

Menurunkan Stres Kerja Petugas Pemasyarakatan melalui Teknik COPE

Unika Prihatsanti¹, Ika Zenita Ratnaningsih², Anggun Resdasari Prasetyo

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Abstract. This research aimed to examine the effectiveness of coping technique in reducing working stress. The reduced level of stress was expected to make more optimal performance. Subject consisted of 20 correctional officers, which were divided into two groups. 10 officers were in experimental group, which were trained with coping technique, and the other ten belonged to control group. The research used quasi-experimental design with control group that was untreated at pretest-posttest. Working stress was measured with a scale in which each subject in both groups filled the work stress scale before and after treatment. Data analysis using the Mann Whitney U-test indicated that there was a significant effect of the application of coping technique as an alternative solution to reduce the level of working stress of the correctional officers ($U=20.00$; $p=0.023<0.05$).

Keywords: COPE technique, coping strategy, correctional officers, job stress

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas teknik COPE untuk menurunkan stres kerja. Menurunnya tingkat stres diharapkan dapat membuat kinerja lebih optimal. Subjek terdiri dari 20 petugas pemasyarakatan, terbagi dalam dua kelompok. Sepuluh petugas berada pada kelompok eksperimen, yaitu kelompok yang mendapatkan pelatihan dengan teknik COPE, dan 10 petugas pada kelompok kontrol. Desain penelitian adalah quasi eksperimen dengan untreated control group design with pretest-posttest. Stres kerja diukur dengan skala stres kerja, setiap subjek pada kedua kelompok mengisi skala stres kerja sebelum dan sesudah perlakuan. Analisis data menggunakan statistik nonparametrik Mann Whitney U-test mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari penerapan Teknik COPE sebagai solusi alternatif untuk menurunkan tingkat stres kerja petugas pemasyarakatan ($U=20,00$; $p=0,023<0,05$).

Kata kunci: teknik COPE, strategi koping, petugas pemasyarakatan, stres kerja

Populasi jumlah tahanan di kebanyakan negara meningkat dengan tajam pada awal tahun 1900-an. Lebih dari 9 juta orang dipenjara di seluruh dunia pada saat ini (Zein, 2010). Data bulan April 2013, menyebutkan bahwa jumlah penghuni Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) di Indonesia mencapai 157.684 orang, jumlah tersebut lebih besar dari kapasitas hunian yang hanya untuk 104.864 orang (Solopos,

2013). Banyaknya orang yang berada di dalam penjara khususnya di Indonesia sehingga dibutuhkan tenaga kerja (petugas pemasyarakatan) yang jumlahnya memadai. Kelebihan kapasitas merupakan situasi yang dialami oleh sebagian besar Lapas di Indonesia. Gambaran pekerjaan sebagai petugas pemasyarakatan di Lapas sangatlah berat, pada satu sisi petugas pemasyarakatan harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup warga binaan di dalam Lapas, juga harus berhadapan dengan situasi lain di dalam Lapas seperti kelebihan kapasitas, jam

¹ Korespondensi mengenai isi artikel ini dapat dilakukan melalui: unika_prihatsanti@undip.ac.id

² Atau melalui: ikazenita@yahoo.com

kerja yang panjang maupun situasi yang muncul yang disebabkan oleh penghuni Lapas seperti perkelahian, perusakan fasilitas dan percobaan untuk melarikan diri, serta persoalan-persoalan lain yang berasal dari pihak keluarga penghuni Lapas (Republika Online, 2013).

Selain permasalahan tersebut, suasana kerja petugas pemasyarakatan yang terkesan monoton, bergaul dengan penghuni Lapas yang sulit dan bermasalah, bekerja dikelilingi oleh tembok yang tinggi dan tertutup merupakan situasi yang harus dihadapi oleh petugas pemasyarakatan. Situasi ini berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis petugas pemasyarakatan. Tugas kerja berdasarkan *shift*, kelebihan beban kerja, pekerjaan yang berisiko atau berbahaya cenderung akan menimbulkan stres kerja dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain (Griffin, 2004; Luthans, 2005; Millson, 2000; Mojoyinola, 2008; Okoza, Imhonde, & Aluede, 2010). Kompleksitas permasalahan di dalam Lapas berakibat pada tuntutan tugas yang melebihi kemampuan petugas pemasyarakatan (Anwar, 2009).

