

**EFEKTIVITAS *EXPRESSIVE WRITING* UNTUK MENURUNKAN STRES  
KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR INKLUSI X DI SURABAYA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

GATRA PRIMA RIZQITA

110810025

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

2012

**EFEKTIVITAS *EXPRESSIVE WRITING* UNTUK MENURUNKAN STRES  
KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR INKLUSI X DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Airlangga Surabaya



Disusun Oleh:

**GATRA PRIMA RIZQITA**

110810025

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**SURABAYA**

2012

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang telah saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila pada kemudian hari ditemukan adanya tindakan plagiasi dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta dengan segala konsekuensi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surabaya, 25 Mei 2012

Penulis

Gatra Prima Rizqita  
NIM. 110810025

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi ini telah disetujui oleh  
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

Dra. Fajrianti, M. Psi., psi

NIP. 196803081998022001

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada hari  
Jumat, 25 Mei 2012 dengan susunan dewan penguji,

Ketua,

Dr. Seger Handoyo

NIP. 196702161991031001

Sekretaris,

Anggota,

Dr. Cholichul Hadi, M. Si

NIP. 196403231989031002

Dra. Fajrianti, M. Psi., psi

NIP. 196803081998022001

**HALAMAN MOTTO**

*“It doesn’t matter what you do. If you are the very best  
at whatever you do, you WILL make a name for  
yourself”  
(proverb)*

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Karya ini bukan tanpa cela, bukan pula tanpa  
noda.*

*Tapi, dengan segenap asa, kutujukan karya ini  
pada Papito dan Mama tersayang, si bandel  
Gendut, Kakung-Ibuk dan tak lupa, si kecil  
Nyíng-Nyc*

*I will never win this game WITHOUT you*

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah atas semua limpahan rahmat dan karuniaNya. Berkat rahmat dan karunia yang tak terhingga itulah penulis mampu berjalan sejengkal demi sejengkal demi menyelesaikan penulisan skripsi sampai pada titik terakhir. Segenap proses telah dilalui seoptimal penulis, namun tidak membuat skripsi ini menjadi sempurna. Penulis masih mengharapkan saran dan kritik dari segenap pembaca agar menjadikan skripsi ini lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini:

1. Bapak Dr. Seger Handoyo. M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
2. Ibu Dra. Fajrianti, M. Psi., psi selaku dosen pembimbing penulisan skripsi yang selalu memberikan dorongan, saran dan kritik sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Ibu Sherly Tanoto selaku dosen pembimbing akademik yang menjadi inspirasi bagi penulis untuk mampu menyelesaikan studi dengan baik. Terimakasih atas bantuannya yang tak terhingga dalam memilih mata kuliah selama penulis menempuh masa studi.
4. Bu Ira, Bu Wiwin, Bu Pram dan segenap dosen yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi yang berguna, berdiskusi, menjadi

*professional judgment* dan membimbing penulis selama menempuh masa studi.

5. Pak Saikon, Pak Rustam, Pak Sinyo, Mas Wawan dan segenap karyawan Fakultas Psikologi atas sapaan dan senyumannya.
6. Keluarga Kemayoran, Papito, Mama, Ndut, Ibuk dan Kakung atas semua doa, cinta dan kasih sayang selama 21 tahun ini. Libby yang jauh disana, semoga kau mendapat jodoh yang baik, nak. Nying dan Nyong, terimakasih sudah menjadi sahabat penulis dalam suka dan duka walaupun hanya bisa mengeong. Jangan nakal ya!
7. Andri ‘Kondre’ Wijaksono, sahabat, kakak dan teman terbaik. Terimakasih atas tumpangan, nasehat, dorongan, semangat dan kebaikannya dalam membantu penulis selama empat tahun terakhir. Semoga diberi balasan yang lebih baik oleh Allah, Ndre!
8. Bapak dan Ibu guru sekalian yang mau membantu subyek dalam menyelesaikan pengerjaan skripsi, terutama Ibu Kepala Sekolah atas kemurahan hatinya mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Ratih, Diana, Linda, Vely dan Yosi. Terimakasih untuk *sweetest escape*-nya. Next, Karimun Jawa plus Derawan ya!
10. Nessia, Eliza, Titin, Ulik dan Ninok. Terimakasih atas gosip, kebaikan, dan pertemanannya selama ini. *Friendship never ends*.
11. ‘Kemangi Girls’: Alda ‘Aldorado’, Karina ‘Chiripa’, Rani ‘Rance’, Ewik ‘Uwwiks’, Nita ‘Nituy’ dan Mayang ‘Mayongs’. Pengalaman terindah di tepi rawa tidak akan terlupa.

12. Semua teman, kawan dan rekan Psikologi Unair angkatan 2008, terimakasih atas kehidupan kampusnya.
13. Teman-teman, kakak-kakak dan adik-adik yang pernah bercengkerama dan mengobrol dengan penulis, baik serius ataupun tidak. Sedikit-banyak, obrolan itu mempengaruhi penulis.
14. Teman-teman KKN-BBM 45 Klakah Rejo, Benowo. 25 hari yang begitu berwarna. *Ayo kelap-kelop, unak-unuk, tewah-teweh* lagi. Sawah Pak Ahmad masih menunggu untuk jadi tempat foto.
15. Teman-teman dari TK Ta'miriyah, SDN Ketabang I, SMPN 2 dan SMAN 6 Surabaya atas torehan kasih dan sayangnya, semoga silaturahmi tetap terjaga.
16. Semua orang, teman dan kenalan yang pernah mengenal, bertemu, berpapasan, *chatting*, BBM maupun *me-mention* penulis yang tidak dapat dituliskan satu per satu. Kehadiran kalian sekecil apapun telah memberi warna.

Semoga Allah membalas semua kebaikan dengan kebaikan, rahmat dan hidayahNya yang berlipat-lipat. Kebaikan sekecil apapun tetap mendapat perhitungan dan akan dibalas kelak oleh Allah.

Surabaya, 10 Mei 2012

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAKSI .....	xvi
ABSTRACT .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Batasan Masalah .....	13
1.4. Rumusan Masalah .....	15
1.5. Tujuan Penelitian .....	16
1.6. Manfaat Penelitian .....	16
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	16
1.6.2 Manfaat Praktis .....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	18
2.1. Guru Sekolah Inklusi .....	18
2.1.1. Sekolah Inklusi .....	18
2.1.2. Guru di Sekolah Inklusi .....	20
	x

2.2. Stres Kerja .....	22
2.2.1. Model Teoritis .....	22
2.2.2. Definisi Stres Kerja .....	26
2.2.3. Gejala Stres .....	28
2.2.4. Dampak Stres .....	29
2.2.5. Faktor Penyebab Stres .....	30
2.2.6. Pekerjaan yang Menimbulkan Stres .....	35
2.2.7. Cara Mengatasi Stres .....	39
2.3. <i>Expressive Writing</i> .....	41
2.3.1. Definisi <i>Expressive Writing</i> .....	41
2.3.2. Manfaat <i>Expressive Writing</i> .....	42
2.3.3. Prosedur <i>Expressive Writing</i> .....	42
2.4. Hubungan Antara Stres Kerja dan <i>Expressive Writing</i> .....	45
2.5. Kerangka Konseptual .....	46
2.6. Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>48</b>
3.1. Tipe Penelitian .....	48
3.2. Desain Penelitian Eksperimen .....	49
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian .....	51
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	52
3.4.1. <i>Expressive Writing</i> .....	52
3.4.2. Stres Kerja .....	53
3.5. Subyek Penelitian .....	53
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.6.1. Alat Ukur .....	55
3.6.2. Validitas Alat Ukur .....	58
3.6.3. Reliabilitas Alat Ukur .....	62
3.7. Analisis Data .....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
4.1. Gambaran Subjek Penelitian .....	66
4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian .....	66
4.1.2. Gambaran Subyek Penelitian .....	68
4.2. Pelaksanaan Penelitian .....	72
4.2.1. Persiapan Awal Penelitian .....	72
4.2.2. Pengambilan Data .....	75
4.3. Hasil Penelitian .....	78
4.3.1. Hasil Uji Asumsi .....	78
4.3.2. Hasil Penelitian Berdasarkan Analisis Deskriptif .....	81
4.3.3. Hasil Penelitian Berdasarkan Analisis Inferensial .....	83
4.4. Pembahasan .....	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1. Simpulan.....	92
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN.....	99

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Blueprint Alat Ukur .....	55
Tabel 3.2.	Aitem Asli JSQ .....	56
Tabel 3.3.	Hasil Uji KMO .....	59
Tabel 3.4.	Nilai Uji <i>Loading Factor</i> KMO .....	60
Tabel 3.5.	Hasil <i>Professional Judgment</i> .....	61
Tabel 3.6.	Aitem Akhir JSQ .....	61
Tabel 3.7.	Nilai $\alpha$ untuk Setiap Dimensi Alat Ukur .....	63
Tabel 3.8.	Nilai Reliabilitas .....	64
Tabel 4.1.	Tabulasi Skor Stres Kerja .....	68
Tabel 4.2.	Norma <i>Stanfive</i> .....	69
Tabel 4.3.	Kategori Populasi Penelitian .....	69
Tabel 4.4.	Hasil Uji Normalitas .....	79
Tabel 4.5.	Hasil Uji Homogenitas .....	80
Tabel 4.6.	Nilai Masing-masing Aitem .....	82
Tabel 4.7.	Hasil Tabulasi <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Subyek Penelitian .....	82
Tabel 4.8.	Hasil Uji Hipotesis .....	84
Tabel 4.9.	Kategorisasi Cohen .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram <i>Stressor</i> .....	30
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 3.1 Notasi Desain Eksperimen .....	49
Gambar 4.1 Gambaran Umum Jenis Kelamin Subyek .....	70
Gambar 4.2 Gambaran Umum Usia Subyek .....	70
Gambar 4.3 Gambaran Umum Lama Bekerja Subyek .....	71
Gambar 4.4 Gambaran Umum Status Pekerjaan Subyek .....	71
Gambar 4.5 Gambaran Umum Status Pernikahan Subyek .....	72
Gambar 4.6 Histogram .....	79

**DAFTAR LAMPIRAN**

Set Alat Ukur .....	99
Lembar Persetujuan Menjadi Subyek Penelitian .....	103
Surat Pernyataan Menjadi <i>Professional Judgment</i> .....	104
Instruksi Kelompok Eksperimen.....	115
Instruksi Kelompok Kontrol .....	116
Tabulasi Skor Stres Kerja <i>Pretest</i> .....	117
Tabulasi Skor Stres Kerja <i>Posttest</i> .....	118
Tabulasi Skor Subyek Uji Coba .....	119
Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur .....	121
Hasil Uji Normalitas .....	125
Hasil Uji Homogenitas .....	130
Hasil Uji Hipotesis .....	132

**ABSTRAKSI**

**Gatra Prima Rizqita, 110810025, Efektivitas *Expressive Writing* untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Inklusi X di Surabaya, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2012. xvii + 98 halaman, 12 lampiran**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *expressive writing* efektif untuk menurunkan stres kerja pada guru salah satu sekolah inklusi di Surabaya. Satu set alat ukur JSQ (*Job Stress Questionnaire*) digunakan sebagai alat pengumpul data utama. Alat ukur sebanyak 13 aitem ini terdiri dari 8 aitem *favorable* serta 5 aitem *unfavorable* yang terbagi dalam 4 dimensi, yaitu *Workload*, *Role Ambiguity*, *Role Conflict* serta *Utilization of Skill*. Pengujian reliabilitas alat ukur dilakukan pada 41 orang subyek uji coba dan menunjukkan nilai Cronbach  $\alpha$  sebesar 0,717 yang berarti cukup reliabel digunakan pada penelitian ini. Jumlah populasi penelitian sebanyak 20 orang namun sebanyak 15 orang yang berada pada kategori stres kerja sedang sampai tinggi sekali menjadi subyek dalam penelitian ini. Subyek kemudian diukur tingkat stres kerja sebelum dan setelah pemberian *expressive writing*. Setelah itu data kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik parametrik *Independent Sample T-test* dengan bantuan program SPSS v.16 for Windows.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara skor stres kerja sebelum dan setelah pemberian perlakuan, baik pada kelompok eksperimen maupun pada kelompok kontrol. Besar taraf signifikansi 0,4455 lebih besar dari 0,05 (*cut-off*) sehingga perbedaan yang ada tidak cukup signifikan secara statistik. Nilai *etasquared* untuk menunjukkan besar *effect size* juga hanya 0,0015 yang berarti efek yang ditimbulkan sangat kecil. Hasil tersebut kemudian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima adalah *expressive writing* tidak efektif untuk menurunkan stres kerja pada guru sekolah inklusi X di Surabaya.

Kata Kunci : Stres Kerja, *Expressive Writing*, Guru Inklusi

Daftar Pustaka, 59 (1986-2011)

**ABSTRACT**

**Gatra Prima Rizqita, 110810025, Effectiveness of Expressive Writing for Reducing Teacher Job Stress in School Inclusion X Surabaya, An Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology, Airlangga University, Surabaya, 2012. xvii + 98 pages, 12 appendices**

*The purpose of this study was to determine whether expressive writing work effectively to reduce teacher job stress in school inclusion X Surabaya. A set of measuring tools JSQ (Job Stress Questionnaire) was used as the primary data collection tool. JSQ contains of 13 item consists of 8 item favorable and 5 unfavorable item divided into four dimensions, namely Workload, Role ambiguity, Role Conflict and Utilization of Skill. Measure of reliability testing performed on 41 trial subjects and showed Cronbach  $\alpha$  value of 0.717, which means reliable enough to use in this study. The population of this study was 20 people, however only 15 people who are at moderate to very high job stress participated in this study. The subjects were then measured levels of job stress before and after administration of expressive writing. After the data were collected, then analyzed using parametric statistical analysis techniques Independent Sample T-test with SPSS v.16 for Windows.*

*The results of hypothesis testing indicate that there is a difference between job stress scores before and after the treatment, both in the experimental group and the control group. Significance level of 0.4455 is greater than 0.05 (cut-off), so the difference is not statistically significant. Etasquared value to indicate a large effect size is also only 0.0015, which means the effects are very small. These results can then be concluded that the hypothesis accepted is the expressive writing is not effective to reduce the teacher job stress in school inclusion X in Surabaya.*

**Key words:** *Job Stress, Expressive Writing, Inclusion Teacher*

**Bibliography,** 59 (1986-2011)

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Stres merupakan akibat fisik maupun psikologis dari tekanan yang diperoleh dari sumber stres. *Health and Safety Executive* (HSE, 1995 dalam Stranks, 2005) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan tuntutan ekstrim yang diberikan kepada seseorang di luar kemampuan untuk mengatasinya. Sementara menurut Cox (1993, dalam Stranks, 2005), stres dipahami sebagai keadaan psikologis yang dihasilkan dari persepsi masyarakat terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Beberapa indikator yang menunjukkan stres kerja antara lain agresivitas, kecemasan, kurangnya motivasi, mudah sakit, serta meningkatnya angka absenteisme (Stranks, 2005). Absenteisme merupakan salah satu indikator stres kerja. Saat ini absenteisme hampir terjadi di seluruh dunia. Menurut sebuah *survey*, di Amerika Serikat absenteisme mencapai angka 2% sedangkan di Barbados sudah mencapai 7% (Punnett, 2007). Walaupun sudah berusaha untuk ditekan melalui pemberian *reward* atau cara lainnya, namun absenteisme belum dapat sepenuhnya tuntas. Absenteisme juga dapat terjadi pada siapa saja, mulai dari pegawai pemerintahan, pegawai swasta hingga tenaga pendidik (guru).

Selain absenteisme, tindak kekerasan di tempat kerja juga dapat digolongkan sebagai indikator stres kerja (Stranks, 2005). Seorang guru sekolah dasar di Bojonegoro dilaporkan mengeluarkan kata-kata kasar kepada muridnya (“Guru

Kasar, Murid SDN II Kadipaten Bojonegoro Takut ke Sekolah”, 2010). Perbuatan guru tersebut membuat murid-muridnya trauma untuk pergi ke sekolah. Seorang guru di Medan juga dilaporkan ke polisi oleh orang tua muridnya (“Guru Pukul Murid Tak Ditahan”, 2011), karena guru tersebut telah menampar pipi muridnya. Perilaku serupa juga ditunjukkan oleh kepala SD di Surabaya. Kepala sekolah tersebut diadukan oleh murid dan guru ke komisi D DPRD kota Surabaya (“Kepala SDN Tandes Terbukti Aniaya Guru dan Murid”, 2011). Pengaduan tersebut dikarenakan tindakan tidak terpuji yang dilakukan selama ia menjabat sebagai kepala sekolah. Tindakan tersebut antara lain mencubit leher siswa, menyuruh siswa mencuci piring saat jam pelajaran serta memaki siswa dengan kata kasar hingga siswa tersebut mengalami trauma berkepanjangan. Bahkan, sebuah penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 1998, terdapat 168 dari 326 orang guru SLTP Negeri di Jakarta Pusat mengalami stress (Sugijanto, 1998).

Perilaku-perilaku kekerasan ataupun perilaku absenteisme pada dasarnya merupakan salah satu indikasi terjadinya stres kerja (Stranks, 2005). Stres menjadi alasan paling umum dibalik perilaku absen di tempat kerja (CCH Inc., 2002 dalam Kim, dkk., 2006). Perilaku absen yang berulang juga dapat diartikan sebagai suatu indikasi bahwa seseorang memerlukan pemulihan dari stres saat bekerja (Ybema, dkk., 2010). Absen pada saat bekerja juga dapat dilihat sebagai konsekuensi atas kondisi pekerjaan yang menekan (*stressful work condition*) karena guru merasa tidak mampu bekerja dengan alasan kesehatan atau mencoba untuk mencegah stres yang lebih serius (*further stress*) sehingga mengambil keputusan untuk tidak masuk kerja (De Boer, dkk., 2002; Johns, 1997 dalam Ybema, dkk., 2010).

Indikator lain dari stres kerja yaitu mudah sakit, kelainan pada pola makan serta mengkonsumsi alkohol (Stranks, 2005). Lebih lanjut, Adam (1987, dalam Kim, dkk., 2006) menunjukkan bahwa lebih dari 70% absenteisme berhubungan secara positif dengan *stress-related illness*. Hal tersebut menjelaskan mengapa seseorang akan lebih mudah sakit saat stres dan perilaku absen meningkat karena sakit.

