungan yang saya dapatkan dari orang lain.

Manajemen stres dapat diaplikasikan pada seting-seting tertentu, misalnya pada seting pekerjaan, seperti yang terjadi pada staf pengasuh di KDM . Selanjutnya, peneliti akan membahas mengenai manajemen stres kerja yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

2.4.2. Manajemen Stres Kerja

Dalam sub bab ini, peneliti akan menjelaskan model manajemen stres kerja yang akan dilaksanakan. Modul manajemen stres kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari modulintervensi stres kerja milik Davis, Eshelman, dan M'kay (2008) dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan para staf pengasuh KDM. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai beberapa materi tambahan yang sesuai, yaitu relaksasi progresif dan skala prioritas dengan *Covey Window*.

Modul dari Davis, Eshelman, dan M'kay (2008) menjelaskan bahwa meningkatnya perasaan kontrol diri dapat memperbaiki gejala mudah marah, depresi, cemas, dan *self esteem* yang rendah. Tidak hanya itu, manajemen stres kerja juga dapat mengurangi gejala psikosomatis seperti *insomnia*, kelelahan, sakit perut, sakit kepala, gangguan makan, dan gangguan pada imun tubuh.

Menurut Davis, Eshelman dan Mckay (2008), terdapat lima tahapan untuk melakukan manajemen stres kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai kelima tahapan tersebut.

1. Mengidentifikasi respon individu terhadap *stressor* spesifik yang dimiliki. Individu diminta untuk memperhatikan *stressor* kerja yang mereka miliki dan respon yang mereka lakukan ketika menghadapi *stressor* tersebut. Setelah itu, individu merefleksikan pengalaman dalam pekerjaannya dan mengidentifikasi respon-respon yang kurang tepat ketika menghadapi *stressor* kerja.
2. Menyusun tujuan untuk memberikan respon lebih efektif terhadap *stressor* kerja. Ketika individu telah mengidentifikasi pola stres yang kurang tepat di tempat kerja, maka mereka dapat merancang rencana yang lebih efektif untuk mengantisipasi dan berespon terhadap *stressor* tersebut. Dijelaskan bahwa terdapat 3 ranah yang dapat diubah individu, yaitu dengan mengubah: (1) *stressor* eksternal (keluar dari pekerjaan, secara asertif bernegosiasi terhadap atasan, melakukan istirahat rutin), (2) pola pikir (belajar untuk tidak mengurus pekerjaan ketika berada di rumah atau berhenti berpikiran bahwa bertanggung jawab terhadap permasalahan orang lain, (3) kondisi fisik diri sendiri (relaksasi, makan secara teratur, dan tidur yang cukup). Untuk merancang tujuan untuk diri, perlu diingat bahwa tujuan yang bermanfaat adalah tujuan yang spesifik, dapat diobservasi, dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu, dapat dipecah menjadi langkah-langkah kecil, sesuai dengan tujuan jangka panjang, dituliskan di lembar kontrak diri, dievaluasi dalam interval waktu tertentu, dan diberikan *reward* ketika berhasil mencapainya.
3. Mengubah pemikiran.
Stres kerja muncul karena terdapat pemikiran yang memicu reaksi emosional yang tidak menyenangkan. Umumnya terdapat tiga pemikiran umum yang muncul, yaitu pemikiran yang membuat seseorang menjadi cemas, pemikiran yang memicu kemarahan, dan pemikiran yang memicu rasa depresi. Untuk mengatasi pemikiran-pemikiran ini, individu diminta

untuk merancang pemikiran realistis yang akan mengurangi pikiran-pikiran negatif yang muncul.

4. Saat berada dalam konflik, lakukan negosiasi.

Ketika individu ingin mendiskusikan masalah tertentu dengan atasan ataupun rekan kerja, terdapat empat langkah yang perlu diperhatikan, yaitu dengan menyebutkan: 1) permasalahan yang terjadi (apa yang dianggap sebagai penyebab stres), 2) bagaimana perasaan yang dimiliki terhadap permasalahan tersebut, 3) bagaimana hal tersebut mempengaruhi motivasi dan produktivitas individu, serta 4) *win-win solution*, dimana kedua pihak mendapatkan dampak positif dari solusi yang ditawarkan

5. Menyeimbangkan diri.

Untuk menyeimbangkan diri, terdapat 8 langkah yang dapat dilakukan oleh individu, yaitu:

1. Memperhatikan kebiasaan diri sendiri, kapankah individu cenderung dapat beraktivitas secara optimal, dan menjadwalkan tugas tersulit pada waktu optimal tersebut.
2. Merancang jadwal dengan mengatur aktivitas yang sulit dengan aktivitas yang menyenangkan secara bergantian
3. Merencanakan periode waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang menyenangkan terlebih dahulu. Coba untuk melakukan hal tersebut meskipun individu sedang merasa terburu-buru.
4. Melakukan sesuatu yang disukai selama istirahat, yang dapat mengurangi respons stres, misalnya dengan mencari tempat yang tenang, berjalan-jalan kecil, atau berbincang-bincang dengan rekan kerja
5. Jika memungkinkan, cobalah untuk melakukan latihan relaksasi ataupun latihan aerobik.
6. Melakukan istirahat singkat untuk mengurangi atau menghindari ketegangan dan stres
7. Memilih aktivitas senggang yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki (misal: ketika pekerjaan menuntut individu untuk selalu

bersinggungan dengan keinginan orang lain, maka aktivitas senggang yang perlu dilakukan adalah aktivitas seorang diri).

8. Merencanakan waktu dan jenis liburan secara seksama agar tercipta efek penyembuhan yang positif.

2.4.2.1. Relaksasi progresif

Relaksasi merupakan salah satu metode dasar yang dilakukan dalam program manajemen stres (Cotton, 1990). Tujuan dari pengajaran teknik relaksasi adalah memungkinkan individu untuk menghilangkan efek fisiologis yang tidak diinginkan sebagai dampak dari stres. Salah satu teknik relaksasi yang kerap digunakan adalah teknik relaksasi progresif. Relaksasi progresif ini merupakan teknik relaksasi otot yang dipopulerkan oleh Edmund Jacobson (dalam Davis, Eshelman & M'Kay, 2008). Relaksasi progresif ini memiliki landasan bahwa tubuh akan berespons pada pemikiran dan situasi yang memicu kecemasan dengan ketegangan otot. Relaksasi otot ini akan menurunkan ketegangan fisiologis yang dimiliki individu. Teknik Jacobson ini membutuhkan waktu berbulan-bulan untuk mempelajarinya. Karena itu, beberapa peneliti mengembangkan teknik relaksasi progresif yang lebih singkat.

Pada program manajemen stres ini, peneliti akan menggunakan teknik relaksasi progresif yang dikembangkan oleh Soesmalijah Soewondo (2009) yang menekankan pada 9 kumpulan otot, yaitu: 1) Tangan, jari-jari dan lengan kanan; 2) tangan, jari-jari, dan lengan kiri; 3) kaki, paha, dan telapak kaki kanan; 4) kaki, paha, dan telapak kaki kiri; 5) dahi; 6) mata; 7) bibir, lidah, dan gigi; 8) dada; serta 9) leher. Pada pelaksanaan berikutnya, kesembilan kumpulan otot ini tidak harus dilaksanakan sepenuhnya, karena dapat disesuaikan dengan pemilihan pribadi individu ketika menghadapi stres.

Prosedur yang dilakukan dalam relaksasi progresif ini adalah (Soewondo, 2009):

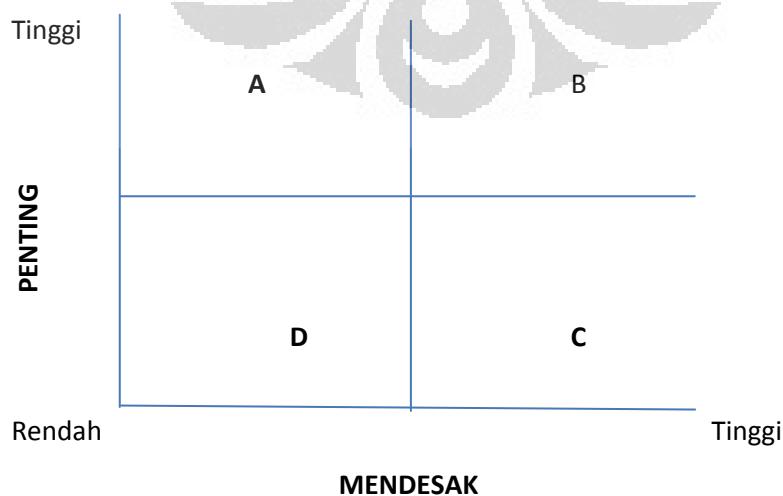
- a. Menegangkan sejumlah kumpulan otot dan merilekskannya (disini akan digunakan 9 kumpulan otot)
- b. Menyadarkan klien akan perbedaan tegang dan rileks

- c. Kumpulan otot yang perlu ditegangkan dan dirilekskan tiap kali harus berkurang
- d. Klien kemudian diharapkan bisa mengelola ketegangan dengan menginstruksikan kepada diri sendiri untuk rileks kapan saja dan dimana saja.

2.4.2.2. Skala Prioritas dengan *Covey Window*

Covey window (jendela Covey) merupakan tehnik manajemen diri yang dikembangkan oleh Stephen Covey (Covey, n.d). Inti dari metode ini dapat dijelaskan lewat satu frase : mengatur dan melaksanakan prioritas yang dimiliki individu. Ketika membuat keputusan atau pilihan ini, dibutuhkan kemampuan untuk membuat skala prioritas. Secara umum, hal ini merupakan kemampuan untuk fokus kepada apa yang penting dan setelah itu mengatur tugas tersebut secara efektif sesuai dengan waktu yang dimiliki individu.

Dalam membuat skala prioritas ini, Stephen Covey merancang matriks yang terdiri dari klasifikasi aktivitas **penting – tidak penting** dan **mendesak (urgen) – tidak mendesak**. Aktivitas yang mendesak untuk segera ditindaklanjuti termasuk ke dalam klasifikasi mendesak, sedangkan aktivitas yang memberikan kontribusi kepada misi, nilai, atau sasaran prioritas akan digolongkan ke klasifikasi penting.



Pejelasan

A : Penting – Tidak mendesak : kuadran ini mencakup perencanaan jangka panjang, antisipasi, menanggulangi masalah, memperluas cakrawala dan melakukan perencanaan karier. Semakin baik manajemen waktu dan kemampuan prioritas seseorang, maka waktu yang digunakan pada kuadran A ini semakin bertambah.

B : Penting – Mendesak : aktivitas pada kuadran ini umumnya terkait dengan masalah dan krisis yang dimiliki individu, misalnya *deadline* pekerjaan atau membayar kartu kredit

C : Tidak penting – Mendesak : kuadran ini seringkali disalahartikan dengan kuadran A. Bentuk aktivitas yang terdapat di kuadran ini kerap muncul sebagai gangguan atau hanya memenuhi harapan orang lain, misalnya menerima telepon atau kunjungan.

D : Tidak penting – Tidak mendesak : area ini berisi kegiatan yang dapat ditangguhkan, bahkan terkadang kuadran ini berisikan kegiatan yang dapat dikategorikan sebagai pemborosan. Misalnya adalah kebiasaan menonton TV atau berjaga semalaman yang dapat digolongkan kepada pemborosan waktu.

2.5. KDM

KDM (Kampus Diakonea Modern) merupakan sebuah yayasan yang didirikan pada tahun 1972 oleh Solagratia Satiawibawa Lumy dan rekan-rekannya di Bekasi, Jawa Barat. Semenjak tahun 2002, KDM memfokuskan diri untuk membantu anak-anak dan remaja yang kurang beruntung, terutama yang berada di jalanan. Bantuan ini dilakukan lewat pemberian fasilitas dan program-program yang menjangkau para anak-anak jalanan dengan tujuan utama agar anak-anak tersebut dapat tumbuh dengan bantuan pengasuhan dan pendidikan yang sedemikian rupa sehingga nantinya mereka dapat mandiri, memiliki mata pencaharian yang lebih baik, dan membangun masa depan yang lebih optimal.

Sampai saat ini, penghuni di KDM berjumlah sebanyak kurang lebih 70 orang dengan rentang usia 3 – 21 tahun. Tiap anak akan ditempatkan di salah satu rumah tertentu sesuai dengan usia dan kemampuan yang dimiliki. Di KDM sendiri terdapat 4 pembagian rumah tinggal, yaitu:

- a. Rumah K-2 : rumah yang ditempati anak laki-laki yang berusia 5 – 11 tahun.
- b. Rumah K – 3 : rumah yang ditempati anak laki-laki berusia 12 sampai 15 tahun
- c. Rumah Kreatif (K – 4) : rumah yang ditempati anak laki-laki berusia 16 sampai 21 tahun
- d. Rumah Senyum : rumah yang ditempati seluruh anak perempuan, mulai dari usia 5 sampai dengan 20 tahun.

Untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan, yaitu masa depan yang optimal dan kemandirian anak-anak, KDM melakukan berbagai program utama, yang terdiri dari:

- a. Menyelamatkan anak (*rescuing children*)

Program ini merupakan tahapan awal yang dilakukan oleh KDM lewat penjangkauan terhadap anak jalanan dan membangun hubungan yang berlandaskan rasa saling percaya.

- b. Adaptasi (*adaptation*)

Anak-anak yang telah dijangkau dari program sebelumnya kemudian akan mengikuti pelatihan yang mencakup mengenai kebersihan diri maupun lingkungan sekitar, olahraga, kreativitas, dan ketrampilan untuk dapat hidup berkelompok. Anak-anak juga akan melalui masa detoksifikasi dalam program ini. Setelah mengikuti pelatihan, maka anak-anak tersebut akan ditanyakan apakah ingin tinggal kembali bersama orangtua atau mengikuti pilihan program dari KDM.

- c. Pendidikan dasar (*basic education*)

Untuk anak-anak yang memilih untuk mengambil program di KDM akan diberikan pendidikan lanjut oleh pihak KDM. Anak yang berusia 10

tahun ke bawah akan mengikuti program persiapan pendidikan formal, sedangkan anak-anak berusia 10 tahun keatas akan mengikuti program *basic education*. Program ini merupakan program pendidikan yang berlangsung setiap hari Senin-Jumat dan terbagi menjadi dua sesi kelas, yaitu sesi untuk membahas pelajaran yang berlangsung pukul 07.30-12.00, dan sesi untuk mengasah ketrampilan yang berlangsung pukul 13.00-15.00.

Kelas terbagi menjadi empat, yaitu kelas biru (untuk anak berusia 8 – 11 tahun), kelas kuning (anak berusia 12 – 14 tahun), kelas merah (anak berusia 14 – 17 tahun), dan *entrepreneur* (anak berusia 17 – 21 tahun). Di dalam kelas ini, materi dasar yang diajarkan dalam sesi kelas adalah Matematika, Bahasa Indonesia, dan Sains. Untuk ketrampilan, anak-anak diajarkan untuk dapat membuat kreasi dari barang bekas, bermain musik ataupun bermain drama.

d. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Program *Entrepreneurship* bertujuan untuk melatih anak agar mampu menciptakan proyek bisnis skala kecil sesuai minat mereka sendiri. Beberapa kegiatan yang tersedia pelaksanaannya di KDM antara lain adalah bercocok tanam, beternak, daur ulang sampah, dan ketrampilan lain. Program ini biasanya diikuti oleh anak yang usianya sudah menginjak remaja dan telah menyelesaikan program *Basic Education*.

e. Menyatukan kembali anak dengan orangtua (*reuniting the family*)

Program ini bertujuan untuk membantu setiap anak yang tinggal di KDM untuk dapat berhubungan lagi dengan pihak keluarganya. Dalam pelaksanaannya, KDM menjadi pihak mediator antara anak dan keluarganya untuk menangani konflik yang ada. Cara-cara yang digunakan misalnya mencari tahu alamat dan latar belakang keluarga setiap anak, konseling terhadap orangtua, melatih keterlibatan orangtua dalam program-program pengasuhan dan pendidikan yang disediakan oleh KDM, hingga menemani anak untuk kemudian tinggal bersama orangtua meskipun masih dapat menempuh pendidikan di KDM.

f. *Love and care*

Selain memperoleh pendidikan melalui kelas yang diikuti setiap harinya, anak-anak yang tinggal di asrama KDM juga memperoleh pengasuhan dari staf yang bertugas sebagai orangtua asuh mereka. Di dalam asrama, anak-anak akan dilatih mengenai disiplin dan tanggung jawab dengan cara memberikan tugas harian yang sederhana, seperti membersihkan rumah, membantu para orangtua asuh mereka memasak di dapur, dan lain sebagainya.

Orangtua asuh ini juga berperan sebagai teman setiap anak dalam bercerita, berdiskusi, dan bertanya mengenai pelajaran di sekolah maupun hal lainnya. Diharapkan akan terbentuk ikatan yang dilandasi oleh kepedulian dan saling menghormati di antara orangtua asuh dengan anak asuhnya. Mereka bertanggung jawab dalam memastikan kebersihan, kesehatan, dan kesejahteraan setiap anak asuhnya. Oleh karena itu pula, setiap orangtua asuh juga wajib untuk memastikan kesehatan anak asuhnya dan memberikan fasilitas imunisasi atau periksa ke puskesmas terdekat apabila memang dibutuhkan.

g. *Rekreasi dan seni (recreational and art)*

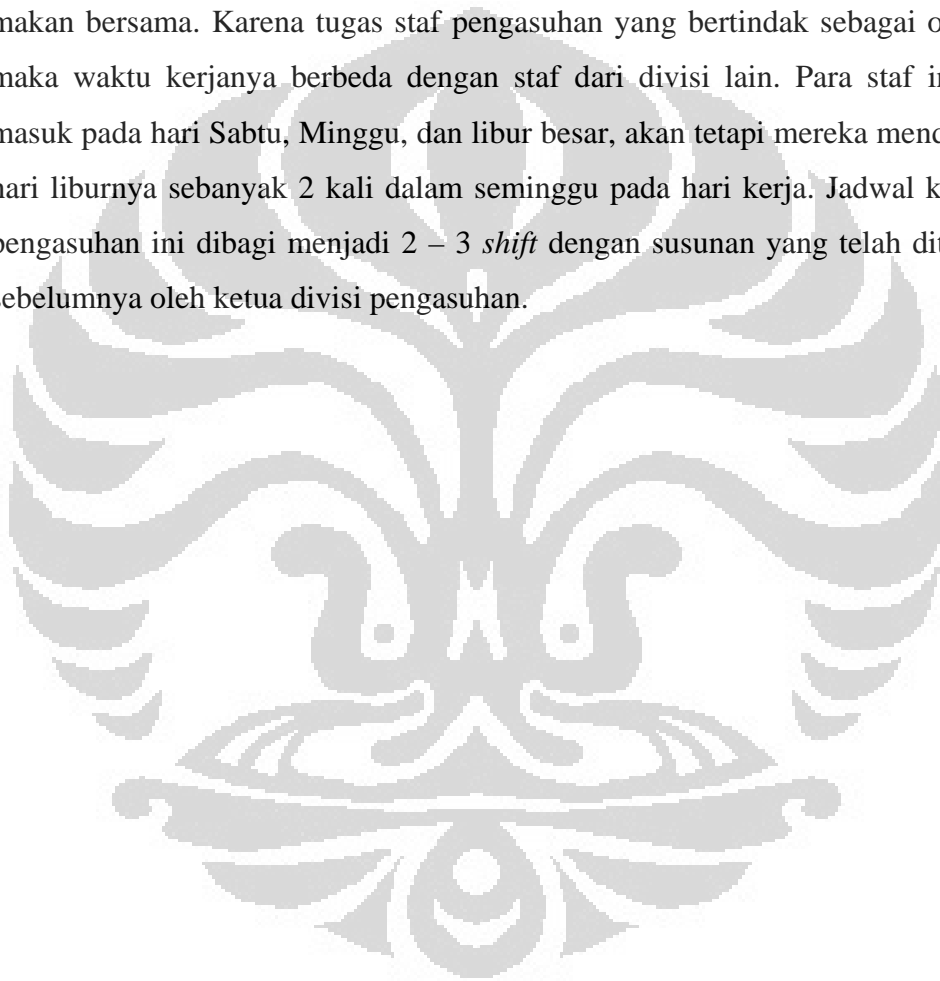
Program ini dilaksanakan baik secara internal ataupun lewat kerjasama dengan lembaga-lembaga lain, misalnya pertandingan sepakbola tahunan. Selain itu, terkadang terdapat pelajaran musik, tari, atau akting yang dilakukan oleh pengajar tamu.

2.5.1. Staf KDM

Staf KDM terdiri dari orang-orang yang direkrut dan digaji secara profesional. Saat ini terdapat 3 divisi yang terdapat di KDM, yaitu internal administratif, pendidikan, dan pengasuhan. Staf internal administratif bertugas untuk mengurus surat-menyurat, keuangan atau masalah kehumasan di KDM. Staf pendidikan bertugas untuk memberikan pendidikan dasar bagi anak-anak yang berusia di atas 10 tahun. Terdapat beberapa kelas yang dibagi sesuai dengan usia anak, yaitu kelas biru, kuning, merah, dan program *entrepreneur*. Untuk kedua

divisi ini, tiap staf bekerja dari hari Senin sampai dengan Jumat, mulai dari jam 8 sampai 5 sore.

Staf pengasuhan memiliki tanggung jawab terhadap kebutuhan harian anak-anak penghuni KDM, yaitu kebersihan, kesehatan ataupun kedisiplinan anak di dalam dan di luar rumah tinggal. Staf ini juga bertanggung jawab ketika ada tugas lingkungan (kerja bakti rutin setiap pagi, siang, dan sore) ataupun saat makan bersama. Karena tugas staf pengasuhan yang bertindak sebagai orangtua, maka waktu kerjanya berbeda dengan staf dari divisi lain. Para staf ini wajib masuk pada hari Sabtu, Minggu, dan libur besar, akan tetapi mereka mendapatkan hari liburnya sebanyak 2 kali dalam seminggu pada hari kerja. Jadwal kerja staf pengasuhan ini dibagi menjadi 2 – 3 *shift* dengan susunan yang telah ditentukan sebelumnya oleh ketua divisi pengasuhan.



BAB 3

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai desain penelitian, partisipan penelitian, alat ukur yang digunakan, dan juga tahapan yang dilakukan dalam penelitian.

3.1. Desain penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah pemberian intervensi manajemen stres dapat berfungsi mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh peserta. Karena itu, peneliti menggunakan desain satu kelompok, yaitu *one group pretest posttest design* atau *before-after design* (Christensen, dalam Seniati, Yulianto, dan Setiadi, 2005). *Pretest* akan dilakukan sebelum dilakukannya intervensi lewat pemberian alat ukur dan juga dengan observasi serta wawancara terkait dengan variabel terikat yang dimiliki partisipan, yaitu stres kerja. Setelah dilakukan intervensi, maka pemberian alat ukur dan observasi serta wawancara tersebut akan dilakukan kembali sebagai *posttest* dari penelitian ini. Efektivitas dari intervensi terhadap variabel terikat tersebut dapat dilihat dari perbedaan hasil yang didapatkan antara *pretest* dan *posttest* yang dilakukan. Jenis penelitian ini bersifat kualitatif karena menggunakan observasi terstruktur dan ditunjang dengan pengukuran kuantitatif lewat penggunaan alat ukur. Partisipan akan diberikan pengukuran awal terhadap stres kerja yang dimiliki, yaitu dengan menggunakan *work stress questionnaire*, *job stress questionnaire*, dan *subjective unit of distress*. Setelah diberikan intervensi manajemen stres, maka 3 alat ukur di atas diberikan kembali kepada partisipan.

3.2 Partisipan penelitian

3.2.1. Pengambilan sampel penelitian

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *judgemental* atau *purposive sampling* (Kumar, 1996). *Purposive sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dimana peneliti hanya mengambil data pada

individu yang dalam opininya dapat memberikan informasi yang diperlukan. Pada penelitian ini, peneliti telah membuat pertimbangan tertentu sebagai kriteria partisipan dan hanya melibatkan individu dengan kriteria yang sesuai untuk dapat memberikan data yang diharapkan.

3.2.2. Kriteria Partisipan

Dalam penelitian ini, partisipan yang dipilih adalah staf KDM dengan kriteria berikut:

1. Tergolong dalam kategori usia dewasa muda sampai dewasa madya (20 – 60 tahun). Hal ini berdasarkan salah satu tugas perkembangan yang dimiliki individu dewasa adalah bekerja (Papalia, Olds, & Feldman, 2007)
2. Telah bekerja di KDM minimal dalam jangka waktu tiga bulan, karena dianggap sudah memiliki interaksi cukup lama dengan anak-anak dan penghuni di KDM
3. Merupakan staf dari divisi pengasuhan. Hal ini dipilih berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara elisitasi dengan salah satu pimpinan KDM, dimana staf divisi pengasuhan memiliki kontak lebih banyak dan lebih lama dengan anak jalanan sehingga dianggap memiliki sumber stres yang lebih besar dibandingkan staf dari divisi lainnya.
4. Bersedia untuk mengikuti proses intervensi dari awal sampai akhir dan mengisi *informed consent* yang diberikan peneliti.

3.2.3. Jumlah Partisipan

Intervensi yang akan digunakan menggunakan metode intervensi kelompok. Oleh karena itu, jumlah partisipan yang diharapkan dalam proses intervensi sebanyak lima hingga sepuluh orang. Jumlah ini dianggap sebagai jumlah yang paling ideal dalam pelaksanaan intervensi kelompok agar partisipan mendapatkan efek terapeutik yang diharapkan (Yalom & Leszcz, 2005).

3.3. Pengukuran Stres

Tujuan dari intervensi ini adalah untuk melihat apakah manajemen stres dengan intervensi kelompok akan menurunkan tingkat stres yang dimiliki oleh staf pengasuh di KDM. Untuk melihat efektivitas dari intervensi ini, maka peneliti melakukan pengukuran awal dan akhir terhadap kondisi stres yang dimiliki partisipan. Pengukuran awal dilakukan satu minggu sebelum proses intervensi dan pengukuran akhir akan dilakukan satu minggu setelah proses intervensi selesai dilaksanakan. Pengukuran ini akan dilakukan lewat observasi dan wawancara serta dilengkapi dengan alat ukur *job stress questionnaire*, *work stress questionnaire*, dan *subjective unit of distress*.

