

Pelatihan Pola Penerapan Strategi Coping Dalam Menghadapi Masalah

Retno Dwiyantri^{*1}, Tri Na'imah², Wida Purwidiyanti³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

*e-mail: retnodwiyantri@ump.ac.id¹, trina'imah@ump.ac.id², widapur@gmail.com³

Abstrak

Selain aktif dalam berorganisasi pengurus PDNA juga harus menjalankan pekerjaannya dan mengurus keluarga. Hal inilah yang seringkali menimbulkan permasalahan jika tidak disikapi dengan baik. Strategi coping merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda yang dialami oleh pengurus PDNA Banyumas. Berdasarkan hal tersebut, maka ditentukan prioritas permasalahan yang akan diselesaikan melalui program ini. Beberapa permasalahan yang dihadapi mitra saat ini adalah kurangnya pengetahuan pengurus PDNA tentang masalah yang timbul akibat konflik peran ganda, kurangnya pengetahuan dan pemahaman pengurus PDNA tentang strategi coping yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah akibat konflik peran ganda yang dialami, dan kurangnya ketrampilan dalam pola penerapan strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah ceramah, pre-test post-test, dan pelatihan pola penerapan strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda. Hasil dari pengabdian masyarakat ini adalah adanya peningkatan pengetahuan tentang strategi coping dalam menghadapi masalah, dan problem focused coping lebih banyak digunakan oleh pengurus PDNA dibandingkan dengan emotional focused coping. Namun aspek strategi coping yang digunakan pengurus PDNA dalam menghadapi masalah paling banyak pada aspek emotional focused coping pada indikator accepting responsibility (penerimaan tanggung jawab), sedangkan pada aspek problem focused coping, indikator Confrontative (Konfrontasi) lebih banyak digunakan oleh pengurus PDNA dalam menghadapi masalah.

Kata kunci: emosional focused coping, konflik peran ganda, problem focused coping, strategi coping

Abstract

Apart from being active in organizations, PDNA administrators also have to carry out their jobs and take care of their families. This is what often causes problems if not addressed properly. The coping strategy is one way that can be used to overcome problems that arise as a result of the multiple role conflicts experienced by PDNA Banyumas officials. Based on this, the priority issues that will be resolved through this program are determined. Some of the problems currently faced by partners are the lack of knowledge of PDNA management about problems arising from dual role conflicts, lack of knowledge and understanding of PDNA administrators about coping strategies that can be used to overcome problems due to multiple role conflicts experienced, and lack of skills in patterns of implementing strategies coping in dealing with problems that arise as a result of multiple role conflicts. The methods used in this activity are lectures, pre-test post-test, and training on patterns of applying coping strategies in dealing with problems that arise as a result of multiple role conflicts. The result of this community service is that there is an increase in knowledge about coping strategies for dealing with problems, and problem-focused coping is used more by PDNA administrators compared to emotional-focused coping. However, aspects of the coping strategy used by PDNA management in dealing with problems are mostly the emotional-focused coping aspect on the accepting responsibility indicator, while in the problem-focused coping aspect, the Confrontative indicator is used more by PDNA administrators in dealing with problems.

Keywords: coping strategy, emosional focused coping, problem focused coping, Work family conflict

1. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia hidup secara berdampingan dan saling membutuhkan satu sama lain. Dalam skema hidup berdampingan inilah muncul kebutuhan untuk memahami kebutuhan manusia lainnya, sehingga timbullah hubungan antar manusia. Begitu juga yang terjadi pada wanita pekerja, untuk memahami kebutuhan keluarga (suami/istri, anak), wanita pekerja membutuhkan tanggung jawab dalam perannya sebagai pendidik dan sebagai pencari nafkah.

Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak bagi wanita yang berkeluarga, dan mengurus orang tua/keluarga bagi wanita yang belum berkeluarga, membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik. [1]

Berdasarkan hasil penelitian [2] menunjukkan bahwa dari 20 wanita pekerja formal : 2 orang (10 %) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori tinggi, 2 orang (10%) menunjukkan konflik peran ganda cukup tinggi, 12 orang (60%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori cukup, 4 orang (20%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori agak rendah, dan tidak ada satupun (0%) wanita pekerja formal yang menunjukkan konflik peran ganda pada kategori rendah. Sedangkan konflik peran ganda pada wanita pekerja informal menunjukkan bahwa dari 15 wanita pekerja informal : 1 orang (6,7 %) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori tinggi, 1 orang (6,7%) menunjukkan konflik peran ganda cukup tinggi, 10 orang (66,6%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori cukup, 3 orang (20%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori agak rendah, dan tidak ada satupun (0%) wanita pekerja informal yang menunjukkan konflik peran ganda pada kategori rendah.