Akibat yang ditimbulkan dari stres kerja ini tidak hanya pada individu, namun juga akan mempengaruhi lingkungan sekitar individu dan organisasi tempatnya bekerja (Stranks, 2005). Misalnya, ketika individu mengalami stres maka cenderung lebih mudah marah. Saat individu mudah marah, maka akan berpengaruh pada hubungan interpersonal baik sebagai individu maupun sebagai rekan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan dengan rekan kerja dan kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan. Selanjutnya kondisi ini berpengaruh pada penurunan produktivitas. Ketika produktivitas individu terganggu atau menurun, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan juga ikut menurun dan mengakibatkan penurunan keuntungan organisasi serta hubungan dengan klien. Apabila dampak stres kerja dibiarkan terus menerus dan tidak diatasi, maka akan menimbulkan berbagai macam penyakit, antara lain serangan jantung koroner, darah tinggi, diabetes serta stroke (Stranks, 2005). Penelitian di Inggris menunjukkan bahwa pekerja yang menambah jam kerjanya 3-4 jam, maka akan meningkatkan resiko sebesar 60% terhadap penyakit jantung (“Waspada! Kerja Lembur Tingkatkan Resiko Sakit Jantung”, 2010). Hal tersebut karena jam kerja yang lebih panjang sehingga pekerja kurang memiliki waktu untuk relaksasi dan

berolah raga. Sebagai akibatnya, pekerja tersebut lebih rentan terhadap stres dan gangguan fisik lainnya. Selain itu, penelitian di Amerika Serikat dan Swedia pada pekerja di beberapa pekerjaan menyebutkan bahwa terdapat korelasi positif antara *job strain*, tekanan darah tinggi serta indeks masa yang lebih tinggi pada ventrikular kiri (Karasek, dkk., 1990; 1982 dalam Kang, dkk., 2005).

Melihat dampak yang dapat ditimbulkan dari stres kerja, maka diperlukan sebuah penanganan khusus. Stres kerja harus ditangani agar tidak bertambah parah dan menimbulkan penyakit lainnya. Usaha untuk mengelola *stressor* dinamakan *coping stress* (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Jansen, 2010). *Coping stress* memiliki dua mekanisme, yaitu *emotion focused* dan *problem focused* (Lazarus, 1993 dalam Jansen, 2010). *Problem Focused* merupakan usaha individu untuk mengubah lingkungan atau perilaku untuk mengelola *stressor*, misalnya mendatangi acara keagamaan atau menjauhi peristiwa yang menekan (*stressful*). Selain itu, mekanisme ini juga dapat dilakukan dengan cara lain, seperti relaksasi, melatih pernafasan, meditasi, olah raga teratur sampai menerapkan manajemen waktu (Stranks, 2005). Sisi lain, *emotion focused* merujuk pada penyesuaian yang dilakukan individu terhadap pemikiran atau kognisi tentang *stressor* untuk mengurangi efek emosional seperti memfokuskan kembali pada peristiwa positif. Salah satu contoh mekanisme ini adalah dengan menggunakan *expressive writing*.

*Expressive writing* adalah salah satu alternatif untuk mengurangi stres (Mackenzie, 2007; Nandagopal, 2008; Smyth, 1999). Pelatihan *expressive writing* merupakan pelatihan menulis untuk mengekspresikan perasaan dan pikiran subyek. Subyek diperintahkan untuk menuliskan kejadian yang menekan,

traumatis dan emosional selama 15 sampai 20 menit dalam 3-5 hari berturut-turut (Baikie, 2005). Terkait dengan hal tersebut, maka teknik ini dapat digunakan untuk melakukan penyesuaian terhadap pemikiran tentang *stressor* sehingga dapat mengurangi efek emosional (*emotional focused coping*).

Pelatihan ini sudah banyak digunakan secara luas untuk membantu individu mengatasi stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan peristiwa traumatis secara lebih efektif (Sexton, 2009). Beberapa manfaat lain dari penggunaan teknik ini secara individual yaitu menurunkan tekanan darah, meningkatkan fungsi paru-paru dan hati, meningkatkan perasaan kesejahteraan psikologis (Baikie, 2005).

Beberapa pelatihan telah menguji teknik ini untuk menurunkan beberapa kasus klinis. Smyth, dkk (1999) menunjukkan bahwa teknik ini efektif menurunkan gejala asma dan *rheumatoid arthritis*. Gortner, dkk (2006) menunjukkan bahwa dengan teknik yang sama juga efektif untuk menurunkan gejala depresi. Lain halnya Mackenzie, dkk (2007) menunjukkan subyek yang melakukan teknik ini mengalami peningkatan kesehatan fisik dan mental, namun tingkat signifikansinya tidak sebesar peserta dengan teknik manajemen waktu. Teknik ini juga telah diujicobakan kepada 5 petugas *euthanasia* di tempat penampungan hewan di Canada terkait dengan perasaannya saat melaksanakan tugas tersebut (Unsworth, dkk., 2010). Hasilnya, 3 dari 5 subyek merasakan bahwa *expressive writing* memiliki dampak positif terhadap diri mereka. Mereka merasakan bahwa dengan cara menuliskan perasaan mereka, mereka dapat memahami pekerjaannya, membedakan perasaan mereka dan orang lain serta memahami motif dan emosi

orang lain. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka teknik ini dipilih selain karena telah terbukti manfaatnya, teknik ini juga mudah dan murah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengujicobakan *expressive writing* pada konteks sekolah inklusi. Sekolah inklusi merupakan sekolah yang menerapkan sistem pendidikan inklusi. Artinya pendidikan khusus yang diperuntukkan bagi anak berkebutuhan khusus (*special needs*) dan diintegrasikan ke dalam kelas reguler (Nofrianto, 2008). Pendidikan khusus juga dapat diartikan sebagai sebuah program yang diperuntukkan bagi anak-anak dengan *disabilities* secara fisik, mental dan emosi (Slavin, 2006). Anak yang berkebutuhan khusus dapat berupa anak dengan kemampuan lebih dalam belajar atau anak dengan keterbatasan tertentu. IDEA (*Individual with Disabilities Education Act*) tahun 1997 (Slavin, 2006) mengategorikan anak yang berkebutuhan khusus menjadi 11 kategori, yaitu kesulitan belajar (*learning disability*), kesulitan berbicara atau berbahasa (*speech or language disorder*), retardasi mental (*mental retardation*), gangguan emosi atau perilaku (*emotional or behaviour disorder*), kecacatan tulang (*orthopaedic impairment*), kecacatan kesehatan lainnya (*other health impairment*), ketulian dan sulit mendengar (*deafness and hard of hearing*), ketidakmampuan melihat (*visual disability*), autisme (*autism*), buta-tuli (*deaf-blindness*) dan luka pada otak yang menyebabkan trauma (*traumatic brain injury*). IDEA tahun 2004 (Slavin, 2006) kemudian mencetuskan suatu ketentuan yang memiliki pengaruh penting bahwa anak dengan *disabilities* sebaiknya tidak diletakkan pada lingkungan yang membatasi mereka sehingga mereka dapat

memperoleh apa yang mereka inginkan. Ketentuan inilah yang akhirnya melahirkan konsep pendidikan inklusi.

Jumlah anak berkebutuhan khusus di Indonesia pada tahun 2010 sekitar 324.000 jiwa sedangkan jumlah anak berkebutuhan khusus yang dapat tertampung sebanyak 15.144 yang tersebar dalam 811 sekolah inklusi di seuruh Indonesia (“Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus 249.000 Orang Belum Tersentuh”, 2010 & “Baru Ada 811 Sekolah Inklusi di Indonesia”, 2010). Staf Ahli Direktorat PSLB Depdiknas, Eko Supriyanto (“Terbatas Jumlah Sekolah Inklusi”, 2010) mengatakan dari jumlah tersebut, sekitar 30% anak dengan kebutuhan khusus yang baru dapat ditampung di sekolah inklusi yang telah tersedia dan 70% sisanya belum tertampung. Di Surabaya sendiri, pada tahun 2010 hanya terdapat 12 sekolah inklusi (“Rp 6,2 Miliar untuk 19 Sekolah Inklusi”, 2010), sedangkan berdasarkan data yang ada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya hingga saat ini terdapat 32 sekolah negeri inklusi yang tersebar di seluruh wilayah Surabaya. Sebagian besar diantaranya merupakan jenjang Sekolah Dasar (29 sekolah), 1 Sekolah Menengah Pertama serta 2 Sekolah Menengah Atas (“Daftar Sekolah Negeri Inklusi di Surabaya”, 2011). Salah satu sekolah dasar negeri inklusi yang ada di Surabaya memiliki 639 siswa secara keseluruhan, dimana 165 siswa diantaranya merupakan anak berkebutuhan khusus dengan kategori lambat berfikir, autis, tunarungu, hiperaktif, tunanetra dan tunadaksa (“Mendiknas Kunjungi Sekolah Inklusi”, 2009).

Terkait dengan kebutuhan khusus yang dimiliki anak, maka cara mendidiknya pun tidak sama dengan mendidik murid pada umumnya. Guru secara

umum seharusnya memperlakukan dan menuntut siswanya secara individual, karena setiap siswa adalah unik dan memiliki perbedaan antar individu (“Berguru dari Film Gakusen”, 2011). Artinya bahwa seseorang berbeda berdasarkan kemampuan dan minatnya sehingga anak dapat berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Begitu pula dengan guru di sekolah inklusi. Guru yang mengajar di sekolah inklusi mempunyai tuntutan tugas yang berbeda dengan guru di sekolah reguler pada umumnya. Guru di sekolah inklusi tidak hanya menyampaikan pelajaran, namun juga memastikan apakah pelajaran tersebut dapat dimengerti dengan baik oleh anak berkebutuhan khusus tersebut. Guru juga harus memastikan apakah tugas yang diberikan dapat dimengerti oleh anak berkebutuhan khusus, sehingga anak akan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh guru. Pekerjaan yang juga tidak kalah beratnya adalah menjaga agar anak merasa nyaman di lingkungan yang sebagian besar anaknya berbeda dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus tersebut, sehingga mereka dapat menjadi lebih percaya diri dan tidak mendapatkan perlakuan yang diskriminatif. Sehingga, untuk menjadi seorang guru inklusi diperlukan kesabaran dan kemampuan yang ekstra (“Sekolah Inklusi Terkendala Kesiapan Guru”, 2010).

Sisi lain, kemampuan guru untuk mendidik anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi masih tergolong minim (“Di Sekolah Reguler Pendidikan Inklusi Miskin Perhatian”, 2010). Hal tersebut disebabkan guru yang ada masih belum dipersiapkan secara matang untuk menangani murid dengan kebutuhan khusus. Jumlah mereka pun berbeda. Seperti yang ada di salah satu SD negeri inklusi di

Surabaya, pada sekolah tersebut jumlah guru yang ada 40 orang, dimana 22 orang diantaranya mengajar di kelas inklusi. Perbandingan guru dan murid di kelas inklusi adalah 1 orang guru menangani 3-4 orang siswa berkebutuhan khusus, dan masih berstatus honorer (“Sekolah Inklusi Masih Minim Fasilitas”, 2009). Persoalan lain yang juga membebani guru di salah satu sekolah negeri inklusi di Surabaya adalah kurikulum dan fasilitas khusus untuk anak berkebutuhan khusus belum tersedia secara tepat sesuai dengan standar yang diperlukan. Seperti alat untuk terapi, terapis, alat bantu dengar dan peraga, oleh sebab itu dari segi kurikulum juga hanya mengadaptasi dari kurikulum reguler yang disederhanakan (“Mendiknas Kunjungi Sekolah Inklusi”, 2009).

Sekolah inklusi dipilih karena pada guru sekolah inklusi juga ditemukan adanya gejala stres kerja. Di sekolah inklusi, stres kerja juga tidak menutup kemungkinan untuk terjadi. Menurut data yang didapatkan penulis saat melakukan studi awal, guru inklusi pada awalnya merupakan guru kelas reguler. Sehingga terdapat perbedaan antara tugas terdahulu dengan tugasnya yang baru.

Terlebih, menurut penuturan narasumber yang ditemui penulis saat melakukan studi awal, tidak semua guru secara otomatis dapat menjadi guru inklusi (“Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Inklusi X pada tanggal 6 Maret 2012). Di samping itu, kemampuan guru untuk mendidik anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi masih tergolong minim (“Di Sekolah Reguler Pendidikan Inklusi Miskin Perhatian”, 2010). Perbedaan tugas tersebut lah yang kemudian menyebabkan tekanan pada guru inklusi. Tekanan tersebut jika tidak dapat segera diatasi maka akan menimbulkan stres kerja.

Sebuah studi yang dilakukan secara mandiri oleh penulis menggunakan kuesioner menunjukkan bahwa terdapat beberapa perilaku yang menunjukkan gejala stres kerja pada guru di dua sekolah dasar negeri inklusi. Beberapa perilaku tersebut antara lain gugup saat menerangkan pelajaran kepada murid, mudah tersinggung, tidak bersemangat dalam bekerja dan mudah marah. Studi awal tersebut juga berhasil mengungkapkan bahwa 5 dari 37 responden menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Sembilan dari 37 responden mengaku mereka lebih mudah terserang penyakit. Sebelas dari 37 responden juga mengakui bahwa kinerja yang mereka tunjukkan saat ini tidak seperti apa yang mereka harapkan. Bahkan 2 diantara 37 guru menyatakan secara terang-terangan bahwa mereka sering membolos kerja (absen) tanpa alasan yang jelas. Data yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa dari studi yang dilakukan didapatkan data bahwa terjadi gejala stres kerja pada beberapa guru di dua sekolah dasar negeri inklusi di Surabaya.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Stres merupakan akibat fisik maupun psikologis dari tekanan yang diperoleh dari sumber stres. *Health and Safety Executive* (HSE, 1995 dalam Stranks, 2005) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan tuntutan ekstrim yang diberikan kepada seseorang di luar kemampuan untuk mengatasinya. Beberapa indikator yang mengindikasikan adanya stres kerja adalah absenteisme, agresivitas dan mudah sakit (Stranks, 2005). Menurut sebuah *survey*, di Amerika Serikat absenteisme mencapai angka 2% sedangkan di Barbados sudah mencapai 7%

(Punnett, 2007). Adam (1987, dalam Kim, dkk., 2006) menunjukkan bahwa lebih dari 70% absenteisme berhubungan secara positif dengan *stress-related illness*. Hal tersebut menjelaskan mengapa seseorang akan lebih mudah sakit saat stres dan perilaku absen meningkat karena sakit.

Jika stres kerja tidak segera diatasi, maka akan menimbulkan dampak negatif. Dampak negatif yang mungkin dapat ditimbulkan oleh stres kerja yang tidak tertangani antara lain berbagai macam penyakit seperti stroke, serangan jantung, darah tinggi dan lain sebagainya (Stranks, 2005). Oleh karena itu, stres kerja harus mendapatkan penanganan yang lebih awal dan serius.

Salah satu cara mengatasi stres kerja adalah melalui *expressive writing* (Mackenzie, 2007; Nandagopal, 2008; Smyth, 1999), dimana subyek diperintahkan untuk menuliskan kejadian yang menekan, traumatis dan emosional selama 15 sampai 20 menit dalam 3-5 hari berturut-turut (Baikie, 2005). Teknik ini termasuk *emotional focused coping* karena dapat melakukan penyesuaian terhadap pemikiran tentang *stressor* sehingga dapat mengurangi efek emosional (*emotional focused coping*).

Penggunaan *expressive writing* mampu mengatasi stres yang terkait dengan pekerjaan dan peristiwa traumatis secara lebih efektif (Sexton, 2009). Selain itu, teknik *expressive writing* juga dapat meningkatkan fungsi fisik serta daya tahan tubuh, meningkatkan kesehatan mental serta menurunkan stres (Pennebaker, dkk., 1988; Esterling, dkk., 1994; Petrie, dkk., 1995; Booth, dkk., 1997 dalam Baikie, 2005; Pennebaker & Beall, 1986; Stranton, dkk., 2000; Sloan & Marx, 2004; Smyth, 1998 dalam Gortner, 2006; Mackenzie, 2007).

Penelitian ini ingin mengujicoba teknik *expressive writing* pada konteks sekolah inklusi. Konteks sekolah inklusi dipilih karena pada guru inklusi juga ditemukan beberapa indikator yang mengarahkan pada gejala stres kerja. Guru sebagai seorang pendidik seharusnya mampu membimbing dan menjadi panutan bagi muridnya, baik dari segi perkataan maupun perbuatan. Guru yang dapat menjadi panutan merupakan guru yang ideal. Profil guru ideal tersebut mengalami evolusi dari tahun ke tahun (Gustafson, 2009). Beberapa karakteristik guru ideal (Hayes, 2008) antara lain komunikator verbal dan non verbal yang baik, dapat membuat muridnya patuh tanpa menyinggung harga diri murid, menghormati murid, berdedikasi pada pekerjaannya, menatap mata murid tanpa bermaksud menyerang, mendorong murid untuk menyampaikan pendapatnya, mendorong interaksi dalam kelompok dan berbagi ide serta selalu dapat menemukan sisi positif dalam setiap situasi.

Kenyataannya, guru inklusi juga tidak menutup kemungkinan dapat mengalami stres kerja. Hal tersebut diakibatkan guru pada kelas inklusi diharuskan mampu menyampaikan pelajaran kepada anak yang memiliki kebutuhan khusus. Guru harus memastikan bahwa anak didiknya memahami dan melaksanakan apa yang ia katakan serta membantu anak-anak berkebutuhan khusus untuk mampu berinteraksi dengan teman sebayanya. Sementara guru tersebut tidak dibekali dengan keterampilan mengajar yang memadai (“Di Sekolah Reguler Pendidikan Inklusi Miskin Perhatian”, 2010).

Sebuah studi yang dilakukan penulis menggunakan kuesioner menunjukkan ada beberapa perilaku yang menunjukkan gejala stres kerja pada guru di dua

sekolah dasar negeri inklusi. Beberapa perilaku tersebut antara lain gugup saat menerangkan pelajaran kepada murid, mudah tersinggung, tidak bersemangat dalam bekerja dan mudah marah. Studi awal tersebut juga berhasil mengungkapkan bahwa 5 dari 37 responden menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Sebelas dari 37 responden juga mengakui bahwa kinerja yang mereka tunjukkan saat ini tidak seperti apa yang mereka harapkan. Bahkan 2 diantara 37 guru menyatakan secara terang-terangan bahwa mereka sering membolos kerja (absen) tanpa alasan yang jelas. Data yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa dari studi yang dilakukan didapatkan data bahwa terjadi gejala stres kerja pada beberapa guru di dua sekolah dasar negeri inklusi di Surabaya. Penerapan teknik *expressive writing* diharapkan dapat menurunkan stres kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah pada penelitian ini dibatasi hanya pada:

#### **1.3. 1. Stres kerja**

Menurut Health and Safety Executive (HSE, 1995 dalam Stranks, 2005) stres kerja didefinisikan sebagai tekanan dan tuntutan ekstrim yang dirasakan oleh seseorang. Tekanan tersebut menjadi pemicu timbulnya stres kerja ketika tekanan tersebut berada di luar kemampuannya untuk mengatasi.

Sisi lain menurut Cox (1993 dalam Stranks, 2005), stres sekarang dipahami sebagai keadaan psikologis sebagai hasil dari persepsi masyarakat terhadap

ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan tersebut. Suatu masyarakat atau kelompok tidak jarang mempersepsikan tugas tertentu yang dimiliki seseorang terlalu tinggi. Saat orang tersebut tidak mampu mengerjakan tugasnya maka akan mengalami tekanan yang berujung pada timbulnya stres kerja.

Beberapa indikator dari stres kerja yaitu meningkatnya absenteisme, mudah sakit, mudah marah, perasaan mudah cemas, kurangnya motivasi, kelainan pada pola makan dan lain sebagainya (Stranks, 2005).