3.3.1. Wawancara

Peneliti menyusun pedoman wawancara yang berisi daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada partisipan pada saat asesmen pra intervensi dan pasca intervensi. Pada asesmen pra intervensi, peneliti menanyakan mengenai identitas dan tingkat stres yang dirasakan oleh partisipan. Beberapa pertanyaan tersebut adalah:

- Berapa lama Anda bekerja di KDM?
- Apa motivasi Anda bekerja di KDM?
- Apa yang Anda rasakan selama bekerja di KDM?
- Adakah hal-hal tertentu yang membuat Anda tertekan selama bekerja di KDM?
- Bagaimana Anda mengatasi hal tersebut?

Wawancara juga dilakukan setelah proses intervensi dilakukan, yaitu untuk melihat perubahan yang terjadi setelah partisipan mendapatkan intervensi. Beberapa pertanyaan yang diajukan adalah:

- Adakah perubahan yang dirasakan setelah mengikuti program manajemen stres?
- Materi apakah yang dirasakan mudah untuk diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari?

- Kesan apakah yang dimiliki terhadap pelaksanaan program manajemen stres ini?

3.3.2. Alat Ukur

3.3.2.1. *Job stress questionnaire*

Alat ukur ini diadaptasi dari *The American Institute of Stress* (dalam Faradilla, 2010) dan bertujuan untuk mengetahui tingkatan stres yang dimiliki individu serta mengindikasikan bagaimana subjek mengatasi stres kerja yang dialami. Kuesioner terdiri dari 10 item dan subjek diminta untuk memberikan skor 1 – 10 yang paling tepat menggambarkan kondisi mereka.

Peneliti telah meminta izin kepada Faradilla sebelum menggunakan alat ukur *job stress questionnaire* yang telah diadaptasinya ini. Dalam alat ukur ini telah diadaptasi oleh Faradilla (2010 ini, terdapat delapan dari sepuluh *item* yang bersifat positif sedangkan 2 *item* (*item* 6 dan 8) menggunakan kalimat negatif. Karena itu, pemberian skor akan dilakukan secara terbalik untuk *item* yang mengalami perubahan tersebut (1 = 10, 2 = 9, 3 = 8, 4 = 7, 5 = 6).

Alat ukur ini akan diberikan sebanyak dua kali, yaitu pada tahap asesmen awal dan juga setelah dilakukan proses intervensi. Hal ini dilakukan untuk melihat efektivitas intervensi ini terhadap tingkat stres yang dialami oleh partisipan.

Uji keterbacaan

Meskipun alat ukur ini telah digunakan sebelumnya, peneliti tetap melakukan uji keterbacaan terhadap 2 orang rekan mahasiswa profesi klinis dewasa dan 3 orang rekan peneliti yang telah bekerja. Uji keterbacaan ini bertujuan untuk melihat apakah tiap item dalam alat ukur tersebut sudah terlihat mengukur apa yang ingin diukur (*face validity*). Pelaksanaan uji keterbacaan ini dilakukan untuk melihat penggunaan kalimat, instruksi, pilhan jawaban, format alat ukur yang digunakan, serta kesesuaian dengan konteks penelitian.

Berdasarkan hasil uji keterbacaan, terdapat perubahan dalam format jawaban alat ukur, dimana format jawaban sebelumnya adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju				Agak Setuju			Sangat Setuju		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Perubahan ini dilakukan karena adanya kebingungan mengenai rentang skor yang tertera, dimanaterdapat 4 skala untuk kontinum sangat tidak setuju, sedangkan hanya 3 skala untuk kontinum agak setuju dan sangat setuju.

Berdasarkan revisi yang dilakukan, maka perubahan format jawaban menjadi sebagai berikut:

Sangat tidak setuju				Agak setuju			Sangat setuju		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Rentang skor yang didapatkan subjek dapat dijelaskan sebagai berikut:

10 – 39 = individu mengatasi stres dalam pekerjaan dengan baik

40 – 69 = individu masih dapat mengatasi stres dengan cukup baik

70 – 100 = individu mengalami masalah yang perlu diperhatikan dan diselesaikan

Selain perubahan dalam pilihan jawaban, terdapat beberapa kata yang dianggap perlu direvisi karena sulit dimengerti (misalnya memiliki makna ganda, terlalu sulit atau dinilai tidak efektif).

Tabel 3.1. Uji Keterbacaan *Job Stress Questionnaire*

No soal	Asli	Adaptasi	Adaptasi revisi
1	<i>Get things off my chest</i>	Uneg-uneg	Keluh kesah

2	<i>Very much authority</i>	Tanggung jawab yang tinggi	Tanggung jawab yang besar iye.. menging laitan dulat deh gw
2		Kewenangan yang cukup untuk itu	Kewenangan yang cukup untuk memenuhinya
3	<i>Given more time</i>	Diberi waktu lebih	Diberi waktu lebih banyak
4	<i>Appreciation</i>	Penghargaan	-
6	<i>Have the impression</i>	Mendapat kesan	Merasa
6	<i>repeatedly picked on or discriminated against</i>	Menjadi korban pilih kasih atau mendapat perlakuan diskriminasi	Mendapat perlakuan berbeda atau tidak adil
8	<i>interferes with my family and social obligations or personal needs</i>	mengganggu urusan keluarga saya, kewajiban-kewajiban sosial saya atau kebutuhan-kebutuhan pribadi saya	mengganggu urusan pribadi saya yang lain (misalnya: urusan keluarga, bersosialisasi, atau waktu luang)
9	<i>arguments with superiors, coworkers or customers</i>	berdebat dengan atasan, rekan kerja, atau pelanggan	berdebat dengan orang-orang di lingkungan kerja saya (misalnya: atasan, rekan kerja, atau anak-anak penghuni yayasan)

3.3.2.2. Work stress questionnaire

Alat ukur ini dikembangkan oleh Gerard Hargreaves (dalam <http://www.ltaonline.org>), dan bertujuan untuk melihat tingkat stres yang dimiliki oleh individu dan apakah individu tersebut dapat mengontrol stres yang dimilikinya tersebut. Kuesioner ini berisi 15 item dengan 5 skala jawaban yang mengukur frekuensi tingkah laku individu terkait dengan pekerjaan yang dimilikinya. (1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, dan 5 = hampir selalu). Jika skor yang didapatkan adalah 46 -75, maka individu berada dalam tekanan dan memiliki tingkat stres sehingga ia membutuhkan ketrampilan *coping* atau perubahan dalam situasi yang ia jalani.

Interpretasi skor dalam alat ukur ini adalah sebagai berikut:

15 – 30 = Individu mengalami sedikit tekanan dalam pekerjaan akan tetapi secara umum merasa memiliki kontrol diri yang kuat

31 – 45 = Individu memiliki kontrol yang cukup baik, akan tetapi stres dapat muncul karena situasi tertentu

46 – 60 = Individu seringkali merasa di bawah tekanan dan di luar kontrol. Individu merasakan stres pada tingkat ini.

61 – 75 = Individu mengalami stres, tekanan dan merasa di luar kontrol. Dibutuhkan rencana dan ketrampilan *coping* untuk mengubah situasi yang terjadi.

Pada penelitian ini, kuesioner akan diberikan sebanyak dua kali, yaitu ketika asesmen awal dan setelah dilakukan intervensi. Hal ini dilakukan untuk melihat efektivitas intervensi terhadap tingkat stres yang dimiliki oleh partisipan.

Uji keterbacaan

Alat ukur *work stress questionnaire* diujikan secara kualitatif kepada salah satu dosen profesi psikologi klinis dewasa, 2 orang rekan mahasiswa profesiklinis dewasa, dan 3 orang rekan peneliti yang telah bekerja. Uji coba ini sekaligus untuk melihat *face validity* dari alat ukur, dimana tiap item terlihat dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji keterbacaan ini bertujuan untuk melihat penggunaan bahasa, tata kalimat, instruksi, dan format alat ukur yang terdapat dalam kuisisioner. Berdasarkan masukan yang didapatkan, maka terdapat beberapa hal yang perlu direvisi. Hal utama yang pertama kali diubah adalah penggunaan kalimat positif pada sebagian item. Hal ini dilakukan karena pada kuisisioner asli keseluruhan item merupakan item negatif. Selain itu, perubahan juga dilakukan dengan menghilangkan kata tanya “seberapa sering” di awal kalimat dan mengubah kata “Anda” menjadi “Saya”. Revisi lainnya terdapat di pemilihan kata dan penyusunan kalimat yang dianggap kurang tepat. Misalnya pada kata otoritas diubah menjadi kewenangan karena dianggap lebih mudah dipahami.

Tabel 3.2. Uji Keterbacaan *Work Stress Questionnaire*

No soal	Asli	Adaptasi	Adaptasi revisi
1	<i>Authority</i>	Otoritas	Kewenangan
4	<i>Workload is too heavy and that you could not possibly finish during the ordinary work day</i>	merasa bahwa beban kerja yang dimiliki terlalu berat dan Anda tidak dapat menyelesaikan tugas selama jam kerja	merasa beban kerja saya lebih banyak dibandingkan waktu kerja yang saya miliki.
5	<i>People around you</i>	Orang-orang di sekitar Anda	Berbagai orang di tempat kerja
6	<i>Qualified</i>	Memiliki kompetensi	Memiliki kemampuan
8	<i>Find</i>	Menemukan	Menyadari
14	<i>Judgement</i>	Penilaian	Pandangan

3.3.2.3.SUD (*subjective unit of distress*)

SUD merupakan skala rating yang dipopulerkan oleh Wolpe dan Lazarus (dalam Davis, Eshelman, & M'Kay, 2008). Skala ini digunakan untuk mengukur derajat *distress* yang dialami individu berdasarkan penilaian subjektif yang ia miliki (lihat lampiran 1). Individu diminta untuk memberikan nilai antara 0 – 100 terhadap kondisi *distress* yang ia miliki, dimana 0 merupakan kondisi tenang dan rileks, sedangkan 100 merupakan kondisi *distress* yang paling tinggi dari individu.

Pada penelitian ini, SUD akan diberikan sebanyak dua kali, yaitu ketika asesmen awal dan setelah dilakukan intervensi. Hal ini dilakukan untuk melihat efektivitas intervensi terhadap derajat *distress* yang dimiliki partisipan.

Uji keterbacaan

Alat ukur SUD ini diperlihatkan dan diuji secara kualitatif kepada seorang dosen psikologi klinis dewasa, 2 orang rekan mahasiswa profesi KLD, dan 3 orang rekan peneliti yang telah bekerja. Uji keterbacaan ini juga untuk melihat *face validity* dari alat ukur yang digunakan, yaitu untuk melihat apakah item-item terlihat dapat mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji keterbacaan ini dilakukan untuk melihat penggunaan bahasa dan format alat ukur yang digunakan dalam instruksi SUD. Berdasarkan hasil uji keterbacaan ini, adaptasi alat ukur SUD ini tidak membutuhkan revisi karena dianggap dapat dimengerti dengan jelas.

3.4. Prosedur Penelitian

3.4.1 Persiapan Penelitian

- a. Mengumpulkan data terkait dengan topik yang diminati

Peneliti melakukan beberapa persiapan dalam penelitian manajemen stres terhadap pekerja sosial dengan intervensi kelompok ini. Pertama, peneliti melakukan studi literatur terhadap pekerja sosial, stres, stres kerja, manajemen stres, dan intervensi kelompok. Setelah itu, peneliti juga melakukan wawancara awal kepada salah satu yayasan yang bergerak di bidang sosial, khususnya anak jalanan, yaitu KDM untuk mengetahui lebih lanjut mengenai stres kerja yang terjadi di yayasan tersebut. Setelah mendapatkan informasi yang dibutuhkan, peneliti memutuskan untuk melakukan intervensi manajemen stres dengan intervensi kelompok terhadap staf divisi pengasuhan di KDM.

- b. Mencari partisipan berdasarkan kriteria partisipan

Sesuai dengan pemilihan topik, peneliti memutuskan untuk hanya mengambil partisipan yang berasal dari divisi pengasuhan di KDM. Hal tersebut didapatkan dari elisitasi salah satu pimpinan yang menganggap divisi pengasuhan ini memiliki tingkat stres kerja yang paling berat jika dibandingkan divisi lainnya.

- c. Menyusun modul intervensi

Dalam menyusun modul intervensi ini, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pimpinan KDM dan juga ketua tim divisi pengasuhan mengenai masalah yang kerap terjadi dan apa yang perlu dikembangkan dari para staf pengasuh di KDM.

Berdasarkan masukan yang didapatkan, peneliti dapat merancang intervensi manajemen stres seperti yang akan dijelaskan di bawah.

- d. Mencari alat ukur yang tepat dan dapat mengukur tingkat stres kerja

Berdasarkan literatur yang telah didapatkan, peneliti memilih beberapa alat ukur yang dapat mengukur tingkat stres kerja individu. Setelah itu, peneliti melakukan uji keterbacaan tiga alat ukur tersebut terhadap beberapa orang yang memiliki karakteristik serupa dengan partisipan penelitian.

3.4.2 Pelaksanaan Penelitian

3.4.2.1 Pra Intervensi

- a. Merancang modul

Setelah dilakukan elisitasi dengan salah satu pimpinan dan ketua divisi pengasuh KDM, didapatkan hasil mengenai beberapa hal yang sering dialami para pengasuh yang berpotensi menjadi sumber stres yang mereka miliki. Hasil yang didapatkan tersebut menjadi landasan peneliti dalam merancang modul manajemen stres.

- b. Pengukuran awal dan *pre-test*

Hal yang diharapkan berubah dalam intervensi ini adalah menurunnya tingkat stres yang dimiliki oleh para partisipan. Oleh karena itu, pengukuran akan dilakukan terhadap tingkat stres secara kualitatif lewat observasi dan wawancara. Tidak hanya itu, pengukuran ini juga ditunjang secara kuantitatif dengan menggunakan tiga alat ukur, yaitu *job stress questionnaire*, *work stress questionnaire*, dan *subjective unit of distress*.

3.4.2.2 Pelaksanaan Intervensi

Pelaksanaan intervensi ini mencakup penjalinan raport sampai keseluruhan sesi yang dijalani. Untuk sub bab pelaksanaan intervensi akan dijelaskan lebih lanjut di bab 5.

3.4.2.3 Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan Intervensi

Evaluasi dalam intervensi ini dilakukan pada akhir program, yaitu di sesi keempat. Evaluasi ini dilakukan lewat observasi dan wawancara yang menggali mengenai kebermanfaatan sesi intervensi yang telah dijalani partisipan, kesesuaian dengan kebutuhan para peserta, dan rekomendasi partisipan untuk pelaksanaan intervensi serupa di kemudian hari. Tidak hanya lewat wawancara dan observasi, peneliti juga memberikan evaluasi keberhasilan program lewat pemberian alat ukur yang sama dengan asesmen pra intervensi.

3.5. Rancangan Program Intervensi

Berikut ini adalah gambaran mengenai kegiatan intervensi yang akan dilakukan dalam setiap pertemuan program manajemen stres dengan intervensi kelompok terhadap staf pengasuh di KDM.

- **Pra Intervensi**

Pada pertemuan ini, kegiatan yang dilakukan adalah:

- Menggali informasi awal terkait dengan identitas dan kondisi stres yang dialami partisipan saat itu.
- Mengisi alat ukur *job stress questionnaire*, *work stress questionnaire*, dan *subjective unit of distress*.

- **Pertemuan 1 : identifikasi stres, sumber stres, respon stres, dan pemikiran pemicu stres**

- Psikoedukasi mengenai stres, sumber stres, repon stres, dan stres kerja
- Mengidentifikasi respon stres bermasalah yang ditunjukkan partisipan
- Mengenali pemikiran yang memicu partisipan untuk merasa stres.

- **Pertemuan 2 : pengenalan terhadap *copingstress* dan dasar-dasar konseling**
 - Psikoedukasi dan melakukan aktivitas mengenai *coping stress* yang dimiliki partisipan
 - Psikoedukasi dan melakukan aktivitas lewat *role play* mengenai dasar-dasar konseling
- **Pertemuan 3 : menyusun skala prioritas dan psikoedukasi mengenai komunikasi asertif serta negosiasi**
 - Psikoedukasi mengenai salah satu cara untuk menyusun skala prioritas, yaitu dengan *covey window*
 - Memberikan *review* mengenai komunikasi asertif (materi ini sempat dibawakan pada pelaksanaan dinamika kelompok di KDM)
 - Psikoedukasi dan studi kasus mengenai negosiasi ketika ada konflik dengan pihak lain
- **Pertemuan 4 :mengatasi pemikiran pemicu stres, relaksasi progresif, dan menyeimbangkan diri**
 - Melanjutkan sesi mengenai pemikiran pemicu stres yang dimiliki subjek (dari pertemuan 1) dan mencoba mengubah pemikiran yang dimiliki partisipan tersebut.
 - Memperkenalkan dan mempraktikkan tehnik relaksasi progresif
 - Psikoedukasi dan melakukan aktivitas mengenai tahap menyeimbangkan diri
- **Pasca Intervensi**
 - Review mengenai keseluruhan sesi yang telah diikuti
 - Menggali informasi mengenai perubahan setelah intervensi dan materi yang didapatkan partisipan.
 - Pengisian alat ukur *work stress questionnaire, job stress questionnaire, dan subjective unit of distress*

Tabel 3.3. Rancangan Intervensi

No	Sesi	Kegiatan	Deskripsi Kegiatan
1.	Sesi pertama (110 menit)	Pembukaan 20 Menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan mengenai deskripsi kegiatan (tujuan serta durasi terapi) terhadap para peserta. • Secara bergantian peserta memperkenalkan dirinya (nama, usia, berapa lama bekerja dan motivasi bekerja di KDM) • Pengisian <i>informed consent</i> dari para peserta ketika mereka memahami tujuan dan durasi dari sesi ini <p><u>Tujuan Kegiatan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyamakan pandangan peneliti dan peserta terhadap sesi intervensi yang akan dilakukan • Peneliti membangun rasa kepercayaan peserta • Membangun atmosfer yang positif satu sama lain
		Diskusi kasus mengenai permasalahan yang dialami 30 Menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberikan psikodeukasi terhadap peserta mengenai stres, sumber stres, respon terhadap stres, dan stres kerja. • Peneliti memberikan studi kasus mengenai stres yang dialami oleh pengasuh (mengenai minimnya rasa hormat yang didapatkan dari anak-anak dan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) • Peserta memberikan pendapat mengenai respon tokoh yang ada dalam studi kasus tersebut dan respon yang sebaiknya dilakukan <p><u>Tujuan Kegiatan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui pemikiran peserta mengenai permasalahan yang terdapat dalam studi kasus
		Mengenali respon bermasalah terhadap stressor	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberikan <i>worksheet</i> mengenai respon bermasalah peserta ketika menghadapi stressor terkait dengan studi kasus sebelumnya • Diskusi mengenai hasil yang telah dilengkapi peserta

		20 menit	<p><u>Tujuan Kegiatan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Memahami respon yang dilakukan peserta ketika mereka menghadapi stressor • Menunjukkan bahwa terdapat respon berbeda-beda yang ditunjukkan oleh peserta terhadap satu masalah
		Mengenali pemikiran penyebab stres 30 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menjelaskan 3 pemikiran yang umumnya dapat menyebabkan stres kerja • Peserta diminta menuliskan pemikiran yang dimiliki dan dapat mengakibatkan stres dalam <i>worksheet</i> yang dibagikan • Mencoba mengatasi hal tersebut dengan mengubah pemikiran yang memicu stres <p><u>Tujuan kegiatan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui pemikiran-pemikiran apa saja yang dimiliki oleh peserta • Mencoba membuka pikiran peserta mengenai alternatif pikiran yang mungkin dilakukan • Mencoba untuk mengubah pemikiran pemicu stres dan membuat partisipan merasa mampu untuk mengontrol kondisi-kondisi di luar diri mereka.
		Penutupan 10 Menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberikan kesempatan untuk sesi tanya jawab • Peneliti memberikan pertanyaan pada klien mengenai kesan di sesi pertama • Peneliti menutup sesi dan memberikan informasi mengenai pembahasan pada sesi berikutnya.
2	Sesi kedua (110 menit)	Pembukaan 10 Menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menanyakan mengenai kabar dari masing-masing peserta • Mengulas mengenai apa saja yang telah didapatkan pada sesi sebelumnya <p><u>Tujuan Kegiatan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Membangun suasana yang nyaman sebelum sesi dimulai • Mengetahui apakah peserta telah memahami stressor yang mereka miliki dan bagaimana respon maladaptif yang mereka lakukan

Pengenalan terhadap <i>coping stress</i> 30 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberikan psikoedukasi mengenai <i>coping stress</i> • Peserta diminta untuk menuliskan <i>stressor</i> kerja yang mereka alami dan <i>coping</i> yang umumnya mereka lakukan. • Diskusi mengenai metode tersebut <p><u>Tujuan kegiatan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Memperkenalkan jenis <i>coping stress</i> terhadap peserta • Memberikan alternatif <i>coping</i> terhadap peserta mengenai permasalahan yang dihadapinya • Mendapatkan masukan dari rekan lainnya mengenai metode <i>coping</i> tersebut
Dasar-dasar konseling dan latihan 60 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberikan psikoedukasi mengenai dasar-dasar konseling (apa itu konseling, karakteristik konselor, mendengar aktif) • Peneliti memberikan psikoedukasi terkait dengan konseling dengan remaja • Memberikan studi kasus kepada peserta (meminta peserta untuk memperagakan beberapa kualitas yang dibutuhkan seorang konselor → peserta diminta untuk memeragakan contoh kasus sedangkan salah satu rekan diminta untuk menjadi konselor dan salah satu rekan lainnya diminta untuk observasi serta memberikan masukan) <p><u>Tujuan kegiatan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan informasi mengenai dasar-dasar konseling terhadap peserta • Membantu peserta untuk mendapatkan ketrampilan untuk menghadapi penghuni KDM
Penutupan 10 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Menanyakan mengenai rangkaian sesi yang telah dijalani peserta (apakah ada yang tidak dimengerti) • Meminta peserta untuk mempraktikkan informasi yang telah didapatkan (terkait dengan kemampuan konseling).

			<p><u>Tujuan kegiatan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui apakah informasi yang telah diberikan kepada peserta dapat dipahami dengan baik Memberikan kesempatan bagi peserta untuk melakukan praktik secara langsung terhadap anak-anak penghuni yayasan
3.	Sesi 3 100 Menit	Pembukaan 15 menit	<ul style="list-style-type: none"> Menanyakan kabar dari para peserta Menanyakan mengenai pemahaman sesi yang telah dilalui sebelumnya Menanyakan mengenai materi dasar-dasar konseling yang telah dipraktikkan pada minggu sebelumnya <p><u>Tujuan Kegiatan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Membuat kondisi menjadi lebih santai Mengetahui apakah informasi yang telah diberikan sebelumnya dapat dipahami oleh peserta Mengetahui apakah materi dasar konseling dapat membantu peserta dalam menghadapi anak-anak penghuni KDM
		Skala prioritas 30 menit	<ul style="list-style-type: none"> Membantu peserta untuk menyusun skala prioritas yang dimilikinya dengan menggunakan <i>covey window</i> <p><u>Tujuan Kegiatan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Membuat peserta memahami bahwa mereka memiliki kepentingan lainnya yang tidak terkait dengan pekerjaan
		Review mengenai komunikasi asertif dan negosiasi ketika menghadapi konflik 40 menit	<ul style="list-style-type: none"> <i>Review</i> mengenai komunikasi asertif (pelatihan asertivitas telah diberikan pada sesi dinamika kelompok) Memberikan informasi mengenai langkah-langkah untuk mendiskusikan masalah yang terjadi dengan pihak lain Mengajak peserta untuk mencoba menuliskan permasalahan, dampaknya terhadap kinerja, dan alternatif solusi yang mungkin terjadi

			<ul style="list-style-type: none"> • Memasangkan peserta dan mereka diminta mempraktikkan langkah yang telah ditulis sebelumnya <p><u>Tujuan Kegiatan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Memperkenalkan salah satu alternatif untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pihak lain • Mengajak peserta untuk mencoba mengatasi masalahnya dengan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.
		Penutupan 15 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Menanyakan peserta mengenai pemahaman dan perasaan mengikuti rangkaian sesi ketiga • Peneliti mengingatkan mengenai jadwal selanjutnya
4.	sesi 4 110 menit	Pembukaan 10 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menanyakan kabar dari masing-masing peserta • Mengulas apa yang telah didapatkan dari sesi-sesi sebelumnya <p><u>Tujuan Kegiatan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Membangun atmosfir yang santai sebelum memulai sesi • Mengetahui sejauh mana peserta telah memahami intervensi yang telah diberikan
		Relaksasi progresif 20 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti mengajak peserta untuk mengikuti proses relaksasi progresif sesuai dengan yang terdapat di CD relaksasi progresif • Menanyakan bagian mana yang disukai atau tidak disukai dan bagian yang mudah atau sulit untuk dilakukan. <p><u>Tujuan Kegiatan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Memperkenalkan salah satu tehnik relaksasi yang dapat dilakukan untuk mengatasi stress
		Menyeimbangkan diri 30 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan psikoedukasi mengenai 8 tahap menyeimbangkan diri • Peneliti memberikan <i>worksheet</i> untuk merencanakan aktivitas yang dapat menyeimbangkan diri dari pekerjaan.

	<p><u>Tujuan Kegiatan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Memperkenalkan peserta dengan langkah-langkah menyeimbangkan diri dari stres kerja yang dimiliki • Peserta dapat menyusun rancangan aktivitas menyeimbangkan diri secara mandiri
Pengisian alat ukur <i>post assessment</i> 20menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberikan 3 alat ukur yang serupa dengan yang telah diberikan pada asesmen pra intervensi. <p><u>Tujuan kegiatan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui efektivitas intervensi terhadap tingkat stres partisipan secara kuantitatif
Diskusi mengenai keseluruhan sesi 20 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menanyakan mengenai 4 sesi yang telah dijalani oleh semua peserta <p>Contoh pertanyaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana perasaanmu setelah mengikuti rangkaian sesi yang telah dijalani? • Adakah yang dirasakan berubah setelah mengikuti program intervensi? • Bagian manakah yang paling disukai? • Bagian manakah yang kurang disukai? <p><u>Tujuan Kegiatan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui perubahan apa sajakah yang dialami oleh partisipan setelah mengikuti intervensi • Memahami efek dari intervensi terhadap partisipan
Terminasi 10 menit	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberi kesempatan peserta untuk bertanya • Peneliti mengucapkan terima kasih atas partisipasi peserta • Peneliti menekankan pentingnya <i>network</i> antar peserta dan dukungan sosial ketika menghadapi stress

BAB 4

HASIL PENGUKURAN AWAL

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan hasil yang didapatkan dari asesmen awal. Asesmen awal ini mencakup pelaksanaan asesmen itu sendiri, data diri partisipan, pemberian alat ukur, hasil observasi, dan juga hasil wawancara dengan partisipan. Alat ukur yang diberikan pada asesmen awal ini adalah *job stress questionnaire*, *work stress questionnaire*, dan *subjective unit of distress*.

