

Cope Method: Sebuah Cara Untuk Manajemen Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar

Anggun Resdasari Prasetyo¹, Sekarayu Putrialam²

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro¹

Peneliti Independen²

Email: anggun.resdasari@gmail.com¹

Abstrak. Stres kerja dapat menjadi bagian dari kehidupan individu dan organisasi. Stres kerja yang menumpuk akan merugikan Guru ketika bekerja karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau performansi mengajar yang dihasilkan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Cope Method dalam untuk menurunkan tingkat stres kerja pada Guru. Jenis penelitian yang digunakan eksperimen. Subjek terdiri dari 10 guru sekolah dasar yang dibandingkan dengan 10 guru sebagai kelompok kontrol. Data dikumpulkan dengan menggunakan Skala Stres Kerja. Hasil uji U mann whitney menunjukkan tingkat stres kerja berkurang signifikan setelah penerapan cope method ($p=0,00$; $p<0,005$).

Kata Kunci: Stres Kerja; Cope Method; Guru.

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir ini, hampir setiap orang pernah mendengar wacana stres, terutama stres di ketika bekerja dan kenyataan bahwa hal ini bisa menyebabkan pegawai atau anggota pada organisasi baik itu perusahaan juga institusi menderita secara fisik serta psikologis. Stres adalah hal yg menempel di kehidupan. Siapa serta di mana saja, pada kadar berat ringan yg tidak selaras dan dalam jangka ketika yg tidak sama, pernah atau akan mengalaminya. berdasarkan akibat penelitian Aris Munandar (dalam Ingarianti, 2009) menemukan, 21 % guru mengalami stres kerja yang kurang serius, 48 % mengalami stres kerja sedang, serta 30 persen mengalami stress kerja serius serta amat serius. Selain itu asal-sumber stres yang paling dominan artinya pemotongan gaji pengajar, kemudian adanya kemungkinan kenaikan pangkat yang tertunda, siswa, dan juga persaingan atau kompetisi dengan guru lainnya, lingkungan sekolah yg terlalu bising, dan yang terakhir kurangnya motivasi dan perhatian peserta didik terhadap pelajaran.

Stres dan keadaan tegang yang berkepanjangan, tanpa adanya penyelesaian yang kuat akan menghambat kesehatan fisik dan mental pekerja yang ada pada bentuk keluhan-keluhan psikosomatik. Selanjutnya, gangguan kesehatan tersebut akan menjadi suatu stres baru. di gilirannya, kesehatan yg terganggu tersebut jua akan menghambat kerja individu. Perhatian pekerja menjadi kurang dapat dipusatkan, motivasi kerja menurun serta tingkat ketrampilannya menurun. Selain itu, biaya pemeliharaan kesehatan sebagai semakin tinggi. Hal ini akan menghambat proses kinerja (Ingarianti, 2009).

Stres terkait pekerjaan pada guru pertama kali diidentifikasi selama tahun 1930-an dalam sebuah studi oleh Smith dan Milstein (1984). Kemudian pada tahun 1955, Travers dan Cooper telah mendokumentasikan sejarah perubahan dalam proses pendidikan serta dampaknya pada stres guru 1993. Dalam pekerjaan sehari-hari, para guru semakin menghadapi tugas dan tuntutan yang menghasilkan stres terkait pekerjaan dan penurunan produktivitas

Prosiding Temu Ilmiah Nasional (TEMILNAS XII)

Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia

ISBN: 978-623-97248-0-1

kerja (Hepburn & Brown, 2001). Selain itu, studi perbandingan oleh Johnson S. et al. pada tahun 2005 menyimpulkan bahwa dari 26 profesi, mengajar merupakan pekerjaan paling menegangkan kedua setelah pengemudi mobil ambulans. Begitu tingkat stres terkait pekerjaan yang tinggi di antara para guru dikonfirmasi, banyak penelitian yang berkonsentrasi pada mengidentifikasi dan menyelidiki faktor-faktor stres utama di antara para guru sekolah.

Menurut sebuah studi oleh Pettigrew dan Wolf, yang dilakukan pada tahun 1982, ada dua jenis stres yang pada akhirnya dapat berdampak pada guru: stres berdasarkan tugas terkait pekerjaan dan stres berdasarkan peran di tempat kerja. Stres berdasarkan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan, seperti menangani siswa yang berperilaku tidak pantas, membahas masalah-masalah yang terkait dengan tugas-tugas spesifik yang berbeda yang harus dilakukan oleh guru sebagai bagian dari pekerjaan dan deskripsi pekerjaan mereka. Stres berdasarkan peran tempat kerja seperti kurangnya sumber daya yang diperlukan untuk pengajaran yang tepat, mengacu pada bagaimana harapan guru tentang peran mereka di tempat kerja sesuai dengan tanggung jawab nyata mereka yang diperlukan guru untuk memenuhi peran mereka (Montgomery & Rupp, 2005).