Stres pada dasarnya terdapat beberapa perubahan dalam tubuh yang kompleks dan melibatkan beberapa ranah, antara lain (Stranks, 2005):

- a. Emosional: ditandai dengan gejala stres secara emosional.
- b. Perilaku: ditandai dengan perubahan perilaku jika dibandingkan dengan perilaku subyek biasanya.
- c. Psikologis: ditandai dengan beberapa gejala psikologis yang muncul sebagai akibat dari adanya stress.

#### 1.3. 2. Guru sekolah inklusi

Sekolah inklusi merupakan sebuah sekolah yang menerapkan sistem pendidikan inklusi, dimana sekelompok anak berkebutuhan khusus (*special needs*) diintegrasikan ke dalam kelas reguler (Nofrianto, 2008). Pada guru di sekolah tersebut, tuntutan atau beban kerjanya berbeda dengan guru di kelas reguler. Hal tersebut dikarenakan guru diharuskan memberikan pengajaran kepada anak-anak yang berkebutuhan khusus yang tentu saja tidak dapat disamakan dengan anak normal pada umumnya. Guru tersebut dapat menangani 3-4 anak

berkebutuhan khusus. Guru tidak jarang harus mengulangi beberapa kali penjelasan yang sama untuk memastikan apakah anak tersebut sudah dapat memahami apa yang disampaikan oleh guru. Guru juga harus memastikan apakah tugas yang diberikan terlalu sulit bagi anak atau tidak, karena dari segi kemampuan, anak berkebutuhan khusus sudah berbeda sehingga memerlukan perhatian khusus dari guru. Disamping guru juga tetap harus memperhatikan anak-anak yang berkebutuhan khusus tersebut agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

### 1.3. 3. *Expressive Writing*

*Expressive Writing* merupakan suatu teknik dimana subyek diperintahkan untuk menuliskan kejadian yang menekan, traumatis dan emosional selama 15 sampai 20 menit dalam 3-5 hari berturut-turut (Baikie, 2005). Teknik ini termasuk dalam *emotional focused coping* karena melakukan penyesuaian terhadap pemikiran tentang *stressor* sehingga dapat mengurangi efek emosional.

Kegunaan *expressive writing* telah dirasakan lebih luas dalam mengatasi stres kerja dan peristiwa traumatis dengan lebih efektif (Sexton, 2009; Smyth, dkk., 1999; Gortner, dkk., 2006; Mackenzie, dkk., 2007; Unsworth, dkk., 2010).

## 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

“Sejauh mana *expressive writing* efektif untuk menurunkan stres kerja pada guru sekolah dasar (SD) inklusi X di Surabaya?”

## 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas *expressive writing* dalam menurunkan stres kerja pada guru sekolah dasar inklusi X di Surabaya. Selain itu, beberapa tujuan sampingan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap kondisi stres kerja pada guru di sekoah inklusi X di Surabaya serta menganalisis dimensi *expressive writing* yang berpengaruh terhadap stres kerja.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian stres kerja dan *expressive writing* sebagai bagian dari kajian ilmu dalam Psikologi Industri organisasi dan ilmu psikologi secara umum

### 1.6.2 Manfaat Praktis

*Bagi subyek penelitian.* Teknik *expressive writing* dapat menjadi salah satu cara untuk membantu mengelola emosi dan pemikiran individu sehingga diharapkan dapat menurunkan stres kerja. Subyek dapat melakukannya kapan saja dan dimana saja, bahkan di luar pelatihan pun secara berkelanjutan agar stres kerja dapat ditangani lebih dini.

*Bagi kepala sekolah.* Penelitian *expressive writing* ini, diharapkan dapat menjadi saran atau masukan kepada kepala sekolah. Dalam arti, kepala sekolah dapat menyarankan kepada staf guru untuk melakukan teknik *expressive writing* ini saat mengalami stres kerja. Kepala sekolah juga diharapkan dapat

meminimalisasi faktor-faktor lain yang menyebabkan stres kerja. Minimalisasi terhadap faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja diharapkan dapat mencegah timbulnya stres kerja pada kemudian hari. Melalui kedua cara tersebut diharapkan dapat menurunkan dan mencegah terjadinya stres kerja.

*Bagi peneliti selanjutnya.* Kelebihan penelitian dengan metode eksperimen ini adalah dapat dikaji atau dilakukan kembali. Jika nantinya penelitian ini dikaji kembali, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi. Selain itu, agar penelitian selanjutnya dapat membenahi kekurangan dan keterbatasan yang terdapat pada penelitian sebelumnya untuk hasil yang lebih baik.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Guru Sekolah Inklusi

##### 2.1.1. Sekolah Inklusi

Sekolah inklusi merupakan salah satu bentuk revolusionalisasi dari penerapan sistem *special education* (Slavin, 2006). Pada sistem pendidikan inklusi ini, anak-anak dengan kebutuhan khusus ditugaskan pada lingkungan yang paling sedikit membatasi kebutuhannya. Artinya pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus (*special needs*) diintegrasikan ke dalam kelas regular (Nofrianto, 2008). Pendidikan inklusi merupakan sebuah program yang diperuntukkan bagi anak-anak dengan *disabilities* secara fisik, mental dan emosi (Slavin, 2006).

IDEA (*Individual with Disabilities Education Act*) pada tahun 1997 (Slavin, 2006) mengkategorikan anak yang berkebutuhan khusus menjadi 11 kategori, yaitu kesulitan belajar (*learning disability*), kesulitan berbicara atau berbahasa (*speech or language disorder*), retardasi mental (*mental retardation*), gangguan emosi atau perilaku (*emotional or behaviour disorder*), kecacatan tulang (*orthopaedic impairment*), kecacatan kesehatan lainnya (*other health impairment*), ketulian dan sulit mendengar (*deafness and hard of hearing*), ketidakmampuan melihat (*visual disability*), autisme (*autism*), buta-tuli (*deaf-blindness*) dan luka pada otak yang menyebabkan trauma (*traumatic brain injury*).

IDEA pada tahun 2004 (Slavin, 2006) kemudian mengubah istilah *Individual with Disabilities Education Act* menjadi *Individual with Disabilities Educational Improvement Act* dan kemudian mencetuskan suatu ketentuan yang memiliki pengaruh penting bahwa anak dengan *disabilities* sebaiknya tidak diletakkan pada lingkungan yang membatasi mereka sehingga mereka dapat memperoleh apa yang mereka inginkan. Ketentuan inilah yang akhirnya melahirkan konsep pendidikan inklusi.

Anak dengan kebutuhan khusus yang dahulu ditempatkan di sekolah khusus, melalui pendidikan inklusi ini maka akan dapat dipindahkan ke sekolah umum. Hanya saja, anak tersebut tidak serta merta dimasukkan ke dalam kelas umum bersama dengan anak lainnya. Mereka dimasukkan ke dalam kelas khusus terlebih dahulu untuk mendapatkan perhatian dan pelajaran khusus. Tujuannya adalah untuk membantu anak dalam beradaptasi dengan lingkungan dan tuntutan tugas yang akan dihadapi ketika di kelas umum. Anak berkebutuhan khusus yang sudah terlebih dahulu ditempatkan di kelas berbeda pada sekolah umum (anak dengan retardasi mental ringan maupun anak dengan kesulitan belajar), perlahan-lahan ditempatkan di kelas umum dengan anak-anak lainnya.

Konsep pendidikan inklusi terdiri dari konsep *full inclusion*, yaitu konsep dimana seluruh anak dengan kebutuhan khusus menerima pelajaran pada *setting* kelas umum, serta konsep *partial inclusion* dimana sebagian besar anak dengan kebutuhan khusus menerima pelajaran di *setting* kelas umum namun ada kalanya anak-anak tersebut berpindah ke ruangan khusus yang sesuai dengan kebutuhannya (Slavin, 2006).

Tugas penting dalam sistem pendidikan inklusi ini adalah untuk meningkatkan penerimaan sosial terhadap anak dengan kebutuhan khusus tersebut (Slavin, 2006). Cara yang digunakan agar tugas pendidikan inklusi dapat berjalan dengan efektif adalah dengan melibatkan anak-anak dengan kebutuhan khusus pada pembelajaran kooperatif dengan teman-teman *nondisabled* lainnya (Nevin, 1998; Putnam, 1998a dalam Slavin, 2006).

Sesuai dengan uraian di atas, maka sekolah inklusi merupakan sekolah yang menerapkan sebuah sistem dimana anak dengan kebutuhan khusus diintegrasikan ke dalam kelas umum dengan tujuan membantu anak tersebut dalam beradaptasi dengan lingkungannya, termasuk beradaptasi dengan suasana sekolah secara umum.

#### 2.1.2. Guru di Sekolah Inklusi

Guru di sekolah inklusi merupakan guru yang terlibat langsung dalam sistem pendidikan inklusi dalam sekolah inklusi tertentu. Tidak semua guru serta merta menjadi guru inklusi, terlebih jika pada mulanya sekolah tersebut adalah sekolah reguler. Diperlukan penyesuaian serta persiapan secara menyeluruh, baik dari segi infrastruktur maupun dari segi sistem serta pengajarnya. Menurut narasumber saat penulis melakukan pencarian data awal, sebelum menjadi sekolah inklusi, maka pengajarnya pun telah dipersiapkan terlebih dahulu. Pengajar yang memenuhi syarat (dari segi latar belakang pendidikan) maka akan diberikan pelatihan untuk dapat membantu menjadi guru inklusi. Bahkan, ada salah satu staf TU yang juga diberikan pelatihan untuk dapat menjadi guru inklusi karena staf TU tersebut juga

memiliki latar belakang pendidikan yang hampir sama (“Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Inklusi X pada tanggal 6 Maret 2012”).

Terkait dengan definisi tersebut, maka guru memiliki peran tertentu. Peran tersebut terutama terkait dengan tugas sebagai pemberi dukungan kepada anak-anak yang mengalami kekerasan (Kay, 2003). Anak yang mengalami kekerasan bukan saja anak ‘normal’, namun anak-anak dengan kebutuhan khusus juga mengalami kekerasan dari orang terdekat di lingkungan sekitarnya. Kekerasan yang dialami oleh anak tersebut seringkali berupa cemoohan, hinaan atau perbedaan perlakuan dari lingkungannya karena kondisi anak yang berbeda dan sering disebut sebagai diskriminasi. Terkait dengan kondisi ini, maka peran guru adalah memberikan dukungan dan melindungi anak-anak tersebut, terutama pada anak dengan kebutuhan khusus (Kay, 2003). Guru seharusnya terlibat kontak lebih sering dengan anak tersebut karena pada dasarnya guru adalah profesional yang lebih dekat dengan murid-muridnya daripada profesional lain. Saat melakukan peran ini, tidak menutup kemungkinan waktu luang yang dimiliki guru tersebut berkurang dan tanggung jawab guru secara personal juga bertambah. Peran ini memang memiliki dampak, namun jika dijalankan maka peran tersebut tidak sia-sia.

Selain memberi dukungan, guru juga memiliki peran-peran penting lainnya. Guru diharuskan dapat menjadi pembimbing anak berkebutuhan khusus dalam menerima materi pelajaran (Kay, 2003). Hal tersebut dikarenakan anak yang berkebutuhan khusus dalam menerima dan memahami pelajaran tidak secepat anak pada umumnya. Guru harus lebih sabar dalam memberikan penjelasan

terutama pada anak dengan gangguan perhatian sehingga materi pelajaran tetap dapat diterima murid. Inilah yang dapat menguras kesabaran guru. Beberapa guru yang tidak sabar kemudian melakukan tindakan kekerasan kepada muridnya, baik secara verbal maupun non verbal.

Guru yang melaksanakan peran tersebut dengan baik akan membantu tercapainya efektivitas program inklusi. Salah satu kunci tercapainya efektivitas program inklusi adalah dengan menjaga koordinasi antara guru khusus dan guru kelas (Choate, 2002; Friend & Bursuck, 2002; Smith, Polloway, Patton & Dowdy, 2004 dalam Slavin, 2006). Sebuah studi menyebutkan bahwa guru khusus memiliki pengetahuan terbatas mengenai kurikulum sekolah umum sehingga sedikit melakukan integrasi dengan pelajaran yang akan mereka sampaikan (Allington & McGill-Franzen, 1989 dalam Slavin, 2006).

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa guru di sekolah inklusi merupakan guru yang tidak hanya melakukan perannya pada anak normal pada umumnya, tetapi juga pada anak dengan kebutuhan khusus. Tentu saja, penyesuaian peran dan tanggung jawab dilakukan agar proses belajar mengajar tetap dapat berjalan efektif.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.1 Model Teoritis**

Stres telah menjadi topik yang menarik untuk diperbincangkan dan umum dalam berbagai bidang, antara lain dalam bidang kesehatan, psikologi klinis, psikologi industri dan organisasi serta bidang lainnya. Hal tersebut yang

kemudian memicu lahirnya berbagai penjelasan tentang stress itu sendiri. Maka, diperlukan model teoritis yang digunakan sebagai dasar dalam membahas tentang stres. Salah satunya adalah model teoritis yang dijelaskan oleh Selye (*General Adaptation Syndrome*) serta model *Person-Environmental Fit Theory* yang dikembangkan oleh Caplan dan French (Berry, 1998).

1. *General Adaptation Syndrome*

Selye merupakan ahli endokrin yang mengabdikan sebagian besar karirnya untuk mempelajari proses fisiologis yang berkaitan dengan stres. *General Adaptation Syndrome* merupakan suatu konsep yang digunakan Selye untuk menjelaskan proses dari stres. Pada model teoritis ini, Selye menjelaskan bahwa stres merupakan respon pertahanan tubuh terhadap stresor. Respon fisiologis tersebut dilandasi atas aktivasi beberapa hormon dan mekanisme sistem saraf dalam jangka waktu yang panjang. Model teoritis ini kemudian membagi proses dalam stres ke dalam tiga fase yang berbeda, yaitu:

- a. *Initial Alarm Reaction*, yaitu fase dimana tubuh bersiap melalui perubahan berbagai sistem hormon dan syaraf. Contohnya detak jantung yang bertambah cepat. Pada fase ini, yang dapat dilakukan seseorang dalam rangka mengatasi stres adalah dengan *fight-or-flight action*. Respon tubuh akan kembali normal apabila stres tersebut sudah dapat diatasi.

- b. *The Resistance Phase*, yaitu fase dimana ada beberapa respon tubuh yang sudah kembali ke keadaan semula (normal), namun beberapa respon lain seperti sistem hormon masih dalam keadaan berjaga-jaga (masih dalam kondisi bertahan). Pada akhirnya, jika stres tidak dapat diatasi, maka tubuh akan memasuki fase selanjutnya.
- c. *The Exhaustion Phase*. Seperti yang telah disebutkan di atas, apabila stres tidak juga dapat diatasi, maka tubuh akan memasuki fase “*exhaustion*”, yaitu dimana respon tubuh mulai melemah dan penyakit mulai menyerang. Pada akhirnya, penderita tersebut dapat mencapai fase akhir, yaitu kematian, apabila fase ini tidak segera teratasi.

## 2. *Person-Environmental Fit Theory*

Teori ini dikembangkan oleh French, dkk (1970 dalam Berry, 1998) setelah bertahun-tahun melakukan studi tentang bagaimana dunia sosial mempengaruhi penyesuaian diri individu serta kesehatan fisik dan mental. Teori ini berorientasi secara spesifik pada stres kerja. Tujuan inti dari teori ini adalah menekankan bahwa sumber daya dan tuntutan dari lingkungan kerja mungkin atau tidak mungkin sesuai dengan kebutuhan, tujuan dan kemampuan dari pegawai, serta mengidentifikasi berbagai macam kondisi yang mungkin mengarah pada *strain* (French, dkk dalam Berry, 1997). Teori ini juga berusaha untuk menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan dengan sifat

seseorang yang menentukan terjadinya stres dan *strain* pada seting pekerjaan (Harris, dkk., 1999).

Edward, Caplan dan Harrison (1998, dalam Cheng, 2009) menyatakan inti dari teori ini bahwa stress terjadi bukan hanya dari faktor lingkungan maupun individu semata, namun merupakan kesesuaian antar keduanya. Lebih lanjut, French (dalam Harris, dkk., 1999) menyatakan bahwa stres dan *strain* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara karakteristik seseorang dengan karakter pekerjaannya. Dalam arti, tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka orang tersebut akan menunjukkan tanda-tanda *strain* yang biasanya akan mengarah pada *physical illness*.

Ada empat konsep dasar dari teori ini, antara lain (Berry, 1997):

- a. *Organizational Stress* yaitu kondisi yang mengancam dari sebuah pekerjaan, meliputi *workload*, *role ambiguity*, *role conflict* dan *utilization of skills*. *Workload* dapat diartikan sebagai beban kerja yang harus dikerjakan oleh pemegang jabatan pada satuan waktu tertentu. *Role conflict* dapat diartikan sebagai dua orang atau lebih yang memiliki jabatan fungsional yang saling terkait namun tugasnya saling berlawanan. *Role Ambiguity* atau kebingungan peran merupakan suatu keadaan dimana seseorang tidak memiliki informasi yang memadai untuk menjalankan perannya di organisasi. *Utilization of skill* yang dimaksudkan disini

adalah kurangnya keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya.

- b. *Strain* yaitu respon tidak sehat yang dibuat oleh manusia, misalnya dari segi fisiologis (tekanan darah tinggi), psikologis atau karakteristik perilaku (penggunaan obat-obatan). *Strain* meliputi hasil jangka panjang maupun jangka pendek dari reaksi stres.
- c. *Coping* dapat diartikan sebagai pertahanan melawan stres, meliputi fisiologis dan perilaku.
- d. *Social Support* yaitu dukungan emosional yang datang dari interaksi interpersonal dengan tujuan sebagai penahan terhadap stres dan *strain*.

Penelitian ini menggunakan model teoritis yang dikembangkan oleh French, dkk., yaitu *Person Environmental Theory*. Pemilihan tersebut karena model teoritis ini menjelaskan secara spesifik pada stres kerja. Model teoritis ini juga dinilai sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan yang menyebabkan stres kerja, yaitu ketidaksesuaian karakteristik personal dengan karakteristik pekerjaan.

### 2.2.2 Definisi Stres Kerja

Menurut Caplan (1975, dalam Cheng, 2009), stres kerja merupakan karakteristik pekerjaan yang mengancam individu, sedangkan *strain* merujuk pada penyimpangan individu dari respon individu pada umumnya. *Health and Safety Executive* (HSE, 1995 dalam Stranks, 2005) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan tuntutan ekstrim yang diberikan pada seseorang di luar

kemampuannya. Tahun 1999 (dalam Stranks, 2005), *Health and Safety Commission* (HSC) menyatakan bahwa stres adalah reaksi seseorang terhadap tekanan berlebihan atau tuntutan lain yang diberikan kepada mereka. Stres akan muncul jika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan serta waktu yang tersedia (Stranks, 2005).

Menurut Cox (1993 dalam Stranks, 2005), stres dipahami sebagai keadaan psikologis yang dihasilkan dari persepsi masyarakat terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan individu berperilaku secara disfungsional di tempat kerja sebagai respon terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi.