Risiko kerja yang dialami petugas pemasyarakatan juga tidak sebanding dengan kesejahteraan yang diterimanya. Hal tersebut tidak hanya terjadi di Indonesia, McCarthy (2012) melakukan penelitian di Amerika menemukan bahwa dua hal utama yang memicu stres kerja petugas pemasyarakatan adalah gaji yang kurang memadai dan tuntutan untuk bekerja lembur. Dane dan kawan-kawan (dalam Sleet & Mercy, 2003) menyatakan bahwa keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan dasar individu dan prasyarat untuk mencapai kesehatan dan kesejahteraan psikologis. Bila seseorang merasa dirinya tidak aman maka akan muncul reaksi-reaksi psikis seperti cemas, takut

tanpa alasan dan sebagainya (Anoraga, 2009).

Kondisi ini menjadi sumber stres tersendiri yang akhirnya dapat memicu timbulnya stres kerja pada petugas pemasyarakatan. Berbagai macam tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh petugas pemasyarakatan dapat mempengaruhi penilaian dirinya terhadap kecakapan atau kemampuannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Schaufeli dan Peeters (2000) menyebutkan bahwa secara umum penyebab utama stres kerja yang dialami oleh petugas pemasyarakatan di belahan dunia ini disebabkan oleh adanya konflik peran, kontak sosial yang menekan saat harus berhubungan dengan atasan, warga binaan dan rekan kerja, beban kerja yang berlebih, ketidakjelasan karir, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, imbalan yang kurang sesuai, serta kurangnya penggunaan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas. Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato, dan Dewa (2013) menambahkan dua hal lain yang juga dapat memunculkan stres kerja pada petugas pemasyarakatan adalah struktur organisasi dan iklim organisasi.

Stres kerja adalah respon seseorang, baik secara fisik maupun psikologis terhadap lingkungan kerjanya yang disebabkan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut (Aamodt, 2004; Riggio, 2003; Stranks, 2005). Gejala stres kerja dibagi menjadi gejala yang menyangkut fisik, gejala yang menjelma dalam perilaku dan gejala psikologis di tempat kerja (Cooper & Straw, 2004).

Apabila stres kerja tidak dicegah atau segera ditangani maka akan berdampak buruk bagi kondisi psikologis, perilaku dan kognitif individu. Untuk mengatasi stres kerja, setiap individu membutuhkan

strategi *coping* atau proses adaptasi yang tepat untuk mengatasinya. Adaptasi yang tepat akan membuat individu menjadi semakin berkembang, merasa bahagia, dan merasa aman sehingga kemungkinan untuk bertahan di dalam pekerjaannya semakin besar. Sebaliknya jika individu tidak memiliki strategi *coping* yang baik maka akan membuat individu menjadi tidak berkembang, tidak merasa bahagia, dan tidak merasa aman (Stranks, 2005).

Stres kerja dapat dikelola dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Pada pendekatan individual, seseorang dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Sementara pada pendekatan organisasional, beberapa penyebab stres kerja berasal dari tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres kerja adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program peningkatan kesejahteraan.

Penelitian Finney dan kawan-kawan (2013) menyebutkan bahwa kondisi stres kerja pada petugas masyarakat dapat memicu tingginya tingkat *turnover*, tingginya tingkat absensi, rendahnya produktivitas dan menurunnya tingkat kepuasan hidup serta terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa petugas masyarakat merupakan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, sehingga individu yang menduduki pekerjaan

tersebut perlu memiliki keterampilan psikologis dalam mengatasi situasi-situasi yang berpotensi menimbulkan stres kerja.

Salah satu intervensi yang dirancang peneliti untuk dapat meningkatkan keterampilan psikologis para petugas masyarakat adalah pelatihan teknik COPE. Pada pelatihan ini, individu diajak untuk menangani dan menguasai situasi yang menekan akibat dari masalah yang sedang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan pada aspek kognitif dan perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya (Dacey & Fiore, 2000).