Selain itu, stres dalam pengajaran dihubungkan dengan faktor-faktor organisasi yang terkait dengan cara guru diharapkan bekerja. Faktor-faktor organisasi yang berkontribusi terhadap stres di antara para guru dapat berupa: kerangka waktu yang ditetapkan secara tidak wajar, birokrasi yang berlebihan, tenggat waktu yang tidak realistis (Pettigrew & Wolf, 1982). Penyebab stres di kalangan guru juga dapat didefinisikan sebagai pemicu stres lingkungan hidup dan kerja serta pemicu stres individu. Sebagian besar penyebab stres dikaitkan dengan lingkungan kerja dan termasuk kondisi kerja yang tidak menguntungkan, beban kerja yang berlebihan, masalah organisasi, dan sumber daya yang tidak mencukupi, kurangnya dukungan dan / atau otonomi, dan pengambilan keputusan. Lingkungan kerja juga dapat mencakup tekanan fisik seperti kebisingan yang terkait dengan tugas mengajar, ruang kelas yang bertambah, ukuran kelas dan / atau sekolah, keamanan dan kekerasan di kalangan remaja serta tekanan administratif seperti kurangnya dukungan dari manajer dan ambiguitas pengajaran. wewenang. Karakteristik individu termasuk atribut unik dari guru seperti kepribadian, jenis kelamin, usia, demografi, kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan yang mendukung, evaluasi kognitif stresor, kemampuan koping, jenis posisi mengajar dan ketidakpuasan kerja (Hastings & Bham, 2013; Guglielmi & Tatrow, 1998). Stres individu, juga dapat dikaitkan dengan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan pendidikan, ambisi untuk sukses, ambang kepekaan, daya saing, peran ganda untuk perempuan guru (orang tua, pengasuh, ibu rumah tangga dan guru), dan tuntutan kesempurnaan (Bachkirova, 2005).

Strategi koping untuk mengatasi stres terkait dengan guru yang dapat berupa pelatihan, stimulasi dukungan sosial, dan penawaran konseling psikologis. Ada dua jenis pendekatan coping yang dapat diterapkan, yaitu coping yang berfokus pada masalah dan coping yang berfokus pada emosi (Ratnaningsih et al 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi koping efektivitas yang dapat bermanfaat bagi guru dalam menurunkan stres kerja mereka. Teknik COPE merupakan strategi coping terpadu yang melibatkan emosi dan strategi koping masalah, yang terdiri dari empat tahapan utama dimana seorang individu berusaha untuk mengelola dan mengatasi suasana yang menekan sebagai akibat dari masalah yang dihadapi dengan melakukan penyesuaian kognitif atau perilaku untuk memberikan rasa aman. (Ratnaningsih et al 2017). Penelitian tentang efektivitas COPE sudah pernah diteliti oleh

Prosiding Temu Ilmiah Nasional (TEMILNAS XII)

Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia

ISBN: 978-623-97248-0-1

penulis, namun diterapkan pada subyek petugas lapas, dan saat ini tertarik untuk diterapkan pada guru.

Hipotesis penelitian ini adalah COPE Method efektif dalam mengurangi stres kerja pada guru, yang terlihat dari perbedaan yang signifikan skor stres kerja antara skor pra dan pasca pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dan atau sebaliknya tidak ditemukan perbedaan yang signifikan skor stres kerja antara skor pra dan pasca pada kelompok eksperimen dan kontrol.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimental semu dengan non randomized desain kelompok kontrol pretest-posttest. Subjek penelitian adalah guru sekolah Dasar di sebuah SD di Jawa Tengah. Ada 20 subjek yang dibagi menjadi dua kelompok, kelompok eksperimen terdiri dari 10 guru yang dibekali dengan pelatihan COPE Method. Satu lagi, kelompok kontrol terdiri dari 10 guru yang tidak diberikan COPE Method. Alat ukur utama dalam penelitian ini adalah skala stres disusun oleh peneliti Skala stres kerja mengukur tingkat stres respon yang dialami subjek berdasarkan indikator stres kerja atau gejala, seperti gejala fisik dan perilaku. Skala ini ada 36 item dalam skala stres kerja dengan $\alpha = 0,870$.