Lebih lanjut, [2] menemukan bahwa konflik peran ganda pada wanita pekerja formal lebih tinggi daripada konflik peran ganda pada wanita pekerja informal. Sedangkan gaya manajemen konflik pada wanita pekerja formal sebagian besar masih berada pada kategori cukup (45,45 %), sedangkan manajemen konflik pada wanita pekerja informal, sebanyak 40,91% berada pada kategori agak rendah. [3]

Konflik yang terjadi dapat menimbulkan suatu masalah, diantaranya adalah masalah komunikasi, hubungan pribadi, dan masalah lainnya. Menghadapi konflik yang dialami, setiap manusia memiliki cara atau strategi sendiri dalam mengatasi konflik. Salah satu strategi dalam menghadapi konflik adalah coping yaitu respon individu untuk mengatasi masalah. Respon tersebut sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan untuk mengontrol, mentolerir dan mengurangi efek negatif dari situasi yang dihadapi. Berdasarkan hasil penelitian [2] strategi coping yang digunakan oleh wanita pekerja formal dalam bentuk Emotion Based diantaranya: kontrol emosi, menyesal karena terkadang kesal dengan anak-anak, pergi Bersama keluarga, melampiaskan masalah dengan teman kerja, dan dalam bentuk problem based diantaranya: kontrol emosi, menyesal karena terkadang kesal dengan anak-anak, pergi bersama keluarga, melampiaskan masalah dengan teman kerja.

Perilaku coping merupakan suatu tingkah laku dimana individu melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya dengan tujuan menyelesaikan tugas atau masalah. [4] Menurut [5] mendefinisikan strategi *coping* sebagai upaya-upaya khusus, baik *behavioral* maupun psikologis, yang digunakan orang untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalkan dampak kejadian yang menimbulkan stres. [6] mendefinisikan strategi *coping* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang dihasilkan dari sumber stres.

Konflik peran ganda juga sering dialami oleh pengurus Pimpinan Daerah Nasyiatul Aisyiyah (PDNA) Banyumas karena 85% pengurusnya adalah wanita pekerja. Selain aktif dalam berorganisasi pengurus PDNA juga harus menjalankan pekerjaannya dan mengurus keluarga. Hal inilah yang seringkali menimbulkan permasalahan jika tidak disikapi dengan baik. Strategi coping merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda yang dialami oleh pengurus PDNA Banyumas. Berdasarkan hal tersebut, maka ditentukan prioritas permasalahan yang akan diselesaikan melalui program ini. Beberapa permasalahan yang dihadapi mitra saat ini adalah kurangnya pengetahuan pengurus PDNA tentang masalah yang timbul akibat konflik peran ganda, kurangnya pengetahuan dan pemahaman pengurus PDNA tentang strategi coping yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah akibat konflik peran ganda yang dialami, dan kurangnya ketrampilan dalam pola penerapan strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda.

Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah (1) memberikan pengetahuan kepada pengurus PDNA tentang masalah-masalah yang bisa muncul akibat konflik peran ganda, (2) memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada pengurus PDNA tentang strategi coping

yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah akibat konflik peran ganda yang dialami, (3) penerapan pola strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah ceramah, *pre-test post-test*, dan pelatihan. Secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut:

1. Pemberian pengetahuan tentang masalah-masalah yang bisa muncul akibat konflik peran ganda.
2. Peserta menjawab beberapa pertanyaan melalui *Pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui perubahan pengetahuan sebelum dan setelah pemberian pengetahuan tentang strategi coping dalam menghadapi masalah.
3. Pelatihan pola penerapan strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda.

Pelatihan ini diawali dengan metode ceramah untuk memberikan konsep tentang strategi coping. Setelah ceramah selanjutnya adalah pelatihan pola penerapan strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda.