4.1. Pelaksanaan Asesmen Awal

Pada awal proses penelitian dan ketika dilaksanakan elisitasi terhadap salah satu pimpinan KDM, diketahui bahwa jumlah staf pengasuhan yang ada sebanyak empat orang dengan satu orang ketua tim divisi pengasuhan. Akan tetapi ketika peneliti ingin melakukan proses asesmen awal terhadap seluruh staf pengasuh, diketahui bahwa salah satu staf tersebut diberhentikan oleh pihak KDM karena alasan performa yang kurang baik. Tidak hanya itu, ketua tim pengasuhan yang sebelumnya direncanakan untuk mengikuti intervensi, ternyata memiliki kendala untuk mengikuti program intervensi selama satu bulan karena tingginya aktivitas yang perlu dilakukan. Berkurangnya satu orang staf dan kesibukan ketua tim tersebut menjadikan rancangan intervensi kelompok ini hanya dapat dilakukan dengan tiga orang saja.

Tidak hanya itu, di awal penelitian, peneliti ingin membatasi partisipan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, dimana sebaiknya partisipan telah lulus dari jenjang SMA sehingga diharapkan akan membantu pemahaman dan pengambilan *insight* dalam proses intervensi. Akan tetapi, pada kondisi aktual, tidak seluruh staf pengasuhan memiliki latar belakang pendidikan yang setara dan selesai sampai jenjang SMA, sedangkan dalam intervensi kelompok, besarnya jumlah peserta yang ideal sebaiknya sebanyak lima sampai sepuluh orang. Karena alasan tersebut, peneliti tetap melibatkan staf tersebut sehingga jumlah partisipan tetap memungkinkan terjadinya dinamika kelompok.

4.2. Hasil Asesmen Partisipan 1 (Aisah)

Inisial partisipan	: Aisah (nama samaran)
Usia	: 42 tahun
Alamat	: Jati Warna
Suku bangsa	: Sunda
Agama	: Islam
Pendidikan terakhir	: SMP
Status	: Menikah
Lama bekerja	: 2 tahun
Deskripsi kerja	: Bertanggung jawab dan berperan sebagai orangtua terhadap anak-anak penghuni KDM, terutama anak laki-laki yang berusia di bawah 12 tahun. Waktu libur yang dimilikinya adalah hari Selasa dan hari Kamis.

4.2.1. Hasil Observasi

Aisah adalah seorang wanita dengan usia mendekati paruh baya. Tinggi badannya sekitar 158 cm dengan berat badan kurang lebih 57 kg. Kulitnya kuning langsung dan terlihat sedikit keriput pada bagian mata. Pada proses asesmen ini, Aisah mengenakan blus bermotif berwarna cokelat dengan jilbab yang berwarna senada. Wawancara dan pemberian alat ukur dilakukan di rumah K-2 (anak-anak dengan usia di bawah 12 tahun), yang merupakan tanggung jawab Aisah. Ia berbicara dengan logat Sunda yang cukup kental meskipun ia menggunakan bahasa Indonesia yang cukup baik dan dapat dimengerti.

Selama proses wawancara, Aisah dapat memahami pertanyaan yang diberikan peneliti dan memberikan respon yang sesuai. Akan tetapi, ketika diberikan alat ukur, Aisah terlihat kesulitan dalam memahami item-item yang terdapat pada kuesioner, terutama bagian 2. Ia meminta peneliti untuk berulang kali menjelaskan sebagian besar item sembari mengatakan bahwa ia tidak memahami maksud dari item tersebut.

Meskipun begitu, secara keseluruhan Aisah menunjukkan sikap yang kooperatif. Ia dapat menceritakan pengalamannya dalam mengasuh meskipun peneliti tidak mengajukan banyak pertanyaan. Posisi duduknya cukup santai dan kontak mata terbangun cukup baik. Ia pun seringkali tersenyum kepada peneliti dan tertawa ketika peneliti melontarkan lelucon kecil. Ketika salah seorang anak asuhnya datang untuk menanyakan beberapa hal, Aisah memberikan pengarahan dengan sabar terhadap anak tersebut.

4.2.2. Hasil Wawancara

Aisah adalah staf yang telah bekerja selama 2 tahun di divisi pengasuhan. Sebelumnya ia telah bekerja di KDM selama satu tahun, akan tetapi tugasnya adalah mencuci baju dan memandikan anak-anak asuh disana. Setelah itu, barulah ia diminta oleh pimpinan KDM untuk bergabung dalam divisi pengasuhan. Aisah mendapatkan tanggung jawab di rumah K-2, yaitu rumah yang berisi anak laki-laki yang berusia 5 – 12 tahun. Namun begitu, ia tidak tinggal dan menetap karena ia memiliki rumah yang berada tidak jauh dari KDM.

Aisah memiliki 3 orang anak dan 2 orang cucu. Anak pertamanya telah pindah dan tinggal bersama dengan suaminya, sedangkan kedua anaknya yang lain masih bersekolah. Menurutny, kedua anaknya tersebut terkadang mengeluhkan aktivitasnya yang banyak dihabiskan di KDM. Akan tetapi, Aisah bersyukur bahwa kedua anaknya ini dapat memahami kondisinya dan keadaan ekonomi keluarga, sehingga mereka kerap membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Karena suaminya bekerja dan anak-anaknya banyak menghabiskan waktu di sekolah, maka Aisah sering merasa bosan ketika berada di rumah. Ia mengaku bahwa terkadang ia lebih memilih untuk bekerja di KDM dibandingkan tinggal di rumah sendirian. Ia pun mengakui bahwa ia cukup menyenangi pekerjaannya ini.

Meskipun ia senang dengan pekerjaannya, Aisah seringkali menyebutkan bahwa dirinya berbeda dengan rekan-rekan kerjanya. Ia merasa bahwa dirinya tidak sepintar rekan-rekan lainnya karena ia hanya bersekolah sampai SMP saja. Aisah bahkan berpikir bahwa salah satu keputusan atasannya yang membuatnya

mendapatkan *shift* lebih banyak dibandingkan dengan rekan lainnya disebabkan perbedaan tingkat pendidikan tersebut.

Aisah mengaku bahwa ia seringkali merasa takut dan cemas ketika anak-anak yang menjadi tanggung jawabnya berkelahi, bahkan sampai saling memukul. Jika hal tersebut terjadi, ia kerap kali menghindar dan merasa tidak mampu menyelesaikan permasalahan tersebut. Menurutnya, saat hal itu terjadi, ia akan meminta bantuan dari rekan kerja lainnya, dan jika kondisi dari anak-anak tersebut sudah lebih baik, ia baru dapat mendatangi anak-anak itu sembari mencoba menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama.

4.2.3. Hasil Alat Ukur Asesmen Pra-Intervensi

Table 4.1. Hasil Alat ukur Asesmen Pra Intervensi Aisah

<i>Job stress questionnaire</i>	<i>Work stress questionnaire</i>	<i>Subjective unit of distress</i>
28	46	50

Berdasarkan hasil pengukuran, didapatkan hasil bahwa pada dasarnya Aisah terkadang merasa di bawah tekanan dan merasa stres, akan tetapi ia masih cukup mampu untuk mengontrol hal tersebut.

4.3. Hasil Asesmen Partisipan 2 (Ika)

Inisial partisipan : Ika (nama samaran)
Usia : 27 tahun
Alamat : Jati Warna
Suku bangsa : Nias
Agama : Kristen Protestan
Pendidikan terakhir : S1
Status : Menikah
Lama bekerja : 6 bulan
Deskripsi kerja : Bertanggung jawab dan berperan sebagai orangtua terhadap anak-anak penghuni KDM, terutama anak

laki-laki yang berusia 12 sampai 16 tahun. Waktu libur yang dimilikinya adalah hari Selasa dan hari Kamis.

4.3.1. Hasil Observasi

Ika adalah seorang wanita yang memiliki perawakan agak berisi. Tinggi badannya kurang lebih 165 cm dengan berat badan sekitar 65 kg. Dari lingkaran perutnya, terlihat bahwa ia sedang mengandung. Ika memiliki kulit putih, mata yang agak sipit, dan rambut hitam panjang yang diikat. Pada proses asesmen, ia terlihat mengenakan pakaian berbahan kaos bermotif garis-garis horizontal dengan celana sepanjang betis.

Wawancara dan pemberian alat ukur ini dilakukan di ruang makan bersama pada jam 14.00 WIB. Selama proses wawancara, terkadang ada beberapa rekan Ika yang ikut mendengarkan bahkan memberikan komentar terhadap topik pembicaraan yang sedang dibahas. Meskipun begitu, ia tetap dapat memberikan respon secara spontan tanpa ada pengaruh dari rekannya. Akan tetapi, Ika sesekali ikut menimpali kalimat yang diajukan oleh rekannya jika hal tersebut berkaitan dengan apa yang ia alami. Ketika diberikan rangkaian kuesioner, Ika pun segera mengerjakannya, akan tetapi sedikit mendapatkan interupsi dari rekannya yang menanyakan mengenai beberapa hal. Saat menemui item yang menurutnya terkait dengan dirinya, ia tertawa dengan keras dan mengatakan bahwa hal tersebut memang dialaminya.

Secara keseluruhan, Ika menunjukkan sikap yang kooperatif terhadap pemeriksa. Ia dapat menceritakan pengalaman yang dimilikinya sesuai dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Ia pun menunjukkan sikap yang santai dan kontak mata yang baik ketika berbincang-bincang. Sikapnya ramah dan ia sering tertawa, akan tetapi ekspresinya terlihat sedih ketika membicarakan mengenai pengalamannya kehilangan momen natal bersama keluarga karena harus mengasuh anak-anak KDM.

4.3.2. Hasil Wawancara

Ika adalah seorang staf pengasuh di KDM yang telah bekerja selama kurang lebih 6 bulan. Ia mengenal KDM dari suaminya, yang pada saat itu berprofesi sebagai staf KDM. Seringnya Ika membantu aktivitas di KDM membuatnya diajak untuk bergabung menjadi staf pengasuh. Sejak awal bergabung dengan divisi pengasuhan, Ika dan suaminya telah tinggal di rumah K-3, tempat untuk anak laki-laki yang berusia 12-15 tahun.

Menurutnya, dua bulan pertama merupakan masa-masa yang paling berat untuknya. Hal ini disebabkan waktu kerja yang menurutnya sangat menyita waktu pribadinya. Meskipun mengerti bahwa ia tetap bertugas di akhir minggu dan tanggal merah, ia merasa sedih ketika tidak dapat merayakan hari raya natal bersama keluarganya. Hal ini terjadi pada natal tahun 2011, dimana ia tidak mendapatkan izin sehingga ia terpaksa melewatkannya di KDM hanya dengan suaminya.

Selain itu, Ika juga menyebutkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh tim pengasuh seringkali kurang diapresiasi oleh rekan kerja lainnya. Menurutnya, ketika tingkah laku anak kurang baik atau negatif, maka kesalahan akan dilimpahkan kepada pengasuh, sedangkan ketika sang anak mendapatkan keberhasilan, maka apresiasi akan diberikan ke divisi pendidikan atau *entrepreneur*.

Kurangnya apresiasi ini juga ia rasakan dalam hal gaji yang ia dapatkan. Meskipun tidak mengeluhkan mengenai gaji pokok yang didapatkannya, ia sempat berkomentar bahwa ia juga tidak pernah mendapatkan uang lembur, yang telah dijanjikan sebelumnya oleh atasannya. Selain itu, janji yang tidak ditepati ini juga ia rasakan terkait dengan jaminan kesehatan. Menurutnya, sejak awal informasi yang diberikan adalah setiap staf akan mendapatkan jaminan kesehatan. Akan tetapi sampai sekarang, ia tidak kunjung mendapatkan jaminan tersebut. Hal tersebut menjadi perhatiannya karena ia menyadari bahwa dirinya tidak mengetahui penyakit apa yang dimiliki oleh anak-anak tersebut. Kekawatirannya itu semakin dirasakan ketika ia mengandung anak pertamanya.

Terkait dengan pekerjaannya, Ika menjelaskan bahwa ia seringkali merasa sulit untuk tidur di malam hari meskipun ia telah mengantuk. Ia pun kerap merasa cepat lelah meskipun belum banyak beraktivitas. Meskipun begitu, ia menambahkan bahwa mungkin hal tersebut merupakan efek dari kehamilan yang sedang terjadi kepadanya.

4.3.3. Hasil alat ukur asesmen pra-intervensi

Tabel 4.2. Hasil Alat Ukur Asesmen Pra Intervensi Ika

<i>Job stress questionnaire</i>	<i>Work stress questionnaire</i>	<i>Subjective unit of distress</i>
48	47	100

Berdasarkan hasil pengukuran, terlihat bahwa Ika terkadang merasa stres terhadap pekerjaan yang dimilikinya akan tetapi ia masih memiliki kapasitas untuk mengatasinya, namun, ia mempersepsikan kondisi yang dimilikinya saat ini berada dalam tahap amat stres (SUD).

4.4. Hasil Asesmen Partisipan 3

Inisial partisipan : Vidia (nama samaran)
 Usia : 30 tahun
 Alamat : Jati Warna
 Suku bangsa : Jawa
 Agama : Islam
 Pendidikan terakhir : S1
 Status : Belum menikah
 Lama bekerja : 3 bulan
 Deskripsi kerja : Bertanggung jawab dan berperan sebagai orangtua terhadap anak-anak penghuni KDM, terutama seluruh penghuni wanita, mulai dari usia 4 hingga 21 tahun (pada awalnya, ia lebih banyak mengurus anak berusia dibawah 10 tahun, akan tetapi

perubahan staf dan anak-anak penghuni membuatnya harus bertanggung jawab terhadap remaja wanita). Waktu libur yang dimilikinya adalah hari Senin dan Rabu.

4.4.1. Hasil Observasi

Vidia adalah seorang wanita yang berperawakan mungil. Tinggi badannya sekitar 155 cm dengan berat badan sekitar 52 kg. Pada saat proses asesmen dilakukan, ia mengenakan kaos bermotif garis-garis horizontal dengan jilbab berwarna putih gading. Saat ditemui, ia masih berada di kamar tidur dan beristirahat. Akan tetapi, ketika ia dibangunkan oleh salah satu anak asuhnya, ia segera bangun dan mencuci mukanya.

Proses wawancara dilakukan di Rumah Senyum, rumah yang berisikan anak-anak yang berjenis kelamin wanita. Di tengah proses wawancara, salah satu sukarelawan asing yang datang secara rutin datang ke rumah senyum untuk menyapa anak-anak asuh yang berada disana. Tidak lama setelah menjabat tangan sukarelawan tersebut, Vidia kembali duduk untuk melanjutkan sesi proses asesmen. Selama wawancara, Vidia dapat memberikan respon secara sesuai dengan pertanyaan yang diberikan ketika wawancara. Ia berbicara sembari memeluk boneka berbentuk kucing yang terdapat di sofa tempat ia duduk.

Saat mengisi alat ukur, Vidia mengerjakan dengan cepat dan terlihat fokus dalam menjawab item-item yang tertera. Sese kali ia menanyakan dan mengomentari item yang menurutnya kurang jelas ataupun item yang terkait dengan dirinya. Secara keseluruhan, Vidia menunjukkan sikap yang kooperatif dan terbuka terhadap peneliti.

4.4.2. Hasil Wawancara

Vidia adalah anggota divisi pengasuh yang bergabung paling akhir dibandingkan rekan-rekannya. Ia baru bekerja di KDM selama 3 bulan semenjak bulan Februari 2012. Serupa dengan Ika, Vidia juga tinggal di KDM dan

bertanggung jawab terhadap rumah senyum (rumah yang berisikan anak-anak perekampuan, mulai dari 2 – 20 tahun).

Vidia mengaku bahwa pekerjaannya di KDM ini merupakan pekerjaan pertama yang ia lakukan di luar kampung halamannya, yaitu Jogjakarta. Hal tersebut menyebabkan ia secara otomatis berada jauh dari keluarga, meskipun ia masih memiliki kerabat di daerah Jakarta. Jauhnya jarak antara dirinya dengan orangtua ini terkadang membuatnya merasa tertekan karena rindu terhadap seluruh anggota keluarganya.

Tekanan lain yang seringkali ia rasakan adalah minimnya waktu istirahat yang dimilikinya. Meskipun Vidia diberikan waktu istirahat yang cukup, ia seringkali merasa sulit untuk tidur. Hal tersebut disebabkan oleh munculnya perasaan khawatir terhadap kondisi anak-anak asuhnya. Ia mengaku bahwa ia seringkali mendapatkan ketukan di malam hari dari anak-anak karena berbagai hal, misalnya sakit yang dialami seorang anak.

Vidia mengaku beberapa minggu terakhir ia merasa stres karena seringnya ia mendapatkan interupsi ketika waktu istirahatnya tiba. Akan tetapi, pada saat dilakukan proses asesmen awal ini ia mengaku bahwa dirinya sedang merasa tenang dan rileks. Hal tersebut disebabkan ia mendapatkan waktu istirahat lebih banyak dari biasanya, yaitu 4 hari secara berturut-turut. Sebetulnya, pada 3 hari sebelumnya, ia mendapatkan *training* di luar KDM, dan 1 hari lainnya merupakan hak liburnya yang didapatkan setiap hari Senin. Meskipun 3 hari sebelumnya bukanlah libur, akan tetapi menurut Vidia hal tersebut cukup membantunya menyegarkan diri dengan tidak berinteraksi dengan anak-anak penghuni KDM.

4.4.3. Hasil Alat Ukur Asesmen Pra-Intervensi

Table 4.3. Hasil Alat Ukur Asesmen Pra Intervensi Vidia

<i>Job stress questionnaire</i>	<i>Work stress questionnaire</i>	<i>Subjective unit of distress</i>
27	39	30

Berdasarkan hasil asesmen awal, terlihat bahwa pada dasarnya terdapat situasi-situasi yang berpotensi memicu stres kerja pada Vidia. Akan tetapi, ia terlihat masih dapat mengelola stres yang dimilikinya. Rendahnya nilai yang diberikan Vidia pada bagian yang secara eksplisit menyebutkan mengenai stres (SUD) menunjukkan bahwa kondisi yang dirasakannya saat ini cukup tenang. Hal ini terkait dengan hari libur yang didapatkannya beberapa hari sebelumnya. Ia menganggap bahwa 4 hari tanpa interaksi dengan anak-anak penghuni KDM dapat membuatnya relaks dan segar kembali.



BAB 5

HASIL INTERVENSI

5.1. Waktu Pelaksanaan Intervensi

Pelaksanaan program manajemen stres ini direncanakan berlangsung sebanyak 4 kali dengan jadwal yang telah disesuaikan sebelumnya, yaitu pada setiap hari Jumat. Penetapan hari Jumat ini disebabkan ketersediaan waktu luang dari seluruh staf divisi pengasuh secara bersamaan.

Tabel 5.1. Waktu Pelaksanaan Intervensi

Pertemuan	Hari dan tanggal	Waktu	Tempat
<i>pre assessment</i>	24 - 26 April 2012	(dijelaskan pada bab sebelumnya)	(dijelaskan pada bab sebelumnya)
1	Jumat, 4 Mei 2012	14.15 – 16.20	Perpustakaan KDM
2	Jumat, 11 Mei 2012	14.00 – 16.25	Perpustakaan KDM
3	Sabtu, 19 Mei 2012	14.00 – 16.45	Ruang Pendidikan KDM
4	Jumat, 25 Mei 2012	14.15 – 16.10	Ruang kelas kuning
5 (<i>post assessment</i>)	Jumat, 1 Juni 2012	13.20 – 15.00	Perpustakaan KDM

Setiap sesi yang dilakukan berlangsung paling cepat selama 120 menit hingga 165 menit untuk sesi yang terlama. Berikut akan dijelaskan proses intervensi yang telah dilaksanakan dan juga analisis antar partisipan.

5.2. Proses Pelaksanaan Intervensi

5.2.1. Pertemuan 1 (Jumat, 4 Mei 2012, pukul 14.15 - 16.20)

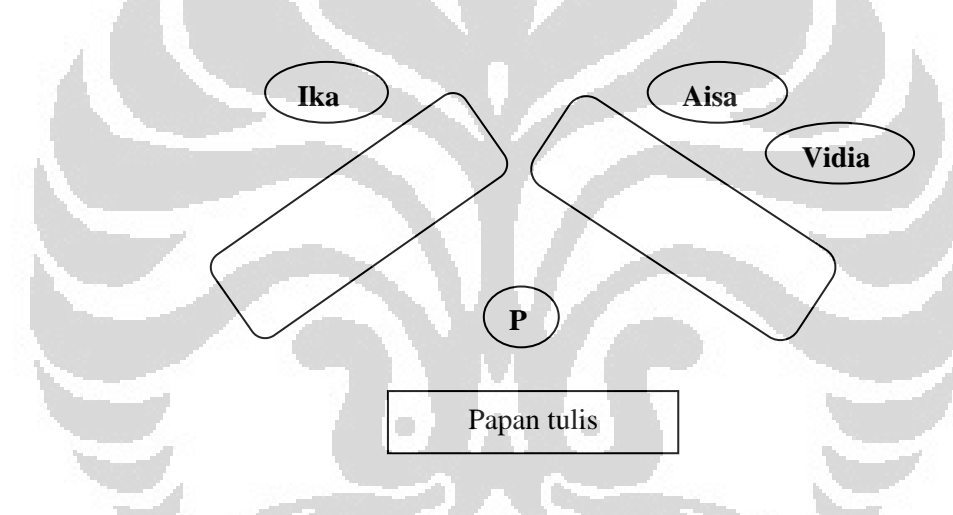
5.2.1.1. Agenda sesi 1:

- Pengenalan terhadap program intervensi yang akan dilakukan
- Psikoedukasi serta studi kasus mengenai stres, sumber stres, respons stres, dan stres kerja.
- Menemukan respons terhadap sumber stres yang dimiliki partisipan
- Mengenal respon bermasalah yang kerap dilakukan ketika partisipan menghadapi sumber stress

- Mengenal jenis pemikiran yang menyebabkan partisipan merasa stres dan mencoba mengubah pemikiran tersebut

5.2.1.2. Hasil Observasi dan proses intervensi

Pada pukul 14.00, peneliti bersama Vidia membuka pintu ruang perpustakaan dan ia pun membantu membereskan ruangan dengan ikut mengatur tata letak meja dan menyapu lantai ruang perpustakaan. Kurang lebih pada pukul 14.10, seluruh peserta hadir dan sesi intervensi dimulai. Vidia dan Aisah duduk di salah satu sisi meja, sedangkan Ika duduk di sisi lainnya. berikut gambaran tata letak dalam sesi intervensi.



Sejak awal pertemuan, ketiga partisipan terlihat mendengarkan informasi yang diberikan peneliti dengan seksama. Ketika diminta untuk mengisi lembar persetujuan klien, Aisah mengatakan bahwa ia tidak membawa kacamata bacanya yang ia tinggalkan di rumah. Karena itu ia membutuhkan bantuan dalam mengisi lembar tersebut dan lembar kerja lainnya yang diberikan dalam sesi intervensi ini.

Pada awalnya, peneliti menyiapkan 3 contoh kasus yang berbeda untuk setiap partisipan. Namun karena Aisah tidak membawa kacamata, maka peneliti memutuskan untuk menggabungkan Aisah dan Vidia ketika mengerjakan studi kasus. Vidia terlihat cekatan dalam membantu membacakan kasus yang didapatkan olehnya bersama Aisah dan ia memastikan bahwa Aisah memahami kasus tersebut. Setelah itu, Vidia pun menanyakan apakah ada contoh kasus yang lain yang dapat ia kerjakan sendiri. Di dalam pembahasan, ketiga partisipan

memberikan komentar bahwa kasus yang terjadi sangat mirip dengan kondisi mereka. Bahkan Vidia sempat berkata bahwa “*emang udah diatur sama yang Diatas kita dapat contoh kasusnya kaya gini*” dengan wajah yang bersemangat.

Seiring dengan berjalannya proses intervensi, ketiga partisipan terlihat mulai membuka diri dengan menceritakan pengalaman yang dimiliki selama bekerja di KDM. Dari tiga partisipan, Ikaterlihat paling banyak memberikan informasi mengenai kondisi yang dialaminya, apa yang dirasakan dan dampak ke kehidupan pribadinya. Dalam berbicara, nada suaranya terdengar meninggi ketika ia membicarakan mengenai tuntutan pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja

Setiap kali mengisi lembar kerja, Aisah terlihat sering hanya memandangi lembar kerjanya saja. Terkadang ia bertanya kepada Vidia mengenai isi dari lembar kerja yang diberikan, meskipun peneliti telah menjelaskannya sebelumnya. Respon yang dituliskan Aisah lebih sedikit jika dibandingkan dengan Ika dan Vidia. Meskipun begitu, ketika diminta untuk membahasnya secara lisan, Aisah terlihat lebih bersemangat dan dapat menceritakan lebih banyak dibandingkan apa yang dituliskan di lembar kerja.

Ketika memasuki setengah jam akhir, Vidia terlihat gelisah dan beberapa kali melihat ke arah luarperpustakaan dan jam tangannya. Ia pun sempat 2 kali mengetik tombol *handphone-nya*. Ia tampak kurang memperhatikan materi yang diberikan, akan tetapi ketika berdiskusi, Vidia masih dapat mengungkapkan apa yang ia pikirkan kepada kelompok.

Secara keseluruhan, interaksi yang terjadi antara ketiga peserta terjalin dengan cukup baik. Mereka dapat memberikan tanggapan terhadap pendapat atau pengalaman yang dimiliki satu sama lain. Tidak hanya itu, mereka juga dapat memberikan kata-kata dorongan atau informasi positif terhadap pemikiran negatif yang dimiliki oleh salah seorang rekan.

5.2.1.3. Hasil dan Kesimpulan Pertemuan 1

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari pelaksanaan aktivitas dan tugas pada pertemuan 1, yaitu pengetahuan awal partisipan mengenai stres, sumber stres, respon yang dimiliki terhadap stres (perasaan, pemikiran dan tingkah laku), pengenalan respon bermasalah, dan identifikasi pemikiran yang dimiliki yang dapat memicu stres pada tiap partisipan. Perlu diperhatikan bahwa tidak seluruh rangkaian sesi dituliskan dalam hasil pertemuan ini, melainkan hanya subsesi yang berisi aktivitas dari ketiga partisipan saja, sehingga terlihat perbedaan hasil dari ketiga partisipan tersebut.