Stres kerja pada guru merupakan perasaan negatif dan tidak menyenangkan yang dialami oleh guru, seperti kemarahan, frustrasi, kecemasan, depresi, gugup sebagai akibat dari beberapa aspek dari pekerjaannya (Kyriacou, 2001 dalam Hung, 2011).

Pada dasarnya, stres di tempat kerja muncul ketika seseorang mencoba untuk mengatasi tugas, tanggung jawab atau bentuk-bentuk tekanan lain yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, tetapi mengalami kesulitan dalam menghadapi ketegangan, kecemasan dan kekhawatiran tersebut (Berry, 1998).

Stres adalah tuntutan lingkungan yang menciptakan ketegangan atau ancaman dan membutuhkan perubahan atau adaptasi (Avery, 1990). *Stressor* merupakan segala sesuatu yang menimbulkan stres. *Stressor* dapat berupa *stressor* fisik (polutan), *stressor* sosial (interaksi interpersonal), maupun *stressor* yang berasal dari pikiran kita sendiri, baik berupa ancaman yang benar terjadi, atau bahkan yang tidak terjadi sekalipun (Berry, 1998).

Keadaan ini memerlukan suatu usaha untuk mengatasinya. Usaha tersebut dinamakan *adjustment* (Avery, 1990). *Adjustment* adalah usaha untuk menyeimbangkan keinginan dengan tuntutan lingkungan terlepas dari hasil akhir apakah berhasil atau gagal.

Lebih lanjut, menurut Selye, stres dibedakan menjadi dua (Berry, 1998), yaitu:

1. *Distress*, yaitu respon tubuh atas kejadian negatif atau tidak menyenangkan.
2. *Eustress*, yaitu respon tubuh atas kejadian yang positif atau menyenangkan.

Penekanan yang berbeda pada kedua hal tersebut pada akhirnya sama-sama menimbulkan stres secara fisiologis. Respon fisiologis mencakup perubahan spesifik pada sistem saraf otonomi dan kelenjar endokrin yang dipicu oleh stimulus psikologis dan lingkungan (Asterita, 1985 dalam Berry, 1998).

### 2.2.3 Gejala Stres

Setiap orang merespon stres secara berbeda-beda, namun banyak dari tanda-tanda luar dari stres dapat segera dikenali. Stres pada dasarnya terdapat beberapa

perubahan dalam proses tubuh yang kompleks dan melibatkan beberapa tingkatan, antara lain (Stranks, 2005):

1. Emosional: ditandai dengan gejala stres secara emosional
2. Perilaku: ditandai dengan adanya perubahan perilaku yang tidak biasa
3. Psikologis: ditandai dengan beberapa gejala psikologis yang muncul sebagai akibat dari adanya stres

#### 2.2.4 Dampak Stres

Stres dapat berakibat fatal jika tidak segera ditangani. Dampak yang ditimbulkan dari stres itu sendiri tidak hanya bagi individu yang mengalami saja, namun juga bagi lingkungan sekitar seperti organisasi misalnya (Stranks, 2005). Dampak bagi individu sendiri sangat bervariasi antara satu orang dengan orang lainnya. Umumnya, sebagian besar dampak yang dirasakan atas timbulnya stres kerja tersebut dapat dikenali sehingga diharapkan mendapat penanganan lebih dini. Stres dapat menimbulkan beberapa perubahan dalam tubuh yang kompleks dan melibatkan beberapa level (Stranks, 2005), antara lain:

1. Level Emosi, berupa kelelahan, kecemasan serta kurangnya motivasi.
2. Level Kognitif, berupa meningkatnya kemungkinan terjadi kesalahan, serta pada beberapa kasus meningkatkan kecelakaan melalui kesalahan tersebut.
3. Level Perilaku, berupa perubahan pola hubungan dengan kolega, penggunaan alkohol dan rokok

4. Level Psikologis, berupa peningkatan gangguan kesehatan yang dihubungkan dengan sakit kepala, tekanan darah tinggi, sakit jantung dan lain sebagainya.

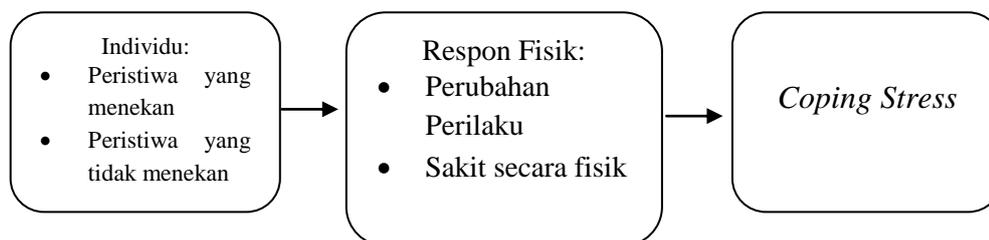
HSE (2002, dalam Stranks, 2005) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sangat menekan (*stressful*) dapat mengakibatkan penyakit jantung koroner. Hal tersebut diasosiasikan dengan peningkatan *job demand*, *actual control* terhadap pekerjaan yang lemah serta ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dan hasil yang didapatkan.

Dampak stres yang ditimbulkan bagi organisasi, antara lain (Stranks, 2005):

1. Meningkatkan komplain klien atas kinerja sebuah organisasi
2. Menurunnya komitmen untuk mencapai kesuksesan organisasi
3. Meningkatkan kecelakaan kerja dan tingkat *turnover* karyawan
4. Menurunkan performa kerja, dan lain sebagainya.

### 2.3.5 Faktor Penyebab Stres

Sesuatu yang menyebabkan stres disebut dengan *stressor*. Lebih jelas, dapat dilihat melalui diagram di bawah ini.



Gambar 2.1 Diagram *stressor*

Berdasarkan diagram tersebut, individu yang menentukan apakah sesuatu termasuk ke dalam peristiwa yang menyebabkan stres atau tidak. Jika sesuatu dianggap sebagai peristiwa yang menyebabkan stres, maka sesuatu tersebut

dinamakan *stressor*, sehingga tubuh orang tersebut akan beradaptasi secara fisik, tetapi jika tidak dianggap sebagai *stressful event*, maka tubuh tidak akan beradaptasi terhadap *stressor* tersebut.

*Stressor* dapat berasal dari apapun yang ada di lingkungan sekitar kita, baik *stressor* fisik maupun kondisi pekerjaan kita (Berry, 1998).

#### 1. *Stressor* Fisik

Faktor fisik dalam lingkungan dianggap sebagai *stressor* ketika faktor tersebut menimbulkan perubahan kesehatan secara umum pada diri manusia. Reaksi perubahan tersebut melibatkan system syaraf otonom dan system endokrin. Banyak faktor fisik yang dapat dikategorikan sebagai *stressor*, antara lain bunyi, polusi udara dan suhu yang ekstrim.

##### a. Bunyi (Kebisingan)

Bunyi (Kebisingan) merupakan konsep psikologis yang melibatkan lebih dari persepsi akan suara. Bunyi menjadi *stressor* ketika bunyi tersebut tidak diinginkan, baik karena bunyi tersebut tidak menyenangkan, mengganggu ataupun sangat keras. Intensitas suara dinyatakan dalam satuan decibel (dB), dan suara yang dikategorikan sebagai *stressor* biasanya menunjukkan tingkat decibel yang tinggi (150 dB atau lebih) sehingga dapat menyakitkan telinga. Seseorang yang terpapar *stressor* jenis ini dapat kehilangan fungsi pendengarannya, namun biasanya bersifat sementara.

Setelah beberapa waktu sudah tidak terpapar lagi oleh *stressor* tersebut, maka kemampuan pendengaran tersebut dapat kembali lagi. Kehilangan fungsi pendengaran dapat menjadi permanen apabila dalam proses terpapar tersebut sampai merusak sel-sel pendengaran, namun kehilangan fungsi tersebut hanya pada frekuensi tertentu saja. Misalnya seseorang tidak dapat mendengar bunyi dengan frekuensi yang tinggi. Selain mengakibatkan kehilangan fungsi pendengaran, suara yang dikategorikan sebagai *stressor* juga mempengaruhi fungsi fisik kita. Hal tersebut ditandai dengan munculnya *stress reaction* seperti gangguan pada system endokrin, jantung maupun system pencernaan (McLean & Tarnopolsky, 1977 dalam Berry, 1998).

b. Suhu yang ekstrim

Suhu yang tergolong sebagai *stressor* merupakan suhu yang ekstrim dingin maupun panas, namun suhu tinggi (panas) lebih memiliki potensi yang serius sebagai *stressor* jika dibandingkan dengan suhu yang ekstrim rendah (dingin). Suhu dingin dapat diatasi dengan cara menggunakan pakaian yang tertutup, sehingga dapat menahan suhu dingin dari luar tubuh.

## 2. *Job Stressor*

Beberapa faktor dari karakteristik pekerjaan juga dapat digolongkan sebagai *stressor* (Berry, 1998), antara lain:

### a. *Work Overload*

Pekerjaan terkadang menjadi sebuah penyemangat bagi seseorang, namun dengan kadar yang normal. Maksudnya pekerjaan tersebut sesuai dengan kesepakatan awal (*job description*) saat seseorang pertama kali bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Pekerjaan di sisi lain juga dapat menyebabkan stres kerja pada pemegang jabatan itu sendiri (*job holder*) ketika beban dari pekerjaan tersebut sudah melebihi batas dari yang seharusnya ia kerjakan. Kata lain, beban pekerjaan yang semakin berat dan melebihi kemampuan dari orang tersebut. Secara umum, ketika seseorang mengalami perubahan terhadap beban kerja, maka hal tersebut mengakibatkan pemaksaan terhadap tuntutan yang harus kita penuhi, kurangnya kontrol langsung atas pekerjaan serta kesehatan mental mereka yang memburuk (Stranks, 2005).

### b. *Role Ambiguity and Role Conflict*

Ketika peran dalam pekerjaan tersebut telah menjadi ambigu dan tidak jelas, maka stres juga rentan terjadi.

Terlebih jika dalam ketidakjelasan peran tersebut sampai menimbulkan konflik.

*c. Utilization of Skill*

Pengalaman memang diperlukan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terlebih jika pekerjaan tersebut membutuhkan keterampilan khusus, maka keterampilan tersebut mutlak diperlukan. Permasalahan kemudian muncul ketika keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan.

Hal tersebut kemudian dapat menyebabkan stres kerja.

Selain itu, terdapat tiga faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu (Robbins, 2006):

1. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu tuntutan sarana, tugas, dan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan dalam organisasi serta tahap perkembangan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja antara lain ketidakpastian ekonomi, politik serta teknologi.

3. Faktor Individu

Selain faktor organisasi dan lingkungan, faktor yang berasal dari individu yang bersangkutan juga seringkali mampu memicu timbulnya stres kerja. Faktor tersebut adalah kepribadian individu, masalah keluarga serta masalah ekonomi yang dialami oleh individu itu sendiri.

Penyebab utama stres kerja, permasalahan stres kerja maupun isu-isu lainnya yang terjadi pada guru secara spesifik masih sedikit untuk dibahas dalam penelitian (Lee, dkk., 2008; Wen, 2007 dalam Hung, 2011). Namun, diantara beberapa penyebab stres kerja pada guru, salah satunya adalah *workload* (Kyriacou, 2001; Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995; Chaplain, 2008; Greenglass & Burke, 2003 dalam Klassen, 2010).

Penulis pada tanggal 29 Maret 2012 melakukan penggalan data awal dengan menggunakan kuesioner yang diberikan pada 20 guru inklusi. Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengetahui secara sederhana faktor apakah yang lebih dominan sebagai penyebab stres kerja. Sebanyak 13 kuesioner yang dikembalikan kepada penulis, semua guru inklusi yang menunjukkan gejala stres kerja disebabkan oleh beban kerja mereka yang meningkat dari sebelumnya. Perlu diketahui bahwa pada awalnya guru-guru tersebut sebagian besar adalah guru reguler yang kemudian beralih fungsi menjadi guru inklusi seiring dengan berubahnya sekolah reguler menjadi sekolah inklusi. Sehingga, beban kerja mereka pun meningkat dan berakibat pada tuntutan untuk bekerja dengan lebih cepat dan keras dari sebelumnya. Hal itulah yang menyebabkan stres kerja menurut pandangan mereka.

#### 2.2.6 Pekerjaan yang Menimbulkan Stres

Secara umum, masyarakat menilai bahwa pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah pekerjaan dengan tingkat resiko (bahaya) yang tinggi atau pekerjaan yang serius seperti pemadam kebakaran, polisi, pilot dan lain sebagainya. Seiring dengan perkembangan jaman dan meningkatnya pengetahuan

masyarakat tentang dampak yang ditimbulkan oleh stres, maka dapat ditambahkan beberapa pekerjaan yang juga memiliki tingkat tekanan yang tinggi, seperti manajer, guru, pekerja sosial, dan lain sebagainya (Berry, 1998). Manajer dapat digolongkan kedalam pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi dikarenakan beban dan tanggung jawab besar yang harus dipikulnya.

Berikut ini adalah beberapa pekerjaan yang dapat digolongkan ke dalam pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat stres tinggi antara lain (Berry, 1998):

1. *Managers and Executive*

*Manager and executive* mengalami stres antara lain diakibatkan karena pekerjaan yang mereka kerjakan bermacam-macam dan diikuti oleh tanggung jawab yang besar pula. Besarnya stres yang mereka alami tergantung dari pekerjaan, tingkatan dan kondisi perusahaan tempat mereka bekerja. Beberapa penelitian membuktikan hal tersebut, diantaranya:

- a. *Middle level manager* mengalami tingkat stres yang lebih besar daripada manajer pada level di atas atau di bawahnya akibat dari konflik peran dan beban pekerjaan berlebih yang dialaminya (Ivancevich, Matterson & Preston, 1982 dalam Berry, 1998).
- b. Pada organisasi yang sama, *supervisor* pekerja kasar lebih rentan untuk mengalami stres daripada *supervisor* pekerja administratif (Axelrod & Gavin, 1980 dalam Berry, 1998).

- c. Peneliti di United Kingdom membandingkan antara manajer eksekutif pada perusahaan pemerintah dan perusahaan swasta dan mendapatkan hasil bahwa manajer eksekutif yang bekerja pada perusahaan pemerintah mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada yang bekerja pada perusahaan swasta (Bogg & Cooper, 1995 dalam Berry, 1998).
- d. *Mental Health of Senior Executive* pada 10 negara berbeda diamati secara teliti. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa eksekutif dari negara berkembang lebih rentan mengalami stres jika dibandingkan dengan eksekutif dari negara maju. Sumber stres umumnya berasal dari kurangnya tingkat otonomi pada pekerjaannya (Cooper & Hensman, 1985 dalam Berry, 1998).
- e. McCormick and Cooper (1988, dalam Berry, 1998) menyebutkan bahwa stres juga diakibatkan oleh perbedaan gaya hidup pada setiap negara. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian terhadap beberapa eksekutif dari New Zealand dan beberapa negara lainnya. Ternyata penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres paling rendah dimiliki oleh pegawai New Zealand karena gaya hidup yang ada pada negara tersebut cenderung *relax*.

## 2. *Medical Professional*

Beberapa pekerjaan yang berhubungan dengan dunia kesehatan memiliki tingkat stres yang tinggi. Penelitian membutuhkan diantara ahli fisika, perawat dan ahli farmasi, maka yang memiliki tingkat stres tinggi adalah perawat (Wolfgang, 1988 dalam Berry, 1998). Besarnya stres tergantung dari jenis perawatan yang diberikan kepada pasiennya, terutama pada perawat di ICU ataupun UGD (Numerof & Abrams, 1984 dalam Berry, 1998). Sosiokultural dan kepribadian juga berperan penting dalam menentukan tingkat stres pada perawat (Lee, 1986 dalam Berry, 1998).

## 3. *Air Traffic Controller*

Menurut penelitian dari Mohler (1983, dalam Berry, 1998), *air traffic controller* mengalami level *distress* yang tinggi. Sepertiga dari sampel menderita hipertensi, setengah lainnya menunjukkan gejala masalah psikiatris dan sisanya merupakan peminum alkohol tingkat berat. Hal tersebut juga sedikit banyak berhubungan dengan kejadian beberapa tahun lalu, dimana berita tentang *air traffic controller* sempat menghiasi halaman-halaman surat kabar. Permasalahannya adalah pada permintaan pekerja tersebut akan kenaikan upah mereka sebagai konsekuensi atas resiko pekerjaan mereka yang tinggi.

Penelitian lain menyebutkan bahwa *air traffic controller* di New Zealand dan Canada sama-sama mengalami tingkat stres yang berat. Beberapa hal yang dapat memicu stres menurut penelitian tersebut

adalah keterbatasan peralatan, beban kerja yang berat, ketakutan akan terjadinya kecelakaan serta lingkungan kerja yang buruk (Shouksmith and Burrough, 1988 dalam Berry, 1998).

### 2.2.7 Cara Mengatasi Stres

Jika stres sudah terjadi, maka tidak ada cara lain kecuali mengatasinya. Stres dapat diatasi dengan cara mengelola *stressor* itu sendiri agar tidak menimbulkan dampak yang lebih jauh atau dapat juga disebut dengan *coping stress*. Lazarus dan Folkman (1984, dalam Jansen, 2010) menyebutkan bahwa *coping* merupakan usaha individu untuk mengatasi *stressor*. Lazarus (1993, dalam Jansen, 2010) menyatakan bahwa mekanisme *coping stress* dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *problem focused* dan *emotion focused*. *Problem Focused* merupakan usaha individu untuk mengubah lingkungannya atau perilaku untuk mengelola *stressor*, misalnya mendatangi acara keagamaan atau menjauhi peristiwa yang menekan (*stressful*). Sisi lain, *emotion focused* merujuk pada penyesuaian yang dilakukan individu terhadap pemikiran atau kognisi tentang *stressor* untuk mengurangi efek emosional seperti memfokuskan kembali pada peristiwa positif.

Beberapa cara yang dapat dilakukan individu untuk melakukan *coping stress* secara efektif (Stranks, 2005) antara lain:

#### 1. Relaksasi

Relaksasi yang dimaksudkan merupakan teknik relaksasi mendalam yang dapat dilakukan bersamaan dengan aktivitas sehari-hari. Relaksasi ini bertujuan untuk mengontrol kecemasan. Teknik-teknik

relaksasi tersebut menggabungkan aspek seperti kontrol terhadap pernafasan, ketegangan fisik (otot) serta menenangkan pikiran atau meditasi.

## 2. Latihan Fisik

Beberapa perpaduan latihan secara fisik akan mampu menjadi program yang baik untuk mengontrol stres. Latihan-latihan ringan seperti berjalan, bersepeda, berenang, menari dan aerobik yang dilakukan bersamaan dengan kegiatan yang dapat meningkatkan denyut nadi dan pernafasan secara signifikan seperti *squash*, berlari dan bulu tangkis.

## 3. Bantuan Obat-obatan

Sebenarnya, penggunaan obat-obatan untuk mengontrol stres individu tidak dianjurkan, kecuali melalui saran dan pengawasan oleh dokter maupun praktisi kesehatan profesional lainnya. Hal tersebut dikarenakan ketika kita mengonsumsi obat-obatan tersebut akan menimbulkan efek adiktif dan individu mungkin akan terganggu saat mengatasi masalah melalui kesalahan dalam merasakan 'kesejahteraan'. Selain itu, akibat penggunaan obat tersebut, kemampuan individu untuk mengatasi stres kemungkinan juga akan terganggu.

