

LAPORAN
PENGABDIAN MASYARAKAT
SKEMA PROGRAM KEMITRAAN MASYARAKAT STIMULUS



PELATIHAN *COPING STRESS* UNTUK MENGURANGI *JOB INSECURITY*
PADA GURU TK AISYIYAH BUSTANUL ATFHAL PALANGKARAYA

- | | |
|-------------------------------------------------|------------------------|
| 1. Dr. Iin Nurbudiyani, M.Pd | NIDN 0011016310 |
| 2. Dr. Sonedi, M.Pd | NIDN 0812086902 |
| 3. apt. Rabiatul Adawiyah, S.Farm., M.Si | NIDN 1123018201 |

Dibiayai oleh Universitas Muhammadiyah Palangkaraya Tahun Anggaran 2021
Sesuai dengan Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat
Nomor 01/PTM63.R7/LP2M/2/P/2021 Tanggal 02 Juni 2021 M

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA
NOVEMBER 2021

**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN
PEGABDIAN MASYARAKAT**

Judul : Pelatihan *Coping Stress* Untuk Mengurangi *Job Insecurity*
Pada Guru Tk Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya

Nama Ketua : Dr. Iin Nurbudiyani, M.Pd
NIDN : 0011016310
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Nomor Hp : 08156892166
Alamat Email : iin_nurbudiyani@yahoo.co.id

Nama Anggota 1 : Dr. Sonedi, M.Pd
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Nama Anggota 2 : apt. Rabiatul Adawiyah, S.Farm., M.Si
Program Studi : Farmasi

Mahasiswa yang
Terlibat : 1. Trida Soraya NIM 17.22.018529
2. Rini NIM 17.22.018526

Biaya : Rp. 10.000.000.,

Paraf Kaprodi Pendidikan Ekonomi



M. Jailani, S.E., M.Pd
NIK. 18.0202.002

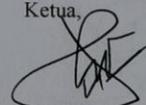
Laporan pengabdian sudah terdata di prodi.

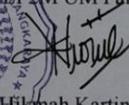
Mengetahui,
Dekan FKIP,

Hendri, M.Pd
NIK. 11.0203.026



Palangka Raya, 06 Desember 2021
Ketua,


Dr. Iin Nurbudiyani, M.Pd
NIDN. 0011016310

Mengetahui,
Kepala P2M UM Palangkaraya

Dr. Nurul Hikmah Kartini, S.Si., M.Pd
NIK 12.0203.008



RINGKASAN

Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Interpretasi pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. Salah satu evaluasi karyawan adalah tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada pekerjaan yang tengah digeluti. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang pegawai yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Organisasi merupakan sarana yang dibentuk bersama-sama oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pelaksanaannya sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang memadai, dan salah satunya adalah sumber daya manusia dan salah satu organisasi yang sangat penting pada saat ini adalah lingkungan sekolah. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai, diharapkan dapat membantu kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk itu deskripsi pekerjaan harus jelas sehingga tidak ada penumpukan atau pembebanan pekerjaan pada pegawai yang seharusnya tidak mengerjakan tugas-tugas tersebut. Jika seorang pegawai merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya, akan menimbulkan masalah baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri.

Munculnya stres merupakan tanda penurunan tingkat kesejahteraan psikologis yang akan berdampak pada Kesehatan dan memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi, *job insecurity* juga berpengaruh terhadap kepuasan hidup terutama kepuasan kerja. *Job insecurity* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Tim akan melakukan penilaian dengan sebelumnya melaksanakan pelatihan tahapan Coping Stress. Tahapan Pelatihan Coping Stress Untuk Mengurangi *Job Insecurity* Pada guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya.

Luaran wajib yang ingin dicapai berupa laporan akhir kegiatan dan video kegiatan. Dan akan dipublikasikan pada artikel jurnal Nasional ber ISSN yang diterbitkan dalam jurnal Pengebadian Kepada Masyarakat “AbdiNus”, dari Universitas Nusantara PGRI Kediri terindeks sinta 4, dan untuk luaran tambahan yang akan dihasilkan adalah Hak Cipta Buku Panduan Pelatihan Coping Stress.

Bab I. Pendahuluan

A. Analisis Situasi

Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Robertson dan Cooper (2011:16) terhadap 8000 unit kerja di 36 perusahaan mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan antara tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang diteliti dengan tingkat hasil kerja seperti kepuasan konsumen, produktifitas, turnover pekerja dan tingkat ketidakhadiran pekerja karena sakit. Hasil ini didukung oleh penelitian Haryanto dan Suyasa (2007: 91) menunjukkan hasil adanya hubungan positif *psychological well-being* terhadap *performance* karyawan.

Kondisi ini membuktikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis akan mempengaruhi keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Warr (dalam Razulzada, 2007:28) tingginya tingkat kesejahteraan psikologis pekerja akan diikuti pula kenaikan produktifitas dan keuntungan perusahaan. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru TK AB, bahwa 40% guru mengalami *job insecurity*. Sehingga tingkat kesejahteraan psikologis guru cenderung rendah. Dari delapan dimensi kesejahteraan psikologis yang dirumuskan pada hasil wawancara dan skala mengacu pada pendapat Robertson dan Cooper meliputi kebahagiaan dan kepuasan, emosi positif, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi. Tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis seorang pegawai dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama ia menjadi pegawai. Realita kondisi kerja baik yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, ditangkap sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis dalam diri seorang pegawai.