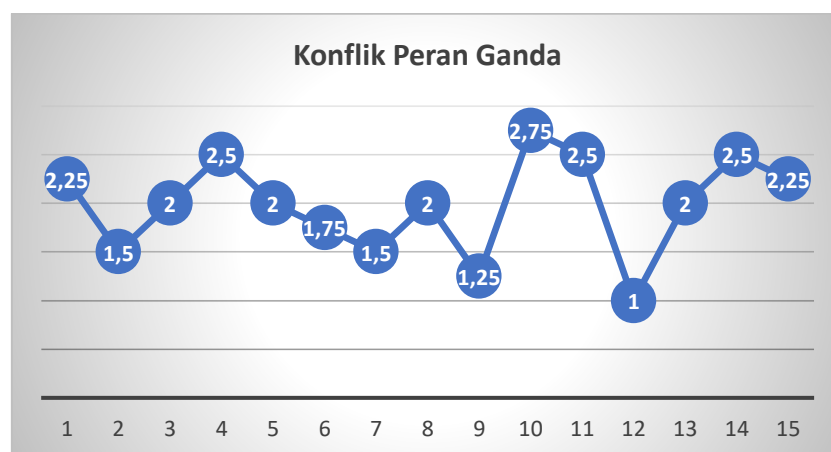
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan pelatihan ini dapat dilihat dari indikator: 1) meningkatnya pengetahuan pengurus PDNA tentang strategi coping dalam menghadapi masalah, 2) meningkatkan kemampuan pengurus PDNA dalam menerapkan strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda.

Hasil dari kegiatan pelatihan penerapan pola strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi konflik peran ganda pengurus PDNA Banyumas.

Berdasarkan grafik 1. Menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh pengurus PDNA rata-rata berada pada angka 2 ($M=2$). Deskripsi konflik peran ganda ditunjukkan dari angka 1 menunjukkan tidak mengalami konflik peran ganda, angka 2 menunjukkan kadang-kadang mengalami konflik peran ganda, dan angka 3 menunjukkan sering mengalami konflik peran ganda. Deskripsi pada grafik tersebut menunjukkan bahwa pengurus PDNA kadang-kadang mengalami konflik peran ganda.

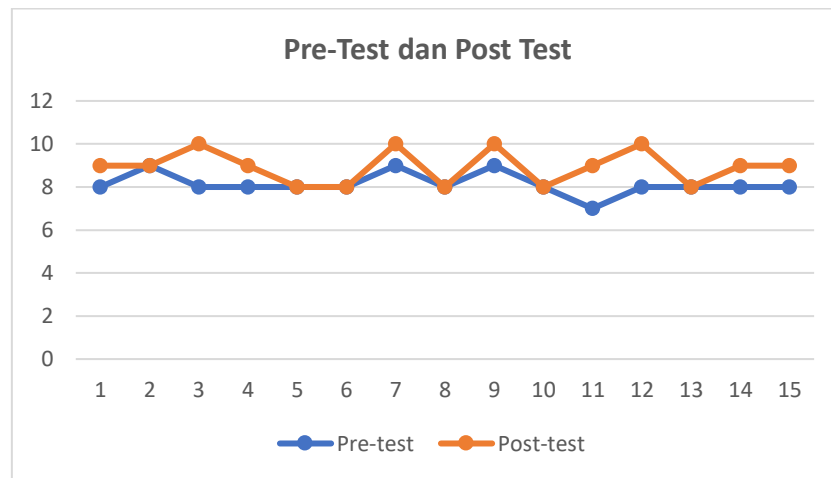


Grafik 1. Deskripsi Konflik Peran Ganda Pengurus PDNA

b. Hasil Pre-test dan Post-test

Tolak ukur keberhasilan dari kegiatan pelatihan ini adalah meningkatnya pengetahuan tentang strategi coping dalam menghadapi masalah, yang ditunjukkan dari

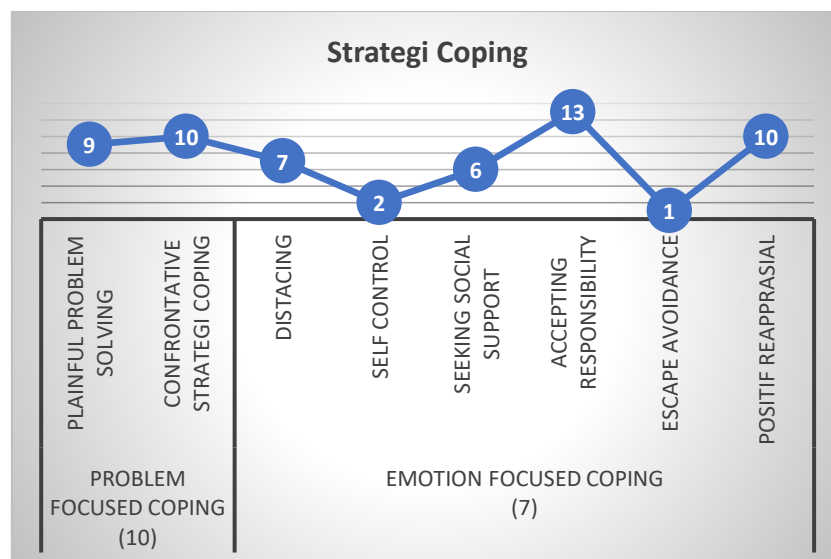
peningkatan skor pre-test ($M=8,19$) dan post-test ($M=8,93$). Halis pre-test dan post-test dapat dilihat pada grafik berikut:



Grafik 2. Hasil Pre-test dan Post-Test

c. Penerapan Pola Strategi Coping

Kemampuan pengurus PDNA dalam menerapkan strategi coping dalam menghadapi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda dapat di lihat pada grafik berikut:



Grafik 3. Penerapan Strategi Coping

Berdasarkan grafik 3 tersebut menunjukkan bahwa strategi coping yang digunakan oleh pengurus PDNA lebih banyak yang menggunakan *problem focused coping* dibandingkan dengan *emotional focused coping*. Grafik 3 tersebut juga menunjukkan aspek strategi coping yang digunakan pengurus PDNA dalam menghadapi masalah paling banyak pada aspek *emotional focused coping* pada indikator accepting responsibility (penerimaan tanggung jawab), yaitu usaha untuk menyadari tanggung jawab diri sendiri dalam permasalahan yang dihadapi dan mencoba menerima agar semua menjadi lebih baik. Sedangkan pada aspek *problem focused coping*, indikator Confrontative (Konfrontasi) lebih banyak digunakan oleh pengurus PDNA dalam menghadapi masalah. Berdasarkan hasil penelitian [7] menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *emotional focused coping* terhadap konflik kerja, namun pengaruh *problem focused coping* terhadap konflik kerja tidak signifikan. Menurut [8] bahwa emotional focus coping dapat membantu karyawan untuk mengurangi kelelahan emosional, dimana kelelahan emosional dapat menyebabkan turnover, gangguan tidur, penurunan motivasi, dan

penurunan kinerja. Emotional focus coping yang dilakukan karyawan dapat menurunkan tingkat emosi negatif dalam merespon stressor. Sejalan dengan penelitian [] Dwiyantri dan Rahardjo (2016) ditemukan bahwa strategi coping yang digunakan oleh pekerja wanita formal berupa *Emotion focused coping*.

4. KESIMPULAN

Hasil dari pengabdian masyarakat ini adalah adanya peningkatan pengetahuan tentang strategi coping dalam menghadapi masalah, dan problem focused coping lebih banyak digunakan oleh pengurus PDNA dibandingkan dengan emotional focused coping. Namun aspek strategi coping yang digunakan pengurus PDNA dalam menghadapi masalah paling banyak pada aspek emotional focused coping pada indikator accepting responsibility (penerimaan tanggung jawab), sedangkan pada aspek problem focused coping, indikator Confrontative (Konfrontasi) lebih banyak digunakan oleh pengurus PDNA dalam menghadapi masalah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian Masyarakat mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang telah memberi dukungan financial terhadap pengabdian ini, dan kepada ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang telah membantu tim pengabdian mulai dari administrasi pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sampai pada finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Apperson et al, "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3, 2002
- [2] R. Dwiyantri and P. Rahardjo, "Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas," *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 72-82, 2017, <https://doi.org/10.23917/indigenous.v1i2.3072>
- [3] R. Dwiyantri and T. Na'imah, "Perbedaan Manajemen Konflik Antara Wanita Pekerja Formal Dengan Wanita Pekerja Informal Di Purwokerto," *Penelitian Hibah Prodi*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2014
- [4] J. P. Chaplin, "Kamus lengkap psikologi (diterjemahkan oleh Kartini Kartono)," *Jakarta: PT. Rajagrafindopersada*, 2004
- [5] J. D. MacArthur and C.T. MacArthur, "Coping Strategies," UCSF, California, 1999
- [6] S. H. Pratama, and S. Nugroho, "Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modelling (Studi Kasus Karyawan Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Divis Noodle Cabang Semarang)," 2011.
- [7] Dwiyantri dan Kartikawati, "Working Women Coping Strategy In Facing Work Conflict," *Technium Soc. Sci. J.*, Vol.10, 2020
- [8] M. M. Krischer, L. M. Penney, and Hunter, "Can Counterproductive Work Behaviors be Productive? CWB As Emotionfocused Coping," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.15, 154-166, 2010.