## 2.3 *Expressive Writing*

### 2.3.1 Definisi *Expressive Writing*

*Expressive Writing* merupakan suatu teknik dimana subyek menuliskan ceritanya tentang perasaan atau pemikiran terkait dengan pengalaman traumatis (Smyth, 1999). Teknik ini dikemukakan oleh Pennebaker dan Beall (Smyth, 1999). Pada awalnya, teknik ini diterapkan pada subyek yang sehat secara fisik (Smyth, 1999). Barulah beberapa studi selanjutnya menerapkan teknik ini dalam seting klinis dan pendidikan (Smyth, 1999; Gortner, 2006; Mackenzie, 2007).

Teknik ini belum memiliki penjelasan yang jelas terkait dengan mekanisme yang mendasarinya, namun terdapat beberapa penjelasan yang membantu. Penjelasan tersebut salah satunya adalah tentang inhibisi emosi dan konfrontasi (Baikie, 2005). Teori ini dikemukakan oleh Pennebaker (1985, dalam Baikie, 2005). Pennebaker beranggapan bahwa untuk menghambat pemikiran dan perasaan tentang peristiwa traumatis memerlukan usaha. Usaha tersebut kemudian menjadi stresor kumulatif karena berhubungan dengan peningkatan aktivitas berfikir dan perenungan peristiwa tersebut. Pada akhirnya, aktivitas ini akan menimbulkan penyakit dalam jangka panjang. Peristiwa traumatis kemudian dikonfrontasi dengan cara bercerita atau menulis, serta mengenali emosi yang dirasakan. Konfrontasi secara bertahap dapat menurunkan stres pada tubuh secara menyeluruh karena melibatkan aktivitas menuangkan peristiwa dalam kata-kata. Aktivitas tersebut melibatkan pemahaman serta integrasi kognitif yang dapat mengurangi aktivitas berfikir dan merenung tentang peristiwa traumatis tersebut. Jika dilihat dari sudut pandang konsep *coping stress* yang dikemukakan Lazarus,

*expressive writing* termasuk dalam mekanisme *emotion focused* karena teknik ini berusaha untuk menyesuaikan kognisi seseorang untuk mengurangi efek emosional dari *stressor*.

### 2.3.2 Manfaat *Expressive Writing*

Penggunaan *expressive writing* menurut beberapa studi menunjukkan peningkatan fungsi fisik serta daya tahan tubuh secara signifikan, meningkatkan kesehatan mental serta menurunkan stres (Pennebaker, dkk., 1988; Esterling, dkk., 1994; Petrie, dkk., 1995; Booth, dkk., 1997 dalam Baikie, 2005; Pennebaker & Beall, 1986; Stranton, dkk., 2000; Sloan & Marx, 2004; Smyth, 1998 dalam Gortner, 2006; Mackenzie, 2007).

Beberapa manfaat lain dari penggunaan teknik ini secara individual yaitu menurunkan tekanan darah, meningkatkan fungsi paru-paru dan hati, meningkatkan perasaan kesejahteraan psikologis (Baikie, 2005). Manfaat secara sosial juga dihasilkan dari penggunaan teknik ini, antara lain menurunkan tingkat absenteisme saat bekerja, meningkatkan daya ingat, serta mempercepat untuk mendapatkan pekerjaan setelah kehilangan pekerjaan (Baikie, 2005; Francis & Pennebaker, 1992 dalam Gortner, 2006).

### 2.3.3 Prosedur *Expressive Writing*

Agar teknik ini dapat digunakan sebagai salah satu teknik terapi, maka diperlukan prosedur yang terstandar. Berikut ini adalah contoh prosedur pelaksanaan pada suatu penelitian secara garis besar (Baikie, 2005; Smyth, 1999). Teknik *expressive writing* dilakukan selama 15 sampai 20 menit selama 3 atau 5 hari berturut-turut setiap minggunya. Pada saat pelaksanaannya, subyek berada

pada ruangan tertutup untuk menjamin kerahasiaan dari tulisan tersebut dan mencegah dari distraktor. Subyek diberikan selembar kertas kosong dan diperintahkan untuk menuliskan pengalaman emosionalnya pada kertas tersebut. Subyek ditekankan untuk menuliskan apa saja, tanpa memperdulikan ejaan ataupun tata bahasa. Subyek juga ditekankan untuk tidak ragu-ragu dalam menuliskan pengalamannya tersebut. Setelah 20 menit berlalu, subyek diperintahkan untuk menghentikan aktivitas menulis dan meletakkan kertas tersebut pada amplop atau kotak yang telah disediakan. Keesokan harinya, subyek juga diminta untuk melakukan hal yang sama seperti hari sebelumnya. Subyek juga dapat memilih untuk menuliskan cerita lainnya atau meneruskan cerita yang sebelumnya.

Instruksi lebih lanjut adalah sebagai berikut (Gortner, 2006):

“Selama 3 hari kedepan, Saya ingin Anda menuliskan pemikiran dan perasaan Anda yang terdalam tentang peristiwa sulit atau emosional yang Anda hadapi dalam hidup Anda. Anda juga dapat menuliskan pengalaman emosional yang pernah Anda alami pada masa lalu. Teruslah menulis. Jangan perhatikan tata bahasa atau ejaan kata. Teruslah mengeksplorasi emosi dan pemikiran Anda. Anda juga dapat menghubungkan hubungan Anda dengan orang lain dalam cerita yang Anda buat. Anda juga dapat menghubungkan pengalaman Anda dengan masa lalu, masa kini dan masa depan. Atau jika Anda ingin menghubungkan dengan siapa diri Anda pada masa lalu, masa kini dan masa depan. Pengalaman yang Anda tulis bisa sama atau berbeda setiap harinya. Anda tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Anda sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.”

Jika teknik ini dilakukan dalam penelitian, maka diperlukan kelompok kontrol sebagai pembanding. Kelompok ini juga diberikan perlakuan yang sama namun dengan instruksi yang berbeda. Instruksi untuk kelompok kontrol adalah sebagai berikut (Gortner, 2006):

Hari Pertama.

“Untuk 20 menit kedepan, Saya ingin Anda menuliskan bagaimana Anda menggunakan waktu Anda selama 2 minggu terakhir ini. Tulislah sedetail mungkin saat Anda menggunakan waktu atau mengatur waktu Anda. Usahakan untuk tetap objektif dalam menceritakan aktivitas Anda tanpa memasukkan sedikitpun tentang pemikiran atau perasaan Anda. Anda tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Anda sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.”

Hari Ke dua.

“Saya ingin Anda menuliskan bagaimana Anda menggunakan waktu Anda dalam 24 jam terakhir. Tulislah sedetail mungkin saat Anda menggunakan waktu atau mengatur waktu Anda. Usahakan untuk tetap objektif dalam menceritakan aktivitas Anda tanpa memasukkan sedikitpun tentang pemikiran atau perasaan Anda. Anda tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Anda sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.”

Hari Ke tiga.

“Kali ini saya ingin Anda menuliskan rencana dan bagaimana Anda menghabiskan waktu Anda untuk 2 minggu kedepan. Ceritakan sedetail mungkin. Usahakan untuk tetap objektif dalam menceritakan aktivitas Anda tanpa

memasukkan sedikitpun tentang pemikiran atau perasaan Anda. Anda tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Anda sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.”

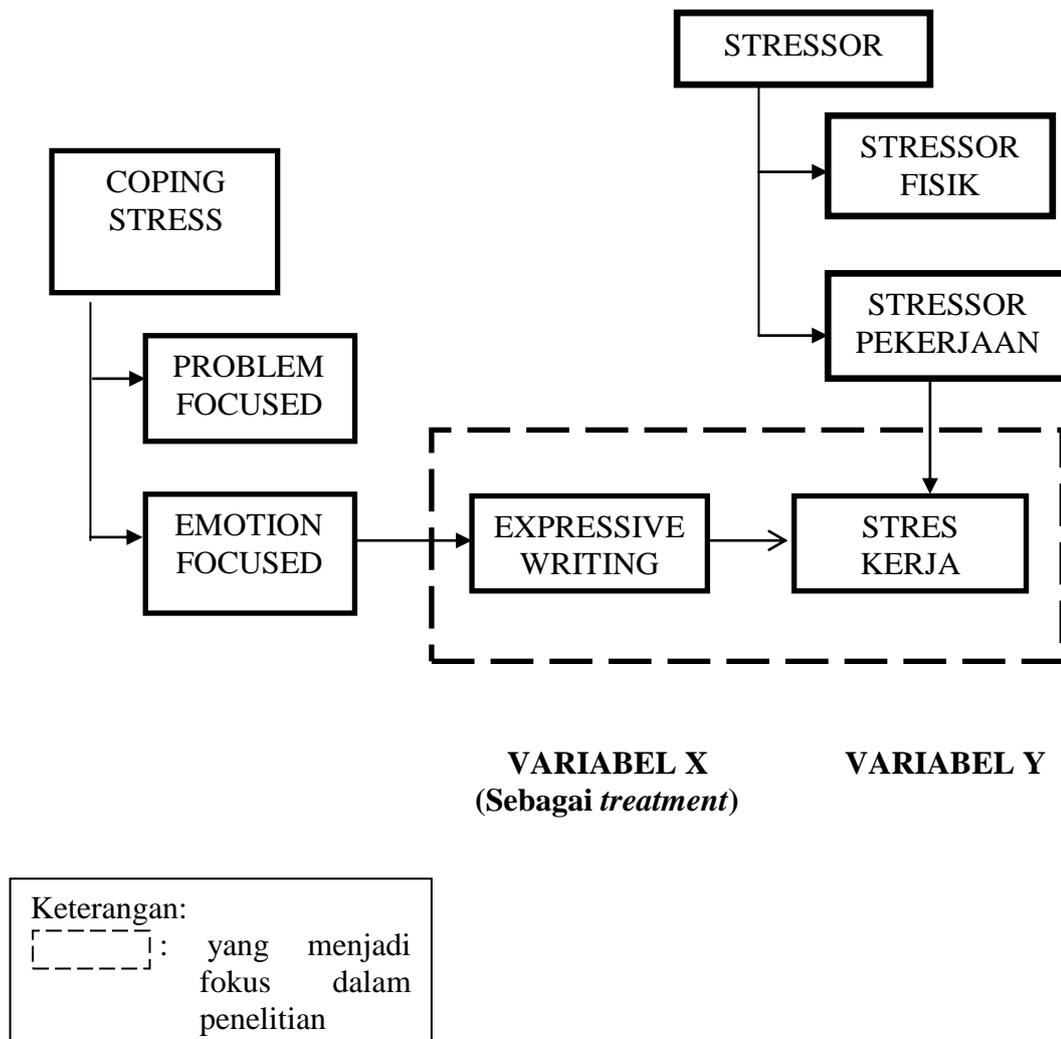
#### **2.4 Hubungan Antara Stres Kerja dan *Expressive Writing***

Stres merupakan perasaan tertekan akibat ketidakmampuan diri dalam melakukan suatu tugas tertentu. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, baik dari segi kepribadian individu itu sendiri maupun dari segi pekerjaan. Stres pada dasarnya diperlukan sebagai peringatan bagi tubuh bahwa sesuatu telah terjadi, namun ketika tingkat stres semakin tinggi maka akan membawa dampak yang tidak baik bagi tubuh. Dampak yang ditimbulkan dari stres dibagi menjadi dua kelompok, yaitu dampak bagi individu serta bagi organisasi. Jika stres tidak dapat diatasi sejak dini, maka akan menimbulkan berbagai macam penyakit antara lain tekanan darah tinggi dan penyakit jantung koroner.

Seseorang yang mengalami stres sebaiknya segera mencari cara untuk dapat mengelola dan menurunkan tingkat stresnya tersebut. Beberapa cara ditawarkan untuk mengurangi tingkat stres, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *expressive writing*. Menulis dapat mengatasi stres dalam melalui beberapa cara (Sexton, 2009). Cara pertama, dengan menulis dapat memaparkan emosi yang selama ini terpendam. Emosi yang telah diungkapkan tersebut kemudian akan lebih mudah dikelola dengan baik. Kedua, restrukturisasi kognitif yang akan membawa kita dalam cara berfikir yang baru dalam memandang suatu *stressor*. Cara ini diharapkan dapat membuat peristiwa yang sebelumnya dirasa

menyakitkan menjadi kurang menyakitkan. Ketiga, peningkatan regulasi diri, yaitu kemampuan seseorang untuk mengatasi dan mengatur emosi seseorang. Salah satu penelitian di Amerika Serikat membuktikan bahwa *expressive writing* merupakan teknik yang efisien dan mudah digunakan untuk mengatasi gejala pekerjaan yang berujung pada stres kerja (Sexton, 2009).

## 2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

## 2.6 Hipotesis

Sesuai dengan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis kerja yang dapat dibuat adalah:

Ha: *Expressive writing* efektif untuk menurunkan stres kerja pada guru sekolah inklusi X di Surabaya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

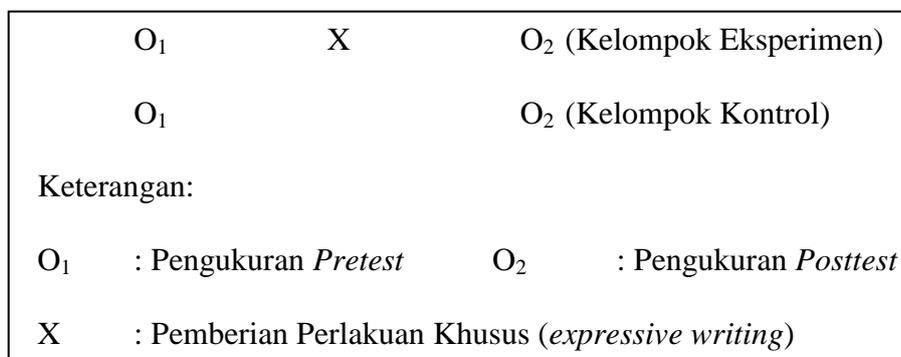
#### 3.1 Tipe Penelitian

Penelitian *expressive writing* ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode eksperimen. Penelitian eksperimen merupakan penelitian yang memungkinkan penulis untuk menemukan hubungan sebab-akibat. Hal tersebut dikarenakan penulis mengamati subyek penelitian dengan seksama dalam kondisi terkontrol atas perlakuan yang diberikan untuk mengubah satu atau lebih variabel secara sistematis (Hadi, 2008). Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian *True Experiment*, karena walaupun tidak mampu mengontrol semua variabel *extraneous*, namun sudah dapat mengontrol satu variabel yang memiliki pengaruh paling besar (Christensen, 1988). Kontrol terhadap variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan metode *matching*, yaitu *group matching*. *Group matching* merupakan suatu teknik konstansi dimana kedua kelompok diseimbangkan lebih dahulu agar berangkat dari titik tolak yang sama (Hadi, 2008). Cara yang digunakan untuk melakukan *group matching* adalah dengan menggunakan *mean matching*, dimana mean atau nilai rata-rata kedua kelompok dipersamakan (Hadi, 2008). Penelitian ini dilakukan pada seting lapangan dalam arti dilaksanakan dalam seting nyata. Seting lapangan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah seting alamiah yang dilakukan di salah satu ruang kelas di sekolah inklusi X.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah pelatihan *expressive writing*, sedangkan yang berfungsi sebagai variabel terikat adalah stres kerja pada guru di sekolah inklusi. Stres kerja akan diukur melalui alat ukur stres kerja. Selisih skor stres kerja subyek sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) diberikan *expressive writing* kemudian dianalisa menggunakan uji perbedaan. Uji perbedaan dilakukan untuk mengetahui apakah perubahan skor stres kerja merupakan hasil dari pemberian *expressive writing* atau ada faktor lainnya.

### 3.2 Desain Penelitian Eksperimen

Penelitian eksperimen ini menggunakan desain eksperimen *before-after research design*. Pada kelompok ini, subyek penelitian dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kontrol (Christensen, 1988). Kelompok eksperimen kemudian diberikan perlakuan sesuai dengan variabel x, dalam hal ini adalah perlakuan *expressive writing*. Kelompok kontrol pada sisi lain tidak diberikan perlakuan yang hampir sama dengan perlakuan yang diberikan pada kelompok eksperimen, hanya saja dengan instruksi yang berbeda. Notasi desain penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Notasi Desain Eksperimen

Prosedur eksperimen yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menentukan subyek penelitian. Penentuan ini diawali dengan menentukan jumlah subyek awal penelitian yaitu sebanyak 19 orang. Subyek tersebut kemudian diukur stres kerjanya menggunakan JSQ (*pretest*). Hasil pengukuran tersebut kemudian disusun menjadi norma *stanfive* sehingga menghasilkan kategori-kategori tertentu untuk nilai stres kerja yang didapat. Akhirnya, melalui norma tersebut didapatlah 15 orang subyek penelitian yang tergolong dalam kategori stres kerja sedang sampai tinggi sekali untuk mengikuti penelitian ini.
2. Subyek penelitian yang berjumlah 15 orang tersebut kemudian dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kontrol. Saat membagi kedalam dua kelompok ini, penulis juga melakukan teknik konstansi, yaitu dengan menggunakan *mean group matching* (menyamakan nilai *mean* pada kedua kelompok).
3. Kelompok eksperimen kemudian mendapatkan perlakuan *expressive writing* (menuliskan pengalaman traumatisnya), sedangkan kelompok kontrol mendapatkan perlakuan dengan instruksi yang berbeda (menuliskan apa saja yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu). Perlakuan ini diberikan selama 4 hari berturut-turut selama 20 menit pada setiap harinya.

4. Pengukuran akhir stres kerja (*posttest*) dilakukan setelah perlakuan tersebut sudah dilakukan selama empat hari. Hasil pengukuran ini kemudian dihitung selisihnya dan dianalisis uji beda menggunakan teknik analisis tertentu dengan bantuan program SPSS v.16 *for Windows*. Penggunaan teknik statistik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian menggunakan dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kontrol.

### **3.3 Identifikasi Variabel Penelitian**

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu variabel bebas, terikat, *extraneous* serta kontrol. *Expressive writing* pada penelitian ini berlaku sebagai variabel bebas. Stres kerja sebagai variabel terikat. Variabel lainnya yang juga terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel *extraneous* dan variabel kontrol. Variabel yang dikontrol dalam penelitian ini adalah faktor penyebab stres kerja subyek yang berasal dari organisasi karena subyek penelitian berasal dari satu sekolah (organisasi) yang sama. Dalam hal ini faktor organisasi yang dimaksud antara lain kepemimpinan dalam organisasi dan struktur organisasi. Variabel *extraneous* yang terdapat pada penelitian ini antara lain faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri, yaitu adanya masalah keluarga, masalah ekonomi serta kepribadian individu.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### 3.4.1. *Expressive Writing*

*Expressive Writing* merupakan salah satu teknik *coping stress*, yaitu *emotion focused coping*. Hal ini dikarenakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan penyesuaian terhadap pemikiran tentang *stressor* sehingga dapat mengurangi efek emosional (Lazarus, 1993 dalam Jansen, 2010).