Interpretasi pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. Salah satu evaluasi guru adalah tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada pekerjaan yang tengah digeluti. Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang pegawai yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Svergke et al (2004:41) menyatakan job insecurity sebagai timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang. Sementara Burchell, Ladipo dan Wilkinson (2002:62) mengartikan job insecurity sebagai perasaan subyektif terhadap resiko kehilangan pekerjaan sebagai ekspresi dari pekerja itu sendiri. Tingkat job insecurity seorang pegawai dapat diketahui dari kondisi aspek job insecurity. Sverke et al (2004:63) membedakan aspek dimensi dari job insecurity menjadi dua, yaitu aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif dari job insecurity adalah kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan. Aspek kualitatif berintikan kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang pegawai.

Kegiatan ini dilakukan pada guru honorer TK Aisyiyah Bustanul Atfhal (ABA) Palangkaraya yang berdasarkan data dari PDA Majelis DikDasmen Kota Palangkaraya berjumlah sebanyak 46 orang guru honorer dan 2 orang sebagai guru ASN sehingga total keseluruhan guru di TK ABA sebanyak 48 orang. Taman Kanak-kanak (TK) adalah suatu bentuk pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal yang memberikan layanan pendidikan bagi anak usia dini 4-8 tahun untuk membentuk pertumbuhan dan perkembangan anak, agar kelak siap memasuki pendidikan lanjut. Kebanyakannya untuk guru TK yang bergabung disana adalah yang berkualifikasi SLTA, sehingga untuk mendapatkan penghasilan tambahan dari luar lebih kecil dengan beban pekerjaan yang cukup banyak.

B. Permasalahan

Organisasi merupakan sarana yang dibentuk bersama-sama oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pelaksanaannya sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang memadai, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia pada setiap organisasi adalah agar dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang terkait dengan bidangnya masing-masing dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dianggap baik jika dapat berfungsi secara optimal sebagai wadah tempat menampung aspirasi dan aktivitas-aktivitas para anggotanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu organisasi yang sangat penting pada saat ini adalah sekolah.

Guru TK ABA yang masih honorer, cenderung mengalami *job insecurity* dikarenakan ketidakpastian apakah kontrak akan dilanjutkan. Sementara untuk penerimaan sebagai ASN usia dibatasi, berdasarkan hasil studi dokumentasi bahwa guru TK ABA Sebagian besar berusia diatas 35 tahun.

Masalah yang sering muncul adalah intensi turnover, yaitu kemungkinan seorang pegawai untuk meninggalkan organisasi (Chung et al, 2017:90). *Job insecurity* mengacu pada persepsi subyektif tentang kondisi kerja, khususnya, tentang kehilangan stabilitas pekerjaan dan kontinuitas hubungan kerja dengan organisasi (Bernardi et al, 2008:288). Ketidakamanan kerja bukanlah tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan seseorang. Hal ini merupakan penilaian subjektif tentang kehilangan pekerjaan potensial di masa depan, dan mengurangi kepercayaan dalam stabilitas pekerjaan masa depan. Secara umum, ketidakamanan kerja telah dikaitkan dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang negatif. Misalnya, ketika dihadapkan dengan rasa tidak aman pekerjaan, pegawai dapat melaporkan motivasi yang lebih rendah dan berkurang karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun. Ketidakamanan kerja bahkan dapat menumbuhkan kecenderungan kuat atau keinginan untuk keluar dari organisasi (Davy et al., 1997; Probst, 2000, 2002). Dalam meta-analisis, Sverke et al (2002:246) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berkorelasi negatif dengan

kepuasan kerja, kepercayaan, keterlibatan pekerjaan, dan berkorelasi positif dengan keinginan berpindah pegawai

Job insecurity dari sudut pandang kesehatan mental merupakan kondisi yang menghalangi tercapainya mental yang sehat secara psikologis. Pendapat Maslow dan Multimen dalam Notosoedirdjo dan Latiput (2005:28) menyatakan mental yang sehat ditandai dengan adanya rasa aman yang memadai. Ancaman berupa potensi kehilangan pekerjaan yang dirasakan responden menandakan responden kurang memiliki rasa aman yang memadai. Kegagalan memperoleh rasa aman berakibat pada timbulnya job insecurity pada diri karyawan sehingga menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan. Job insecurity merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang berakibat pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis (Wichert dalam Burchell, Ladipo dan Wilkinson, 2002:92).

Munculnya stres merupakan tanda penurunan tingkat kesejahteraan psikologis yang akan berdampak pada kesehatan. Pendapat senada diungkapkan Ladipo dan Wilkinson, (2002:92) yang menyebutkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis ditandai dengan meningkatnya kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri dan ketidakpuasan terhadap diri dan lingkungan. Selain memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi, job insecurity juga berpengaruh terhadap kepuasan hidup terutama kepuasan kerja. Job insecurity berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan (Ashford, 1989:819). Job insecurity merupakan sumber ketidakpuasan dalam diri karyawan karena karyawan merasa tidak mempunyai kepastian akan masa depannya. Kondisi munculnya ketidakpuasan dalam diri seseorang mengurangi tingkat kesejahteraan psikologis secara umum.