Tabel 5.2. Hasil Pertemuan 1

Sub Sesi	Aisah	Ika	Vidia
Pengetahuan awal mengenai stres (waktu: 12 menit)	Butuh teman, ngantuk, sakit kepala, marah-marah, cemberut, dan <i>capek</i>	<i>Capek</i> , frustrasi, tekanan yang besar, tertekan, jadi sakit kepala, membuat marah dan emosi	<i>Capek</i> , istirahat atau tidur, tidak dapat berkonsentrasi, tidak semangat, harus <i>refreshing</i> , dan <i>curhat</i> kepada Tuhan
Respon terhadap sumber stres (waktu: 48 menit)	Sumber stres: anak-anak melawan Perasaan: kesal dan <i>capek</i> Pemikiran: seandainya anak-anak tersebut mengerti kondisi yang dialami saya Tingkah laku: bosan, diam saja	Sumber stres: 1) jika tuntutan kerja lebih dari kemampuan; 2) anak kabur, sakit, dan malas sekolah; 3) dalam pekerjaan kurang maksimal dan kurang berkembang Perasaan: 1) tertekan; 2) takut, cemas, dan kesal; 3) kecewa Pemikiran: 1) merasa sudah baik dan sesuai aturan; 2) sudah memberi yang terbaik dan perhatian terhadap anak-anak; 3) merasa tidak dihargai oleh rekan kerja	Sumber stres: 1) anak sakit secara bersamaan; 2) anak berbicara tidak sopan; 3) dipanggil oleh pimpinan Perasaan: 1) khawatir, panik; 2) sedih; 3) cemas, takut, deg-degan Pemikiran: 1) seandainya ada teman berbagi pekerjaan, 2) bagaimana cara supaya anak mengerti sopan santun 3) pasti ada kesalahan yang telah saya lakukan Tingkah laku: 1) tetap mengerjakan yang harus

		Tingkah laku: 1)menangis dan berdoa; 2) ajak anak untuk berdiskusi; 3)diam	dikerjakan meskipun satu per satu; 2) diam, introspeksi; 3)tetap menghadap, tetapi dengan perasaan kurang nyaman.
Mengenali respon bermasalah terhadap stres (waktu: 35 menit)	<ul style="list-style-type: none"> Menjadi sulit untuk tidur 	<ul style="list-style-type: none"> Diam dan tidak merespon orang lain dengan baik Menyalahkan diri sendiri Kesulitan tidur 	<ul style="list-style-type: none"> Tidur secara berlebihan Menghindari atasan untuk mencari tahu permasalahan sebenarnya (ketika masalah yang dimiliki terkait dengan atasan) Menyalahkan orang lain (terutama anak-anak), meskipun tidak diungkapkan secara langsung
Identifikasi pemikiran (waktu: 10 menit)	<p><u>Cemas:</u> Takut jika pekerjaan tidak maksimal, sehingga mendapatkan pandangan kurang baik dari atasan dan rekan kerja lainnya</p>	<p><u>Depresi :</u> Hanya melakukan pekerjaan sendiri tanpa ada teman, misalnya anak sakit dan anak ingin <i>curhat</i> secara bersamaan. Pekerjaan ini haruslah terlihat sempurna dan maksimal di depan rekan kerja, serta semua menuntut ketepatan waktu. Akhirnya saya harus bolak balik mengerjakannya</p>	<p><u>Cemas:</u> Saya harus mendongeng kepada anak-anak dengan rutin agar pesan-pesan dapat tersampaikan secara total, sehingga pelatihan tidak sia-sia. Saya merasa tidak mampu melakukan itu.</p>

Pada pertemuan 1 ini, pembahasan menitikberatkan pada identifikasi stres yang dimiliki oleh para partisipan, sumber stres apakah yang seringkali dimiliki, respon stres bermasalah yang ditunjukkan dan apa sajakah pemikiran yang dapat memicu stres dari masing-masing peserta. Pada setiap sesinya, peneliti akan meminta tiap partisipan untuk membagi pengalaman mengenai kondisi yang dialami terkait dengan sub sesi yang sedang dijalankan.

Dari interaksi kelompok, terlihat bahwa Ika memiliki muatan emosi yang lebih besar dibandingkan dengan kedua rekannya. Hal tersebut terlihat dari banyaknya keluhan yang ia sampaikan, nada suaranya yang meninggi dan terdengar kecewa, akan tetapi ketika ia menyampaikan keluhan tersebut, ia akan segera melanjutkannya dengan tertawa.

Ketiga partisipan cukup kooperatif dalam membagi informasi yang dimiliki masing-masing. Mereka juga dapat memberikan tanggapan terhadap apa yang dialami oleh rekan kelompoknya. Meskipun begitu, peneliti masih perlu mendukung tiap partisipan dalam menanggapi informasi dari rekan kelompok dengan cara meminta satu per satu partisipan untuk menyuarakan pikirannya.

Misalnya ketika Aisah mengaku bahwa ia merasa diperlakukan secara berbeda oleh atasan karena tingkat pendidikannya lebih rendah dibandingkan pegawai lainnya. Baik Vidia maupun Ika mengatakan bahwa pekerjaan yang telah dilakukan Aisah sudah sangat baik dan mungkin saja perlakuan berbeda tersebut terjadi karena ia merupakan orang yang paling dipercayai oleh atasan. Ika mencoba untuk mendukung Aisah dengan berkata "*selama ini saya selalu ngeliat ibu Aisah sebagai panutan saya loh bu*". Begitu pun dengan Vidia yang mengatakan "*dari semua orang, yang saya lihat kerjanya paling bagus itu ya ibu. Kelihatan kalo mengasuh anak dengan hati gitu bu*"

5.2.1.4. Evaluasi Pertemuan 1

- Secara umum, pelaksanaan intervensi ini dapat memenuhi sebagian target yang diinginkan. Partisipan telah mampu memahami stres yang dimiliki, sumber stres apakah yang seringkali ditemukan dalam pekerjaan, respon kurang tepat yang kerap dilakukan, serta pemikiran apa sajakah yang

muncul dan memicu stres kerja tiap partisipan. Akan tetapi karena keterbatasan waktu yang ada, maka peneliti tidak dapat melanjutkan sesi untuk mengatasi pemikiran tersebut sehingga sesi mengenai hal tersebut akan diundur ke pertemuan yang masih memungkinkan, yaitu pertemuan 4.

- Pelaksanaan intervensi sedikit terlambat dan mundur dari jadwal yang direncanakan sebelumnya (kurang lebih pukul 13.30 menjadi pukul 14.15) karena ada kegiatan sholat Jumat, sehingga kegiatan ini berlangsung sampai dengan pukul kurang lebih pukul 16.20.
- Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pertemuan ini tidak sesuai dengan rancangan intervensi, dimana pertemuan ini diperkirakan berlangsung selama 110 menit, sedangkan pada kondisi aktualnya berjalan selama 125 menit.
- Pada pertemuan pertama, Aisah tidak membawa kacamata, sehingga ia kesulitan untuk membaca dan memahami materi dan aktivitas. Akibatnya terdapat waktu yang terbuang untuk menjelaskan instruksi tiap aktivitas kepada Aisah.

5.2.2. Pertemuan 2 (Jumat, 11 Mei 2012, pukul 14.00 – 16.25)

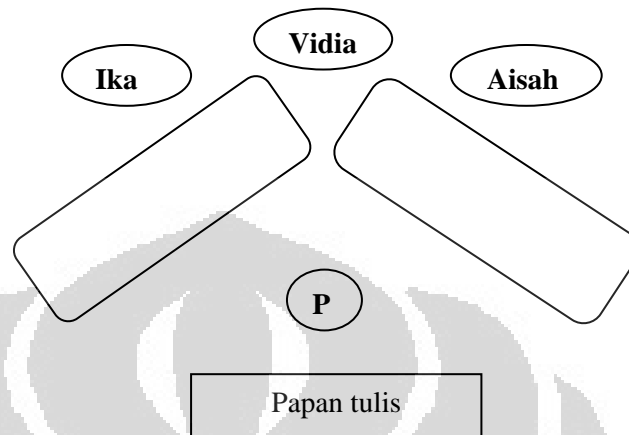
5.2.2.1. Agenda sesi 2:

- Memperkenalkan *coping stress* dan memberikan lembar kerja terkait dengan sumber stres dan *coping* yang dimiliki partisipan.
- Memberikan informasi mengenai dasar-dasar konseling
- Melakukan *role play* dengan contoh kasus terkait dengan ketrampilan konseling

5.2.2.2. Hasil Observasi

Pelaksanaan sesi intervensi dimulai pada pukul 14.00 ketika ketiga partisipan telah berkumpul. Sebelumnya, para pengasuh memiliki aktivitas untuk mengatur anak-anak KDM bertanding sepakbola dengan sekolah lain. Setelah

semua selesai beraktivitas, barulah sesi dapat dimulai. Berikut merupakan posisi duduk yang dipilih partisipan.



Pada awal pertemuan, partisipan diminta untuk menyebutkan apa yang didapatkan selama pertemuan pertama. Vidia terlihat aktif dan mampu mengingat informasi yang telah diberikan sebelumnya, sedangkan Aisah terlihat kesulitan untuk mengungkapkan apa yang ia pahami secara sukarela ataupun ketika telah ditanyakan secara personal.

Selama intervensi berlangsung, ketiga partisipan menunjukkan atensi terhadap materi yang sedang didiskusikan. Akan tetapi, di tengah-tengah proses intervensi, Vidia terlihat mengantuk dan sempat kehilangan kesadaran. Karena itu, peneliti memutuskan untuk memberikan minuman dan permen yang disediakan. Tidak hanya itu, tiap peserta diberikan kesempatan lebih untuk menanggapi pernyataan yang dilontarkan oleh peserta lainnya. Cara ini berhasil membuat suasana menjadi lebih ramai dan peserta menjadi lebih aktif, akan tetapi terkadang pembicaraan yang dibahas melenceng dari topik yang sedang dibicarakan.

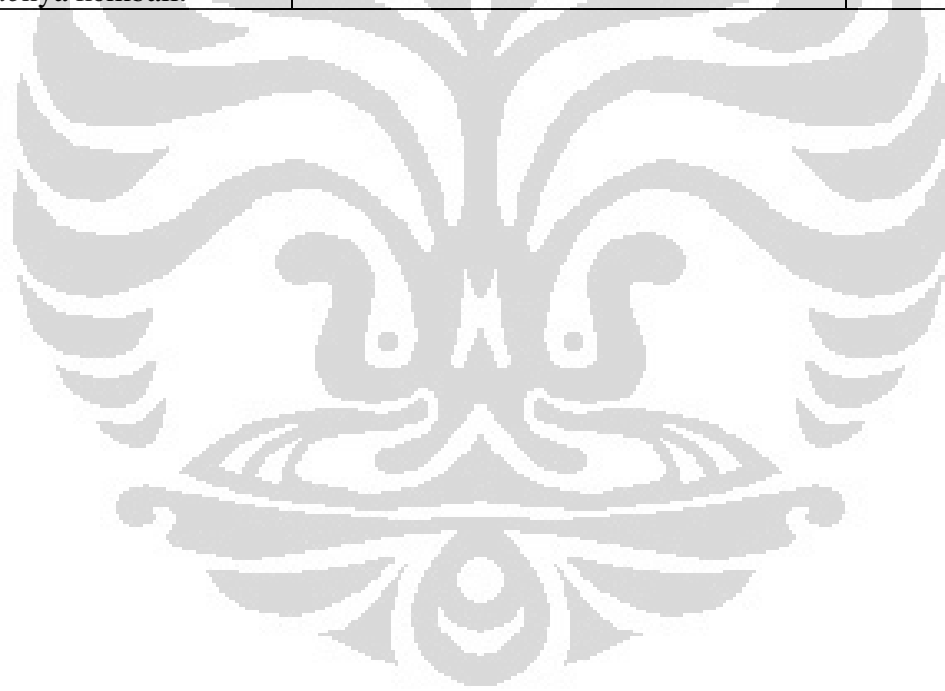
5.2.2.3. Hasil dan Kesimpulan pertemuan 2

Dalam bagian ini akan dipaparkan mengenai hasil pertemuan dan aktivitas yang dilakukan, yaitu mengenai sumber permasalahan dan *coping* yang dilakukan serta proses *role play* mengenai tehnik mendengar aktif sebagai bagian dari dasar-dasar konseling (penjelasan mengenai kasus yang didapatkan tiap partisipan serta cara penyelesaian yang diajukan partisipan terhadap lawan bicaranya).

Tabel 5.3. Hasil Pertemuan 2

Sub – Sesi	Aisah	Ika	Vidia
<i>Coping stress</i> (Mengidentifikasi Sumber stres) (waktu: 10 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • jika hari libur didatangi oleh penghuni panti (ketika ditanya lebih lanjut ternyata ia tidak terlalu berkeberatan dengan hal tersebut) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jika ada anak sakit secara bersamaan • Mendengar <i>curhat</i> dari anak-anak yang dianggap hanya ingin mencari perhatian (hal ini muncul setelah N menyebutkan sumber stres ini) 	<ul style="list-style-type: none"> • Anak sakit secara bersamaan • Mendengar <i>curhat</i> dari anak-anak yang dianggapnya hanya ingin mencari perhatian belaka
<i>Coping</i> yang dilakukan (waktu: 25 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Tetap mendatangi KDM sesuai permintaan anak-anak 	<ul style="list-style-type: none"> • Meminta bantuan terhadap rekan kerja lainnya, meskipun dari divisi pengasuhan ataupun divisi lainnya • Mendingankan anak-anak ketika ia merasa sedang tidak dapat menghadapi permasalahan anak-anak tersebut 	<ul style="list-style-type: none"> • Meminta bantuan rekan kerja jika terpaksa dan merasa tidak kuat merawat anak-anak secara bersamaan • Menghindari anak-anak yang terlihat hanya ingin mencari perhatian saja
<i>Role play</i> (mengenai kasus yang didapatkan)	Menjadi konselor pada kasus anak yang menjadi sibuk dengan <i>handphone</i> pada saat periode magang.	Menjadi konselor pada kasus anak yang merengek untuk pulang karena tidak memiliki teman yang baik sehingga ia tidak betah tinggal di KDM.	Menjadi konselor pada kasus anak yang kerap menyendiri karena sering diejek anak-anak lain akibat logat bicara yang dimilikinya.

<p><i>Role play</i> (mengenai cara penyelesaian yang diberikan sebagai konselor) (waktu keseluruhan <i>role play</i> : 30 menit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menegur anak tersebut karena terlalu sibuk dengan <i>handphone</i> • Memintanya meninggalkan <i>handphone</i> dan mengikuti acara makan malam, baru setelah itu boleh menggunakan <i>handphonenya</i> kembali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menanyakan kepada anak mengapa ia tidak betah tinggal di KDM (pertanyaan hanya diberikan satu kali) • Menjanjikan anak tersebut untuk dapat bertemu dengan salah satu pengasuh lainnya karena wewenang ada di tangan pengasuh tersebut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menanyakan kepada anak tersebut alasan sikapnya yang suka menyendiri (pertanyaan hanya diberikan satu kali) • Memberikan nasihat agar anak tersebut mencoba mendekati teman-temannya kembali.
--	---	--	--



Dalam proses intervensi di pertemuan kedua ini, ketiga partisipan menunjukkan partisipasi aktif pada tiap sesinya. Akan tetapi ketika pelaksanaan *role play* dasar-dasar konseling, Aisah tampak kesulitan untuk mengikuti prosedur yang telah diberitahukan sebelumnya. Pada percobaan pertama ia hanya menjelaskan apa yang akan ia lakukan jika kejadian seperti kasus yang didapatkannya terjadi. Akan tetapi setelah Vidia membantu menjelaskan kepadanya, ia pun dapat memeragakan cara penyelesaian masalah yang sehari-hari ia lakukan, tidak dengan menggunakan tehnik mendengar aktif.

Setelah pelaksanaan *role play*, hanya Vidia dan Ika yang terlihat menyadari bahwa terdapat perbedaan ketika mempergunakan tehnik mendengar aktif dengan yang biasa mereka lakukan sehari-hari. Setelah berperan menjadi anak dalam *role play* yang dilakukan Ika, Vidia pun menyebutkan “*kok saya gak lega ya? Apa karena masalah saya tidak keluar ya?*.” Pernyataan ini juga didukung oleh Ika “*iya ya, saya terbiasa tidak menanyakan masalah anak-anak, jadinya gak lega ya? Sebetulnya cara ini bagus sih, tapi kadang susah diterapin ke anak-anak, soalnya kadang kalo yang satu cerita, yang lainnya udah ikutan pengen cerita*”. Meskipun Ika dan Vidia mendapatkan pemahaman bahwa tehnik ini bermanfaat dalam proses konseling dengan anak penghuni KDM, Aisah tampak kesulitan untuk memahaminya dan tetap memilih untuk menggunakan cara yang biasa ia gunakan sehari-hari “*ah ibu mah emang gitu aja, pake cara kaya tadi*”

Dalam percakapan yang terjadi ketika sedang bertukar jawaban, Vidia mendapatkan *insight* bahwa salah satu penyebab kesulitannya berkomunikasi dengan remaja adalah karena perbedaan bahasa yang digunakannya dengan anak-anak tersebut. Tidak hanya itu, ia juga merasa bahwa penampilannya juga dapat menjadi faktor yang menciptakan jarak diantara dirinya dengan anak-anak KDM. Ia menilai dirinya seringkali berpenampilan terlalu formal dengan kemeja ataupun blus, sedangkan anak-anak sehari-hari hanya mengenakan kaos oblong.

5.2.2.4. Evaluasi Pertemuan 2

- Secara umum, sasaran dari pertemuan 2 ini dapat tercapai, meskipun tidak maksimal. Para peserta memahami materi *coping stress* dan bertukar pikiran mengenai pendapat masing-masing, akan tetapi hal tersebut tidak terlihat pada materi dasar konseling.
- Materi mengenai dasar konseling dirasa terlalu sulit, terutama untuk Aisah. Aisah terlihat kurang dapat memahaminya sehingga pada saat aktivitas, ia tidak berhasil memperagakan contoh kasus dengan baik dan tidak mampu mengambil *insight* seperti kedua rekannya yang lain.
- Waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pertemuan kedua ini ternyata lebih lama dari rancangan sebelumnya. (dalam rancangan 110 menit, sedangkan kondisi aktual 145 menit)
- Pemberian tugas dirasakan tidak efektif karena diketahui pada minggu berikutnya, hanya Vidia yang mencoba mempraktikkan materi yang telah diberikan, sedangkan Aisah dan Ika tidak melakukannya.

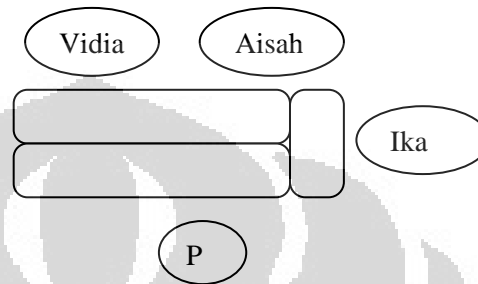
5.2.3. Pertemuan 3 (Sabtu, 19 Mei 2012, pukul 14.00 – 16.45)

5.2.3.1. Agenda pertemuan 3

- Memberikan informasi mengenai karakteristik remaja dan konseling terhadap remaja
- Memperkenalkan salah satu cara untuk mengatur skala prioritas dengan menggunakan metode jendela *covey*
- Melakukan aktivitas menentukan skala prioritas dengan menggunakan metode jendela *covey*
- *Review* (sempat diberikan pada *training* pada bulan Januari 2012) mengenai gaya komunikasi (agresif, pasif, dan asertif) serta negosiasi ketika terjadi permasalahan atau konflik
- Mengisi lembar kerja mengenai masalah yang seringkali dihadapi dan bagaimana mengatasinya dengan menggunakan negosiasi.

5.2.3.2. Hasil observasi

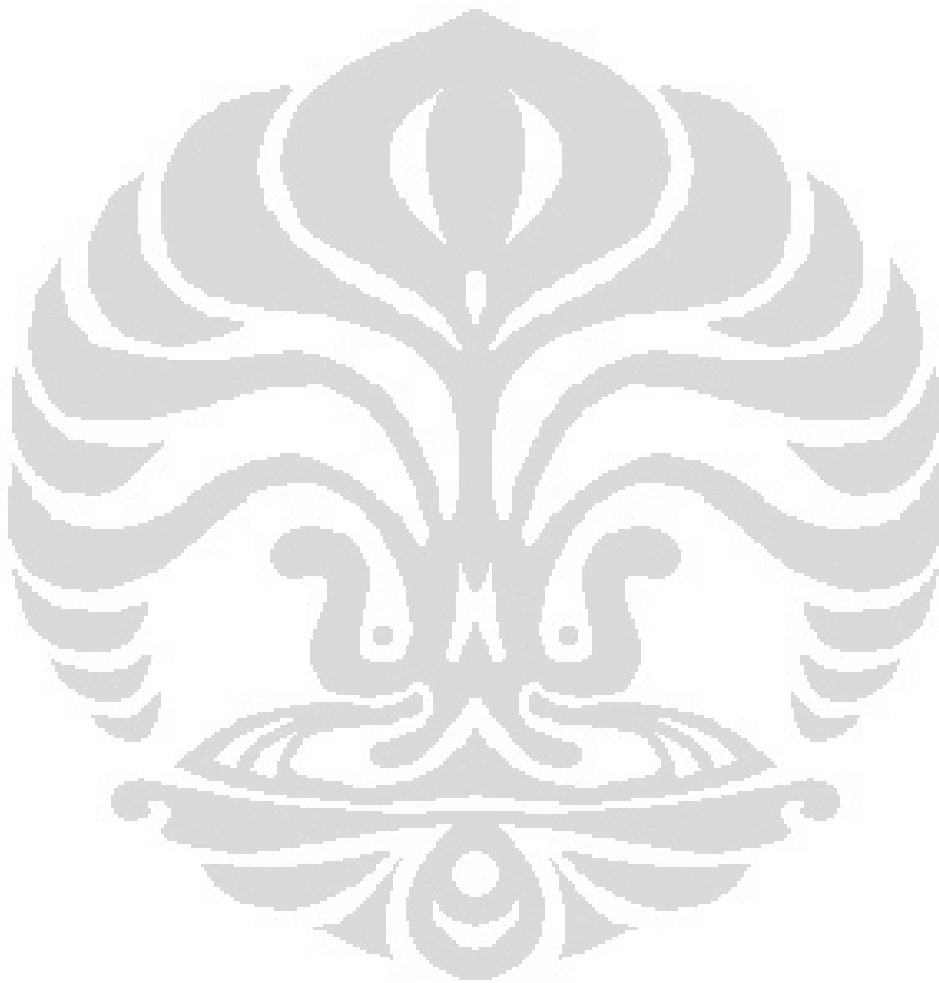
Pada pertemuan ini, ketiga peserta baru dapat berkumpul pada jam 14.00 dan pelaksanaan dilakukan di ruang pendidikan. Berikut denah posisi duduk selama intervensi



Sejak awal intervensi, beberapa kali terjadi distraksi terhadap jalannya sesi. Beberapa anak silih berganti meminjam kunci ataupun meminta obat-obatan kepada partisipan. Secara keseluruhan, terdapat tujuh kali distraksi selama sesi berlangsung. Banyaknya distraksi tersebut membuat proses intervensi terhambat karena seringkali menunggu salah satu partisipan kembali dari aktivitasnya. Dari ketiga partisipan, Vidia adalah partisipan yang paling sering dipanggil oleh beberapa pihak, terutama anak-anak. Walaupun anak-anak tidak meminta Vidia secara personal untuk membantunya, ia akan segera berinisiatif untuk membantu anak-anak tersebut. Ketika ada telepon dari atasan untuk membicarakan agenda hari Minggu, ia pun merupakan pengasuh yang dipilih untuk menerima telepon dan berdiskusi dengan atasannya tersebut.

Pada awal sesi, partisipan terlihat sedikit pasif dan tidak banyak mengutarakan pendapatnya. Vidia bahkan terlihat mengantuk dan terpejam untuk sesaat. Akan tetapi ketika membahas mengenai topik skala prioritas, para partisipan mulai terlihat aktif dengan mengajukan pendapat dan pertanyaan yang dimiliki. Saat ada materi yang dirasa sulit, Aisah dan Vidia pun segera menanyakannya kepada peneliti dan peneliti perlu menjelaskan dua kali mengenai materi skala prioritas tersebut.

Secara keseluruhan, ketiga partisipan menunjukkan sikap kooperatif selama jalannya sesi. Interaksi kelompok berjalan dengan baik, meskipun ketika para partisipan diminta untuk memberikan *feedback*, mereka jarang menyuarakan pendapatnya terhadap hasil yang diutarakan oleh rekannya.



5.2.3.3. Hasil dan Kesimpulan pertemuan 3

Dalam hasil ini akan dijabarkan mengenai keberhasilan tugas dan aktivitas mendengar aktif yang diberikan kepada partisipan, pembuatan skala prioritas dengan menggunakan *covey window*, dan aktivitas *role play* tentang negosiasi (bagaimana mengkomunikasikan permasalahan yang sering dialami, perasaan yang dimiliki, pengaruh masalah yang dimiliki terhadap produktivitas diri, dan solusi yang diajukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut).