Pelatihan teknik COPE merupakan sebuah upaya yang didasarkan pada strategi pemecahan masalah yang berfokus pada problem yang dihadapi (*problem focused coping*), yaitu strategi pemecahan masalah dimana individu secara aktif mencari penyelesaian dari masalah untuk menghilangkan kondisi atau situasi yang menimbulkan stres (Wade & Tavis, 2007). Orientasi dari pelatihan teknik COPE adalah orientasi kognitif, artinya individu diarahkan untuk mengubah cara pandang terhadap masalah yang dihadapi dan dapat melakukan *problem focused coping* secara nyata dengan membuat rencana-rencana solusi yang akan digunakan untuk mengatasi stres kerja.

Tahapan utama dalam pelatihan teknik COPE adalah *Calming the nervous system*, *Originating an imaginative plan*, *Persisting in the face of obstacle and failure*, dan *Evaluating and adjusting the plan* (Dacey & Fiore, 2000). Tahapan dalam pelatihan teknik COPE secara umum dilandasi oleh beberapa pendekatan psikologi, yaitu terapi kognitif, relaksasi, *mental imagery*, kreativitas, dan strategi *coping*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas pelatihan teknik COPE sebagai salah satu upaya *problem focused*

coping untuk menurunkan stres kerja petugas pemsyarakatan lembaga pemsyarakatan.

Metode

Subjek penelitian adalah petugas pemsyarakatan di Lapas 'X'. Petugas pemsyarakatan adalah petugas jaga yang memiliki tugas untuk melaksanakan tugas penjagaan terhadap warga binaan pemsyarakatan. Bekerja sebagai petugas pemsyarakatan adalah salah satu pekerjaan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Blaug, Kenyon, & Lekhi, 2007), hal tersebut dikarenakan petugas pemsyarakatan harus bekerja dalam *shift* kerja yang panjang, harus berhadapan dengan kondisi Lapas yang melebihi kapasitas, dan dituntut untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan warga binaan, atasan dan rekan sesama petugas pemsyarakatan.

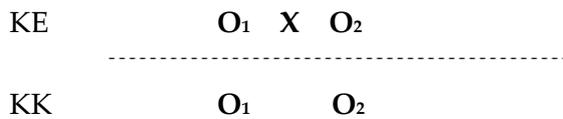
Pemilihan subjek dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. (Arikunto, 1998). Pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan atas kriteria minimal masa kerja di atas satu tahun karena dianggap telah mampu melaksanakan pekerjaannya, dan berjenis kelamin laki-laki. Penelitian Lambert, Edward, Camp, dan Saylor (2005) menemukan bahwa petugas pemsyarakatan laki-laki cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dari petugas pemsyarakatan wanita (Kerlinger & Lee, 2000).

Subjek penelitian berjumlah 20 orang yang dibagi dalam dua kelompok, yaitu 10 orang dikelompok eksperimen (kelompok yang mendapat pelatihan teknik COPE) dan 10 orang di kelompok kontrol (kelompok yang tidak mendapat pelatihan teknik COPE). Latar belakang pendidikan subjek mulai SMA sampai dengan sarjana

dengan pengalaman kerja berkisar antara lima sampai dengan 28 tahun.

Alat ukur utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja. Jumlah aitem pada skala stres kerja adalah 31 aitem dengan $\alpha=0,905$. Skala stres kerja dipergunakan untuk melihat seberapa tinggi respon stres kerja yang dialami berdasarkan indikator-indikator atau gejala-gejala stres kerja, yaitu gejala fisik dan gejala perilaku.

Penelitian ini merupakan penelitian *quasi* eksperimen dengan *untreated control group design with pretest-posttest design* (Shadish, Cook, & Campbell, 2002). Subjek dibagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Desain eksperimen digambarkan seperti pada Gambar 1.



(Shadish, Cook & Campbell, 2002)

Gambar 1. *Untreated control group design with pretest and posttest*

Pada penelitian ini, peneliti tidak dapat melakukan randomisasi dalam pemilihan subjek, dikarenakan adanya keterbatasan jumlah subjek yang ada. Dan untuk menjaga validitas internal, peneliti melakukan penugasan secara acak kepada subjek yang ditempatkan dikelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Adanya kelompok kontrol juga dimaksudkan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan validitas internal dalam penelitian ini.

Intervensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dengan teknik COPE. Modul pelatihan teknik COPE terdiri dari empat sesi pelatihan, disusun oleh peneliti berdasar materi dari Dacey dan Fiore (2000) yang telah

dimodifikasi dan sebelumnya telah diujicobakan. Tahapan utama dalam teknik COPE adalah *Calming the nervous system*, *Originating an imaginative plan*, *Persisting in the face of obstacle and failure*, dan *Evaluating and adjusting the plan* (Dacey & Fiore, 2000).