Hasil penelitian Tengara et al. (2008:114) memperlihatkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Job insecurity tidak hanya berhubungan dengan dimensi kebahagiaan dan kepuasan, tetapi juga berhubungan dengan dimensi emosi positif dan dimensi penguasaan lingkungan dari kesejahteraan psikologis. Munculnya rasa

kekhawatiran dan ketakutan sebagai inti dari job insecurity merupakan emosi positif yang rendah. Seorang pekerja yang mengalami job insecurity berarti ia tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya bertahan menghadapi ketidakpastian hubungan kerja. Hadirnya job insecurity sebagai perasaan tidak berdaya erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan pekerja yang kurang. Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu menciptakan, mengontrol, dan memanipulasi lingkungan untuk kepentingan hidupnya (Hidalgo et al. dalam Wells, 2010:83). Kepentingan seorang pekerja adalah mendapatkan jaminan masa depan pekerjaan sebagai bentuk jaminan sumber biaya hidup (Anoraga, 2006:3). Ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja berdampak ganda selain mengurangi kesejahteraan psikologis juga memperparah tingkat job insecurity yang dirasakan karyawan.

Keadaan munculnya job insecurity dari kacamata psikologi dianggap sebagai kondisi yang menghalangi tercapainya kondisi sehat secara psikologis atau dengan kata lain tidak dapat mencapai kesejahteraan psikologis. Menurut Maslow orang yang sejahtera secara psikologis diartikan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan diri (Snyder dan Lopes, 2002:542). Aktualisasi tercapai manakala semua dorongan kebutuhan telah terpenuhi mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan memiliki, sampai dengan kebutuhan penghargaan. Kondisi responden penelitian sebagai karyawan outsourcing yang memiliki tingkat job insecurity dengan kategori sedang memperlihatkan masih belum terpenuhinya kebutuhan rasa aman secara tuntas. Hal ini tentu saja mengganggu pemenuhan kebutuhan lain, apalagi kebutuhan aktualisasi diri.

Bab II. Solusi Permasalahan

Job insecurity adalah sebagai salah satu stres kerja yang paling penting dan umum, telah ditemukan berhubungan negatif dengan peran kinerja pada pegawai, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, kepercayaan dan komitmen organisasi (Darvishmotevali, et al, 2017). *Job insecurity* mengacu pada persepsi subyektif tentang kondisi kerja, khususnya, tentang kehilangan stabilitas pekerjaan dan kontinuitas hubungan kerja dengan organisasi (Zeng et al, 2014:427). Timbulnya perasaan tidakaman dan terancam pada seorang pegawai akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada tempat ia bekerja. Rendahnya kepuasan kerja dan komitmen pada suatu organisasi akan menyebabkan seseorang memiliki keinginan untuk berpindah secara sukarela.

Oleh sebab itu diperlukan strategi untuk mengurangi *job insecurity* karyawan berupa *coping stress*. Sebab jika tidak segera ditangani akan berdampak kepada kinerja pegawai. *Coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stres. *Coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan (baik dari individu maupun dari lingkungan) dengan sumberdaya yang mereka miliki. Dua jenis *coping* yang dilakukan individu apabila menghadapi masalah atau stres yaitu strategi *coping* yang berfokus pada masalah dan strategi *coping* yang berfokus pada emosi. Strategi *coping* berfokus masalah merupakan proses seseorang untuk dapat memfokuskan pada masalah atau situasi spesifik yang telah terjadi, sambil mencoba menemukan cara untuk mengubahnya atau menghindarinya di kemudian hari.

Menurut Lazarus dan Folkman, *problem-focused coping*, digunakan untuk mengurangi stressor, dengan mempelajari caracara atau keterampilan yang baru. Taylor (2006) mengemukakan strategi *problem-focused coping* terdiri dari: konfrontasi, mencari dukungan sosial, dan merencanakan pemecahan masalah. Sementara itu Carver dkk. mengemukakan bentuk-bentuk *coping* yang berfokus

pada pemecahan masalah terdiri dari: Keaktifan diri (mengerahkan segala daya upaya untuk mencoba memindahkan atau menghilangkan penyebab stres); Perencanaan (tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk menangani suatu masalah); Penekanan pada suatu aktivitas yang utama, supaya dapat berkonsentrasi penuh pada masalah penyebab stres yang sedang dihadapi; Penguasaan diri (yaitu mengontrol atau mengendalikan tindakan sampai ada kesempatan yang tepat untuk bertindak); Mencari dukungan sosial sebagai alat (yaitu usaha individu untuk mencari bantuan, informasi, atau nasihat tentang apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah penyebab stres). Strategi coping berfokus emosi merupakan proses seseorang untuk berfokus menghilangkan emosi yang berhubungan dengan situasi stres, walaupun situasi itu sendiri tidak dapat diubah. Menurut Lazarus dan Folkman, emotion-focused coping, digunakan untuk mengatur respon emosional terhadap stres. Taylor (Smet, 1994) mengemukakan strategi coping berfokus emosi terdiri dari: kendali diri, membuat jarak; penilaian kembali secara positif, menerima tanggung jawab, lari atau penghindaran.