Prosedur *expressive writing* adalah subyek menuliskan ceritanya tentang perasaan atau pemikiran terkait dengan pengalaman traumatis (Smyth, 1999). Teknik ini dilakukan selama 20 menit selama 4 hari, mengingat kesibukan dari subyek sendiri. Pada saat pelaksanaannya, subyek berada pada ruangan tertutup untuk menjamin kerahasiaan dari tulisan tersebut dan mencegah pengaruh distraktor. Subyek diberikan selembar kertas kosong. Pada kelompok eksperimen, subyek diperintahkan untuk menuliskan pengalaman emosionalnya pada kertas tersebut. Subyek ditekankan untuk menuliskan apa saja, tanpa memperdulikan ejaan atau tata bahasa. Subyek juga ditekankan untuk tidak ragu-ragu dalam menuliskan pengalamannya tersebut. Setelah 20 menit berlalu, subyek diperintahkan untuk menghentikan aktivitas menulis dan meletakkan kertas tersebut pada amplop atau kotak yang telah disediakan. Keesokan harinya, subyek juga diminta untuk melakukan hal yang sama seperti hari sebelumnya. Subyek juga dapat memilih untuk menuliskan cerita lainnya atau meneruskan cerita yang sebelumnya.

Pada kelompok kontrol, perlakuan yang diberikan hampir sama, namun subyek hanya perlu menuliskan apa yang telah dilakukan dan bagaimana subyek mengatur waktunya selama 2 minggu terakhir (hari pertama dan ke dua), apa yang dilakukan subyek selama 24 jam terakhir (hari ke tiga) serta apa yang akan dilakukan subyek pada 2 minggu kedepan (hari ke empat dan ke lima). Hanya saja, pemberian pada kelompok kontrol ditekankan untuk tidak memasukkan aspek perasaan atau emosional pada tulisan tersebut.

#### 3.4.2. Stres Kerja

Stres kerja yang dimaksud disini adalah seberapa sering subyek menunjukkan persetujuan terhadap beberapa hal yang disebutkan, seperti mengalami *role conflict*, *role ambiguity*, *workload* serta *utilization of skills*. Skor stres kerja diperoleh dengan melakukan pengukuran menggunakan skala stres kerja *Job Stress Questionnaire* yang diturunkan dari teori *Person-Environmental Fit* (Hamel, 1986), dimana semakin tinggi skor yang diperoleh seseorang, maka tingkat stresnya juga semakin tinggi.

### 3.5 Subyek Penelitian

Subyek awal penelitian ini adalah semua (19 orang) guru yang mengajar kelas inklusi pada Sekolah Dasar Inklusi X di Surabaya. Guru di sekolah inklusi dipilih sebagai subyek penelitian karena guru sekolah inklusi memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berbeda dengan guru di kelas reguler. Terlebih, tidak semua guru secara otomatis menjadi guru inklusi serta kemampuan guru yang masih minim untuk mendidik anak berkebutuhan khusus (“Wawancara dengan Kepala

Sekolah SD Inklusi X pada tanggal 6 Maret 2012; “Di Sekolah Reguler Pendidikan Inklusi Miskin Perhatian”, 2010).

Teknik pemilihan subyek pada penelitian ini menggunakan karakteristik tertentu. Karakteristik tersebut adalah guru yang memiliki tingkat stres sedang sampai tinggi sekali. Penggolongan tersebut berdasarkan skor stres kerja masing-masing subyek dan kemudian dibagi menjadi lima kategori sesuai dengan kaidah *stanfive*. Setelah didapatkan subyek yang dimaksud, barulah dibagi menjadi dua kelompok (kelompok kontrol dan eksperimen) dengan melakukan *mean group matching* terlebih dahulu.

Prosedur pemilihan subyek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penulis datang ke sekolah tujuan dan meminta izin kepada kepala sekolah untuk melakukan penelitian.
2. Penulis menghitung dan mendata subyek awal penelitian dengan bantuan koordinator guru inklusi di sekolah yang bersangkutan.
3. Setelah didapatkan data subyek penelitian, penulis kemudian mengukur tingkat stres kerja menggunakan alat ukur yang telah disusun.
4. Penulis memilih guru inklusi dengan tingkat stres sedang dan tinggi sekali (berdasarkan kaidah *stanfive* dari skor masing-masing subyek) untuk dijadikan subyek penelitian.
5. Penulis meminta subyek penelitian untuk mengisi blangko kesediaan menjadi subyek penelitian. Subyek penelitian kemudian dibagi ke

dalam dua kelompok, eksperimen dan kontrol dengan melakukan *mean group matching*.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mengumpulkan data utama kemudian dianalisis (Hadi, 2008). Beberapa teknik dapat dilakukan untuk mengumpulkan data, salah satunya dengan menggunakan kuesioner seperti yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 3.6.1. Alat Ukur

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data utama menggunakan satu set alat ukur yang terdiri dari isian data diri subyek dan skala *Job Stress Questionnaire* sebagai instrumen pengumpul data stres kerja yang diturunkan dari teori *Person-Environmental Fit* (Hamel & Bracken, 1986). Skala *Job Stress Questionnaire* berisi 13 aitem, baik aitem *favorable* dan *unfavorable* yang tersebar dalam 4 dimensi, yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, *workload* serta *utilization of skills* (Cheng, 2009). Berikut *blueprint* alat ukur yang digunakan:

Tabel 3.1 *Blueprint* Alat Ukur

No	DIMENSI	NOMOR AITEM		JUMLAH		JUMLAH (%)
		UnFav	Fav	UnFav	Fav	
1	<i>Workload</i>	-	1, 2, 3, 4, 5	-	5	5 38,46%
2	<i>Utilization of Skills</i>	6, 7, 8	-	3	-	3 23,08%
3	<i>Role Conflict</i>	-	9, 10	-	2	2 15,38%
4	<i>Role Ambiguity</i>	12, 13	11	2	1	3 23,08%
				TOTAL	13	100%

Kuesioner tersebut menggunakan bentuk kalimat pertanyaan dalam setiap aitemnya. Bentuk penskalaan yang digunakan adalah penskalaan respon, yaitu prosedur penempatan lima pilihan jawaban pada suatu kontinum kuantitatif tertentu, sehingga nantinya nilai masing-masing aitem adalah titik angka yang dipilih (Azwar, 2010). Kontinum kuantitatif bertujuan untuk memperlihatkan tingkat persetujuan subyek terhadap suatu pertanyaan. Skor 1 menyatakan sangat tidak setuju dan skor 5 menyatakan sangat setuju pada aitem *favorable* dan sebaliknya untuk aitem *unfavorable*. Skor masing-masing aitem dijumlahkan sehingga didapatkan skor subyek. Skor inilah yang digunakan untuk menggolongkan subyek ke dalam lima kategori sesuai dengan kaidah *stanfive*.

Tabel 3.2 Aitem Asli JSQ

DIMENSI	NOMOR AITEM	AITEM
<i>Workload</i>	1	Does your job often require you to work very hard?
	2	Is there a great deal to be done?
	3	Does your job often require you to work very fast?
	4	Does a marked increase in the work load?
	5	Does not have lulls between heavy work load period do you have?
<i>Utilization of Skill</i>	6	Do you often give a chance to do the things you do best?
	7	Does your job often let you use the skills and knowledge you learned in school?
	8	Do you often use skills from your previous experience and training?
<i>Role Conflict</i>	9	Do persons equal in rank and authority over you ask you to do things which conflict?
	10	Do people whose requests should be met give you things which conflict with other work you have to do?

DIMENSI	NOMOR AITEM	AITEM
<i>Role Ambiguity</i>	11	Do you often not clear on what your job responsibility?
	12	Do you often clear about what others expect you on the job?
	13	Do your work objectives always define well?

Penggunaan kuesioner stres kerja melalui proses translasi dengan bantuan *professional judgment* agar dapat dipahami oleh subyek. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

1. Menerjemahkan skala dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dan menerjemahkan kembali ke bahasa Inggris. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah hasil terjemahan tersebut sesuai dengan maksud aitem aslinya. Penulis meminta bantuan kepada dua orang yang berbeda untuk melakukan langkah tersebut. Kedua orang tersebut dipilih karena memiliki kemampuan yang memadai dalam bahasa dan konsep yang digunakan penulis
2. Menggunakan bantuan *professional judgment* kemudian memperbaiki skala berdasarkan saran dan masukan yang diberikan oleh *professional judgment*. Penulis kemudian menguji coba skala kepada subyek uji coba yang memiliki karakteristik serupa dengan subyek asli yang digunakan saat penelitian
3. Pengambilan data utama penellitian

### 3.6.2. Validitas Alat Ukur

Sebelum peneliti menggunakan alat ukur yang telah tersedia, maka yang harus dilakukan adalah mengkaji alat ukur tersebut (Hadi, 2008). Pengkajian tersebut salah satunya untuk memastikan apakah alat ukur yang bersangkutan benar mengukur apa yang seharusnya diukur atau validitas alat ukur. Validitas merupakan sejauhmana alat ukur tepat dan cermat dalam melakukan fungsinya untuk mengukur. Suatu alat ukur yang memiliki validitas tinggi jika alat ukur tersebut mampu memberikan hasil ukur yang sesuai dan gambaran yang cermat sesuai dengan maksud pengukuran (Azwar, 2009).

Uji validitas sudah pernah dilakukan terhadap alat ukur ini pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cheng (2009). Uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas konstrak. Validitas konstrak menunjukkan sejauhmana alat ukur mengungkapkan konstrak teori yang akan diukur (Allen & Yen, 1979 dalam Azwar, 2009). Pengujian validitas konstrak dilakukan peneliti terdahulu dengan menggunakan analisis faktor (Cheng, 2009). Analisis faktor digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menjelaskan hubungan tersebut dalam bentuk kelompok variabel terbatas atau faktor (Azwar, 2009). Langkah-langkah yang dilakukan dalam menguji validitas tersebut yaitu (Cheng, 2009):

1. Mengkonfirmasi *factorability* menggunakan Bartlett's Test of Sphericity dan KMO (Kaiser Meyer Olkin).
  - a. Field (2005, dalam Cheng, 2009) mengungkapkan bahwa uji KMO dilakukan untuk mengetahui melalui data yang sudah didapat, apakah sudah cukup untuk difaktorkan. Nilai uji KMO berkisar

antara 0-1. Nilai 0 menunjukkan bahwa pola korelasinya menyebar. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa pola korelasi relatif padat sehingga analisis faktor menghasilkan faktor yang berbeda dan reliabel.

Hasil uji KMO yang telah dilakukan pada JSQ menunjukkan nilai KMO lebih dari 0,5 sehingga data sudah cukup difaktorkan. Nilai KMO untuk masing-masing dimensi yaitu:

Tabel 3.3 Hasil Uji KMO

No	DIMENSI	NILAI	KRITERIA (Kaiser, 1974 dalam Cheng, 2009)
1	<i>Workload</i>	0,736	Baik
2	<i>Utilization of Skill</i>	0,680	Sedang
3	<i>Role Conflict</i>	0,500	Sedang
4	<i>Role Ambiguity</i>	0,670	Sedang

b. Bartlett's Test of Sphericity digunakan untuk menguji apakah koefisien korelasi antar variabel berbeda dan lebih dari 0 (Chiu, 2000 dalam Cheng, 2009). Hasil uji tes Bartlett pada JSQ menunjukkan bahwa signifikansi untuk setiap dimensi alat ukur adalah 0,000 yang berarti koefisien korelasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor pada analisa faktor.

## 2. Menentukan nilai *Loading Factor*

Faktor komponen yang telah ditentukan kemudian dilakukan diuji untuk menentukan nilai *loading factor* dari masing-masing aitemnya. Nilai *loading factor* yang diterima umumnya di atas 0,3 namun bisa jadi berubah tergantung dari besarnya jumlah subyek yang digunakan

(Steven, 1992 dalam Cheng, 2009). Menurut Cheng (2009), pada jumlah sampel sebanyak 408, nilai *loading factor* sebesar 0,25 sudah dapat mengindikasikan validitas. Hasil nilai *loading factor* pada keseluruhan aitem JSQ menunjukkan nilai lebih dari 0,25 sehingga dapat dikatakan bahwa JSQ valid untuk digunakan pada studi yang dilakukan Cheng. Berikut ini adalah nilai uji *loading factor* JSQ:

Tabel 3.4 Nilai Uji *Loading Factor* JSQ

DIMENSI	NOMOR AITEM	NILAI <i>LOADING FACTOR</i>	
		Sebelum <i>Privatization</i>	Selama <i>Privatization</i>
<i>Workload</i>	1	0,702	0,649
	2	0,568	0,507
	3	0,723	0,709
	4	0,780	0,758
	5	0,724	0,694
<i>Utilization of Skill</i>	6	0,807	0,775
	7	0,789	0,762
	8	0,844	0,787
<i>Role Complexity</i>	9	0,891	0,865
	10	0,891	0,865
<i>Role Ambiguity</i>	11	0,787	0,765
	12	0,798	0,773
	13	0,858	0,820

Penulis juga melakukan uji validitas. Hanya saja, penullis melakukan uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan estimasi pengujian isi tes dengan analisis rasional atau melalui bantuan *professional judgment*. Hasil dari pengujian validitas isi tersebut adalah:

Tabel 3.5 Hasil *Professional Judgment*

NO	JUDGES	MASUKAN
1	Pramesti P. P. Dosen Fakultas Psikologi UNAIR	Lebih baik jika ada alat ukur yang biasa digunakan untuk mengungkap stres kerja pada guru sehingga lebih spesifik
2	Wiwin H. Dosen Fakultas Psikologi UNAIR	1. Beberapa translasi masih perlu diperbaiki agar pemaknaannya lebih tepat 2. Pertimbangkan tingkat kesulitan atau kompleksitas aitem dengan karakteristik guru inklusi yang akan menjadi subyek penelitian
3	Hamidah Dosen Fakultas Psikologi UNAIR	Menyesuaikan bahasa dengan bahasa Indonesia bukan berarti menerjemahkan secara saklek sesuai dengan bahasa aslinya agar dapat dipahami oleh subyek
4	Tarsinah Guru Inklusi	Semua sudah sesuai dengan tolak ukur dan sudah dapat dipahami dengan baik

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *professional judgment*, maka aitem-aitem akhir alat ukur *Job Stress Questionnaire* yang akan digunakan untuk mengumpulkan data utama yaitu:

Tabel 3.6 Aitem Akhir JSQ

DIMENSI	NOMOR AITEM	AITEM
<i>Workload</i>	1	Apakah pekerjaan Anda seringkali menuntut Anda untuk bekerja dengan sangat keras?
	2	Apakah ada banyak pekerjaan yang harus Anda selesaikan?
	3	Apakah pekerjaan Anda seringkali menuntut Anda untuk bekerja dengan sangat cepat?
	4	Apakah ada peningkatan pada beban kerja Anda?
	5	Apakah Anda tidak memiliki jeda waktu diantara pekerjaan berat yang Anda kerjakan?

DIMENSI	NOMOR AITEM	AITEM
<i>Utilization of Skill</i>	6	Apakah Anda sering diberikan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang Anda kuasai?
	7	Apakah pekerjaan sering memungkinkan Anda untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang Anda dapatkan saat sekolah?
	8	Apakah Anda sering menggunakan keterampilan dari pengalaman atau pelatihan yang Anda ikuti sebelumnya?
<i>Role Conflict</i>	9	Apakah rekan kerja dan senior Anda menyuruh untuk melakukan hal yang berlawanan?
	10	Apakah atasan Anda meminta Anda melakukan sesuatu yang bertentangan dengan pekerjaan Anda yang lain?
	11	Apakah Anda sering kurang memahami dengan jelas tanggung jawab pekerjaan Anda?
<i>Role Ambiguity</i>	12	Apakah Anda sering mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan orang lain dari pekerjaan Anda?
	13	Apakah tujuan-tujuan pekerjaan Anda selalu didefinisikan dengan jelas?

### 3.6.3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas secara sederhana berarti sejauhmana hasil pengukuran dari sebuah alat ukur dapat dipercaya. Dapat dipercaya dalam arti jika alat ukur diberikan pada subyek yang sama beberapa kali, maka hasilnya akan relatif sama (Azwar, 2009). Besarnya reliabilitas alat ukur dinyatakan dalam koefisien reliabilitas. Besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Hanya saja koefisien reliabilitas sebesar 0 dan 1 tidak pernah dijumpai dalam pengukuran, khususnya pengukuran psikologis. Koefisien reliabilitas suatu alat ukur

merupakan suatu estimasi dari besarnya reliabilitas alat ukur yang sebenarnya. Selain itu, koefisien reliabilitas juga berhubungan dengan eror pengukuran. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka estimasi skor tampak terhadap skor murni subyek semakin tinggi karena estimasi erornya semakin kecil (Azwar, 2009). Misalnya, untuk koefisien reliabilitas 0,8 maka variasi skor tampak subyek menunjukkan 80% skor murni subyek dan sisanya (20%) adalah pengaruh dari eror pengukuran.

Pada penelitian terdahulu, uji reliabilitas dilakukan melalui pendekatan konsistensi internal. Pendekatan internal menganalisis aitem-aitem atau kelompok aitem (Azwar, 2009). Pendekatan konsistensi internal yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menggunakan formula Cronbach Alpha sehingga menghasilkan koefisien  $\alpha$ . Peneliti terdahulu melakukan uji reliabilitas pada pegawai 3 bank swasta di Taipei, Taiwan dengan total subyek sebanyak 408 orang (Cheng, 2009). Pada subyek tersebut, diketahui reliabilitas untuk masing-masing dimensinya adalah sebagai berikut (Cheng, 2009):

Tabel 3.7 Nilai  $\alpha$  untuk Setiap Dimensi Alat Ukur

NO.	DIMENSI	NILAI $\alpha$	
		Sebelum <i>Privatization</i>	Selama <i>Privatization</i>
1	<i>Workload</i> (5 aitem)	0,741	0,688
2	<i>Role Ambiguity</i> (3 aitem)	0,747	0,689
3	<i>Role Conflict</i> (2 aitem)	0,737	0,665
4	<i>Utilization of Skills</i> (3 aitem)	0,744	0,667

Penulis juga melakukan uji reliabilitas dengan pendekatan yang sama, hanya saja dengan subyek yang berbeda. Penulis melakukan uji coba kepada 41 orang guru inklusi. Hasil dari uji coba menggunakan bantuan program SPSS

menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  alat ukur adalah 0,717 sehingga dapat diartikan bahwa variasi skor Nampak pada alat ukur tersebut 71,7% adalah skor murni subyek dan sisanya (28,3%) adalah karena eror pengukuran. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa JSQ cukup reliabel untuk digunakan pada penelitian ini. Lebih rinci, hasil nilai  $\alpha$  tersebut adalah:

Tabel 3.8 Nilai Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardize d Items	N of Items
.717	.586	13

### 3.7 Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka data kemudian dianalisis secara statistik untuk dapat mengambil kesimpulan dan generalisasi pada populasi. Data yang didapatkan kemudian dihitung perbedaan skor stres kerja sebelum dan setelah diberikan perlakuan (*expressive writing*) pada subyek. Uji perbedaan hasil tersebut menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS v.16.0 *for Windows*. Hal ini tentu saja masih memerlukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas untuk dapat menentukan apakah data tersebut dianalisis menggunakan analisis parametrik atau nonparametrik. Jika kedua uji tersebut tidak terpenuhi (uji normalitas  $< 0,05$  sehingga data tidak normal serta uji homogenitas  $< 0,05$  sehingga data tidak homogen), maka data dianalisis dengan menggunakan teknik analisa statistik nonparametrik *Mann-Whitney U test*. Sebaliknya, jika kedua asumsi tersebut

terpenuhi, maka data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik parametrik *Independent-sample t-test* (Pallant, 2007).