Pelatihan teknik COPE dilaksanakan selama empat kali tatap muka dengan durasi empat jam per pertemuan, terdiri dari kegiatan pelatihan dan pendampingan. Pelatihan diawali dengan kegiatan perkenalan, pencairan suasana dan kontrak belajar.

Pada tahapan *Calming the nervous system* subjek diajak untuk menyadari reaksi fisiologis dan psikologis ketika mengalami stres dan perbedaannya ketika berada dalam kondisi tenang. Aktivitas dari tahapan ini terdiri dari kegiatan *pretty picture in your mind* dengan meminta subjek memikirkan satu masalah yang paling berat, dan subjek diminta mengidentifikasi perasaan dan reaksi fisik yang muncul beserta frekuensi kemunculannya. Aktivitas selanjutnya adalah *relax your mind*, dimana subjek diminta memikirkan peristiwa yang menyenangkan, beserta perasaan dan reaksi fisik serta dampak peristiwa dalam kehidupan. Setelah itu pelatih menjelaskan tentang kaitan persepsi dan terjadinya stres kerja, dan memandu subjek untuk melakukan relaksasi progresif sehingga subjek diharapkan dapat semakin paham tentang dampak negatif stres kerja terhadap tubuh dan jiwa.

Tahapan kedua adalah *Originating an imaginative plan*, tujuan dari tahap ini adalah subjek diajak untuk berpikir kreatif dan menemukan penyebab stres kerja dan dampaknya. Tahap ini terdiri dari aktivitas *my memoir* yang dimaksudkan untuk mengeksplorasi sumber penyebab stres kerja, dengan cara mengajukan pertanyaan

berdasar 5W+1H tentang pengalaman negatif yang pernah dialami.

Tahapan ketiga adalah *Persisting in the face of obstacle and failure*, pada tahap ini subjek diajarkan dan didorong untuk berpikir positif dan memiliki keinginan agar dapat membuat pemecahan masalah. Aktivitasnya diberi nama *what's your problem*, langkah yang dilakukan adalah memikirkan masalah yang dihadapi pada tahap sebelumnya, lalu subjek diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut: Apa yang diinginkan?; Mengapa menginginkannya?; Kapan menginginkannya?; Bagaimana dapat meraihnya?; Ketika berhasil mendapatkan apa yang diinginkan, apa yang terasa lebih baik dalam hidup?; Hambatan apa yang mungkin menghalangi?; Bagaimana cara terbaik menyelesaikan hambatan ini?; Apa yang harus mulai dilakukan saat ini untuk meraih apa yang diinginkan?. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diharapkan dapat membantu subjek untuk mengungkapkan keinginan, cita-cita dan melakukan analisa terhadap hambatan yang muncul.

Tahapan terakhir merupakan tahap *Evaluating and adjusting the plan*. Pada tahap ini subjek membuat rancangan evaluasi dan rencana solusi yang diharapkan dan akan dilaksanakan. Fasilitator dalam tahap ini memberikan dorongan, keyakinan dan umpan balik pada para subjek. Aktivitas dari tahap ini adalah *check those note*, yaitu subjek diajak membuat pohon sukses karir, dan merancang alternatif akar sukses yang berisi rancangan penyelesaian masalah. Pada tahap ini subjek mendapatkan penugasan rumah untuk mengisi rancangan alternatif agar sukses selama empat hari.

Pelatihan yang terdiri empat tahapan tersebut kemudian dilanjutkan dengan pendampingan untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian

target dan rancangan penyelesaian masalah yang telah dibuat sebelumnya. Pada kegiatan pendampingan, subjek dibagi dalam kelompok kecil yang didampingi oleh fasilitator.

Hasil dan Diskusi

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa rerata subjek pada kelompok eksperimen saat *pretest* adalah 59,00, sementara pada saat *posttest* mengalami penurunan pada 52,30. Sementara rerata subjek pada kelompok eksperimen pada saat *pretest* adalah 57,40, dan saat *posttest* mengalami kenaikan mencapai 63,20. Dari Tabel 1 dapat terlihat bahwa subjek kelompok eksperimen mengalami penurunan tingkat stres kerja.