Carver dkk (Taylor, 2006) mengemukakan bentuk-bentuk perilaku coping yang berfokus pada emosi adalah: Berpaling kepada agama (yaitu usaha individu untuk meningkatkan aktivitas keagamaan); Pemahaman kembali secara positif atau melihat permasalahan dari segi yang lebih baik; Penerimaan (bahwa peristiwa yang penuh tekanan telah terjadi dan nyata); Mengarahkan dan melepaskan emosi (yaitu meningkatkan kesadaran akan masalah emosional dan melepaskan perasaan-perasaan tersebut); Penolakan (yaitu menolak kenyataan terjadinya peristiwa yang penuh tekanan); Mencari dukungan emosional sosial, untuk mendapatkan simpati atau dukungan emosional dari orang lain; Pelepasan secara mental, dari masalah penyebab stres yang dianggap mengganggu, melalui mimpi siang hari, tidur atau selingan diri; Pelepasan secara perilaku (yaitu menyerah, atau mengundurkan diri dari usaha untuk mencapai tujuan karena masalah penyebab stres yang dialami dianggap mengganggu). Freud (Niven, 2002) menggunakan istilah mekanisme pertahanan untuk menyebutkan strategi yang tidak disadari yang digunakan oleh individu untuk mengatasi emosi negatif di mana strategi

tersebut tidak mengubah situasi stres, tetapi hanya mengubah cara individu menghayati atau memikirkan situasi. Moos (Niven, 2002) juga mengajukan tiga kategori keterampilan coping yang melibatkan komponen kognitif, tingkah laku dan afektif, yaitu: Coping yang berpusat pada penilaian, merupakan keterampilan yang digunakan untuk memodifikasi arti dan memahami ancaman dari situasi yang dialami; Coping yang berpusat pada masalah, mencoba untuk mengkonfrontasi masalah secara aktif dan mengatasi akibatnya, dan coping yang berpusat pada emosi, merupakan coping yang digunakan untuk menangani perasaan.

Schafer (2000) mengemukakan manajemen stress sebagai suatu kemampuan individu untuk mengelola stres yang timbul dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Meichenbaum dan Jaremko (dalam Taylor, 1995) ada tiga tahap dalam program manajemen stres yaitu: 1. Tahap pertama, partisipan manajemen stres belajar mengenal stres dan bagaimana mengenali sumber stres yang muncul dalam kehidupannya. 2. Tahap kedua, partisipan mendapatkan dan mempraktekkan keterampilan coping terhadap stres. 3. Tahap ketiga, partisipan mempraktekkan teknik manajemen stres pada suatu peristiwa dan dilihat keefektifannya.

Bab III. Metode Pelaksanaan

Kegiatan ini didukung oleh **Guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya**

Jadwal kegiatan pengabdian dengan judul” **Pelatihan *Coping Stress* untuk Mengurangi *Job Insecurity* pada Guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya**” adalah sebagai berikut :

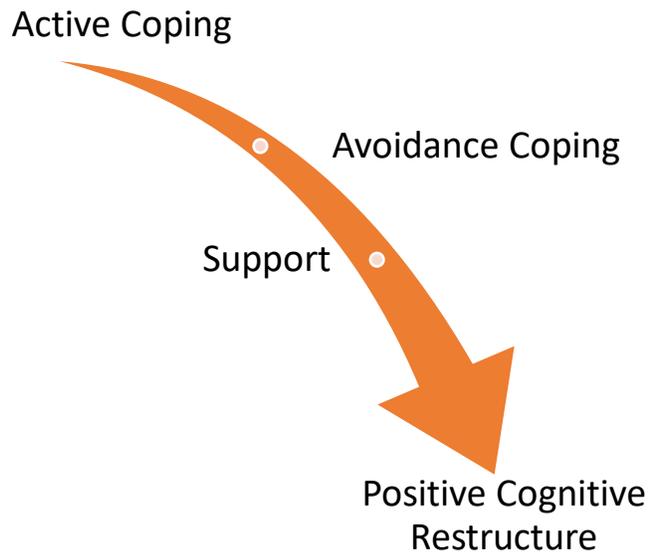
- Pelaksanaan : Berupa pelatihan *coping stress* untuk mengurangi *job insecurity* pada guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya
- Waktu : Diselenggarakan pada 21-22 Agustus 2021
- Tempat : Universitas Muhammadiyah Palangkaraya
- Objek : Guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya

Tabel 1. Jadwal Kegiatan

No.	Kegiatan	Metode	Pemateri	Tim Pendamping
1.	Seremonial pembukaan, dilanjutkan dengan penyampaian materi teoritis.	Penyampaian materi teoritis, meliputi: (1) Definisi Job insecurity, faktor penyebab; (2) Gejala-gejala Job insecurity dan pengaruh Job insecurity dalam kehidupan sehari-hari; dan (3) Coping stres	Karyanti, M.Pd	1. Dr. Iin Nurbudiyani, M.Pd 2. Dr. Sonedi, M.Pd 3. Rabiatul Adawiyah, S.Farm., M.Si., Apt 4. Teknis/admin 5. Mahasiswa
2.	Peserta diajak berlatih dengan menggunakan metode simulasi.	Keterampilan yang dilatihkan melalui simulasi	Karyanti, M.Pd	1. Dr. Iin Nurbudiyani, M.Pd 2. Dr. Sonedi, M.Pd 3. Rabiatul Adawiyah, S.Farm., M.Si., Apt

		meliputi penentuan skala prioritas dan menurunkan Job insecurity dengan relaksasi. Kegiatan hari kedua diakhiri dengan evaluasi dan seremonial penutupan		4. Teknis/admin 5. Mahasiswa
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------