Penentuan kedua teknik analisis tersebut selain ditentukan oleh uji asumsi, juga ditentukan oleh jumlah kelompok subyek dan jenis data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan dua kelompok subyek yang independen, yaitu kelompok kontrol dan eksperimen. Sisi lain, jenis data yang digunakan pada variabel bebas (*expressive writing*) adalah jenis data nominal sedangkan pada variabel tergantung (stres kerja) adalah jenis data interval.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Subyek Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan disalah satu sekolah dasar negeri di Surabaya Utara. Sekolah tersebut berdiri pada tahun 1957. Awalnya, sekolah tersebut adalah sekolah reguler, barulah pada tahun 2008 menjadi sekolah inklusi. Perubahan status sekolah tersebut bukanlah suatu perubahan yang mendadak. Persiapan juga sudah dilakukan sebelumnya, misalnya membekali pengetahuan bagi para guru melalui pelatihan maupun seminar. Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) Jawa Timur juga memberikan bantuan berupa alat peraga dan alat bantu pendidikan lainnya, namun diberikan secara bertahap.

Saat ini, sekolah tersebut memiliki 500 orang murid yang terbagi dalam 13 kelas (untuk kelas 1 berjumlah 1 kelas, kelas 2-3 masing-masing sejumlah 3 kelas dan kelas 4-6 masing-masing sejumlah 2 kelas). Sebanyak 19 orang guru bertindak sebagai pengajar di sekolah tersebut. Satu kelas didampingi oleh satu orang guru kelas, sedangkan untuk kelas penyesuaian anak berkebutuhan khusus, 1 orang guru mendampingi 6 orang anak. Guru yang mengajar di setiap kelas adalah guru kelas, sehingga satu guru diharapkan menguasai beberapa mata pelajaran sekaligus sedangkan sisanya adalah guru bantu. Awalnya, sekolah tersebut kesulitan untuk mendapatkan siswa inklusi. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yang menghambat, salah satunya adalah pandangan orang tua dan

masyarakat yang masih menganggap anak berkebutuhan khusus sebagai aib keluarga sehingga yang dilakukan adalah mengisolasi anak dari dunia luar. Kepala sekolah dan beberapa guru saat itu kemudian mencari murid berkebutuhan khusus dengan cara *door to door*, baik mendatangi kantor kecamatan dan kelurahan untuk mencari data maupun bertanya secara satu per satu kepada masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar sekolah tersebut. Cara tersebut mendatangkan hasil, bermula dari 3 orang anak berkebutuhan khusus, sekarang sekolah tersebut telah menerima 68 murid inklusi mulai dari *slow learner*, autisme, *cerebral palsy*, *down syndrome*, tuna rungu dan lain-lain. Saat ini, murid-murid inklusi tersebut tidak selamanya mendaftar sejak tahun ajaran baru dan mengikuti seleksi seperti murid-murid pada umumnya. Mereka juga tidak jarang mendaftar pada pertengahan tahun ajaran, dan sekolah tersebut tetap menerima. Hanya saja, sekolah tersebut melihat kembali apakah murid inklusi tersebut sudah dapat dimasukkan ke dalam kelas reguler atau tidak. Latar belakang murid tersebut juga dijadikan bahan pertimbangan oleh sekolah tersebut untuk memutuskan apakah murid dapat langsung digabung ke dalam kelas reguler atau masih membutuhkan penyesuaian terlebih dahulu. Murid-murid tersebut tidak hanya berasal dari sekitar sekolah saja, namun juga berasal dari lokasi yang sangat jauh sekalipun. Rata-rata orang tua murid inklusi tersebut mendapat rekomendasi dari mulut ke mulut, sehingga walaupun ada sekolah inklusi yang lebih dekat dengan rumahnya, mereka pun tetap memilih sekolah tersebut.

#### 4.1.2. Gambaran Subyek Penelitian

Penelitian ini mengambil guru inklusi di sekolah tertentu sebagai subyek penelitian sehingga untuk menentukan subyek penelitian, terlebih dahulu harus ditentukan subyek awal penelitian. Subyek awal penelitian ini adalah seluruh guru inklusi yang bekerja di sekolah tertentu. Jumlah keseluruhan guru inklusi tersebut adalah 20 orang, baik laki-laki maupun perempuan. Hanya saja, tidak semua guru tersebut menjadi subyek penelitian. Syarat utama menjadi subyek penelitian adalah skor stres kerjanya termasuk dalam kategori sedang sampai tinggi sekali. Selain itu, ada seorang subyek penelitian yang gugur menjadi subyek penelitian karena tidak diijinkan oleh pihak sekolah. Setelah dilakukan pengukuran terhadap keseluruhan subyek penelitian, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tabulasi Skor Stres Kerja

SUBYEK	SKOR STRES KERJA	SUBYEK	SKOR STRES KERJA
1	29	11	32
2	34	12	37
3	34	13	39
4	33	14	36
5	34	15	35
6	34	16	36
7	28	17	33
8	27	18	34
9	30	19	37
10	34	20	Gugur karena masalah administratif dengan sekolah

Skor stres kerja tersebut kemudian disusun menjadi norma kelompok sesuai dengan acuan *stanfive* untuk memilih subyek penelitian. Norma kelompok yang digunakan untuk memilih subyek penelitian adalah:

Tabel 4.2 Norma *Stanfive*

Kategori	Rentang Skor	
	Notasi Matematis	Nilai
Sangat Rendah	$X \leq X - 1,5SD$	29 ke bawah
Rendah	$X - 1,5SD < X \leq X - 0,5SD$	29 – 32
Sedang	$X - 0,5SD < X \leq X + 0,5SD$	32 – 35
Tinggi	$X + 0,5SD < X \leq X + 1,5SD$	35 – 38
Sangat Tinggi	$X + 1,5SD \leq X$	38 ke atas

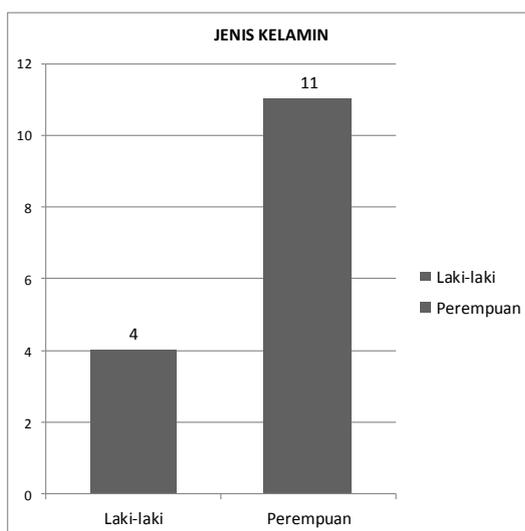
Sehingga, kategori untuk subyek awal penelitian secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategori Subyek Awal Penelitian

SUBYEK	SKOR STRES KERJA	KATEGORI	SUBYEK	SKOR STRES KERJA	KATEGORI
1	29	Rendah	11	32	Sedang
2	34	Sedang	12	37	Tinggi
3	34	Sedang	13	39	Tinggi Sekali
4	33	Sedang	14	36	Tinggi
5	34	Sedang	15	35	Tinggi
6	34	Sedang	16	36	Tinggi
7	28	Sangat Rendah	17	33	Sedang
8	27	Sangat Rendah	18	34	Sedang
9	30	Rendah	19	37	Tinggi
10	34	Sedang			

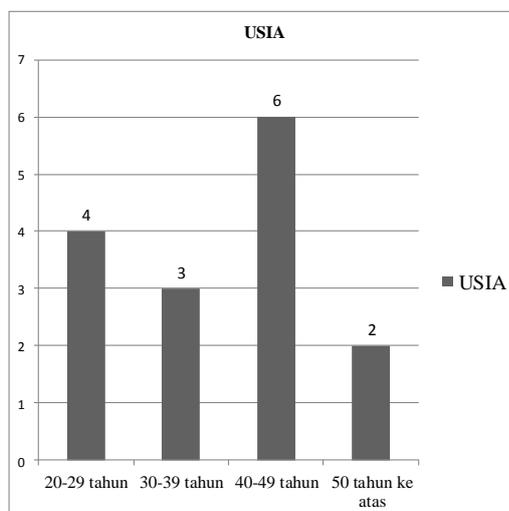
Tabel di atas menunjukkan siapa sajakah yang menjadi subyek pada penelitian ini. Dari 19 orang guru inklusi yang menjadi subyek awal penelitian, didapat 15 orang guru yang menjadi subyek penelitian karena skor stres kerjanya berada pada rentang sedang sampai tinggi sekali. Beberapa orang subyek awal penelitian yang gugur dan tidak dapat menjadi subyek penelitian karena skor stres kerjanya kurang memenuhi syarat yaitu subyek 1, 7, 8 dan 9. Subyek penelitian

tersebut kemudian dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen sebanyak 8 orang dan kelompok kontrol sebanyak 7 orang. Gambaran umum subyek penelitian berdasarkan beberapa aspek demografis dapat dilihat dalam bagan berikut ini:



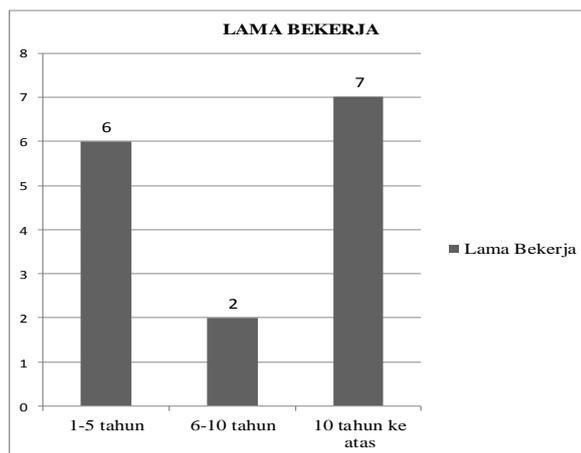
Gambar 4.1 Gambaran Umum Jenis Kelamin Subyek

Mayoritas subyek penelitian adalah perempuan (11 orang) sedangkan sisanya adalah laki-laki (4 orang). Hal tersebut dikarenakan mayoritas subyek penelitian adalah perempuan, dan sebagian kecil laki-laki.



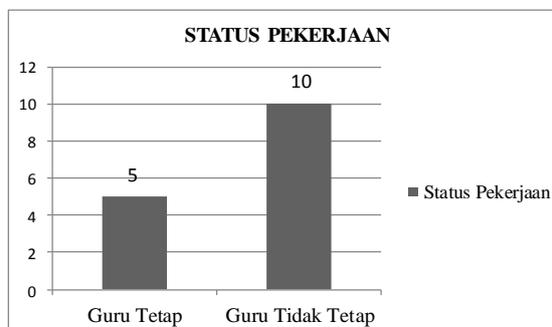
Gambar 4.2 Gambaran Umum Usia Subyek

Rentang usia subyek penelitian secara keseluruhan berkisar antara 20-29 tahun sampai 50 tahun ke atas. Sebagian besar subyek penelitian berusia antara 40-49 tahun (sebanyak 6 orang). Kemudian rentang usia 20-29 tahun (4 orang) dan sisanya 30-39 tahun (3 orang) serta yang berusia 50 tahun keatas (2 orang).



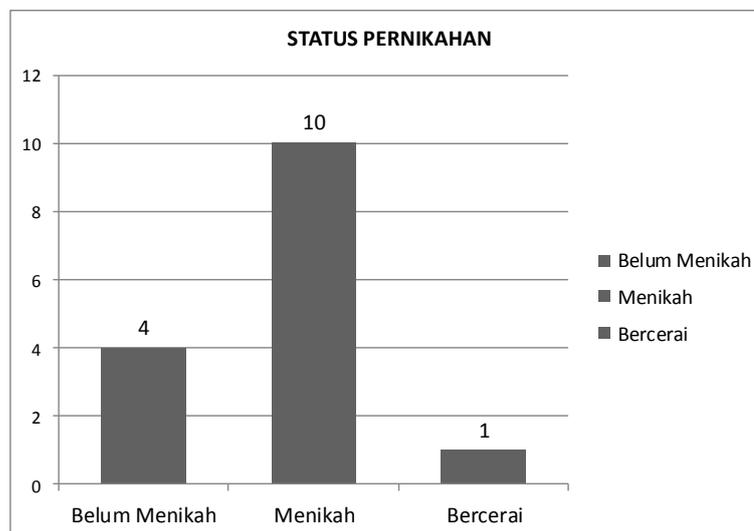
Gambar 4.3 Gambaran Umum Lama Bekerja Subyek

Subyek penelitian jika dilihat dari lama bekerjanya dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu yang bekerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Diantara ketiga kelompok tersebut, subyek penelitian mayoritas telah bekerja selama lebih dari 10 tahun (sebanyak 7 orang), kemudian disusul dengan kelompok yang bekerja selama 1-5 tahun (6 orang) dan sisanya (2 orang) telah bekerja selama 6-10 tahun.



Gambar 4.4 Gambaran Umum Status Pekerjaan Subyek

Sebagian besar subyek penelitian masih berstatus sebagai guru tidak tetap (10 orang). Hanya sedikit subyek penelitian yang sudah berstatus guru tetap (5 orang).



Gambar 4.5 Gambaran Umum Status Pernikahan Subyek

Jika dilihat dari status pernikahan subyek penelitian, maka sebagian besar subyek penelitian berstatus menikah (sebanyak 10 orang), sebanyak 4 orang subyek penelitian belum menikah dan sisanya (1 orang) sudah bercerai.

## 4.2 Pelaksanaan Penelitian

### 4.2.1 Persiapan Awal Penelitian

Sebelum penulis turun mencari data di lapangan, penulis melakukan beberapa hal terlebih dahulu untuk mempersiapkan penelitian. Persiapan tersebut mencakup mengurus surat izin dan mengajukan izin ke lokasi penelitian, pencarian data awal untuk menunjang penelitian, penyusunan alat ukur sampai persiapan pelaksanaan penelitian. Keseluruhan proses ini memakan waktu kasar selama satu bulan setengah (sejak awal bulan Maret sampai pertengahan bulan April).

Sebagai langkah awal, penulis mengajukan permohonan pembuatan surat pengantar dari Fakultas Psikologi untuk mencari data di lokasi penelitian. Sembari menunggu surat pengantar selesai, penulis melakukan tinjauan awal ke lokasi penelitian dan memperkenalkan diri serta menjelaskan tujuan. Saat surat pengantar sudah selesai, penulis kemudian mengantarkannya ke lokasi tujuan penelitian. Penulis memang sengaja mengajukan ijin terlebih dahulu kepada kepala sekolah yang bersangkutan, dengan pertimbangan bahwa penulis juga perlu menggali data-data penunjang lainnya, sehingga saat pelaksanaan pencarian data awal, pihak sekolah tujuan sudah mengetahui maksud penulis.

Data-data penunjang yang penulis cari pada umumnya terkait dengan variabel tergantung (stres kerja) karena penulis tidak menemukan data penunjang yang bisa digunakan dari media lain seperti koran atau internet. Pertimbangan lainnya, karena penulis ingin mengetahui secara lebih dekat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian sehingga data menjadi lebih kuat.

Selain itu, penulis juga mulai mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk mengumpulkan data utama. Penulis menggunakan *Job Stress Questionnaire* yang diturunkan dari teori *Person-Environment Fit*. Langkah pertama yang penulis lakukan adalah melakukan alih bahasa dari bahasa asli yang digunakan dalam alat ukur tersebut (bahasa Inggris). Penulis juga menyederhanakan kalimat yang dirasa masih terlalu panjang dan membingungkan namun tetap tidak merubah makna awal dari tiap-tiap kalimat. Setelah itu, penulis tidak langsung menggunakannya untuk mengumpulkan data. Penulis kemudian melakukan uji validitas dengan cara meminta bantuan ahli untuk melakukan penilaian terhadap

kesesuaian antara kalimat alat ukur dengan teori yang digunakan serta kesesuaian antara kalimat asli dengan kalimat hasil alih bahasa. Beberapa ahli yang diminta penulis untuk memberikan penilaian berasal dari kalangan dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga (3 orang) dan 1 orang guru inklusi yang bertugas untuk menilai apakah kalimat yang akan digunakan dapat dimengerti dengan baik atau tidak. Penilaian yang diberikan oleh para ahli rata-rata berkisar pada penggunaan kata yang kurang tepat, namun secara keseluruhan sudah baik dan dapat dimengerti.

Penilaian dari para ahli kemudian digunakan sebagai acuan dan pertimbangan bagi penulis untuk melakukan revisi terhadap alat ukur sebelum digunakan untuk mengumpulkan data. Setelah itu kemudian penulis melakukan uji coba terhadap alat ukur tersebut. Uji coba dilakukan kepada 41 orang subyek uji coba, dalam arti subyek lain yang memiliki karakteristik hampir sama dengan subyek penelitian. Uji coba ini bertujuan untuk menganalisis besarnya reliabilitas dari alat ukur yang akan digunakan. Setelah mendapatkan data uji coba, penulis kemudian melakukan analisa untuk mengetahui besarnya reliabilitas. Analisa reliabilitas ini dilakukan subyek dengan menggunakan bantuan program *SPSS v.16.0 for Windows*. Hasil uji reliabilitas yang didapatkan penulis saat melakukan uji coba dan uji reliabilitas cukup baik (0,717) hampir sama dengan hasil uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian sebelumnya untuk konteks yang berbeda. Oleh karena itu, alat ukur ini dapat dinyatakan cukup reliabel dalam penelitian ini.

Langkah persiapan yang terakhir adalah menyusun alat ukur menjadi satu set alat ukur yang terdiri dari data isian demografi serta alat ukur *Job Stress Questionnaire*. Total terdapat 13 aitem alat ukur JSQ serta 5 aitem pertanyaan keadaan demografis (usia, lama bekerja dan lain-lain). Setelah tersusun menjadi satu set alat ukur, penulis kemudian memperbanyak alat ukur sesuai dengan jumlah subyek penelitian yang ada. Penulis juga menyusun keperluan penelitian lainnya, antara lain lembar persetujuan untuk menjadi subyek penelitian, modul eksperimen serta mempersiapkan alat-alat dan barang yang diperlukan saat melakukan eksperimen.