Tabel 5.4. Hasil Pertemuan 3

Sub – Sesi	Aisah	Ika	Vidia
Tugas praktik mendengar aktif (waktu: 10 menit)	Tidak melakukan metode mendengar aktif karena tidak mengingatnya.	Tidak melakukan metode mendengar aktif karena tidak ada anak yang <i>curhat</i> kepadanya	Mencoba melakukan konseling dengan menggunakan metode mendengar aktif. Akan tetapi ia mengakui bahwa proses konseling berawal dari rasa penasarannya mengenai tingkah laku seorang anak yang dirasa berubah
Skala prioritas (waktu: 40 menit)	<p>Kuadran A: anak meminta uang untuk keperluan bulan depan (kebutuhan anak dianggap penting, akan tetapi masih dapat ditunda sampai bulan depan</p> <p>Kuadran B: ketika orangtua dikabarkan sakit saat bekerja (penting dan</p>	<p>Kuadran A: -mendapatkan liburan yang dapat disesuaikan dengan jadwal libur suaminya - memikirkan jadwal kerja ketika anaknya telah lahir</p> <p>Kuadran B: - Ketika anak-anak penghuni sakit - Mengatur jadwal persiapan pergi</p>	<p>Kuadran A: - Ingin memiliki TK sendiri - Ingin melanjutkan sekolah kembali - Menikah - Ingin memiliki catatan mengenai karakteristik tiap anak di KDM (terutama di rumah senyum)</p> <p>Kuadran B: - Diskusi dengan anak-anak Rumah</p>

	<p>mendesak sehingga ia harus segera meninggalkan pekerjaan)</p> <p>Kuadran C: ketika anak-anak penghuni KDM memintanya untuk datang, sedangkan ia sedang mendapat istirahat atau libur.</p> <p>Kuadran D: anak-anaknya meminta untuk dibelikan baju lebaran (menurutnya baju yang dimiliki masih bagus dan dapat digunakan)</p>	<p>anak-anak penghuni KDM</p> <p>Kuadran C: tidak ada</p> <p>Kuadran D: tidak ada</p>	<p>Senyum mengenai kebersihan rumah</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meminta atasan untuk membuat 1 kamar (di Rumah senyum) digunakan oleh 2 orang (saat ini ditempati 3 orang) - Membuat rancangan program tertulis tiap bulan <p>Kuadran C: Berbincang-bincang sampai malan (dianggap mendesak karena ia ingin mendekatkan diri dengan anak-anak)</p> <p>Kuadran D: tidak ada</p>
<p>Negosiasi : Masalah yang terjadi (waktu yang dibutuhkan untuk keseluruhan aktivitas materi negosiasi : 45 menit)</p>	<p>Merasa diacuhkan karena anak-anak tidak mau segera mengambil makanan ataupun <i>snack</i> ketika bel berbunyi</p>	<p>Masalah di K3 ketika anak-anak tidak menaati jadwal cuci baju yang telah disepakati bersama</p>	<p>Masalah kebersihan di Rumah Senyum, dimana hampir seluruh anak-anak penghuni sering membuang sampah sembarangan</p>
<p>Negosiasi: Perasaan yang dimiliki</p>	<p>Menjadi kesal dan <i>ngomel</i> terhadap anak-anak</p>	<p><i>“Saya rasa kalian telah membuat saya marah besar, tetapi kebersihan harus tetap dijalankan. Yang bersih itu kamu sendiri dan baik untuk kesehatan. Kalau cuci malam kan bisa rematik. (biasanya anak-anak yang lalai terhadap jadwal akan mencuci baju</i></p>	<p><i>“Saya merasa tidak nyaman dan terganggu dengan keadaan rumah yang tidak bersih. Jika teteap begini, kita semua akan mudah sakit, pemandangan menjadi tidak indah, dan banyak nyamuk”</i></p>

		<i>malam-malam)</i> ”	
Negosiasi: Pengaruh masalah terhadap produktivitas	Badan terasa lemas dan pikiran tidak fokus terhadap pekerjaan (Aisah tidak dapat membuat kalimat seperti apa yang diinstruksikan)	<i>“Saya menjadi kurang konsentrasi dan uring-uringan. Kadang suka lupa mau melakukan hal lainnya dan bisa mendiamkan kalian.”</i>	<i>“Lama kelamaan, saya malas berhubungan dengan rumah senyum, dan hal ini bisa mempengaruhi emosi sepanjang hari dan kepada anak-anak lainnya.”</i>
Negosiasi: <i>Win win solution</i> terhadap permasalahan	Tetap dikerjakan meskipun motivasi menjadi kurang (Aisah tidak dapat membuat kalimat seperti apa yang diinstruksikan)	<i>“Membuat kesepakatan dan dipantau selama 1 minggu. Jika kalian lalai, maka saya akan menegur mereka kembali. Saya pun akan meminta maaf jika sebelumnya telah marah-marah dengan kalian”</i>	<i>“Solusinya kita kerjakan bersama, termasuk saya juga akan membersihkannya. Kita akan membagi tugas dan berdiskusi mengenai hal ini”</i>

Pada pertemuan sebelumnya, peneliti memberikan tugas yaitu mempraktikkan metode mendengar aktif ketika berhadapan dengan anak-anak penghuni KDM. Akan tetapi, dari ketiga partisipan, Ika dan Aisah tidak melakukan hal tersebut karena keduanya tidak menemukan anak yang ingin berbagi cerita (*curhat*) selama periode satu minggu tersebut. Akan tetapi, Vidia mencoba mempraktikkan metode mendengar aktif dengan melakukannya kepada salah satu anak remaja yang menurutnya memperlihatkan sikap yang berbeda belakangan ini. Vidia pun mengakui bahwa ia masih kesulitan dalam berkomunikasi dengan remaja, karena selama ini lebih banyak berinteraksi dengan anak-anak dengan usia dibawah 11 tahun.

Materi mengenai komunikasi asertif dan negosiasi dirasakan agak sulit untuk dipahami oleh Aisah. Ketika dilakukan aktivitas terkait dengan materi tersebut, ia kesulitan untuk memberikan respon yang sesuai dengan apa yang diminta oleh peneliti. Ia menuliskan dengan tepat mengenai permasalahan, perasaan, dan efek terhadap produktivitas. Akan tetapi ia tidak dapat merangkainya menjadi kalimat yang dapat diutarakan ketika ia akan melakukan negosiasi. Selain itu, ia kurang dapat memahami maksud dari *win-win solution*, karena ia menganggap bahwa hal tersebut merupakan pemecahan masalah yang ia lakukan seorang diri tanpa ada interaksi dengan orang lain.

Salah satu hal yang dirasakan penting sebagai catatan adalah keberhasilan Vidia untuk berbicara dengan atasannya beberapa hari setelah menjalani sesi kedua. Ia mengaku bahwa setelah mendapat materi tentang *coping stress*, ia menyadari bahwa pemikirannya tentang ketakutan terhadap atasan hanyalah berasal dalam dirinya saja dan ia harus mengatasi ketakutannya tersebut.

5.2.3.4. Evaluasi Pertemuan 3

- Secara umum, sasaran pertemuan 3 ini dapat tercapai, akan tetapi tidak maksimal. Hal ini terutama terlihat pada materi komunikasi asertif dan negosiasi, dimana Aisah tampak kesulitan untuk melaksanakan *role play* sesuai dengan apa yang diinstruksikan.

- Materi yang diberikan terlalu sulit dan waktu yang tersedia sangat terbatas, sehingga pemberian materi terlalu terburu-buru dan penyampaiannya tidak maksimal.
- Waktu pelaksanaan pertemuan ketiga ini tidak dapat dilakukan pada hari Jumat seperti biasa, akan tetapi dilakukan di hari Sabtu karena halangan dari pihak KDM. Perubahan jadwal ini berdampak pada jumlah staf yang berada di KDM dan menyebabkan para partisipan beberapa kali mendapat panggilan dari berbagai pihak. Akibatnya sesi berjalan lebih lama dari rancangan sebelumnya (rancangan sesi selama 100 menit menjadi 165 menit)

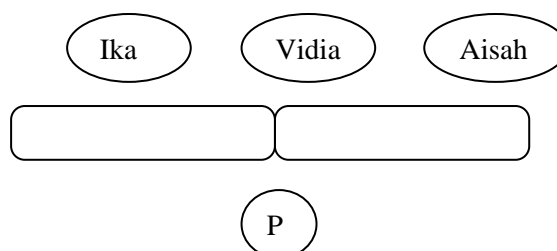
5.2.4. Pertemuan 4 (Jumat, 25 Mei 2012, pukul 14.15 – 16.10)

5.2.4.1. Agenda pertemuan 4

- Melakukan aktivitas mengenai mengatasi pemikiran yang memicu stres kerja (mengatasi pemikiran yang ada pada sesi 1)
- Memperkenalkan dan melakukan aktivitas relaksasi progresif kepada partisipan
- Memberi informasi mengenai langkah-langkah menyeimbangkan diri dan melakukan aktivitas terkait dengan hal tersebut.

5.2.4.2. Hasil Observasi

Pada hari ini, sesi baru dapat dilaksanakan pada jam 14.15 dan pada akhirnya sesi dilakukan di Ruang Pendidikan KDM. Berikut merupakan posisi duduk yang terjadi.



Sejak awal pelaksanaan sesi, Ika terlihat membawa minyak kayu putih yang kerap dioleskannya pada lehernya. Tidak lama setelah sesi dimulai, Aisah pun mengeluhkan bahwa ia merasa mual karena ada kipas angin di atas kepalanya. Ia pun segera meminta izin untuk keluar dan berjalan ke arah rumah K-2. Kurang lebih 5 menit kemudian, ia datang kembali akan tetapi raut mukanya masih terlihat lemas. Ketika melihat kondisi Aisah, Vidia pun menawarkan untuk mengambilkannya minuman hangat dan segera memijat punggung Aisah. Vidia segera memanggil salah satu anak KDM untuk mengambilkan air hangat kepada Aisah.

Selama kurang lebih satu jam sesi berjalan, Aisah mengatakan bahwa kondisinya belum membaik. Hal tersebut berpengaruh terhadap konsentrasinya terhadap pelaksanaan sesi, dimana ia meminta pemeriksa untuk melewatkan gilirannya terlebih dahulu dan memberikannya kepada Vidia. Akan tetapi ia tetap ingin berada di dalam sesi dan mengikutinya sampai selesai.

Salah satu hal yang tercatat dalam pelaksanaan sesi intervensi ini adalah tingkat kebisingan yang tinggi ketika dilakukan rangkaian sesi, termasuk relaksasi progresif. Pada saat itu, sebagian besar anak-anak K-3 sedang berlatih menyanyi dan angklung. Kerasnya suara yang dihasilkan anak-anak tersebut mengakibatkan suara peneliti kurang terdengar ketika membacakan instruksi, sehingga pemeriksa perlu mengulang instruksi sebanyak 1 kali. Namun, setelah berjalan cukup lama, ketiganya tampak santai dan dapat mengikuti instruksi dengan baik.

Pada akhir sesi ketika tiap partisipan diminta untuk mengungkapkan kesan terhadap pelaksanaan sesi, Ika menyampaikan permintaan maaf kepada Vidia karena ia berhalangan untuk mengasuh anak di pagi harinya, sehingga Vidia yang menggantikannya. Ia menjelaskan pada awalnya ia memang kaget dan perlu menenangkan dirinya, akan tetapi ia pun menjalankan tugas Ika sesuai dengan apa yang diminta.

5.2.4.3. Hasil dan Kesimpulan Pertemuan 4

Dalam bab ini akan dijabarkan mengenai hasil dari aktivitas dalam subsesi mengenai pemikiran pemicu stres yang telah diidentifikasi pada sesi 1 dan perubahan pemikiran yang telah dilakukan oleh partisipan. Pada subesi berikutnya akan dijelaskan mengenai proses relaksasi progresif dan preferensi tiap partisipan dalam pelaksanaan tehnik relaksasi progresif tersebut. Terakhir akan dijabarkan mengenai tehnik menyeimbangkan diri dan cara yang dipilih partisipan untuk melakukan hal tersebut.

Tabel 5.5. Tabel Hasil Pertemuan 4

Sub - Sesi	Aisah	Ika	Vidia
Mengatasi pemikiran yang memicu stress (waktu: 25 menit)	<p><u>Pemikiran</u> : cemas <i>“Takut anak ingin kabur sehingga orang lain akan menganggap pekerjaan saya kurang maksimal”</i></p> <p><u>Mengubah pemikiran:</u> <i>“Apa yang saya lakukan sudah maksimal. Anak-anak pun berkata bahwa ketika hal tersebut terjadi, janganlah dipikirkan. Saya merasa pasti ada yang membela sehingga bisa fokus dan tenang kembali”</i></p>	<p><u>Pemikiran:</u> depresi <i>“Saya khawatir jika mengerjakan pekerjaan sendirian sehingga takut pekerjaan tidak maksimal. akibatnya saua akan panik dan terburu-buru”</i></p> <p><u>Mengubah pemikiran:</u> <i>“Ketika mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru, maka pasti ada pekerjaan yang tertinggal. Karena itu saya tetap mengerjakan tugas satu per satu dan mencoba berpikir positif dengan menganggap bahwa semua pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dan maksimal”</i></p>	<p>1) <u>Pemikiran</u> : cemas <i>“Saya harus mendongeng dengan rutin agar pesan dapat tersampaikan secara total, sehingga pelatihan tidak sia-sia”</i></p> <p><u>Mengubah pemikiran:</u> <i>“Saya akan tetap mendongeng secara kontinu, saya yakin suatu saat pasti anak-anak tersebut akan mengerti pesan yang ingin disampaikan”</i></p> <p>2) <u>Pemikiran:</u> cemas <i>“Saya harus dapat dekat dengan remaja yang berusia 14 tahun ke atas karena saya juga bertanggung jawab terhadap mereka”</i></p>

			<p><u>Mengubah pemikiran:</u> “Saya akan tetap berdiskusi dengan mereka dan mungkin tidak dapat menyenangkan / memenuhi keinginan mereka semua. Tapi setidaknya akan ada 1 orang yang bisa diajak berteman”</p>
<p>Relaksasi progresif (waktu: 40 menit)</p>	<p>Menyukai latihan ketika ia menengadahkan kepala, latihan otot rahang, lidah, dan bibir, serta otot mata. Menurutnya otot-ototnya seperti ditarik dan membuatnya segar.</p>	<p>Latihan yang disukai Ika adalah latihan di bagian tangan dan di otot-otot dada. Akan tetapi ia tidak menyukai ketika menengadahkan kepala karena membuatnya pusing. Merasakan sensasi rileks ketika melakukan kedua hal tersebut, akan tetapi secara keseluruhan ia merasa kurang cocok dengan metode relaksasi progresif.</p>	<p>Menyukai semua rangkaian latihan, terutama ketika menengadahkan kepala Merasa latihan ini sekaligus berfungsi untuk meregangkan otot karena ia kurang memiliki waktu untuk olahraga</p>
<p>Aktivitas menyeimbangkan diri (waktu: 45 menit)</p>	<p>1 Memilih waktu malam jika boleh memilih jadwal, karena lebih sepi sehingga ia tidak mudah marah-marah. 2 Merebahkan dirinya di kasur atau sofa setiap kali menyelesaikan tugas tertentu 6 Mengambil waktu istirahat dengan menyendiri di gudang rumah K-2 dengan membaca buku agama.</p>	<p>3 setelah selesai bekerja maka ia akan berjalan jalan bersama suaminya (jika ia mendapat <i>shift pagi</i> atau siang) 4 melakukan pekerjaan mudah dan rutin terlebih dahulu, setelah itu melakukan pekerjaan yang lebih berat misalnya menjemur kain atau mengobati beberapa anak yang terluka 6 mencari waktu istirahat ketika anak-anak masuk sekolah atau ketika anak bermain bersama.</p>	<p>1 Membuat jadwal untuk tugas-tugas berat pada malam hari 2 Membeli makanan yang disukai setelah selesai melakukan tugas 6 Mengambil istirahat dengan memilih tempat sejuk (di dekat pohon) dan mengambil nafas sebanyak 3x. 7 Mencari kegiatan yang melibatkan diri sendiri, misalnya dengan membaca buku motivasi.</p>

Pada subsesi mengatasi pemikiran pemicu stres, terlihat bahwa rentang waktu sebanyak 3 minggu dapat mengubah ataupun menambah pemikiran pemicu stres tersebut. Dalam subsesi relaksasi progresif, terlihat bahwa hanya Aisah dan Vidia yang dapat menikmati proses relaksasi tersebut. Mereka dapat mengikuti gerakan yang diinstruksikan dan posisi badan terlihat santai. Selain itu mereka melaporkan bahwa tehnik ini dapat membuat mereka lebih rileks, bahkan mereka tidak menyadari bahwa ada anak yang masuk ke dalam ruangan untuk mengembalikan papan tulis. Ika terlihat kurang begitu rileks, dilihat dari matanya yang dipejamkan terlalu keras dan posisi tubuhnya yang kaku. Hal ini dapat disebabkan oleh tingginya volume suara latihan musik dari anak-anak penghuni ataupun faktor ruangan yang panas, sedangkan Ika sejak awal terlihat sering mengusap keringatnya.

Menurut ketiga partisipan, rangkaian intervensi yang diberikan cukup membantu mereka, terutama untuk membagi keluh kesah yang dimiliki ataupun menambah pengetahuan untuk mengatasi stres yang dialami.

5.2.4.4. Evaluasi pertemuan 4

- Pada pertemuan ini, terdapat penambahan materi yang berasal dari sesi pertama, yaitu bagaimana cara mengatasi pemikiran yang memicu rasa stres. Karena adanya materi tersebut, maka pemberian alat ukur pasca intervensi akan diundur dan diberikan kepada partisipan pada minggu selanjutnya.
- Proses pelaksanaan sedikit terhambat, terutama pada bagian relaksasi progresif karena adanya aktivitas musik yang dilakukan anak-anak penghuni. Meskipun begitu, Aisah dan Vidia mengaku dapat menikmati tehnik relaksasi progresif yang diberikan.
- Waktu pelaksanaan pada pertemuan keempat ini berjalan sesuai dengan rancangan awal, yaitu 110 menit.

5.3. Pengukuran Keberhasilan Intervensi

Berikut akan dipaparkan mengenai hasil dari pengukuran keberhasilan intervensi tiap peserta. Pengukuran ini dilakukan lewat observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap tiap partisipan. Tidak hanya itu, pengukuran juga dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan 3 alat ukur yang serupa dengan asesmen awal, yaitu *job stress questionnaire*, *work stress questionnaire*, dan *subjective unit of distress*.

5.3.1. Pengukuran Keberhasilan Aisah

5.3.1.1. Pengukuran secara kualitatif

Pengukuran secara kualitatif ini dilakukan berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap partisipan. Secara umum, Aisah mengikuti rangkaian sesi dengan cukup baik dan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Ia menunjukkan partisipasi secara konsisten, meskipun pada pertemuan pertama ia kesulitan mengikuti jalannya sesi karena tidak membawa kacamata. Ketika melakukan aktivitas yang menggunakan lembar kerja, Aisah kerap terdiam terlebih dahulu dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mulai mengerjakan lembar tersebut. Akan tetapi, ia selalu bersedia untuk membagi pengalaman dan cerita yang dimilikinya secara lisan. Ketika diminta untuk mempraktikkan materi yang telah dipelajari, Aisah tidak pernah melakukannya karena mengaku bahwa dirinya lupa.

Saat partisipan berbagi pengalaman, terlihat bahwa Aisah memiliki kepercayaan diri yang rendah. Hal ini terlihat dari beberapa kali Aisah mengatakan bahwa dirinya tidak mampu dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang dilakukan partisipan lainnya. Misalnya ketika membahas mengenai keberhasilan Vidia yang dapat berkomunikasi dengan atasan, Aisah berkata "*ibu mah gak bisa kalo ngomong sama atasan gitu, udah takut duluan*", atau saat membahas mengenai perubahan yang dirasakan setelah mengikuti rangkaian sesi, ia menjawab bahwa dirinya menjadi lebih sering bertanya kepada orang lain "*ibu kalo mau ngapa-ngapain jadi sering tanya ke temen-temen yang lain. abis temen-temen kan pendidikannya lebih tinggi, jadi pasti lebih betul dari ibu*".

Dari wawancara yang dilakukan, Aisah terlihat kurang dapat memahami materi-materi yang telah dijalaninya selama empat sesi. Ia mengaku tidak mengingat materi atau aktivitas apa saja yang telah diberikan, akan tetapi ketika disebutkan materi tertentu, ia mengatakan bahwa ia dapat mengingat kejadian ketika aktivitas tersebut dilakukan. Menurutnya, kesimpulan yang dapat diambil setelah menjalani rangkaian intervensi manajemen stres ini adalah ia berani berkata terhadap anak-anak ketika dirinya sedang dalam kondisi yang kurang baik dan meminta bantuan anak-anak tersebut untuk menyelesaikan tugas tertentu. Ia pun mencoba untuk mengurangi *omelan* terhadap anak-anak

Aisah menyebutkan bahwa setelah mengikuti keseluruhan sesi, ia menjadi lebih aktif untuk bertanya kepada orang lain. Akan tetapi, alasan yang diungkapkannya adalah karena ia khawatir akan penilaian orang lain bahwa hasil pekerjaannya tidak baik. Pemikirannya ini serupa dengan pemikiran awalnya sebelum mengikuti sesi, yaitu bahwa ia mencemaskan pemikiran orang lain dan menurutnya orang lain (rekan kerja) selalu lebih benar karena memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dirinya. Di sini terlihat bahwa tidak terjadi perubahan pemikiran yang dapat memicu stres sebelum dan sesudah dilaksanakannya intervensi.

Saat dilakukan wawancara awal, diketahui bahwa salah satu sumber stres yang dimiliki Aisah adalah ketika anak-anak berkelahi secara verbal maupun fisik. Ia berkata bahwa jantungnya seakan mau copot, berkeringat dan badannya gemetar. Menurutnya sampai akhir pertemuan dalam rangkaian intervensi, ia tetap merasakan sensasi tersebut ketika melihat anak-anak berkelahi. Aisah pun menambahkan, ia tetap akan melampiaskan stres yang dimilikinya dengan suaminya karena ia telah terbiasa menggunakan pelepasan luapan emosi kepada suaminya tersebut.

Jika digabungkan dengan analisa kuantitatif, maka dapat disimpulkan bahwa Aisah belum mencapai target intervensi ini. Bahkan ia menunjukkan kenaikan tingkat stres dan penurunan kemampuan mengontrol stres yang dimiliki oleh dirinya. Hal ini dapat terjadi karena ia semakin sering bertanya kepada orang

lain mengenai setiap hal yang sebaiknya dilakukan. Pemikiran tersebut akan membuatnya semakin cemas dan memicu stres kerja menjadi semakin tinggi.

5.3.1.2. Pengukuran secara kuantitatif

Berikut akan dipaparkan mengenai hasil pengukuran Aisah yang dilakukan dengan menggunakan tiga alat ukur setelah menjalani intervensi manajemen stres.

Tabel 5.6. Hasil Pengukuran Asesmen Pasca Intervensi Aisah

Partisipan	<i>Job Stress Questionnaire</i>		<i>Work stress questionnaire</i>		<i>Subjective unit of distress</i>	
	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post
Aisah	28	43	46	49	50	80

Berdasarkan pengukuran dari ketiga alat ukur, terlihat bahwa terdapat kenaikan nilai yang dilaporkan oleh Aisah sebelum dan sesudah pelaksanaan intervensi. Pada alat ukur *job stress questionnaire*, terjadi kenaikan sebanyak 15 poin dari 28 menjadi 43. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebelum mengikuti intervensi, Aisah dapat mengatasi stres yang dialaminya dengan baik. Setelah mengikuti intervensi, ia merasakan stres yang lebih tinggi akan tetapi masih dapat mengatasi stres tersebut.

Dari alat ukur *work stress questionnaire*, terdapat kenaikan skor sebanyak 3 poin yang dilaporkan oleh Aisah dari 46 menjadi 49. Hal tersebut menunjukkan bahwa Aisah masih kerap merasa stres dan mengalami kesulitan untuk mengontrol hal tersebut. Tingkat stres yang meningkat setelah mengikuti intervensi ini pun terlihat dari hasil alat ukur *subjective unit of distress*, yaitu dari skor 50 menjadi 80.

5.3.2. Pengukuran Keberhasilan Ika

5.3.2.1. Pengukuran secara Kualitatif

Berdasarkan observasi yang dilakukan selama intervensi terlihat bahwa Ika berpartisipasi secara aktif. Ia tampak memperhatikan keseluruhan materi yang diberikan, bersedia membagi pengalaman dan ceritanya kepada anggota kelompok

lainnya. Meskipun begitu, dari ketiga partisipan, Ika merupakan individu yang paling jarang bertanya dan ketika mengerjakan aktivitas, ia akan segera mengerjakannya tanpa banyak bertanya kepada anggota kelompok lainnya.

Jika dilihat dari hasil wawancara, Ika mengaku bahwa materi yang paling mudah diserap dan diingat adalah mengenai asertivitas. Karena materi tersebut diakuinya cukup mudah, maka ia kerap menggunakan tehnik tersebut ketika berhadapan dengan anak-anak. Sebelumnya, ia mencobakan 2 tehnik lainnya (agresif dan submisif) yang ternyata kurang berhasil untuk menghadapi tingkah laku anak-anak KDM, terutama K-3 yang ia tangani. Materi yang dianggapnya sulit adalah mengenai dasar-dasar konseling, terutama mendengar aktif. Menurutnya ia kurang dapat menerapkan tehnik ini karena cenderung akan menghabiskan waktu, sedangkan seringkali banyak anak yang ingin bercerita.

Setelah mengikuti rangkaian intervensi, Ika melaporkan bahwa ia menjadi memiliki tambahan cara komunikasi, terutama dengan anak, yaitu dengan cara asertif. Metode itu sekaligus berfungsi untuk mengendalikan stres yang ia miliki. Misalnya ketika ia membutuhkan bantuan karena pekerjaannya belum selesai, maka ia dapat meminta bantuan kepada rekan kerjanya yang lain. Hal ini sekaligus dilaporkan Ika sebagai tingkah laku yang berubah, dimana sebelumnya ia akan cenderung diam dan tidak meminta bantuan karena merasa tidak enak untuk merepotkan rekan kerja lainnya. Perubahan lain yang ia rasakan adalah ia lebih mampu untuk mengendalikan emosi panik ketika mendapatkan beberapa pekerjaan sekaligus. Hal tersebut dapat ia lakukan dengan menganggap bahwa semua tugas akan bisa diselesaikan dan apa yang penting adalah ia telah mengerjakan pekerjaan tersebut semampunya. Ia pun mencoba untuk pasrah dan tidak terlalu memikirkan pendapat orang lain terhadap kinerjanya.

Meskipun terdapat beberapa hal yang berubah setelah mengikuti intervensi, ia pun menjelaskan bahwa ada hal yang tetap ia rasakan. Hal tersebut adalah kesulitan tidur dan mudahnya badan Ika merasa lelah meskipun ia tidak banyak beraktivitas. Akan tetapi ia pun menambahkan mungkin hal tersebut adalah pengaruh dari kehamilannya yang sudah menginjak bulan ketujuh.

Jika digabungkan dengan pengukuran secara kuantitatif, intervensi ini dapat memberikan Ika tambahan pengetahuan dan menurunkan tingkat stres yang dimiliki oleh Ika.

5.3.2.2. Pengukuran secara Kuantitatif

Berikut akan dipaparkan mengenai hasil pengukuran Ika yang dilakukan dengan menggunakan 3 alat ukur setelah menjalani intervensi manajemen stres

Tabel 5.7. Hasil Pengukuran Asesmen Pasca Intervensi Ika

Partisipan	<i>Job Stress Questionnaire</i>		<i>Work stress questionnaire</i>		<i>Subjective unit of distress</i>	
	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post
Ika	48	39	47	44	100	90

Dari hasil pengukuran, terdapat pengurangan skor dari ketiga alat ukur yang dilaporkan oleh Ika. Pada alat ukur *job stress questionnaire*, terlihat bahwa sebelumnya Ika merasakan stres dan masih dapat mengatasinya. Setelah mengikuti intervensi, ada pengurangan skor yang berarti individu mengalami peningkatan dalam mengatasi stres yang dialaminya.