Uji Mann-Whitney dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, uji tersebut dilakukan untuk membandingkan (1) nilai *pretest* antara kelompok eksperimen dan kontrol, dan (2) nilai *posttest* antara kelompok eksperimen dan kontrol. Hasil perhitungan data *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, didapatkan bahwa nilai p hitung berdasarkan statistik z adalah 0,023. Nilai p hitung berdasarkan statistik z tersebut lebih kecil dari taraf nyata (p) 0,05, sehingga data *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol memiliki perbedaan yang signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis penelitian (H_a) diterima, artinya penerapan teknik COPE berpengaruh dalam menurunkan tingkat stres kerja pada petugas pemsyarakatan di Lapas 'X'.

Teknik COPE sebagaimana yang telah dijelaskan dalam hasil penelitian terbukti efektif dapat digunakan untuk menurunkan stres kerja bagi petugas pemsyarakatan di Lapas. Hal tersebut dikarenakan dalam teknik COPE yang merupakan

salah satu alternatif *problem focused coping*, melibatkan interpretasi subjektif yang disebabkan karena adanya *inappropriate cognitive processing*. Penelitian yang dilakukan Mesko, Erenda, Videmsek, Karpljuk, Stihec, dan Roblek (2013) di Slovenia membuktikan bahwa manajer yang menggunakan strategi *problem focused coping* secara signifikan dapat menurunkan tingkat absensi kerja dan tingkat stres kerja dibandingkan manajer yang menggunakan strategi koping menggunakan *emotion-focused coping*.

Terkait dengan permasalahan di situasi kerja, Taylor (2006) berpendapat bahwa masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membawa seseorang melakukan strategi *coping* yang berorientasi pada masalah (*problem focused coping*) misalnya dengan melakukan tindakan langsung atau meminta bantuan pada orang lain. Hal ini juga terjadi pada petugas pemsyarakatan, rata-rata mereka akan bercerita dengan rekan atau keluarga tentang masalah yang dihadapi di tempat kerja.

Pelatihan dengan teknik COPE membawa pengaruh kepada petugas pemsyarakatan terkait dengan penambahan pengetahuan individu tentang masalah yang dihadapi dan usaha untuk mencari solusi permasalahan yang memungkinkan dilakukan. *Problem-focused coping* melibatkan usaha-usaha untuk melakukan sesuatu yang memiliki tujuan mengenai situasi menekan yang mengganggu, mengancam atau menantang individu (Lazarus, dalam Riggio, 2003). Teknik COPE pada dasarnya termasuk sebagai pendekatan penanggulangan stres yang berbasis individu yang menggunakan pendekatan kognitif dan relaksasi, dari hasil meta-analisis yang dilakukan Schaufeli dan Peters (2006) ditemukan beberapa pendekatan berbasis individual yang efektif digunakan untuk menurunkan stres kerja adalah pelatihan

keterampilan perilaku, relaksasi, restrukturisasi kognitif, dan *stress inoculation training*. Richardson dan Rothstein (2008) juga mendukung hal tersebut, bahwa intervensi yang memberikan efek yang besar dalam penurunan stres kerja adalah program yang bersifat *cognitif behavioral*, sementara intervensi yang paling sering digunakan untuk mengurangi stres adalah relaksasi. Kedua penelitian tersebut mendukung hasil penelitian terhadap efektivitas pelatihan teknik COPE untuk menurunkan stres kerja.

Pelatihan menggunakan teknik COPE dapat diklasifikasikan sebagai intervensi yang bersifat sekunder, dikarenakan intervensi tersebut digunakan untuk menurunkan gejala stres sebelum menuju ke arah problem kesehatan yang lebih serius (Richardson & Rothstein, 2008). Intervensi sekunder merupakan intervensi manajemen stres yang paling populer dilakukan dibanding intervensi yang bersifat primer ataupun tersier.

Dari hasil pendampingan yang dilakukan kepada subjek, diketahui bahwa penyebab stres kerja yang dialami subjek diantaranya dikarenakan tuntutan pekerjaan yang berat, terkait dengan ancaman fisik karena harus menjaga tahanan dengan jumlah yang sangat banyak, menjaga kondisi Lapas agar tetap kondusif dan ancaman psikologis karena melihat pemberitaan mengenai kondisi Lapas lain di Indonesia yang mengalami *chaos*.