Dewe, Drisscoll dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa menanggulangi atau mengelola stres dapat dilakukan dengan coping stress. Coping stress menurut Lazarus dan Folkman (Dewe, dkk. 2010) adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk mencoba mengelola jarak yang berasal dari tuntutan-tuntutan dengan sumber-sumber daya yang digunakan ketika menghadapi situasi stres. Glazer dan Kruse (2008; Dewe, dkk., 2010) menjelaskan bahwa coping stress yang dilakukan terkait tuntutan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan coping stress diharapkan dapat membantu karyawan yang memiliki peran ganda dalam meningkatkan kemampuannya untuk mengelola stress, sehingga merasa lebih puas terhadap pekerjaan dan keluarga, serta mampu mencapai target dan tujuannya. Pelatihan disusun oleh peneliti berdasarkan pada tahapan coping stress dari Carver, dkk. (Dewe, dkk., 2010). Berikut tahapan **Pelatihan Coping Stress untuk Mengurangi Job Insecurity pada Guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya**



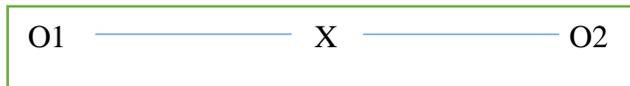
Gambar 1. Tahapan Coping Stress

Keterangan :

1. *Active coping*. Berisikan materi manajemen waktu, karena berdasarkan hasil studi pendahuluan sumber stres yang paling dominan adalah Job insecurity karyawan sehingga fasilitator materi yang diharapkan materi ini mampu mengatasi Job insecurity yang dialami.
2. *Avoidance coping*. Materi berisi hal apa yang dapat digolongkan diri sebagai menemukan makna kebaikan Allah, dimana peserta diajak untuk sejenak mengabaikan masalah yang dialami dan merenungkan apa saja kebaikan Allah yang telah mereka rasakan selama menghadapi masalah tersebut. Tujuannya agar subjek mampu memandang masalah yang dihadapinya dari segi positif yang kemudian sedikit membantu meringankan beban pikirannya.
3. *Support*. Materi berisi hal-hal apa saja yang berisikan dukungan sosial yang dapat membantu diri dalam membantu mengatasi masalah.
4. *Positive cognitive restructure*. Materi bersyukur dengan tujuan agar peserta mampu menerima keadaan dan lebih memaknai apa yang diperoleh adalah semata-mata kehendak Tuhan dan peserta yang keseluruhan merupakan seorang muslim

wajib mensyukuri apa yang diperolehnya dalam kehidupan (di rumah maupun pekerjaan).

Analisis yang digunakan menggunakan teknik eksperimen, Pada rancangan ini dilakukan pengukuran sebelum (pretest) dan pengukuran sesudah (posttest) pemberian perlakuan pada satu kelompok penelitian. Pretest dan posttest merupakan tes yang hasilnya bisa diperbandingkan. Berikut penjelasan desain eksperimen one-group pretest-posttest design dalam pelatihan ini:



Keterangan:

O1 : Pengukuran pretest

X : Coping stres

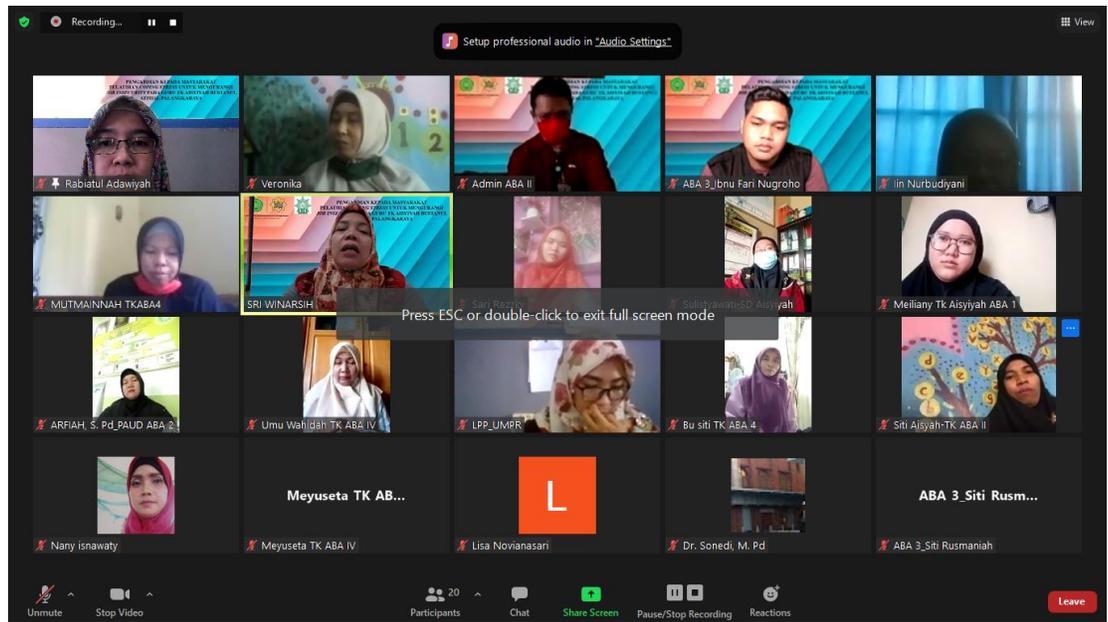
O2 : Pengukuran posttest

Bab IV. Pembahasan Kegiatan

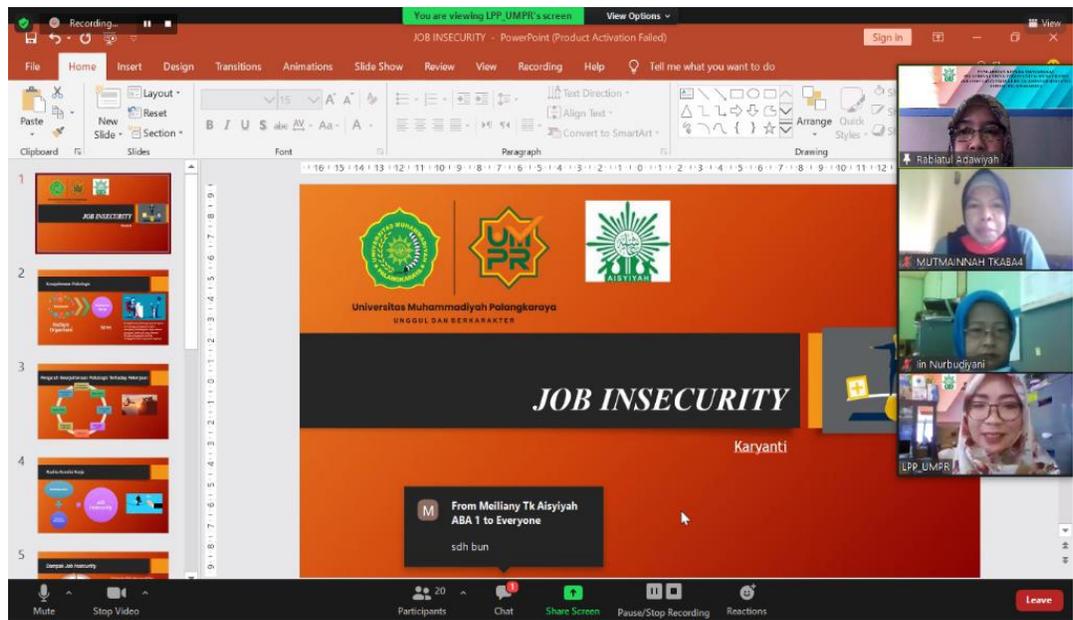
Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan berupa pelatihan *coping stress* untuk mengurangi *job insecurity* pada guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya. Kegiatan dilaksanakan selama dua hari pada tanggal 21-22 Agustus 2021 secara online dengan peserta yang hadir adalah guru-guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal yang ada di kota Palangkaraya.

Kegiatan pengabdian ini sebelumnya diawali dengan dilaksanakannya pretest untuk mengetahui pengetahuan awal dari para guru-guru peserta pelatihan. Kegiatan-kegiatan pelatihan yang akan dilakukan dengan beberapa tahapan Coping Stress yaitu:

- 1) *Active coping* yaitu Berisikan materi manajemen waktu, karena berdasarkan hasil studi pendahuluan sumber stres yang paling dominan adalah Job insecurity karyawan sehingga fasilitator materi yang diharapkan materi ini mampu mengatasi Job insecurity yang dialami.
- 2) *Avoidance coping*, Materi berisi hal apa yang dapat digolongkan diri sebagai menemukan makna kebaikan Allah, dimana peserta diajak untuk sejenak mengabaikan masalah yang dialami dan merenungkan apa saja kebaikan Allah yang telah mereka rasakan selama menghadapi masalah tersebut. Tujuannya agar subjek mampu memandang masalah yang dihadapinya dari segi positif yang kemudian sedikit membantu meringankan beban pikirannya.
- 3) *Support* Materi berisi hal-hal apa saja yang berisikan dukungan sosial yang dapat membantu diri dalam membantu mengatasi masalah
- 4) *Positive cognitive restructure*, Materi kebersyukuran dengan tujuan agar peserta mampu menerima keadaan dan lebih memaknai apa yang diperoleh adalah semata-mata kehendak Tuhan dan peserta yang keseluruhan merupakan seorang muslim wajib mensyukuri apa yang diperolehnya dalam kehidupan (di rumah maupun pekerjaan)



Gambar 2. Kegiatan Seremonial Pembukaan Pelatihan





Gambar 3. Penyampaian Materi Pelatihan

Pada hari pertama tanggal 21 Agustus 2021 materi disampaikan oleh Karyanti, M.Pd tentang *job insecurity*.