Dalam alat ukur *work stress questionnaire*, Ika juga memperlihatkan adanya pengurangan skor sebanyak 3 poin setelah mengikuti intervensi. Skor ini menunjukkan adanya kontrol yang lebih baik terhadap stres yang dimiliki. Dalam alat ukur *subjective unit of distress*, Ika pun menunjukkan adanya penurunan 1 tingkat terhadap stres yang dialami olehnya.

5.3.3. Pengukuran Keberhasilan Vidia

5.3.3.1. Pengukuran secara Kualitatif

Dari observasi yang dilakukan, Vidia berpartisipasi aktif sepanjang pelaksanaan sesi. Ia menunjukkan minat pada setiap materi dan selalu membantu peneliti dalam mempersiapkan kelas untuk pelaksanaan intervensi. Vidia akan bertanya jika ada materi yang kurang dimengerti dan ia selalu membagi cerita yang dimilikinya kepada anggota kelompok lainnya. Ketika diberikan tugas untuk

mempraktikkan materi yang dipelajari pada hari itu, maka Vidia akan mengerjakannya dan melaporkannya di minggu selanjutnya.

Dari wawancara diketahui bahwa sebagian besar materi yang diberikan peneliti akan dipelajari dan dipraktikkan kembali oleh Vidia. Misalnya teknik mendengar aktif yang dicobakannya kepada salah satu remaja yang terlihat memiliki masalah ataupun menggunakan *covey window* sebagai cara untuk memilih prioritas dan merancang alternatif penyelesaian masalah. Saat menceritakan mengenai keberhasilannya mempraktikkan materi yang diberikan, Vidia terlihat

Selama menjalani rangkaian intervensi, kesimpulan yang dapat ditarik oleh Vidia adalah bagaimana membuka pembicaraan dengan anak, pemahaman ketika ia sudah merasa stres dan bagaimana menyiasatinya. Menurut Vidia ketika ia merasa tertekan, maka ia akan menyendiri dan menarik nafas 3 kali agar ia merasa lebih tenang. Hal tersebut ia lakukan ia lakukan karena terinspirasi dari teknik relaksasi progresif yang diberikan pada pertemuan terakhir. Teknik ini juga sekaligus menjadi materi yang dirasa paling mudah untuk dilakukan oleh Vidia, akan tetapi ia hanya kerap melakukan gerakan favoritnya saja yaitu menarik nafas.

Menurut Vidia, salah satu hal yang berubah semenjak mengikuti intervensi ini adalah mengurangi waktu tidur yang dimilikinya ketika sedang libur. Sebelumnya ia mengaku menghabiskan sebagian besar waktu liburnya untuk tidur dan bangun hanya untuk makan atau beribadah saja. Saat ini ia menyadari bahwa permasalahan yang dialaminya tidak akan selesai jika ia hanya membawanya tidur, sehingga ia mengalokasikan waktunya untuk membaca buku yang relevan dengan kondinya saat ini, misalnya buku-buku motivasi dan agama. Selain itu, Vidia merasa bahwa dirinya menjadi lebih tegas terhadap anak-anak, misalnya dengan tidak membolehkan anak-anak untuk masuk rumah setelah lewat jam malam.

Vidia mengaku bahwa saat ini dirinya lebih mudah untuk bercerita perihal masalahnya kepada orang lain yang dianggap dapat membantunya menyelesaikan permasalahan yang dialaminya. Ia pun telah berhasil untuk berbicara dengan atasannya mengenai berbagai hal. Sebelumnya ia mengaku bahwa dirinya merasa

segan dan cemas untuk berbicara dengan figur otoritas, termasuk atasan. Namun ia mengatasinya dengan berpikir bahwa yang penting adalah ia menyelesaikan apa yang menjadi tugasnya dan pasrah terhadap hasil akhir yang terjadi. Jika digabungkan dengan pengukuran secara kuantitatif, intervensi ini dapat memberikan tambahan informasi dan menurunkan tingkat stres yang dimiliki oleh Vidia.

5.3.3.2. Pengukuran secara Kuantitatif

Berikut akan dipaparkan mengenai hasil pengukuran Vidia yang dilakukan dengan menggunakan 3 alat ukur setelah menjalani intervensi manajemen stres

Tabel 5.8. Hasil Pengukuran Asesmen Pasca Intervensi Vidia

Partisipan	<i>Job Stress Questionnaire</i>		<i>Work stress questionnaire</i>		<i>Subjective unit of distress</i>	
	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post
Vidia	27	34	39	36	30	10

Berdasarkan hasil pengukuran, terdapat perubahan skor dari *pre assessment* dan *post assessment* yang dilakukan. Pada alat ukur *job stress questionnaire*, skor yang diperoleh Vidia meningkat 7 poin. Meskipun begitu, terlihat bahwa Vidia masih mampu mengatasi stres pekerjaannya dengan baik.

Sedangkan hasil *work stress questionnaire* yang dimilikinya menunjukkan penurunan skor dari 39 menjadi 36. Hal tersebut menunjukkan Vidia memiliki kontrol terhadap diri dan stres hanya terjadi pada saat tertentu. Selain itu, penurunan tingkat stres Vidia terlihat menurun dari skor 30 menjadi 10 pada alat ukur *subjective unit of distress*.

5.4. Ringkasan hasil intervensi

Berikut akan dijabarkan mengenai ringkasan hasil intervensi secara keseluruhan terhadap ketiga partisipan.

Tabel 5.9. Ringkasan Hasil Intervensi

Hasil	Aisah	Ika	Vidia
Perubahan yang terjadi setelah intervensi	<p>Perubahan fisiologis: Tidak ada perubahan, tetap merasa jantungnya berdebar-debar ketika melihat perkelahiran anak-anak penghuni KDM</p> <p>Perubahan emosional: Tidak ada perubahan, tetap merasa khawatir ketika menghadapi perkelahiran anak-anak ataupun berkomunikasi dengan atasan.</p> <p>Perubahan tingkah laku: - Semakin sering untuk menanyakan tindakan yg harus dilakukan kepada rekan kerja lainnya</p>	<p>Perubahan fisiologis: Tidak merasakan adanya perubahan, tetap merasa mudah lelah dan kerap mengalami pusing.</p> <p>Perubahan emosional: Merasa lebih pasrah terhadap pemikiran orang lain terhadap dirinya, yang penting baginya adalah ia dapat mengerjakan tugas semaksimal mungkin</p> <p>Perubahan tingkah laku: - Tidak lagi mengacuhkan anak-anak ketika merasa stres, akan tetapi mencoba untuk sebisa mungkin menggunakan komunikasi asertif dengan anak-anak penghuni KDM</p>	<p>Perubahan kognitif: - Menganggap bahwa kekhawatiran untuk berkomunikasi dengan atasan hanya berasal dari dirinya saja dan harus dihadapi</p> <p>Perubahan tingkah laku: - Mengurangi frekuensi tidur ketika sedang mendapatkan hari libur - Akan mencari tempat yang tenang dan menarik nafas sebanyak 3 kali ketika ia merasa panik atau stres - Memberanikan diri untuk menghadapi atasan ketika memiliki masalah tertentu</p>
Materi yang telah dipraktikkan di luar sesi	Tidak mempraktikkan materi satu pun di luar sesi intervensi	Mempraktikkan komunikasi asertif kepada anak-anak KDM, terutama	Vidia telah mencoba mempraktikkan hampir seluruh

intervensi		anak di rumah K-3 yang menjadi tanggung jawabnya	materi yang diberikan, yaitu merancang skala prioritas, tehnik mendengar aktif, dan mengambil salah satu gerakan dari relaksasi progresif yang paling disukai.
Kesan akan rangkaian intervensi	Sesi intervensi ini memberikan tambahan informasi terkait dengan stres kerja yang dialami. Menurutnya hal ini bermanfaat, terutama untuk dirinya, yang tidak memiliki pendidikan tinggi.	Sesi intervensi membantunya dalam memperoleh informasi mengenai beberapa metode untuk mengatasi stres kerja yang dialami. Ika menambahkan bahwa adanya program intervensi baik untuk mereka karena tidak adanya waktu yang mereka miliki untuk mencari informasi mengenai metode-metode seperti ini.	Intervensi menambah pengetahuannya mengenai beberapa hal terkait dengan stres kerja. Misalnya untuk mengenali reaksi stres yang dimilikinya, sehingga ia dapat mengatasinya secara tepat.
Kesimpulan	Sesi intervensi dianggap kurang efektif dalam mengatasi stres kerja yang dimiliki oleh Aisah. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan, faktor kepribadian, serta motivasi yang dimiliki Aisah.	Intervensi dipandang efektif untuk menurunkan tingkat stres yang dimilikinya. Akan tetapi, efektivitas dinilai dapat memberikan tambahan informasi kepada Ika, namun belum dapat memunculkan perubahan tingkah laku secara komprehensif.	Intervensi dianggap efektif untuk menurunkan tingkat stres yang dimiliki Vidia, baik untuk menambah pengetahuan ataupun perubahan tingkah laku terkait dengan stres kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor kepribadian dan juga motivasi yang dimilikinya.

BAB 6

DISKUSI

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan diskusi mengenai hasil penelitian yang terkait dengan teori dan realisasi pelaksanaan manajemen stres dengan intervensi kelompok terhadap staf pengasuh di KDM ini.

6.1. Efektivitas Intervensi

Penelitian yang dilaksanakan ini merupakan manajemen stres dengan menggunakan intervensi kelompok terhadap staf pengasuh di KDM. Berdasarkan hasil asesmen awal, diketahui bahwa ketiga partisipan terkadang mengalami stres kerja, akan tetapi hal tersebut masih dapat diatasi dengan cukup baik.

Meskipun begitu, dari ketiga partisipan, Ika menunjukkan persepsi stres yang paling tinggi diantara kedua rekannya (skala SUD = 100). Ia menuturkan bahwa sumber stres utama yang ia rasakan adalah karena jadwal kerja yang berbeda dengan divisi lain, dimana ia memiliki kewajiban untuk bekerja di hari Sabtu dan Minggu serta adanya pembagian *shift* pagi-siang. Tidak hanya itu, ia pun sempat mengeluhkan mengenai fasilitas kesehatan yang tidak kunjung didapatkannya ataupun rekan kerja yang dianggap kurang saling membantu pekerjaan rekan lainnya. Beberapa hal dan kejadian ini merupakan sumber stres yang berasal dari faktor tempat kerja, yaitu karakteristik pekerjaan dan hubungan interpersonal. Sesuai dengan penjelasan Ross dan Altmaier (1994), jadwal kerja yang menggunakan pembagian waktu *shift* kerja akan mengarahkan individu untuk mengalami tekanan rumah tangga, dimana Ika merasa kesulitan mendapatkan waktu bersantai dengan suaminya ataupun munculnya isolasi sosial, dimana ia melewatkan waktu berharga seperti natal bersama keluarga ataupun berkumpul dengan teman.

Setelah mendapatkan intervensi, hasil yang didapatkan oleh Ika menunjukkan bahwa terdapat penurunan skor tingkat stres pada ketiga alat ukur yang digunakan pada asesmen secara kuantitatif. Berdasarkan analisa kualitatif yang didapatkan, salah satu hal yang menurunkan tingkat stres Ika adalah

keberhasilannya untuk melakukan komunikasi secara asertif dengan anak-anak penghuni KDM. Sesuai dengan penjelasan Mathney et al (dalam Ross & Altmaier, 1994), materi asertivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ketrampilan sosial yang bertujuan untuk membantu individu untuk berterus terang dan bersikap sesuai dengan apa yang mereka percayai, rasakan ataupun inginkan dalam lingkungan. Dengan begitu, individu dapat mengatasi interaksi sosial yang berpotensi menyebabkan stres.

Hasil yang ditunjukkan Ika cukup berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh Aisah dan Vidia. Kedua partisipan tersebut memiliki persepsi akan stres yang ditunjukkan cenderung lebih rendah pada asesmen awal. (SUD Aisah = 50, SUD Vidia = 30). Pada kasus Vidia, rendahnya SUD dapat disebabkan oleh adanya *training* mengenai dongeng dan hari libur yang didapatkannya sebelum pelaksanaan asesmen pra intervensi. Meskipun begitu ia tetap melaporkan bahwa terkadang ia juga merasakan stres kerja ketika menghadapi atasan. Vidia selalu merasa cemas meskipun ia tidak dapat menjelaskan penyebab kecemasannya tersebut. Kecemasan yang dimilikinya ini berakibat pada sikapnya yang cenderung menunda pertemuan dengan atasan, bahkan ketika terdapat keperluan yang harus diselesaikan. Sumber stres yang dimiliki Vidia ini berasal dari faktor individu dimana terlihat bahwa ia tidak dapat mengontrol pemikirannya terhadap kecemasan yang dimiliki (Ross & Altmaier, 1994). Vidia menambahkan ketika ia merasa stres, maka salah satu respon yang muncul dari dirinya adalah jam tidur yang berlebihan.

Namun, setelah mengikuti rangkaian intervensi ini, diketahui bahwa terdapat penurunan dalam 2 inventori yang mengukur tingkat stres Vidia. Berdasarkan analisa kualitatif diketahui bahwa terdapat beberapa penyebab hal tersebut. Pertama terkait dengan adanya *insight* yang dimiliki Vidia bahwa kecemasannya akan menghadapi atasan hanyalah berasal dari pemikirannya sendiri dan ia tidak akan mendapatkan konsekuensi negatif selama melakukan yang terbaik. Selain itu, Vidia juga mampu mengubah pola respon bermasalah dengan mengurangi waktu tidur yang berlebihan dan menggantinya menjadi aktivitas membaca buku. Terlihat dari hal tersebut bahwa Vidia telah memiliki

sense of control yang baik terhadap dirinya sendiri. Tidak hanya itu, penurunan skor ini juga dipengaruhi oleh faktor motivasi Vidia untuk mempelajari berbagai materi yang diberikan. Ketika ia merasa tertekan, Vidia tidak hanya melakukan *problem focused* ataupun *emotional focused coping*, akan tetapi ia juga segera melakukan *religious coping* dengan sembahyang ataupun berdoa.

Jika dibandingkan dengan Ika dan Vidia, Aisah menunjukkan hasil yang berbeda. Pada asesmen pra intervensi, Aisah terkadang mengalami stres, akan tetapi masih mampu untuk mengatasinya. Namun setelah mengikuti proses intervensi, tingkat stres Aisah tidak berkurang, bahkan terjadi peningkatan stres secara kuantitatif dan kualitatif. Tidak ada perubahan yang terjadi terhadap respon stres yang dimiliki Aisah, dimana ia tetap merasa ketakutan, berkeringat, dan jantungnya berdebar-debar ketika menghadapi anak-anak penghuni ketika terjadi perkelahian. Hal yang menurut Aisah berubah adalah ia semakin aktif untuk bertanya kepada staf-staf lainnya mengenai hal apa yang seharusnya ia lakukan. Aisah selalu merasa bahwa dirinya yang hanya menempuh pendidikan sampai SMP tidak cukup pandai jika dibandingkan dengan rekan-rekan lain yang bersekolah hingga tingkat sarjana.

Meningkatnya tingkat stres Aisah ini dapat disebabkan oleh tingkat pendidikan yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ross dan Altmaier (1994) yaitu ketika individu mengatribusikan ketidakmampuannya dalam mengontrol tingkah laku dari faktor internal, seperti kurangnya kemampuan diri, maka individu tersebut akan mengalami perasaan tidak berdaya atau *self esteem* yang rendah. Munculnya perasaan tidak berdaya ini dapat disebabkan oleh pertemuan dengan dua rekan kerjanya yang mengakibatkan Ika merasakan perbedaan pemahaman yang dimilikinya dengan rekannya tersebut. Tidak hanya itu, rendahnya motivasi mempraktikkan materi yang ditunjukkan Aisah sepanjang proses ini juga memberikan dirinya kesulitan untuk menghadapi beberapa situasi kehidupan yang berpotensi memunculkan stres kerja.

Meskipun terdapat penurunan nilai dari dua orang peserta, akan tetapi hasil yang didapatkan masih menunjukkan adanya stres yang mereka alami setelah mengikuti intervensi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal terkait dengan

intervensi kelompok yang digunakan sebagai metode pemberian manajemen stres. Pertama terkait dengan jumlah peserta yang hanya sebanyak 3 orang sehingga pertukaran informasi yang didapatkan terbatas dan kurang beragam. Hal ini sesuai dengan penjelasan Yalom dan Leszcz (2005) dimana kelompok dengan jumlah anggota kurang dari jumlah yang disarankan tidak akan berfungsi optimal karena interaksi antar anggota berkurang, kohesivitas kurang terlihat, anggota menjadi pasif, dan partisipan kehilangan kesempatan untuk berinteraksi dengan beragam individu.

Pada awal intervensi, peneliti tidak menanyakan harapan pada ketiga partisipan. Hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan dari efektivitas proses intervensi, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Yalom dan Leszcz (2005), yaitu harapan partisipan memiliki efek terapeutik dan berkorelasi dengan hasil terapi yang positif.

Selain kedua faktor di atas, hal lainnya yang turut mempengaruhi adalah minimnya kohesivitas kelompok yang terlihat. Sampai pertemuan terakhir, partisipan masih perlu untuk diminta memberikan tanggapan terhadap rekan lainnya. Hal ini membuat peserta tidak memiliki perasaan kebersamaan (*belongness*) ataupun merasa didukung oleh rekan lainnya (Yalom & Leszcz, 2005).

Faktor lain yang dirasakan memberikan pengaruh keberhasilan intervensi ini adalah tingkat kesulitan materi yang diberikan oleh peneliti. Dengan tingkat kesulitan yang tinggi tersebut, waktu untuk membahas tiap materi dan jumlah pertemuan dalam intervensi dianggap kurang cukup untuk membuat peserta dapat memahami materi yang diberikan. Hal ini jelas terlihat terutama ketika terdapat peserta yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah.

6.2. Keterbatasan Intervensi dan Refleksi Peneliti

Peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaan manajemen stres dengan menggunakan intervensi kelompok pada staf pengasuhan di KDM ini. Pertama, salah satu hal yang penting untuk melihat efektivitas intervensi ini terkait dengan faktor karakteristik individu. Penting bagi

peneliti untuk menyertakan inventori yang mengukur karakteristik kepribadian individu sehingga efek intervensi dapat diketahui secara lebih akurat dengan mempertimbangkan faktor tersebut.

Keterbatasan peneliti lainnya adalah kurang mampunya peneliti dalam membangun keterikatan antar partisipan. Peneliti merasa bahwa hal ini disebabkan kurangnya aktivitas yang membutuhkan interaksi antar partisipan di luar proses intervensi rutin di dalam ruangan, misalnya memberikan tugas pemantauan sesama rekan kelompok terkait dengan materi yang telah disampaikan sebelumnya.

Tidak hanya itu, jumlah pertemuan yang tergolong sedikit dalam pelaksanaan intervensi ini juga menjadi keterbatasan penelitian ini. Minimnya pertemuan dalam proses intervensi ini dapat berakibat terhadap penyerapan materi yang diterima partisipan. Peneliti juga mendapatkan kesulitan untuk melihat kemajuan dari para partisipan lebih jauh. Selain itu permasalahan waktu ini tidak memungkinkan adanya sesi *follow up* untuk melihat perubahan jangka panjang dari tiap partisipan.

Keterbatasan terakhir terdapat pada jumlah partisipan dalam intervensi kelompok. Jumlah partisipan kurang dari 5 merupakan kondisi yang kurang ideal untuk menjalankan sebuah intervensi kelompok, dimana pada penelitian ini kondisi tersebut tidak menciptakan interaksi yang dinamis antar partisipan. Hal ini disebabkan keterbatasan staf pengasuh KDM itu sendiri sehingga pelaksanaan intervensi hanya dilakukan dengan 3 peserta.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen stres kerja dengan menggunakan intervensi kelompok ini berhasil untuk menurunkan tingkat stres pada 2 dari 3 staf pengasuh di KDM. Turunnya tingkat stres ini diketahui lewat pengukuran secara kuantitatif maupun kualitatif. Meskipun terjadi penurunan skor tingkat stres kerja individu lewat alat ukur yang digunakan, perubahan skor tersebut terlihat belum optimal dan masih berada di rentang yang sama dengan pengukuran pra intervensi.

Secara kualitatif, penurunan tingkat stres kedua partisipan dapat diketahui lewat wawancara. Ditemukan hasil bahwa partisipan berhasil mempelajari beberapa ketrampilan baru yang berguna untuk mengurangi stres kerja yang dialami, misalnya komunikasi asertif, merancang skala prioritas, teknik mendengar aktif, dan relaksasi progresif.

Akan tetapi, terdapat salah satu partisipan yang tidak mengalami penurunan tingkat stres, bahkan menunjukkan peningkatan skor stres kerja. Perbedaan hasil yang ditunjukkan ketiga partisipan ini dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, karakteristik kepribadian individu, dan motivasi yang dimiliki tiap partisipan. Beberapa faktor ini mempengaruhi partisipan dalam memahami materi ataupun menarik *insight* yang akan berdampak pada tujuan penelitian, yaitu penurunan tingkat stres staf pengasuh di KDM.

7.2. Saran

7.2.1. Saran Metodologis

Terdapat beberapa saran metodologis yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

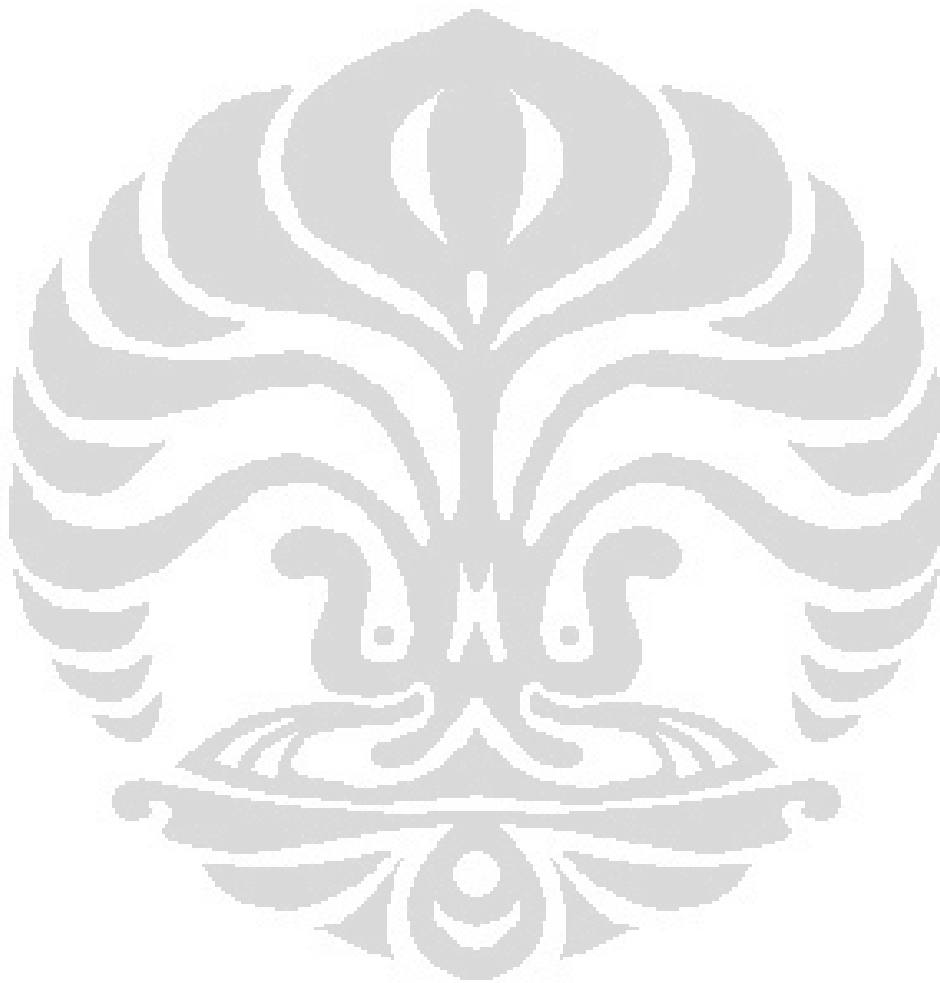
- Diperlukan lebih banyak subjek dalam pelaksanaan intervensi agar interaksi kelompok yang terjadi menjadi lebih kaya dan beragam.

- Waktu pelaksanaan intervensi sebaiknya dibatasi sehingga tidak melebihi jam 16.00. Hal ini karena konsentrasi yang menurun dan jadwal para pengasuh yang semakin padat saat sore hari.
- Dengan materi yang cukup sulit dan beragam, maka akan lebih baik jika pertemuan dilakukan lebih banyak, sehingga pemahaman materi akan lebih maksimal.
- Peserta sebaiknya memiliki latar belakang pendidikan yang setara, sehingga pemberian materi dan aktivitas dapat tersampaikan dengan seimbang antar partisipan
- Sebaiknya menggunakan alat ukur yang mengukur karakteristik kepribadian tiap peserta sehingga dapat diketahui pengaruh individual tersebut terhadap efektivitas intervensi.
- Melakukan uji coba alat ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas, validitas, serta norma yang sesuai dengan tempat penelitian.
- Jika memungkinkan, akan lebih baik apabila sesi intervensi ini direkam sehingga didapatkan verbatim dari pernyataan yang dilontarkan partisipan. Dengan begitu, akan didapatkan pemahaman dari penghayatan partisipan yang lebih dalam.
- Jika memungkinkan, peneliti sebaiknya memberikan tugas yang ditunjang dengan mekanisme pantauan dari rekan kelompok lainnya.
- Melakukan *follow up* untuk mengetahui dampak jangka panjang dari manajemen stres dengan intervensi kelompok ini.

7.2.2. Saran Praktis

- Partisipan diminta untuk berlatih dan mempraktikkan materi yang telah diberikan, seperti relaksasi progresif, komunikasi asertif dan negosiasi, serta menentukan skala prioritas

- KDM sebagai tempat bekerja diharapkan dapat membangun kedekatan antar staf pengasuh, bisa dengan mengadakan *support group* ataupun pertemuan informal. Pertemuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas komunikasi sehingga tiap partisipan dapat membangun *network* ketika terjadi stres kerja.