Intervensi yang diberikan dalam penelitian ini adalah COPE method. Tahapan dalam COPE adalah dimodifikasi dan sebelumnya telah diujicobakan. Tahapannya COPE adalah C = *Calming the nervous system*, O = *Originating an imaginative plan*, P = *Persisting in the face of obstacle and failure*, dan E = *Evaluating and adjusting the plan* (Dacey & Fiore, 2000). Pelatihan COPE diberikan empat kali tatap muka dengan durasi kurang lebih adalah empat jam per pertemuan. Pada tahapan *Calming the nervous system* subjek diajak untuk menyadari reaksi apa saja ketika berada dalam kondisi stres, yaitu merasakan fisiologis dan psikologis dan kemudian membedakannya ketika berada dalam kondisi tenang. Subyek pada tahap pertama ini diharapkan pada akhirnya dapat berpikir jernih tentang apa yang terjadi, dapat mengatakan apa dia ingin dan dia merasa, dan dapat mengelola pemicu stres. Tahapan kedua adalah *Originating an imaginative plan*, tujuan dari tahap ini adalah subjek diajak berpikir kreatif untuk bisa menemukan penyebab stres kerja dan dampaknya terhadap dirinya serta lingkungan. Tahapan ketiga adalah *Persisting in the face of obstacle and failure*, pada tahap ini subjek diajak bersemangat dan bisa mengatasi hambatan di mana mereka mengalami kegagalan dan karenanya menjadi lebih kuat untuk menghadapi situasi apa pun. Subyek kemudian diberi sugesti dan arahan positif yang di rasakan kecemasan bisa diatasi dengan sendirinya..Tahapan terakhir yaitu tahap *Evaluating and adjusting the plan*. Pada tahap ini setelah berhasil mengikuti tiga tahap sebelumnya, tahap berikutnya adalah subyek didorong untuk mencari beberapa alternatif untuk mengatasi perasaan cemas dan masalah yang dihadapinya. Pada tahap ini, peserta diajak untuk melakukan evaluasi terhadap rencana dan diberikan solusi umpan balik agar lebih percaya diri dengan rencana yang mereka miliki.. Pelatihan yang terdiri empat tahapan tersebut kemudian dilanjutkan dengan pendampingan untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian masing-masing subyek. Kesimpulan dibuat dengan menganalisis hasil pre dan posttest. Data dianalisis menggunakan U mann Whitney.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olahan data deskriptif pada hasil data posttest, yaitu kelompok eksperimen yang terdiri dari 10 guru berusia 25-35 tahun ($M = 50$; $SD = 3.01$). kemudian kelompok kontrol terdiri dari 10 guru berusia 22-40 tahun ($M = 63.50$; $SD = 3.84$). Berdasarkan hasil data deskriptif tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean kelompok eksperimen mengalami penurunan skor stres kerja pasca pelatihan COPE Method.

Tabel 1. Hasil Data Deskriptif Posttest

| | N | Minimum | Maximum | Mean | SD |
|----|----|---------|---------|-------|-------|
| KK | 10 | 59 | 70 | 63.50 | 3.837 |
| KE | 10 | 45 | 56 | 50.00 | 3.018 |

Penurunan data deskriptif ini semakin diperjelas dengan hasil pengolahan data posttest kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan menggunakan teknik analisa data U-Mann Whitney yaitu diperoleh nilai $p = 0,000$; $p < 0,005$, menunjukkan bahwa data *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol memiliki perbedaan yang signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis penelitian (H_a) diterima, artinya penerapan COPE Method berpengaruh dalam menurunkan tingkat stres kerja pada guru Sekolah Dasar yang digunakan sebagai subyek penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menghadapi peristiwa stres dan untuk meredakan perasaan tertekan, guru memang perlu untuk menggunakan cara untuk mengatasinya termasuk strategi kognitif, emosional dan perilaku untuk menghibur dan beradaptasi dengan situasi stres (Alhija, 2015; Admiraal, Korthagen, & Wubbles, 2000; Kyriacou, 2001).