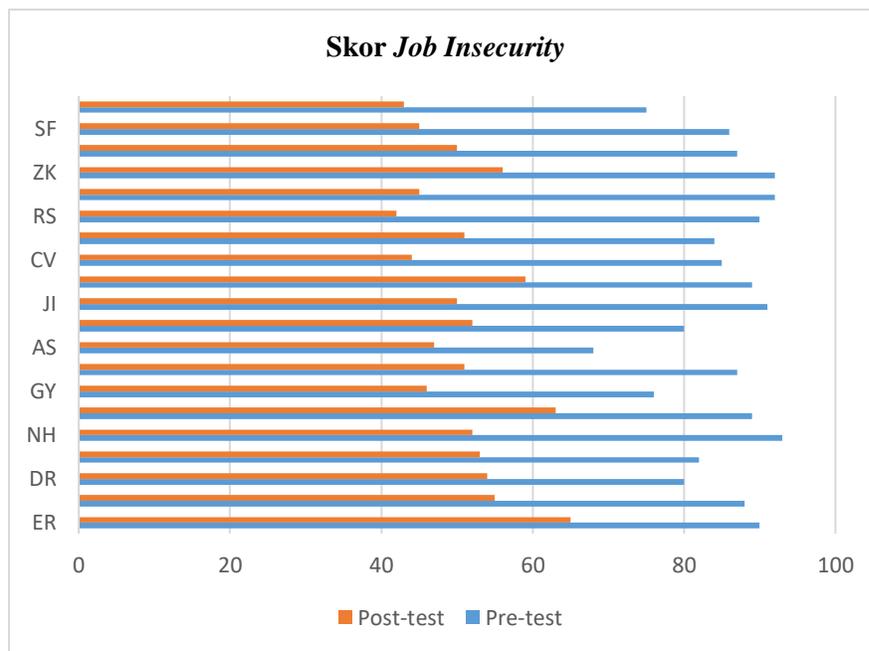
Pada hari kedua dilakukan paraktikum *Coping Stress* yang difasilitasi oleh Karyanti, M.Pd. kegiatan diikuti oleh 20 orang Guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya. Sebelum pelaksanaan *Coping Stress* peserta melakukan *pretest* sebelum memulai kegiatan dan hari terakhir peserta melakukan *post tes*, berikut hasil hasil *pre-test* dan *post-test*:

Tabel 2. Hasil *Pre-Test* Dan *Post-Test*

No	Responden	Pre-test	Post-test
1.	ER	90	65
2.	FK	88	55
3.	DR	80	54
4.	AS	82	53
5.	NH	93	52
6.	HJ	89	63
7.	GY	76	46
8.	KL	87	51
9.	AS	68	47
10.	LK	80	52
11.	JI	91	50
12.	RS	89	59
13.	CV	85	44

No	Responden	Pre-test	Post-test
14.	UN	84	51
15.	RS	90	42
16.	DK	92	45
17.	ZK	92	56
18.	MR	87	50
19.	SF	86	45
20.	AK	75	43

Berikut gambaran hasil *pre-test* dan *post-test*:



Gambar 2. Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test*

Bab V. Kesimpulan dan Rekomendasi

a. Kesimpulan

Berdasarkan kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Isi materi yang disampaikan baik, narasumber menyampaikan materi dengan baik dan alokasi waktu selama pelatihan sangat baik. Narasumber melakukan teknik *Coping Stress* dengan baik sehingga dapat menurunkan *job insecurity* pada guru.

b. Rekomendasi

Berdasarkan rekomendasi peserta yang mengikuti pelatihan *Coping Stress* ini, diminta untuk mengadakan pelatihan dengan tema pelatihan kepada anak yang berkebutuhan khusus.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah swt yang telah memberikan Rahmat serta karunia-Nya sehingga artikel ini telah diselesaikan dengan baik. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada :

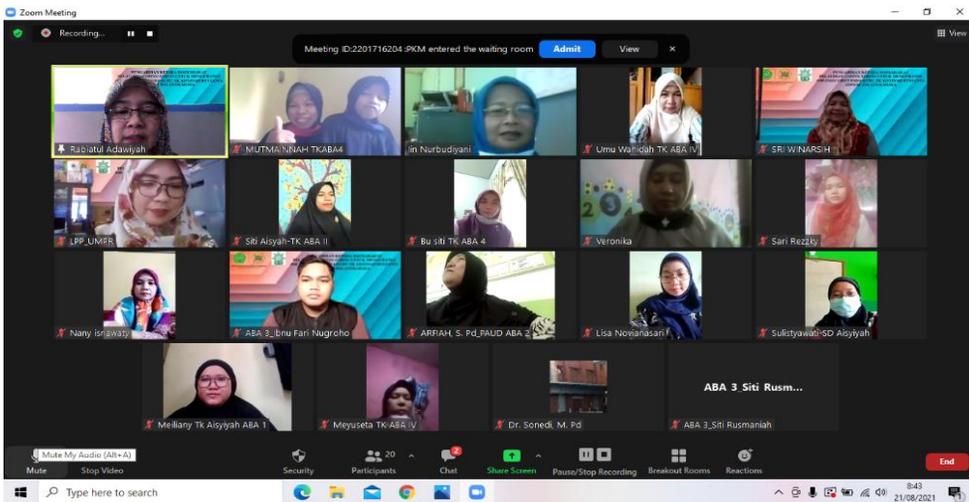
1. Rektor Universitas Muhammadiyah Palangkaraya
2. Kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) Universitas Muhamamdiyah Palangkaraya
3. Dikdasmen Daerah Kota Palangkaraya
4. serta Kepada para Guru TK Aisyiyah Bustanul Atfhal Palangkaraya dan semua pihak yang telah menjadi mitra pada kegiatan ini sehingga PKM Pelatihan *Coping Stress* Untuk Mengurangi *Job Insecurity* ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Bernardi, L., Klarner, A., Lippe, H. v.d. (2008). Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, 24(3), 287-313.
- Chung, E.K., Jung, Y., Sohn, Y.W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98(2017), 89– 97.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: looking through the lens of psychological strains and leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), doi: 10.1108/IJCHM-12-2015-0683.
- Haryanto, Rudi dan P.T. Suyasa. 2007. Persepsi terhadap Job Characteristic Model, Psychological Well-Being and Performance (Study Pada Karyawan PT. X). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.9 No. 1, 67-92.
- Nuzulia, Siti. 2009. Peran Core Evaluations Terhadap Kepuasan Kerja dan Psychological Well-being. *Jurnal Intuisi*. Vol 1 No. 2 hal 125-131.
- Razulzada, Farida. 2007. *Organizational Creativity and Psychological Well-being (Contextual Aspect Creativity and Psychological Well-being from an Open System Perspective)*. Sweden: Departemen of Psychology Lund University.
- Robertson, Ivan & C. Cooper. 2011. *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Taylor, S.E. 1995. *Health Psychology*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Snyder, C.R., & S.J. Lopez. 2002. *Hanbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Na'swall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Sverke, Magnus. et al. 2004. *Job insecurity and Union Membership European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brusel: P.I.E,- Peter Lang S.A.
- Zheng, X., Diaz, I., Ningyu, T., Kongshun, T. (2014). Job insecurity and job satisfaction. *Career Development International*, 19(4), 426 – 446.