Daftar pustaka

- Cotton, D. H. G. (1990). *Stress Management : An Integrated Approach to Therapy*. New York : Brunner / Mazel, Inc.
- Davis, M., Eshelman, E. R., M'Kay, M. (2008). *The Relaxation & Stress Reduction Workbook, 6th ed.* Oakland: New Harbinger Publications, Inc.
- Faradilla. (2010). Manajemen Stres dengan Menggunakan Teknik Relaksasi Progresif dan Teknik Work Stress Management Untuk Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan PT Bank Yudha Bakti, Jakarta.Tesis. Depok : Universitas Indonesia.
- Greenberg, J. S. (2002). *Comprehensive Stress Management, 7th ed.* Boston: McGraw-Hill.
- Kumar, R. (1996). *Research Methodology: A Step by Step Guide for Beginners*. London: Sage Publication, ltd.
- Kurtz, L. F. (1997). *Self-Help and Support Groups—A Handbook for Practitioners*. Thousand Oaks, California : SAGE Publications, Inc.
- Luchins, A. S. (1969). *Group Therapy: A Guide*. New York : Random House, Inc.
- Ross, R. R. & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in Occupational Stress*. London: Sage Publication Ltd.
- Sarafino, E.P (1994). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction, 2nd ed.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B. N. (2005). *Psikologi Eksperimen*. Indonesia : PT Indeks.
- Sidabutar, S. I. E., Dharmawan, L. I., Poerwandari, K.,& Nurhaya, N. (2003). *Pemulihan Psikososial Berbasis Komunitas*. Jakarta: KontraS dan Yayasan PULIH.
- Soewondo, S. (2009). *Panduan dan instruksi latihan relaksasi progresif*. Depok: LPSP3UI.
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heineman.

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*, 5th ed. New York: Basic Books.

Sumber dari Internet

Anak Jalanan. Diunduh pada tanggal 29 Maret 2012, dari [.http://www.sumbarprov.go.id/images/media/Anak%20Jalanan.pdf](http://www.sumbarprov.go.id/images/media/Anak%20Jalanan.pdf).

Covey, S. R. (no date). *The Seven Habits of Highly Effective People*. Diunduh pada tanggal 5 Mei 2012, dari http://inspiro.weebly.com/uploads/2/0/8/8/2088675/covey_stephen_the_seven_habits_of_highly_effective_people.pdf

How to Prioritise. Diunduh pada tanggal 17 April 2012, dari <http://www.scoutbase.org.uk/library/hqdocs/facts/pdfs/fs310607.pdf>.

International Federation of Social Workers. (2001). Definition of Social Work. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2012, dari <http://socialinisdarbas.vdu.lt/lt/system/files/Definition%20of%20Social%20Work.pdf>

Purnomo, W. P. Makin Banyak Orang Cari Nafkah di Jakarta. Diunduh pada tanggal 2 April 2012, dari <http://metropolitan.inilah.com/read/detail/1793959/makin-banyak-orang-cari-nafkah-di-jakarta>.

Saragih, E. H. Manajemen Stres di Tempat Kerja. Diunduh pada tanggal 2 April 2012, dari http://www.ppm-manajemen.ac.id/index.php?wb=09&mib=ppm_articles.detail&id=14.

Tammy, W. (2012) Pekerjaan dan Depresi. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2012, dari <http://www.mindtalk.com/ch/FYI#!/post/4f595e20f7b73072e80070fd>.
www.kdm.or.id. Diunduh pada tanggal 23 Maret 2012

Work Stress Questionnaire. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2012, dari <http://www.ltaonline.org/pdf/tips/StressManagementWorkStressQuestionnaire.pdf>

Lampiran 1. Alat Ukur Stres Kerja (Pra dan Pasca Intervensi)

Selamat pagi/siang/sore/malam.

Saya adalah mahasiswi Magister Psikologi Profesi Klinis Dewasa Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang sedang melakukan penelitian mengenai bagaimana seseorang memandang dirinya di tempat kerja. Untuk itu, saya memohon kerjasama dan partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner berikut.

Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian dimana setiap bagian terdiri dari pernyataan-pernyataan tertentu. Dalam kuesioner ini, **tidak ada jawaban benar maupun salah**. Anda diharapkan menjawab dengan sejujur-jujurnya dan memberikan jawaban yang menggambarkan keadaan Anda sekarang. Data yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Cara pengisian kuesioner akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Sebelum Anda mengerjakan, **bacalah terlebih dahulu penjelasan dan petunjuk pengisian yang diberikan dengan teliti**. Setelah Anda menjawab, **periksalah kembali kelengkapan jawaban Anda, jangan sampai ada yang terlewat**.

Partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian saya. Atas kesediaan Anda meluangkan waktu dan kerjasama yang Anda berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Intan Dian Astari (1006796286)

Bagian 1

PETUNJUK

Pada bagian ini Anda diminta untuk memberi penilaian terhadap sejumlah pernyataan di bawah ini dengan memberi **nilai dalam rentang 1 – 10** yang paling menggambarkan diri Anda. Berikanlah penilaian Anda pada setiap pernyataan, **yaitu kesesuaian Anda terhadap pernyataan tersebut** – dengan pedoman sbb:

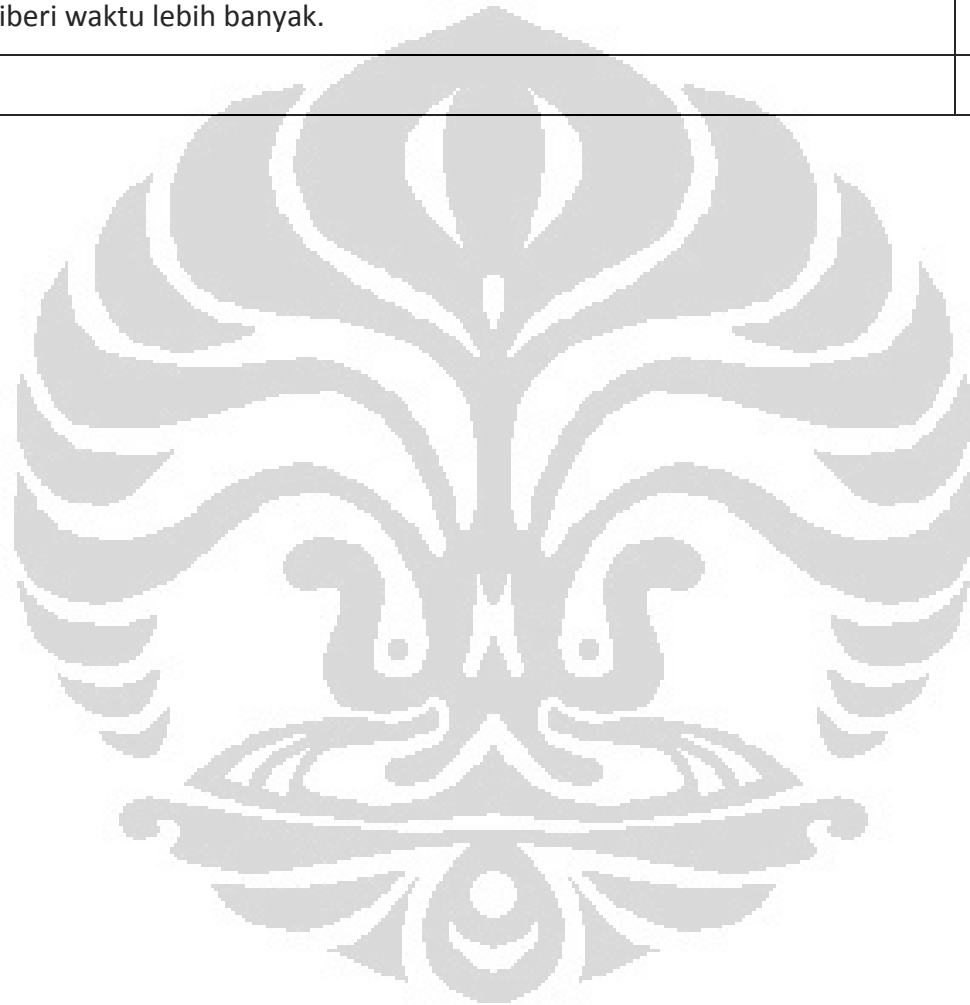
Sangat tidak setuju			Agak setuju				Sangat setuju		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Contoh:

No	Pernyataan	Skor
1.	Saya dapat memberikan kritik yang membangun kepada rekan kerja saya	<u>10</u>

Jawaban tersebut menunjukkan bahwa Anda **sangat setuju** dengan pernyataan yang mengatakan bahwa Anda dapat memberikan kritik yang membangun kepada rekan kerja Anda.

No	Pernyataan	Skor
1.	Saya dapat secara jujur mengungkapkan apa yang benar-benar saya rasakan atau keluh kesah saya di tempat kerja	
2.	Pekerjaan saya menuntut tingkat tanggung jawab yang tinggi dan saya memiliki kewenangan yang cukup untuk memenuhinya.	
3.	Biasanya saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik bila saya diberi waktu lebih banyak.	



Bagian 2

PETUNJUK

Di bawah ini terdapat rangkaian pernyataan terkait dengan pekerjaan yang Anda jalani. Anda diminta untuk **memilih satu dari lima pilihan jawaban** yang menunjukkan **seberapa sering anda mengalaminya**. Berikan tanda silang (**X**) pada pilihan jawaban yang dianggap paling merepresentasikan kondisi Anda.

Contoh:

No	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Hampir selalu
1	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya miliki					X

Jawaban tersebut menunjukkan bahwa Anda **hampir selalu** merasa bosan dengan pekerjaan yang Anda miliki saat ini.

Jika Anda ingin mengubah jawaban, maka coretlah jawaban sebelumnya dan ubahlah di kolom yang Anda anggap lebih tepat merepresentasikan kondisi Anda.

No	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Hampir selalu
1	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya miliki				X	X

No	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Hampir selalu
1	Saya merasa memiliki kewenangan yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab saya					
2	Saya merasa tidak memahami pekerjaan dan tanggung jawab yang saya miliki dengan jelas					
3	Saya mengetahui dan menyadari akan kesempatan atau promosi yang tersedia untuk saya					

Bagian 3

PETUNJUK

Bayangkan anda memiliki sebuah termometer stres seperti di bawah. Berikanlah **penilaian terhadap kondisi stres anda saat ini** dengan memberikan tanda silang (X) di tempat yang telah disediakan.

100 Merasa sangat stres

90

80

70

60

50

40

30

20

10

0 Merasa tenang dan relaks.

Data Kontrol:

Usia :

Jenis Kelamin:

Lama bekerja:



Lampiran 2. Lembar Persetujuan Klien

LEMBAR PERSETUJUAN KLIEN

Selamat pagi / siang / malam,

Saya Intan Dian Astari, mahasiswa Magister Profesi Psikologi UI, yang sedang mengerjakan tugas akhir berjudul “Manajemen Stress Dengan Menggunakan Intervensi Kelompok Terhadap Pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM)”.

Program Manajemen Stres ini dipilih setelah dilakukan pembicaraan dengan beberapa staf mengenai masalah yang muncul di KDM. Tujuan rancangan program ini adalah untuk membantu Anda dalam mengatasi permasalahan psikologis yang diakibatkan oleh pekerjaan yang selama ini Anda lakukan. Sesi Manajemen Stres ini akan berlangsung sebanyak 4 kali dan masing-masing berdurasi selama 90 menit – 120 menit.

Nama Anda tidak akan dicantumkan dan bila diperlukan keterangan lebih lanjut, maka akan dipergunakan nama samaran. Hasil dari program ini akan dipublikasikan dalam tugas akhir tesis. Semua data pribadi Anda akan disimpan untuk keperluan-keperluan selanjutnya dan akan dijaga kerahasiannya.

Saya, _____, telah membaca dan mengerti lembar persetujuan ini, dan saya secara sukarela tanpa paksaan dari siapapun berpartisipasi dalam program manajemen stres. Dan jika sewaktu waktu saya tidak ingin berpartisipasi dalam program ini, maka tidak akan ada konsekuensi negatif yang saya terima.

/ 2012

Tanda Tangan Partisipan

/ 2012

Tanda Tangan Eksperimeter

lampiran 3. Modul Manajemen Stres

MANAJEMEN STRES

UNTUK PEKERJA YANG MENGALAMI STRES KERJA

MEI 2012
UNTUK DIPERGUNAKAN DI KAMPUS DIAKONEA MODERN



Stres dan Stres kerja

Apakah itu stres?

Stres merupakan kondisi yang muncul ketika terdapat interaksi yang tidak seimbang antara situasi dengan kemampuan yang individu miliki, dan dapat mempengaruhi kesejahteraan individu. Situasi-situasi yang dianggap menekan ini disebut sebagai sumber stres atau *stressor*. Terdapat 3 jenis sumber stres, yaitu

- a. Sumber stres fisik, misalnya polusi, temperatur, atau keterpaparan terhadap penyakit
- b. Sumber stres psikologis, yang berkaitan dengan reaksi internal individu, seperti pemikiran dan perasaan tentang kondisi yang dianggap mengancam.
- c. Sumber stres psikososial, yang didapatkan dari interaksi psikososial, misalnya permasalahan dengan keluarga ataupun adanya isolasi sosial.

Apa sajakah reaksi yang muncul terhadap stress?

Individu akan mengeluarkan reaksi setiap kali berhadapan dengan sumber stress, yang disebut sebagai **respon stres**. Respon ini terdiri dari:

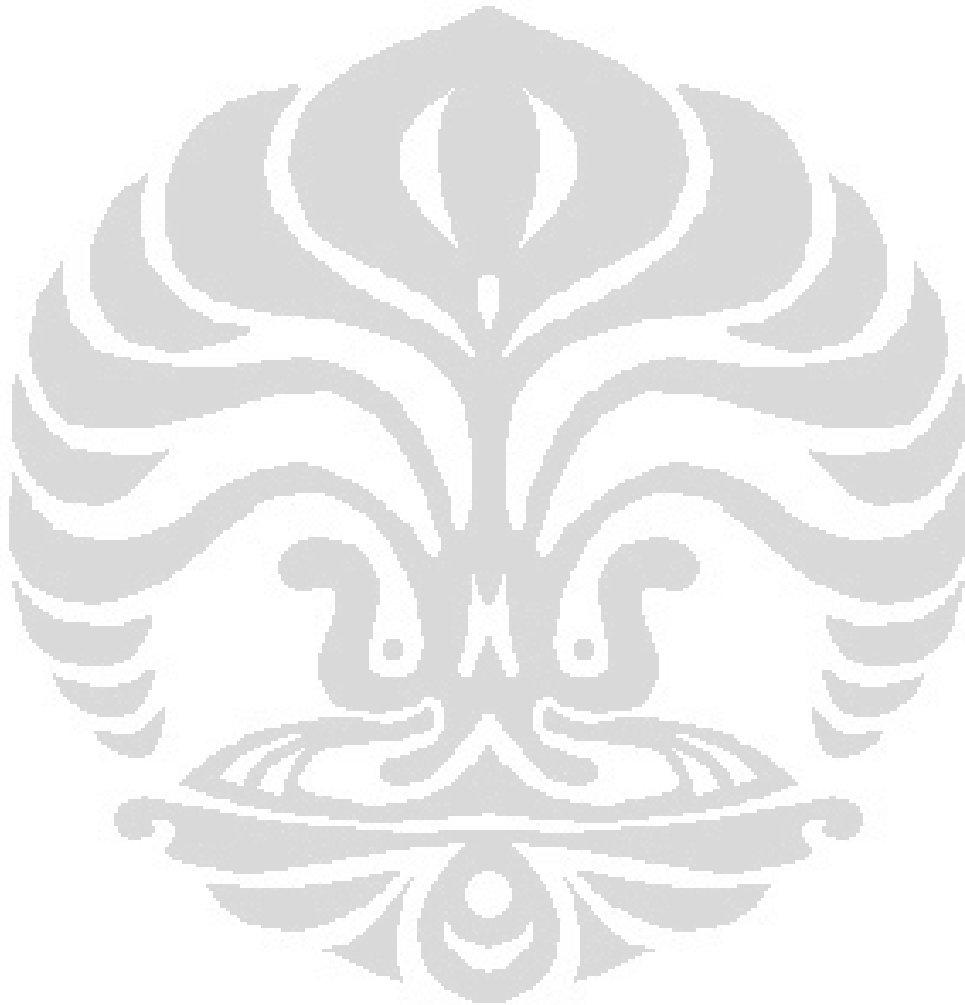
1. reaksi fisiologis : meningkatnya ketegangan otot dan keringat, sakit kepala, sakit perut, kelelahan, atau perasaan tersedak
2. reaksi kognisi : gangguan pada konsentrasi dan memori, serta adanya misinterpretasi terhadap berbagai hal.
3. reaksi tingkah laku: kesulitan tidur, perubahan pola makan atau minum, menunjukkan sikap agresif ataupun menghindari terhadap orang lain ataupun sumber stres.

Apakah itu stress kerja?

Stress kerja merupakan akumulasi dari berbagai sumber stres, situasi yang terkait dengan pekerjaan, yang dianggap menekan oleh individu. Terdapat 3 kategori ciri-ciri yang muncul ketika seorang individu mengalami stress kerja, yaitu ciri psikologis, kesehatan dan tingkah laku.

1. Ciri psikologis : individu akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tidak menyukai datang ke tempat kerja dan tidak menemukan alasan untuk menunjukkan performa baik

- dalam pekerjaannya. Simptom psikologis lainnya adalah kecemasan, depresi, kebosanan, dan perasaan marah.
2. Ciri kesehatan : penyakit *cadio-vascular*, gangguan pencernaan, pernapasan, alergi, gangguan tidur, dan sakit kepala.
 3. Ciri tingkah laku : menghindari pekerjaan, mengonsumsi alkohol, bersikap agresif pada pekerja lainnya, hilangnya produktivitas, dan keluar dari pekerjaan.



Contoh kasus permasalahan yang dialami oleh pengasuh / pendamping remaja

Kasus 1

Juniar (27) merupakan seorang pekerja sosial di sebuah rumah singgah untuk anak jalanan. Ia telah bekerja di tempat tersebut selama hampir 1 tahun. Juniar memiliki kesulitan ketika menghadapi anak-anak berusia remaja. Menurutnya, anak-anak tersebut kurang menghormatinya dan seringkali mengabaikan perintah yang diberikan olehnya. Ia menganggap para remaja tersebut bersikap lebih baik ketika berhadapan dengan pengasuh lainnya. Juniar pun merasa bahwa dirinya kurang kompeten dalam melakukan tanggung jawabnya tersebut sehingga ia kerap kali memiliki pikiran untuk menghindari pekerjaannya. Dalam satu bulan terakhir, Juniar sudah tidak masuk kerja sebanyak 3 kali karena merasa tidak enak badan setiap kali harus berhadapan dengan remaja-remaja di tempat kerjanya. Bagaimana pendapat Anda mengenai hal ini? Menurut Anda apakah ada hal yang lebih tepat dilakukan oleh Juniar?

Kasus 2

Widia (38) adalah seorang ibu rumah tangga yang memiliki seorang suami dan 2 orang anak laki-laki. Anak pertamanya masih bersekolah di kelas 3 SMP dan anak bungsunya masih duduk di kelas 6 SD. Saat ini, Widia juga bekerja sebagai pengasuh remaja di KDM. Ia merasa cukup kewalahan dalam mengurus kedua anak lelakinya yang juga beranjak remaja dan sedang melakukan persiapan menghadapi ujian akhir sekaligus mengasuh anak-anak yang menjadi tanggung jawabnya di KDM. Ia seringkali pulang malam bahkan terkadang ia tidak dapat menikmati akhir minggu bersama keluarganya karena ia perlu datang ke KDM untuk bekerja. Karena beban kerjanya yang cukup berat, Widia seringkali melampiaskan kekesalannya di rumah terhadap suaminya. Ia menjadi mudah marah dan lebih sering menghabiskan waktunya dengan tidur di kamar. Bagaimana pendapat Anda mengenai hal ini? Menurut Anda apakah ada hal yang lebih tepat dilakukan oleh Widia?

Kasus 3:

Dina adalah salah satu staf pengasuh di KDM dan telah bekerja selama 3 bulan. Ia berusia 25 tahun, belum menikah, dan berasal dari Jakarta. Belakangan ini, Dina merasa bosan dan tidak bergairah untuk bekerja karena ia tidak dapat bertemu dengan teman-temannya yang biasa ia temui. Hari libur yang ia dapatkan tidak dapat dimaksimalkan karena sebagian besar teman-temannya bekerja dari pagi sampai malam, sehingga ia sulit bercengkrama dengan mereka. Meskipun ia menyukai pekerjaannya, Dina sempat merasa ingin keluar dari pekerjaannya ini. Bagaimana pendapat Anda mengenai hal ini? Menurut Anda apakah ada hal yang lebih tepat dilakukan oleh Dina?

Menentukan respon yang dimiliki secara pribadi terhadap permasalahan di atas

Respon terhadap stressor pekerjaan spesifik			
Stressor	Perasaan	Pemikiran	Tingkah laku
Contoh: Tidak ada kenaikan gaji	Marah, frustrasi	Saya berhak mendapatkan lebih dari ini	Mengeluh

Menuliskan pola respon yang kurang tepat ketika menghadapi sumber stres

Setelah peserta dapat menuliskan respons terhadap sumber stres kerjanya, maka mereka diminta untuk mengecek kembali apakah terdapat pola bermasalah yang muncul. Tuliskan pola tersebut di tempat yang tersedia di bawah.

Respon kurang tepat yang saya miliki terhadap sumber stres kerja

Contoh:

1. Saya berespons terhadap kebosanan dan frustrasi dengan makan terlalu banyak dan konsumsi kopi secara berlebihan.
2. Saya banyak membuang waktu karena saya kurang asertif untuk bertanya kepada supervisor saya, berkata tidak kepada rekan atau meminta bantuan kepada orang lain.

3.
.....
.....

4.
.....
.....
.....

5.
.....
.....
.....

Identifikasi pemikiran

Stress kerja, dapat muncul karena pemikiran individu yang memicu reaksi emosional yang mengakibatkan individu tersebut merasa tidak nyaman. Umumnya terdapat 3 pemikiran negatif yang dimiliki individu terkait pekerjaannya:

1. Saya harus mengerjakan(tugas tertentu)..... (secara benar) dan (tepat waktu) (agar atasan saya senang), atau (sesuatu yang tidak menyenangkan) akan terjadi.
2. Mereka melakukan hal tersebut kepadaku, dan itu tidak adil
3. Saya terjebak dalam kondisi ini

Contoh:

1. Saya harus mengerjakan pembukuan dan materi pengenalan seks untuk anak-anak K-2 secara sempurna sebelum hari Kamis agar seluruh staf dapat melihat dan memberikan masukan. Jika tidak, saya merasa tidak cakap untuk mengajarkan materi tersebut.
2. Remaja yang berada di rumah singgah ini seringkali mengacuhkan saya, sedangkan mereka selalu mendengarkan kata-kata pengasuh lainnya.
3. Saya merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki pilihan pekerjaan lainnya

Pemikiran pertama memicu kecemasan, pemikiran kedua memicu rasa marah, dan yang ketiga memicu depresi. Tugas Anda adalah menuliskan hal-hal terkait ketiga kategori di atas di dalam pekerjaan Anda.

Identifikasi pemikiran

Kategori 1 :

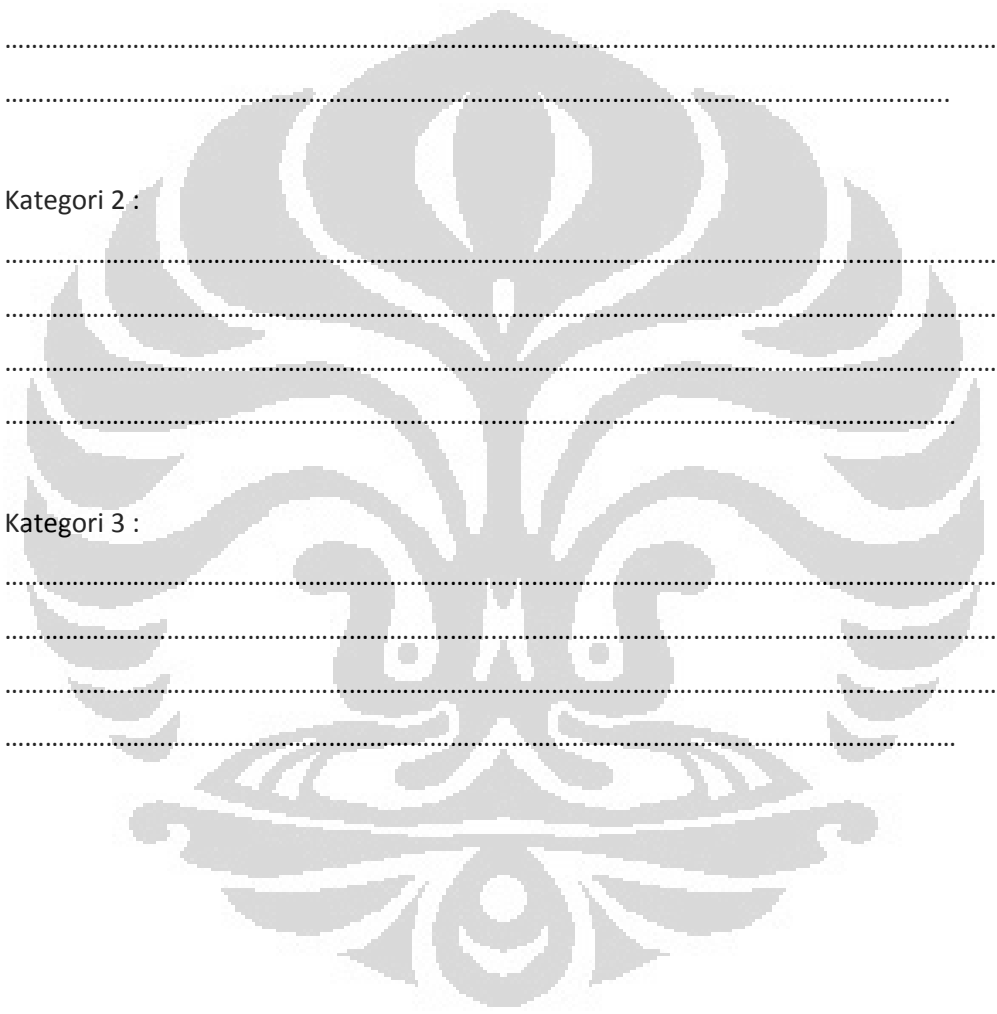
.....
.....
.....
.....

Kategori 2 :

.....
.....
.....
.....