Stressor lain yang terungkap dari subjek diantaranya adalah hubungan interpersonal, jenuh dalam bekerja, permasalahan keluarga, permasalahan keuangan, dan tekanan untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut memunculkan respon ketegangan secara fisik, sehingga reaksinya berupa gejala fisik seperti pusing dan penurunan berat badan. Gejala stres kerja yang terjadi pada petugas pemasyarakatan di Lapas 'X'

tersebut ternyata dialami pula oleh petugas dari negara-negara lain.

Schaufeli dan Peeters (2006) menyebutkan bahwa dari hasil 43 investigasi dari sembilan negara diketahui bahwa prevalensi dari reaksi stres kerja pada petugas pemasyarakatan diantaranya adalah *turn-over*, tingkat absensi, psikosomatis, ketidakpuasan kerja dan *burnout*. Sedangkan *stressor* yang paling banyak dialami adalah karena masalah peran, pekerjaan yang *overload*, kontak sosial dengan warga binaan, rekan kerja dan atasan serta status sosial yang rendah. Finney dan kawan-kawan (2013) menambahkan lima kategori dari *stressor* yang bersifat organisasional pada petugas pemasyarakatan adalah *stressor* intrinsik dari pekerjaan, peran dalam organisasi, imbalan dalam bekerja, hubungan supervisor dengan bawahan pada struktur dan iklim organisasi.

Keadaan akan menjadi buruk bila seseorang yang mempersepsikan tentang adanya *stressor* ini merasa bahwa dirinya tidak dapat melakukan tindakan apapun yang akan bisa mengurangi ancaman tersebut sehingga menimbulkan ketakutan. Ketakutan membuat orang membayangkan akan terjadinya akibat yang tidak menyenangkan, dan hal ini membuat orang menjadi stres dan menimbulkan keluhan fisik tertentu seperti pusing dan mudah lelah (Manuaba, 2005).

Penurunan stres kerja petugas pemasyarakatan mengalami penurunan dikarenakan adanya perubahan persepsi tentang stres yang dialami, hal tersebut terkait dengan fungsi kognisi yang dimiliki petugas kemasyarakatan, yaitu bagaimana mereka menyusun pengalamannya, bagaimana mereka membuat pengalaman-pengalaman tersebut menjadi masuk akal, dan bagaimana mereka menghubungkan berbagai pengalaman masa kini dengan berbagai pengalaman masa lalu yang

disimpan dalam memori (Davison, Neale & Kring, 2006).

Jika ditelaah lebih jauh, meskipun ada perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Ada seorang subjek dari kelompok eksperimen yang tidak mengalami penurunan namun mengalami kenaikan skor. Hal tersebut dikarenakan perannya sebagai komandan, sehingga seringkali ada tugas yang mendadak, ditengarai hal tersebut yang membuatnya tidak mengalami penurunan skor stres kerja. Namun demikian, para subjek di kelompok eksperimen meskipun secara skor mengalami penurunan namun tidak semuanya mengalami perubahan kriteria tingkat stres kerja, sebagian masih berada pada tingkat stres kerja yang sama, yaitu stres kerja sedang.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan baik secara metodologis maupun dalam pelaksanaan, sehingga untuk penelitian di masa mendatang dapat dilakukan perbaikan untuk beberapa hal, diantaranya pada kegiatan *Relax in Your Mind* (tahap pertama dari COPE), ternyata dari pelaksanaan relaksasi progresif tersebut membutuhkan waktu lama sehingga subjek kurang dapat melaksanakan secara maksimal. Selain itu, untuk dapat memelihara hasil dari teknik COPE dan membantu subjek dalam penerapan secara mandiri, akan lebih baik apabila tahap keempat dari teknik COPE yaitu *Evaluating and adjusting the plan* dilanjutkan dengan teknik perilaku selama kurang lebih 2-3 minggu dengan pengawasan.

Secara metodologis, pemilihan subjek yang digunakan dalam penelitian ini tidak melalui proses *screening* dikarenakan kendala lapangan. Akan lebih baik jika dimungkinkan melakukan *screening* terhadap subjek penelitian, sehingga kegiatan

pelatihan berjalan lebih maksimal dan hasil yang diharapkan dapat optimal.