Lampiran Kegiatan

Lampiran 1. Foto Kegiatan



Realita Kondisi Kerja

The diagram illustrates the relationship between job uncertainty and pressure leading to job insecurity. On the left, two blue ovals labeled 'Ketidakpastian' (Uncertainty) and 'Tekanan Pekerjaan' (Job Pressure) are connected by a plus sign. An arrow points from this combination to a large purple oval on the right labeled 'Job insecurity'. A small image of a person walking on a tightrope is also present.

Zoom Meeting Interface: Participants include Siti Aisyah-TK ABA II, Nany Ishawaty, Sari Rezky, and others.

Kesejahteraan Psikologis

The diagram shows the impact of organizational culture on employee job satisfaction and stress. On the left, a cluster of colorful circles represents 'Karyawan' (Employees) and 'Budaya Organisasi' (Organizational Culture). A large green arrow points to the right, leading to a purple oval labeled 'Kepuasan Kerja' (Job Satisfaction) and the word 'Stres' (Stress).

Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya

Zoom Meeting Interface: Participants include ABA Zubu Fari Nugrofito, Meyuseta TK ABA IV, Meilany TK Aisyiah ABA, Suktyawati-SD Aisyiah, Aisyah-TK ABA II, and Bu Sri TK ABA 4.

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Pekerjaan

The diagram illustrates the influence of psychological well-being on work outcomes. It features a circular flow of interconnected concepts: 'Kebahagiaan dan Kepuasan' (Happiness and Satisfaction) at the top, 'Emosi positif' (Positive Emotions) on the right, 'Penerimaan diri' (Self-acceptance) at the bottom right, 'Hubungan positif' (Positive Relationships) at the bottom, 'Otonomi' (Autonomy) at the bottom left, 'Penguasaan Lingkungan' (Environmental Mastery) on the left, 'Tujuan Hidup' (Life Goals) at the top left, and 'Pertumbuhan pribadi' (Personal Growth) at the top. An image of a person jumping over a hurdle is included.

Zoom Meeting Interface: Participants include Meilany TK Aisyiah ABA, Suktyawati-SD Aisyiah, and Siti Aisyah-TK ABA II.

1. Manajemen Waktu

- Membuat perencanaan
- Disiplin Waktu
- Fokus dengan Apa yang Dikerjakan
- Berani Mengambil Keputusan
- Jagalah kesehatan

Participants: ARFAH, S. Pd, PAUD, ABA 1, Nany Ikhawaty, Umu Wahidah T..., Umu Wahidah TK ABA IV, Sniedi, M. Pd, ABA 3 Siti Rusmah, ABA 3 Siti Rusmah.

Dukungan Sosial Yang Dapat Membantu Diri Dalam Membantu Mengatasi Masalah

No	Masalah Dalam Pekerjaan	Pemberi Dukungan	Apa Dukungan Yang Diberikan

Participants: ABA 3 Ibu Fari Nugroho, Rabatul Adawiyah, Admin ABA 1, MUTMANNAH TK AB, LPP_UMPR.

Chat: From ABA 3 Ibu Fari Nugroho to Everyone: masalah dalam pekerjaan yaitu sering menemukan jadwal yang bertabrakan dengan kuliah, pelatihan dan webinar organisasi, pemberi

Menemukan Makna Kebajikan Allah SWT

- Mengidentifikasi Kebajikan Allah SWT, dalam berkah pekerjaan yang dimiliki sekarang

Participants: Meysyeta TK ABA IV, Umu Wahidah TK AB..., Siti Aisyah TK ABA II, ARFAH, S. Pd, PAUD..., SRI WINARSIH.

Chat: From ABA 3 Ibu Fari Nugroho to Everyone: masalah dalam pekerjaan yaitu sering menemukan jadwal yang bertabrakan dengan kuliah, pelatihan dan webinar organisasi, pemberi