Teknik COPE yang digunakan dalam penelitian ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Lazarus dan Folkman (1987), yang menyebutkan bahwa model transaksional stres dan koping, yang berkonsentrasi pada bagaimana peristiwa yang menantang menciptakan pengalaman stres, ketika dihadapkan pada peristiwa tertentu, individu terlibat dalam dua hal proses penilaian yang berurutan. Yang pertama adalah penilaian utama yang melaluinya peristiwa dinilai sebagai stres atau menyenangkan tergantung pada situasi dan individu. Kemudian individu akan terlibat dalam proses penilaian sekunder di mana ia akan secara kognitif mengevaluasi sumber daya pribadi dan lingkungannya untuk menangani stres. Kedua proses penilaian berurutan ini bersifat kognitif dan bergantung, terutama, pada penilaian individu. Lazarus dan Folkman (1987) juga menyebutkan bahwa individu yang bisa menangani stres adalah individu yang menggunakan beberapa tipe strategi koping (kognitif, emosional dan perilaku) untuk menghadapi peristiwa stres yang diberikan, yangmana hal ini tentu saja sesuai dengan COPE Method.

Dengan pemberian COPE Method ini maka guru akan terhidar dari perilaku pengunduran diri, angan-angan, dan penghindaran ditandai dengan kurangnya keterlibatan langsung dengan peristiwa yang membuat stres. COPE Method digunakan sebagai bentuk intervensi pada guru untuk memotivasi mereka agar lebih ekspresif dalam mengungkapkan kemarahan, kekecewaan, dan pikiran negatif mereka. Setelah itu, mereka akan merasa lebih lega, nyaman dan tanpa beban beban sehingga mereka dapat memahami diri mereka sendiri dan masalah mereka lebih baik. Bentuk pemahaman ini dapat menyebabkan individu menyesuaikan diri diri

Prosiding Temu Ilmiah Nasional (TEMILNAS XII)

Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia

ISBN: 978-623-97248-0-1

mereka sendiri dan dapat menemukan alternatif untuk menyelesaikannya sendiri masalah. Dapat mengoptimalkan kemampuan subjek dalam mengatasi stresnya.

Sebagai alternatif koping yang berfokus pada emosi dan masalah COPE Method terbukti efektif menurunkan stres kerja bagi guru. Ini mendukung penjelasan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maka akan membuat seseorang melakukan strategi koping seperti melakukan tindakan langsung atau meminta bantuan orang lain (Taylor, 2006). Hal ini juga terjadi pada guru yang beberapa di antaranya berbagi masalah pekerjaannya kepada kolega atau anggota keluarga. Pelatihan COPE Method memengaruhi guru dengan memperoleh lebih banyak pengetahuan tentang menganalisis detail masalah mereka dan, akhirnya, menemukan solusi yang mungkin untuk masalah mereka. Penanganan yang berfokus pada masalah melibatkan upaya untuk menghadapi situasi yang menekan, mengancam atau menantang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dalam penerapan COPE Method sebagai alternatif manajemen stres untuk menurunkan stres kerja pada guru. Untuk studi lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan intervensi yang berbasis pendekatan organisasi yang dapat diterapkan untuk mengurangi stres guru, seperti mendesain ulang pekerjaan, mengurangi beban kerja, dan mengaktifkan komunikasi kepala sekolah-anggota (guru).

DAFTAR PUSTAKA

- Admiraal, K. & Wubbles, A., (2000). Effects of student teachers' coping behavior. *British Journal of Educational Psychology*, 7, (1), 33-52.
- Alhija, F. N.-A. (2015). Teacher Stress and Coping: The Role of Personal and Job Characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 185(1), 374 – 380. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.415>
- Bachkirova T. (2005). Teacher stress and personal values: An exploratory study. *School Psychology International*, 26(3), 340-352.
- Guglielmi R, Tatrow K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*. 68(1), 61-99.
- Hastings R, Bham M. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24(1), 115-127.
- Hepburn, A., & Brown S. (2001). Teacher stress and management of accountability. *Human Relations*, 54(6), 691-715.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187.
- Kyriacou, C., (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, (1), 27-35.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S., (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, (3), 141-169.
- Montgomery, C, & Rupp, A. A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28(3), 458-486.

Prosiding Temu Ilmiah Nasional (TEMILNAS XII)

Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia

ISBN: 978-623-97248-0-1

Pettigrew L.S, & Wolf G.E. (1982). Validating Measures of Teacher Stress. *American Educational Research Journal*, 19(3), 373-396.

Smith K., & Milstein, M. (1984). Stress and teachers: old wine in new bottles. *Urban Education*, 19(1), 39-51.

Taylor, S. E. (2006). *Health Psychology*. University of California: McGraw-Hill International Edition.

Travers C., & Cooper, C. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work and Stress*, 7(3), 203-19.