Kategori 3 :

.....
.....
.....
.....



Pengenalan mengenai *coping stress*

Coping merupakan proses dimana individu mencoba untuk mengelola ketidaksesuaian yang antara tuntutan dan sumber yang mereka miliki ketika menghadapi situasi yang menekan.

Terdapat 2 strategi *coping*, yaitu:

a. Fokus pada penyelesaian masalah (*Problem focused coping*)

Bertujuan untuk mengurangi tuntutan dari situasi yang menekan atau memperluas sumber untuk mengatasi hal tersebut. Contoh yang kerap muncul dalam dunia kerja adalah keluar dari pekerjaan tertentu, melakukan negosiasi terhadap masalah, atau mempelajari ketrampilan baru. Individu akan cenderung menggunakan pendekatan *problem focused* ketika mereka percaya bahwa tuntutan dari situasi yang menekan tersebut dapat diubah.

b. Fokus pada pengelolaan emosi (*Emotional focused coping*)

Emotion focused coping berfungsi untuk mengontrol respon emosional terhadap situasi yang menekan. Individu dapat mengelola repons emosional ini lewat pendekatan tingkah laku dan kognitif. Contoh pendekatan tingkah laku adalah dengan menggunakan alkohol atau obat-obatan terlarang, mencari dukungan dari teman, atau terlibat dalam kegiatan lain yang mengalihkan perhatian individu dari permasalahan. Sedangkan pendekatan kognitif menyangkut dengan bagaimana individu berpikir mengenai situasi yang menekan. Individu akan mengubah makna dari situasi, misalnya, dengan cara berpikir bahwa "*banyak hal dalam hidupku yang bisa menjadi lebih buruk jika saya tidak mengambil pekerjaan ini*". Individu cenderung menggunakan pendekatan *emotional focused* ketika mereka berpikir bahwa tidak ada yang dapat dilakukan untuk mengubah kondisi menekan tersebut

Pengenalan mengenai dasar-dasar konseling

Kasus 1

Cita adalah seorang remaja perempuan yang berusia 17 tahun dan berasal dari KDM. Saat ini ia sedang menjalani program magang di sebuah lembaga computer, sesuai dengan minat yang ia miliki. Semenjak menjalani program tersebut, Cita terlihat menjadi lebih pendiam dan tidak pernah lepas dari *handphone*-nya. Ia bahkan seringkali terlambat ketika jam makan hanya untuk bermain dengan *handphonenya* tersebut. Beberapa teman Cita mengatakan bahwa Cita sudah memiliki pacar di tempat magangnya tersebut yang berprofesi sebagai teknisi. Bagaimana pengasuh mengajak Cita berbicara terkait dengan masalah ini?

Kasus 2

Fandi adalah seorang anak laki-laki berusia 16 tahun yang tinggal di KDM. Ia baru saja bergabung 3 bulan yang lalu setelah ditemukan di daerah Tanjung Priuk. Selama ini Fandi mengalami kesulitan bergaul dengan teman-temannya karena ia lebih sering menyendiri. Hal ini terkait dengan logat daerahnya yang kental sehingga ia kerap diejek oleh teman-temannya. Bagaimana cara pengasuh untuk mengajak Fandi berbicara terkait dengan masalah ini?

Kasus 3

Rini adalah anak perempuan yang berusia 15 tahun. Ia baru tinggal selama 4 bulan setelah diajak oleh salah seorang staf KDM untuk tinggal di yayasan ini. Rini selalu mengeluh tidak betah tinggal di KDM karena ia merasa tidak memiliki teman yang baik kepadanya. Menurutnya, teman-temannya di sekitar rumahnya dahulu jauh lebih baik dan tidak pernah memusuhinya. Karena itu ia kerap merengek kepada pengasuh untuk dipulangkan kembali ke rumahnya. Bagaimana Anda menanggapi masalah tersebut? bagaimana cara mengajak Rini berbicara mengenai masalah ini?

Konseling pada Remaja

Remaja merupakan periode yang berlangsung antara usia 12-18 dan terbagi menjadi masa remaja awal dan remaja akhir (Lesmana, 2006). Periode ini seringkali disebut masa pemberontakan. Hal ini terkait dengan adanya perubahan fisik dan emosional yang terjadi dalam diri mereka. Remaja memiliki keinginan yang kuat untuk mandiri, akan tetapi masih bingung dalam menghadapi dunia barunya. Untuk melakukan konseling dengan remaja, perlu diperhatikan karakteristik yang mereka miliki. Berikut akan dipaparkan karakteristik remaja pada tahap awal:

- Meragukan diri sendiri dan membutuhkan dukungan
- Pelupa
- Perasaan “senang” dan “tidak senang” akan berbeda dengan sangat tajam
- Sangat berorientasi pada teman sebaya dan butuh pengakuan dari kelompoknya, amat loyal terhadap teman, dan cenderung berkelompok
- Sadar akan dirinya dan memperhatikan perkembangan fisik
- Gelisah, mempunyai banyak energi yang tidak terkendali
- Bosan dengan rutinitas
- Seringkali melontarkan lelucon yang meyakinkan
- Menginginkan kebebasan dan otonomi pribadi, akan tetapi membutuhkan perlindungan yang didapatkan lewat ketergantungan dengan orang lain
- Tidak menyukai arahan dari orang lain
- Mencemaskan hal-hal yang belum diketahui, baik mengenai orang-orang baru ataupun dirinya sendiri
- Mencemaskan mengenai agama dan prihatin mengenai kematian
- Canggung karena perubahan fisik yang cepat dan cemas tentang perubahan fisik dan emosi yang terjadi
- Suasana hati seringkali berubah, memikirkan kesalahan dan seringkali berkhayal
- Suka bergosip
- Mudah jatuh cinta atau serba salah dengan teman dari jenis kelamin yang berlainan

Sedangkan pada remaja tahap akhir, karakteristik yang terlihat adalah sebagai berikut:

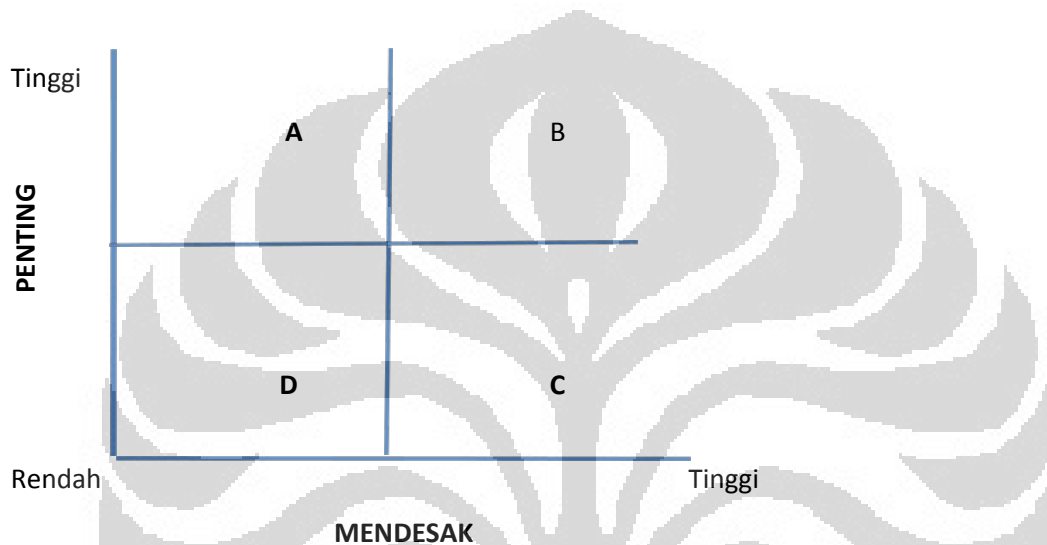
- Perpindahan keterikatan, dari keluarga kepada lingkungan sosial yang lebih luas, misalnya dengan teman sebaya, atau guru dan pengasuh. Akan tetapi terkadang mereka juga lebih suka menyendiri
- Mulai memahami adanya perbedaan individual dan menyadari bahwa orang lain belum tentu sependapat dengannya.
- Mulai muncul kesadaran tentang pentingnya hubungan dengan lawan jenis
- Pertanyaan yang muncul tidak hanya “siapa saya?”, akan tetapi juga “siapa akan jadinya saya nanti?”. Umumnya pertanyaan tentang pekerjaan dan nilai-nilai orang dewasa juga mulai menjadi penting.

Menurut Rabichow & Sklansky (dalam Lesmana, 2006), terdapat beberapa pedoman konseling kepada remaja yang harus diperhatikan, yaitu

- Menunjukkan ekspresi yang senang
- Membentuk hubungan yang dilandasi rasa percaya dengan cara mendengarkan, menunjukkan respek dan kehangatan, empatik dan jujur
- Jawaban diberikan secara langsung
- Jangan memberikan nasihat bila tidak diminta
- Jika melakukan konfrontasi, lakukanlah secara positif. Hal ini penting untuk memberikan kesempatan remaja untuk “menyelematkan muka”

Menentukan Skala Prioritas

Untuk merancang skala prioritas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan *covey window*. Metode ini merujuk kepada matriks manajemen waktu dari Stephen Covey, yang berguna untuk membantu menyusun prioritas tugas yang dimiliki dan mengatur waktu dengan lebih efisien. Dalam matriks ini, terdapat 2 hal yang perlu diperhatikan, yaitu seberapa **penting** dan **mendesak** kegiatan yang dimiliki oleh Anda.



Pejelasan

A : Penting – Tidak mendesak → kuadran ini mencakup perencanaan jangka panjang, antisipasi, menanggulangi masalah, memperluas cakrawala dan melakukan perencanaan karier. Semakin baik manajemen waktu dan kemampuan prioritas seseorang, maka waktu yang digunakan pada kuadran B ini semakin bertambah.

B : Penting – Mendesak → aktivitas pada kuadran ini umumnya terkait dengan masalah dan krisis yang dimiliki individu, misalnya *deadline* pekerjaan atau membayar kartu kredit

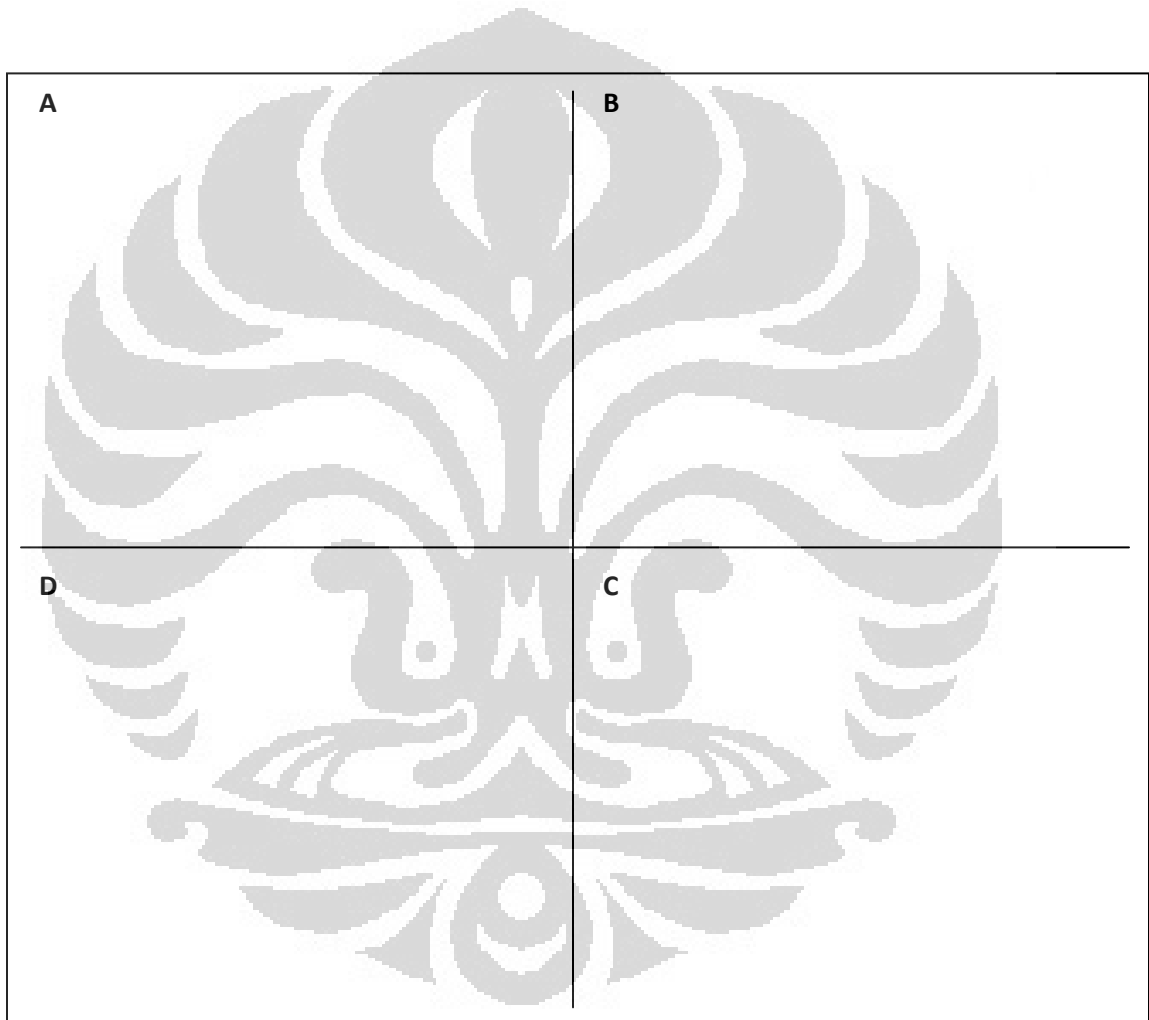
C : Tidak penting – Mendesak → kuadran ini seringkali disalahartikan dengan kuadran A. Bentuk aktivitas yang terdapat di kuadran ini kerap muncul sebagai gangguan atau hanya memenuhi harapan orang lain, misalnya menerima telepon atau kunjungan.

D : Tidak penting – Tidak mendesak → area ini berisi dengan kegiatan dapat ditangguhkan, bahkan terkadang kuadran ini berisikan kegiatan yang dapat dikategorikan sebagai pemborosan.

Misalnya adalah kebiasaan menonton TV atau berjaga semalaman yang dapat digolongkan kepada pemborosan waktu.

Latihan

Buatlah matriks anda sendiri yang terkait dengan kehidupan sehari-hari dan kehidupan pekerjaan Anda.



Review mengenai komunikasi asertif

Komunikasi asertif adalah suatu kemampuan yang dapat dipelajari dan dilatih. Pelatihan asertif dapat mengurangi stres yang ditimbulkan akibat interaksi yang tidak menyenangkan dengan orang lain dalam memperjuangkan hak pribadi, tanpa melanggar hak orang lain. Komunikasi asertif dapat digunakan untuk mengurangi konflik dan membina hubungan yang kuat dan suportif.

Terdapat tiga gaya komunikasi (*3 basic styles*) yang umumnya menjadi dasar yang digunakan orang dalam membina hubungan interpersonal dengan orang lain, yaitu :

- **Gaya agresif (*Aggressive style*).** Orang yang menggunakan cara ini umumnya menyampaikan pendapat, perasaan, dan keinginan mereka dengan cara terbuka, namun seringkali cara mereka menyampaikannya menyakiti perasaan orang lain. Tanpa sadar, pesan yang tersampaikan kepada lawan bicaranya adalah “saya adalah orang yang superior dibandingkan kamu dan saya selalu benar. Kamu adalah orang yang inferior dan pendapat kamu salah”. Keuntungan yang diperoleh dari menggunakan cara agresif adalah tentu saja memperoleh apa yang diinginkan dengan cara yang singkat. Meskipun perlu diingat bahwa seringkali orang memberikan apa yang diinginkan oleh orang yang agresif semata-mata hanya agar orang tersebut segera pergi. Gaya komunikasi seperti ini tidak jarang menumbuhkan permusuhan dan terkadang menuntut lawan bicara menjadi tidak jujur demi menghindari konfrontasi.
- **Gaya pasif (*Passive style*).** Orang yang menggunakan cara ini umumnya menyampaikan pendapat, perasaan, dan keinginan mereka secara tidak langsung, bahkan tidak jarang justru memendamnya atau tidak menyampaikan seluruhnya. Pesan yang tersampaikan tanpa sadar kepada lawan bicara adalah “saya lemah dan inferior, sehingga pendapat kamu lebih benar dan lebih berhak dibandingkan saya”. Keuntungan yang diperoleh dari menggunakan cara pasif ini adalah mengurangi konflik (yang seringkali justru dipendam, dan bisa kembali muncul sewaktu-waktu), meminimalkan tanggung jawab kita dalam mengambil keputusan karena kita cenderung menganggap pendapat kita lemah, dan mengecilkan risiko dimana kita harus berbeda pendapat dan mempertahankannya di hadapan orang lain. Kerugiannya adalah, merendahkan rasa percaya diri, melemahkan posisi di hadapan orang lain, dan seringkali harus menerima bulat-bulat keputusan orang lain begitu saja.
- **Gaya asertif (*Assertive style*).** Orang yang menggunakan cara ini mampu menyampaikan pendapat, perasaan, dan keinginannya tanpa harus melanggar hak orang lain. Asumsinya, pesan yang tersampaikan adalah “Saya dan kamu mungkin memiliki perbedaan, namun kita sama-sama

memiliki hak untuk mengekspresikan diri kita kepada orang lain.” Keuntungan utama yang diperoleh adalah dapat berpartisipasi dengan aktif dalam membuat keputusan penting, memperoleh keinginan kita tanpa mengecilkan orang lain, serta memperoleh kepuasan emosional dan dapat dihormati haknya oleh orang lain saat menyampaikan perasaan atau ide-ide kita. Otomatis, hal ini juga dapat meningkatkan rasa percaya diri kita.

Negosiasi ketika terjadi konflik

Ketika berada dalam konflik, cobalah untuk mendiskusikan permasalahan yang dialami dengan tujuan untuk mendapatkan solusi yang dapat diterima kedua belah pihak. Berikut ini adalah 4 langkah untuk bernegosiasi dengan pihak lain:

Utarakan:

1. Permasalahan yang muncul (apa yang dianggap sebagai penyebab stres)
2. Bagaimana perasanmu terkait dengan masalah tersebut
3. Bagaimana hal tersebut mempengaruhi produktivitas dan motivasimu
4. *Win-win solution*

Latihan:

Peserta diminta untuk menuliskan kondisi yang kerap mereka rasakan selama bekerja dan melibatkan keempat 4 langkah di atas.

Jelaskan permasalahan secara spesifik:

Jelaskan perasaan dengan menggunakan "*I message*":

Jelaskan pengaruh masalah terhadap produktivitas dan motivasi

Berikan *win-win solution* terhadap permasalahan

HARI 4

Mengatasi pemikiran yang memicu stress:

Tuliskan kembali pemikiran yang memicu stres kerja anda dengan mengubah pemikiran tersebut:

Contoh:

Jika saya tidak memenuhi tenggat waktu yang diberikan pada hari Jumat, maka atasan saya akan meminta saya untuk datang pada akhir minggu untuk menyelesaikan laporan yang akan diberikan pada rapat di hari Senin. Itu artinya saya tidak akan dapat berbelanja bersama teman-teman saya. Hal tersebut mengecewakan, akan tetapi saya dapat mengatasinya.

Jika Anda merasa memiliki kesulitan untuk mengubah pemikiran tersebut secara langsung, terdapat beberapa pertanyaan yang dapat membantu Anda dalam mengubah pemikiran tersebut, misalnya:

1. Langkah spesifik apakah yang dapat diambil untuk mengubah sumber stres Anda?
Misal : keluar dari pekerjaan yang sekarang ditekuni
2. Resiko apa yang mungkin dapat terjadi ketika Anda mengambil langkah tersebut?
Misal : Saya selalu kesulitan dan seringkali mengacaukan wawancara kerja yang saya lakukan
3. Jika Anda belum siap untuk melakukan tindakan yang telah Anda pikirkan di atas, maka Anda dapat memodifikasi kalimat yang Anda miliki,
Misal: Seandainya sebelumnya Anda berpikir bahwa "Saya terjebak pada pekerjaan saat ini", kalimat yang lebih akurat adalah "Saya memilih untuk tetap berada pada pekerjaan saat ini karena tidak terlalu merugikan dibandingkan saya mengacaukan wawancara kerja yang akan saya lakukan. Mungkin saya akan berubah pikiran di kemudian hari"

Pemikiran Pemicu Stres

*Langkah-langkah yang dipikirkan (jika ada)

*Resiko yang mungkin ditempuh (jika ada)

Pemikiran baru yang dihasilkan

Relaksasi Progresif

Saudara hendaknya duduk yang enak, nyaman, dan tutup mata saudara.

1. Pusatkan perhatian pada **tangan, jari-jari, dan tangan kanan** lalu taruh tangan dan lengan di pangkuan, jari-jari dibuka lebar. Kemudian, tangan dan lengan dirapatkan pada badan sekeras mungkin, dan ditegangkan.

- *Tegangkan, tegangkan, ya tegangkan.....
- *Lepaskan.....lemaskanrileks.....rileks.....
- *Saudara merasa tenang, nyaman....., senang Nikmatilah perasaan nyaman ini.
- *Saudara perhatikan perbedaan antara tangan yang tegang dan yang lemas. Rileks Rileks Nikmatilah perasaan nyaman ini, rileks..... rileks.....

Note : *untuk nomer 2 sampai 9, ulangi perintah di atas

2. Pusatkan perhatian saudara pada **tangan dan lengan kiri**. Jari-jari dibuka lebar-lebar dan rapatkan lengan dan tangan saudara pada badan sekeras mungkin.

3. Pusatkan perhatian pada **kaki kanan**. Tumit hendaknya ditekan pada lantai sekeras mungkin. Jari-jari kaki dibuka lebar-lebar dan ditarik ke atas. Otot-otot paha ditegangkan.

4. Pusatkan perhatian pada **kaki kiri**. Tumit saudara tekan pada lantai sekeras mungkin, jari-jari kaki dibuka lebar-lebar dan ditarik ke atas. Paha ditegangkan .

5. Pusatkan perhatian saudara pada **otot-otot dahi** : Kerutkan otot-otot dahi, sedangkan alis ditarik ke atas.

6. Pusatkan perhatian pada **otot-otot mata**. Kita akan menegangkan otot-otot dengan memejamkan mata kuat-kuat dan mengarahkan bola mata ke atas.

7. Pusatkan perhatian saudara pada **otot-otot rahang, otot-otot lidah, dan otot-otot bibir**. Hendaknya gigi-gigi atas dan gigi bawah saling ditekan, lidah didorong ke langit-langit dan bibir dikatupkan sekuat mungkin.

8. Pusatkan perhatian pada **otot-otot dada**. Kita tegangkan otot-otot dada. Hal ini kita lakukan dengan menarik napas sedalam mungkin. Ya, napas. Tarik sedalam mungkin. Tahan..... Tahan.....
Pusatkan kembali perhatian saudara pada otot-otot dada. Sekali lagi kita akan menarik napas sedalam mungkin. Tahan Tahan

9. Sekarang saudara berusaha/ mencoba untuk rileks lebih dalam dengan cara perlahan-lahan menggerak-gerakkan kepala saudara ke belakang dan ke depan sebanyak 3 kali.

- Tengadah, lempar kepala ke belakang, tundukkan..... tundukkan..... Sekali lagi tengadah, tunduk.....
- Lemaskan..... Lemaskan.....

Sekarang latihan sudah cukup, kita akan menghentikan latihan.

PENUTUP

Saudara sekarang sudah rileks, tenang, dan nyaman. Kita akan segera menghentikan latihan. Akan saya hitung sampai tiga, secara bertahap saudara akan mempunyai keinginan untuk menggunakan otot-otot saudara kembali, tetapi rasa tenang dan nyaman ini akan tetap saudara rasakan. Pada hitungan ketiga, bukalah mata saudara.

Saudara masih boleh berbaring duduk sebentar, sesudah itu akan kita bicarakan apa yang terjadi dan apa yang saudara rasakan.

1 (satu)

2 (dua) Saudara mempunyai keinginan untuk menggunakan otot saudara lagi, tetapi rasa nyaman dan tenang masih akan saudara rasakan.

3 (tiga) Sekarang bukalah mata saudara

Penting untuk diketahui, bila saudara sudah terampil merilekskan diri, jumlah kumpulan otot yang ditegangkan dan dirileks bertahap bisa dikurangi, selanjutnya merileks diri tanpa menegangkan otot, dan akhirnya hanya dengan mengucapkan 1, 2, 3, atau tarik napas saja sudah merileks diri

Menyeimbangkan diri

Langkah terakhir dalam mengatasi stres kerja adalah dengan menyeimbangkan diri. Berikut adalah 8 tahapan yang digunakan dalam langkah ini.

1. Perhatikan ritme alami diri untuk menentukan kapan Anda cenderung bekerja secara optimal, dan buatlah jadwal untuk tugas yang paling berat pada setiap harinya.
2. Cobalah untuk mengatur hari Anda sehingga dapat merubah antara tugas yang menyenangkan dan sulit untuk dilakukan. Setelah menyelesaikan tugas yang berat, buat sebuah usaha untuk merencanakan hal-hal yang dapat dinikmati.
3. Rencanakan periode waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang menyenangkan terlebih dahulu. Cobalah untuk melakukan hal tersebut meskipun Anda sedang merasa terburu-buru.
4. Ambillah keuntungan dari waktu istirahat dan makan siang untuk melakukan sesuatu yang akan mengurangi respon stress. Sebagai contoh, pergilah ke suatu tempat yang sepi dan lakukanlah latihan relaksasi.
5. Jika cukup beruntung karena memiliki jadwal yang fleksibel, pertimbangkanlah untuk mengambil waktu istirahat yang panjang di pertengahan hari untuk melakukan latihan aerobik, dan relaksasi.
6. Ambillah waktu istirahat singkat untuk mengurangi atau mencegah gejala-gejala ketegangan dan stress. Istirahat ini dapat dilakukan dalam waktu beberapa menit saja.
7. Pilihlah aktivitas di waktu luang untuk menyeimbangkan stress yang unik dan khas dari pekerjaan Anda. Contohnya, ketika pekerjaan anda seringkali bersinggungan dengan pemenuhan kebutuhan orang lain, maka carilah kegiatan yang hanya melibatkan diri sendiri.
8. Hati-hati merencanakan waktu dan jenis liburan yang Anda ambil untuk memaksimalkan efek terapeutiknya.

Latihan:

Buatlah minimal 3 cara yang dapat membuat anda menyeimbangkan diri dengan lebih baik.

1.
2.
-