Kesimpulan

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif dapat membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari penerapan teknik COPE sebagai solusi alternatif untuk menurunkan tingkat stres kerja petugas pemasyarakatan Lapas 'X'.

Hasil analisis kuantitatif kemudian diperkuat dengan pengolahan data masing-masing subjek selama mengikuti teknik COPE. Pengolahan data pendukung tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja petugas pemasyarakatan diantaranya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, hubungan interpersonal, jenuh dalam bekerja, permasalahan keluarga, permasalahan keuangan, dan tekanan untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut memunculkan respon ketegangan secara fisik, sehingga reaksinya berupa gejala fisik seperti pusing dan penurunan berat badan.

Kepustakaan

- Aamodt, M.G. (2010). *Industrial/Organizational psychology: An applied approach 6th edition*. Belmont: Wadsworth.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja cetakan 5*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Y. (2009). *Saat menuai kejahatan: Sebuah pendekatan sosiokultural, kriminologi, hukum dan HAM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). *Stress at work: A report prepared for the*

- work foundation's principal partners*. London: The Work Foundation
- Cooper, C., & Straw, A. (2005). *Stres manajemen sukses dalam sepekan*. (penerjemah: Sugeng Panut). Jakarta: Kesaint blanc
- Dacey, J.S., & Fiore, L.B. (2000). *Your anxious child*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher
- Davison, G.C., Neale, J.M., & Kring, A.M. (2006). *Psikologi abnormal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C.S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health* 2013, 13:82 Diunduh dari: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/82>, tanggal 1 Oktober 2013.
- Griffin. (2004). *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Kerlinger, F.N., & Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Reserch 4th ed*. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Lambert, E.G., Edwards, C., Camp, S.D., & Saylor, W.G. (2005). Here today, gone tommorrow, back again the next day: antecedents of correctional officer absenteeism. *Journal of Criminal Justice*, 33, 165-175.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi edisi ke-10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manuaba, A. (2005). *Ergonomi dalam industri*. Universitas Udayana.
- McCarthy, W.D. (2012). Causes of correctional officer stress and its consequences. *Thesis*. Tere Haute: Department of Criminology Indiana State University
- Meško, M., Erenda, I., Videmsek, M., Karpljuk, D., Stihec, J., & Roblek, V. (2013) Relationship between stress coping strategies and absenteeism among middle-level managers. *Management*, 18(1), 45-57.
- Millson, W.A. (2000). *Predictors of work stress among correctional officers*. Tesis. Ottawa: Department of Psychology Carleton University
- Mojoyinola, J.K. (2008). Effects of job stress on health, personal, and work behaviour of nurses in public hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Ethno-Medicine*, 2(2), 143-148.
- Okoza, J., Imhonde, H.O., & Aluede, O. (2010). The Jailer or the Jailed: Stress and Prison Workers in Nigeria. *Current Research Journal of Social Sciences* 2(2), 65-68.
- Republika Online, (2013, Juli). Diunduh dari: <http://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/13/07/19/mq6vjc-over-kapasitas-lapas-harus-segera-diatasi>, tanggal 1 Oktober 2013.
- Richardson, K.M., & Rothstein, H.R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*. 13(1), 69-93.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational psychology*. New Jersey Inc.
- Schaufeli, W.B., & Peeters, M.C.W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1).
- Shadish, W.R., Cook, T.D., & Campbell, D.T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin Company.

- Sleet, D.A., & Mercy, J.A. (2003). *Promotion of safety, security, and well-being*. Dalam M.H. Bornstein, L. Davidson, C.L.M. Keyes, K.A. Moore. (Eds). *Well-Being: Positive Development Across The Life Course* (h.81-98). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Solopos, (2013, Mei). Diunduh dari: <http://www.solopos.com/2013/05/01/denny-indrayana-jumlah-tahanan-lapas-kelebihan-50-751-orang-402082>, tanggal 1 Oktober 2013.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work, management and prevention*. Elsevier: Burlington
- Taylor, S.E. (2006). *Health psychology*. Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Wade, C., & Tavis, C. (2007). *Psikologi, edisi ke-9*. Jakarta: Erlangga
- Zein, U. (2010). *Kehidupan di negara Etiopia: Fenomena kehidupan di penjara*. Medan: USU Press.