#### 4.2.2 Pengambilan Data

Tibalah saat pengambilan data. Setelah keseluruhan keperluan yang dibutuhkan pada saat pengambilan data dan proses eksperimen siap, maka penulis kemudian melakukan serangkaian proses pengambilan data. Proses ini dimulai pada tanggal 23 April 2012 dan berakhir pada tanggal 28 April 2012. Proses pengambilan data meliputi:

1. Proses diawali dengan pembangunan *rapport* dan perkenalan dengan subyek penelitian. Penulis dengan bantuan kepala sekolah mengumpulkan seluruh subyek penelitian dalam satu ruangan kelas tertentu. Penulis kemudian memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan penulis. Penulis juga menceritakan secara garis besar apa saja yang akan dilakukan oleh subyek penelitian terpilih selama jangka waktu tertentu. Pada akhir kesempatan, penulis membuka kesempatan bertanya jika ada yang belum dimengerti.

Setelah seluruh subyek penelitian memahami dengan baik, penulis membagikan lembar persetujuan menjasi subyek penelitian yang dapat diisi.

## 2. Proses pengambilan data *pretest*

Setelah keseluruhan subyek penelitian mengisi lembar persetujuan tersebut, penulis kemudian membagikan satu set alat ukur (lembar isian data demografis dan *Job Stress Questionnaire*). Setelah semua terisi, penulis kemudian melakukan tabulasi dari masing-masing aitem untuk semua subyek penelitian menggunakan bantuan program *Microsoft Excel v.2010*. Hasil tabulasi tersebut kemudian digunakan untuk menyusun norma kelompok untuk aspek stres kerja mengikuti kaidah *stanfive*. Penyusunan norma kelompok ini bertujuan untuk memilih subyek penelitian (yang memiliki skor stres kerja sedang sampai tinggi sekali menurut norma kelompok). Penulis kemudian mendapatkan 15 orang yang memenuhi syarat sebagai subyek penelitian dan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kontrol dan eksperimen.

## 3. Pelaksanaan eksperimen

Pelaksanaan eksperimen dilakukan selanjutnya, setelah membagi subyek penelitian menjadi dua kelompok selama 4 hari berturut-turut (24-27 April 2012) setelah jam sekolah pagi selesai (pukul 11.00). Selama pelaksanaan eksperimen, kedua kelompok tersebut berada dalam satu ruangan yang sama mengingat keterbatasan ruangan yang

ada. Setiap subyek penelitian diberikan satu buah amplop cokelat tertutup yang berisi satu buah kertas instruksi, satu buah kertas dobel folio bergaris serta satu buah bolpoin untuk menulis. Bunyi instruksi untuk kedua kelompok tersebut berbeda. Kelompok eksperimen diminta untuk menceritakan pengalaman traumatis yang pernah dialami sedangkan kelompok kontrol hanya diminta untuk menceritakan kegiatan yang telah dilakukan selama jangka waktu tertentu. Kegiatan menulis tersebut dilakukan selama 20 menit untuk setiap harinya.

#### 4. Proses pengambilan data *posttest*

Setelah proses pelaksanaan eksperimen selesai, maka langkah selanjutnya adalah pengambilan data *posttest*. Langkah pengambilan data *posttest* sama seperti pengambilan *pretest* hanya saja subyek penelitian tidak perlu mengisi data demografis. Hasil isian alat ukur tersebut juga kemudian ditabulasi dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel v.2010*.

#### 5. Proses analisa data

Langkah terakhir dari serangkaian proses penelitian adalah melakukan analisis data dari data-data yang telah didapat saat pengambilan data *pretest* dan *posttest*. Analisa data skor stres kerja dilakukan dengan bantuan program SPSS *v.16 for Windows*. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik statistik parametrik *independent sample t-test*.

Penggunaan teknik statistik tersebut ditentukan oleh hasil dari uji asumsi (uji normalitas dan homogenitas) yang dilakukan sebelumnya.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi diperlukan untuk menentukan teknik statistik apa yang akan digunakan untuk menganalisa data yang dimiliki. Beberapa asumsi digunakan untuk menentukan apakah pada akhirnya teknik statistik parametrik atau nonparametrik, antara lain jenis data, teknik *sampling*, normalitas distribusi data, *independence of observation* serta homogenitas variasi (Pallant, 2007). Pada penelitian ini, uji asumsi yang digunakan antara lain uji normalitas dan homogenitas dengan bantuan program SPSS *v.16 for Windows*.

##### 1. Uji Normalitas

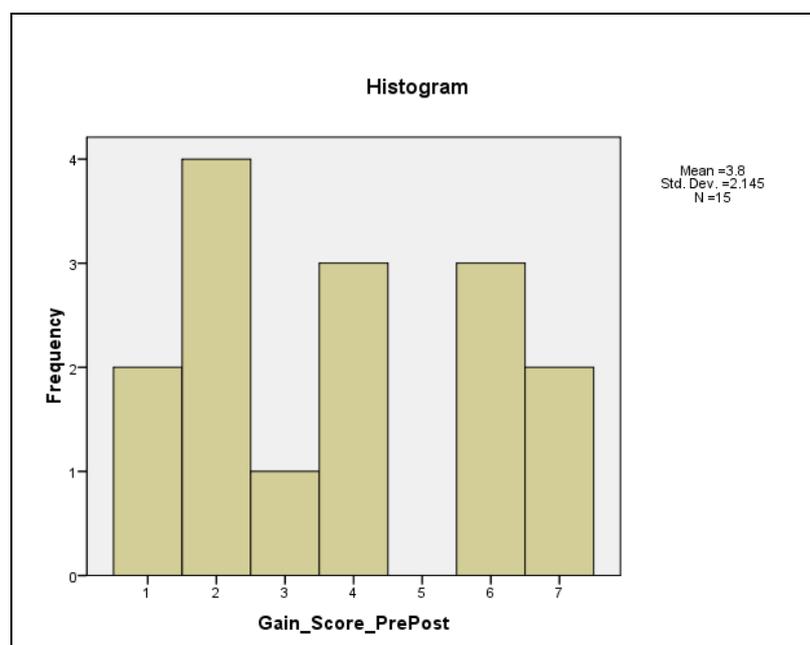
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana normalitas persebaran data penelitian. Jika data penelitian tersebar mengikuti kurva normal, maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik parametrik. Uji normalitas dilakukan dengan cara memasukkan data *gain score* atau selisih antara hasil *pretest* dan *posttest* subyek penelitian. Data kemudian di analisis menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari uji normalitas tersebut adalah:

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

	<b>Tests of Normality</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gain_Score_PrePost	.199	15	.112	.893	15	.075

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas dengan teknik Kolmogorov-Smirnov, sehingga untuk penentuan hanya diperhatikan nilai signifikansinya saja. Pada tabel, nilai signifikansinya sebesar 0,112. Hal tersebut berarti nilai signifikansi 0,112 lebih besar daripada *cut-off* signifikansi yang digunakan (0,05), sehingga data tersebut signifikan. Data yang signifikan berarti persebaran data tersebut normal. Selain itu, bentuk histogram dan *p-p plots* juga harus dilihat dan dijadikan bahan pertimbangan.



Gambar 4.6 Histogram

Bentuk histogram di atas mendekati bentuk kurva normal. Begitu pula dengan bentuk *boxplots* (terlampir) yang tidak menunjukkan adanya bentuk gambar yang dominan, baik kearah positif maupun negatif sehingga salah satu syarat untuk menggunakan teknik statistik parametrik telah terpenuhi.

## 2. Uji Homogenitas

Uji kedua yang digunakan adalah uji homogenitas dengan menggunakan *Levene's Test for Equality of variances*. Seperti halnya pada uji normalitas sebelumnya, untuk menentukan apakah variasi data tersebut homogen atau tidak bergantung pada tingkat signifikansinya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Homogenitas

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Gain_Score	Equal variances assumed	1.597	.229	.140	13	.891	.161	1.151	-2.326	2.647
_PrePost	Equal variances not assumed			.140	12.80	.889	.161	1.130	-2.283	2.605

Pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,229 yang berarti lebih besar dari nilai *cut-off* (0,05). Nilai signifikansi yang lebih besar tersebut menunjukkan bahwa data tersebut tidak signifikan. Lain halnya dengan uji normalitas, data yang tidak signifikan menunjukkan bahwa variasi data tersebut homogen. Variasi data yang homogen menunjukkan bahwa syarat kedua untuk menggunakan teknik statistik parametrik telah terpenuhi.

Selain itu, syarat lainnya untuk dapat menggunakan teknik statistik parametrik adalah level pengukuran atau jenis data, *independence of observation* serta teknik *sampling*. Teknik statistik parametrik memiliki asumsi bahwa variabel tergantung (variabel Y) diukur pada level interval atau rasio. Jenis data variabel Y yang digunakan pada penelitian ini adalah interval, sehingga asumsi selanjutnya terpenuhi. Hanya saja, penelitian ini tidak menggunakan teknik *random sampling* dalam memilih subyek penelitiannya sehingga asumsi tidak terpenuhi. Begitu pula dengan *independence of observation*. Penelitian ini dilakukan pada kelompok kecil, sehingga bisa jadi perilaku seseorang mempengaruhi orang lain. Terpenuhinya tiga dari lima asumsi sudah dapat dikatakan cukup untuk menggunakan teknik statistik parametrik dalam menganalisa data yang diperoleh.

#### 4.3.2 Hasil Penelitian Berdasarkan Analisis Deskriptif

Sebelum melakukan uji signifikansi data menggunakan teknik statistik parametrik, maka sebelumnya dilakukan tabulasi dan perhitungan data dari masing-masing subyek. Setiap jawaban subyek dinilai dan ditabulasi dalam

sebuah tabel dengan bantuan program *Microsoft Excel 2010*. Nilai yang diberikan untuk masing-masing jawaban berkisar antara 1-5. Nilai 1 diberikan untuk jawaban STS dan nilai 5 diberikan untuk jawaban SS (untuk aitem *favorable* dan berlaku kebalikan untuk aitem *unfavorable*). Secara terperinci, nilai yang diberikan adalah:

Tabel 4.6 Nilai Masing-masing Aitem

JAWABAN	AITEM	
	<i>FAVORABLE</i>	<i>UNFAVORABLE</i>
STS	1	5
TS	2	4
N	3	3
S	4	2
SS	5	1

Setelah dilakukan perhitungan dan tabulasi, maka dapat dilihat bahwa nilai *pretest* dan *posttest* untuk masing-masing subyek adalah:

Tabel 4.7 Hasil Tabulasi *Pretest* dan *Posttest* Subyek Penelitian

Subyek	Skor Stres Kerja		Jenis Kelamin	Subyek	Skor Stres Kerja		Jenis Kelamin		
	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>			<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>			
KELOMPOK EKSPERIMEN	2	34	36	Laki-Laki	KELOMPOK KONTROL	13	32	36	Perempuan
	3	34	41	Perempuan		14	39	35	Perempuan
	4	33	34	Laki-Laki		15	36	35	Laki-Laki
	5	34	28	Perempuan		16	35	32	Laki-Laki
	6	34	29	Perempuan		17	36	34	Perempuan
	10	34	36	Perempuan		18	33	39	Perempuan
	11	37	39	Perempuan		19	34	40	Perempuan
	12	37	33	Perempuan					

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pada keseluruhan subyek terdapat perbedaan skor stres kerja sebelum dan setelah pelaksanaan eksperimen. Beberapa subyek mengalami penurunan skor stres kerja (subyek 5, 6, 12 pada kelompok

eksperimen dan subyek 14, 15, 16, 17 pada kelompok kontrol) walaupun sebagian subyek mengalami peningkatan. Seperti tampak pada subyek 5 dari kelompok eksperimen yang mengalami penurunan stres kerja terbesar jika dibandingkan dengan anggota kelompok lainnya, yaitu 6 poin. Pada kelompok kontrol, di sisi lain subyek 14 mengalami penurunan terbanyak jika dibandingkan dengan anggota lain pada kelompok yang sama, yaitu sebanyak 4 poin.

#### 4.3.3 Hasil Penelitian Berdasarkan Analisis Inferensial

Setelah melihat hasil skor *pretest* dan *posttest*, masih belum bisa terlihat apakah kedua kelompok tersebut memiliki perbedaan yang signifikan secara statistik sampai dilakukan pengujian secara statistik. Hasil dari uji asumsi yang telah dibahas terdahulu mengindikasikan bahwa teknik statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Teknik yang sesuai adalah teknik *Independent sample t-test*. Penentuan penggunaan teknik analisa tersebut didasarkan pada kegunaan teknik tersebut yaitu untuk menguji perbedaan nilai dari dua kelompok subyek dengan variabel *continuous*, yang dapat berupa jenis data interval atau rasio (Pallant, 2007). Hanya saja, data kasar tersebut masih belum dapat dianalisa karena masih harus dicari selisih nilai antara *pretest* dan *posttest*.

Barulah, setelah diketahui selisih antara nilai *pretest* dan *posttest* untuk masing-masing subyek kemudian dapat dilakukan uji hipotesis. Jenis data variabel X adalah dalam bentuk nominal, sehingga diperlukan kode tertentu agar dapat dimengerti oleh SPSS. Kode yang diberikan adalah 1 untuk kelompok eksperimen dan 2 untuk kelompok kontrol. Hasil uji hipotesis menggunakan teknik *independent sample t-test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
Gain_Score	Equal variances assumed	1.597	.229	.14	13	.891	.161	1.151	-2.326	2.647	
_PrePost	Equal variances not assumed			.14	12.2	.889	.161	1.130	-2.283	2.605	

Beberapa hal dapat diungkap melalui tabel tersebut, antara lain:

#### 1. Asumsi Perbedaan Kelompok

Asumsi ini serupa dengan uji homogenitas yang telah dilakukan di awal. Mengetahui asumsi perbedaan kelompok dilihat pada nilai signifikansi uji *Levene's Test for Equality of Variance*. Nilai signifikansi tersebut adalah sebesar 0,229 yang berarti lebih tinggi dari 0,05 (nilai *cut-off*) sehingga diasumsikan kedua kelompok tersebut memiliki variasi yang sama (homogen).

#### 2. Perbedaan Antar Kelompok

Barulah setelah itu, perbedaan antar kelompok dapat diketahui. Apakah perbedaan antara kedua kelompok tersebut signifikan secara

statistik, karena perbedaan antar kelompok yang besar pun belum tentu signifikan secara statistik. Mengetahui signifikansi ini dapat dilihat melalui nilai pada kolom signifikansi 2 arah (*2 tailed*). Hipotesis kerja penelitian ini adalah 1 arah, sehingga untuk mengetahuinya dapat kita peroleh dari setengah besar nilai signifikansi 2 arah yang ada pada tabel. Nilai signifikansi 2 arah yang kita gunakan pada tabel adalah 0,891 karena kedua kelompok diasumsikan memiliki variasi yang sama (sesuai dengan poin pertama), sehingga besar nilai signifikansi 1 arah adalah 0,4455. Besar nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (*cut-off*) sehingga dapat dikatakan bahwa perbedaan yang terdapat pada kedua kelompok tersebut tidak signifikan. Dalam arti, hipotesis kerja yang menyatakan bahwa *expressive writing* efektif untuk menurunkan stres kerja ditolak.

### 3. Perhitungan *Effect Size*

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan besar nilai signifikansi saja masih belum cukup, karena bisa jadi adanya perbedaan secara signifikan dikarenakan faktor kebetulan. Oleh karena itu, perlu dikuatkan juga dengan besarnya *effect size* atau besarnya perbedaan antara dua kelompok (Pallant, 2007). Cara mengetahui besarnya *effect size* dapat dilakukan dengan perhitungan manual menggunakan rumus *Etasquared*:

$$Etasquared = \frac{t^2}{t^2 + (N1 + N2 - 2)} \quad (1)$$

Nilai  $t$  diketahui sebesar 0,140 dan nilai  $N_1$  adalah 8 sedangkan  $N_2$  adalah 7, maka:

$$\begin{aligned}
 Etasquared &= \frac{(0,140)^2}{(0,140)^2 + (8 + 7 - 2)} \\
 Etasquared &= \frac{0,0196}{0,0196 + 13} \\
 Etasquared &= \frac{0,0196}{13,0196} \\
 Etasquared &= 0,00150542 \tag{2}
 \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan *etasquared* tersebut kemudian dibandingkan dengan kategorisasi *effect size* yang disusun oleh Cohen (1988, dalam Pallant, 2007).

Tabel 4.9 Kategorisasi Cohen

KATEGORI	NILAI <i>ETASQUARED</i>
Kecil	0,01
Sedang	0,06
Besar	0,14

Hasil perhitungan *etasquared* menunjukkan hasil sebesar 0,0015 maka menurut kategorisasi Cohen (1988, dalam Pallant, 2007) nilai 0,0015 termasuk kategori sangat kecil. Dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara kedua kelompok tersebut sangat kecil.

#### 4.4 Pembahasan

Penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara skor stres kerja kedua kelompok (kelompok kontrol dan eksperimen). Perbedaan tersebut dapat dilihat pada beberapa subyek, baik pada kelompok kontrol maupun eksperimen. Hanya saja, perbedaan tersebut terjadi pada sebagian kecil subyek,

sehingga besarnya perbedaan tersebut tidak dapat dikatakan signifikan secara statistik. Hal tersebut yang membuat hipotesis kerja ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesis nol ( $H_o$ ) diterima.

Perbedaan skor stres kerja tersebut diakibatkan oleh pemberian perlakuan *expressive writing* pada kelompok eksperimen (diminta untuk menuliskan pengalaman traumatis, perasaan dan pemikiran terhadap peristiwa tersebut). Sisi lain, pada kelompok kontrol juga diberikan hal yang sama namun dengan instruksi yang berbeda (diminta untuk menuliskan apa yang telah dilakukan selama jangka waktu tertentu). Pada kelompok kontrol, instruksi yang diberikan adalah untuk menuliskan apa saja yang telah dan akan dilakukannya pada jangka waktu tertentu. Kelompok kontrol tidak diperbolehkan untuk menuliskan aspek emosional sedikit pun pada tulisannya agar objektivitas tulisan tersebut tetap terjaga. Sebaliknya, pada kelompok eksperimen instruksi yang diberikan memerlukan pengungkapan emosional yang mendalam tentang peristiwa traumatis yang dialami. Pengungkapan perasaan tersebut dikarenakan *expressive writing* merupakan salah satu bentuk *coping stress*.

*Expressive Writing* sebagai salah satu bentuk *coping stress* ini dapat dilihat dari beberapa perspektif berbeda. *Expressive writing* dapat meningkatkan kemampuan kontrol diri individu atas respon terhadap *stressor* (Greenberg, dkk., 1996 dalam Lapore & Greenberg, 2002). Kemampuan kontrol diri tersebut dihasilkan karena subyek melalui tulisannya mampu menguraikan kembali tentang permasalahan yang dihadapi, bagaimana pemikiran serta perasaannya. Secara tidak langsung subyek belajar untuk memahami masalah tersebut dari

sudut pandang yang baru dan mengontrol dirinya terhadap *stressor* tersebut. Pemahaman tersebut sejalan dengan pandangan *expressive writing* sebagai *emotion focused coping*, bahwa *expressive writing* dapat menyesuaikan pemikiran tentang *stressor* sehingga dapat mengurangi efek emosional.

Perspektif selanjutnya, *expressive writing* dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk dari *exposure therapy*, dimana respon negatif terhadap *stressor* dapat dikurangi karena subyek akan terus dihadapkan pada *stressor* tersebut secara terus-menerus dalam keadaan yang aman (Bootzin, 1997; Lepore, 1997 dalam Lepore & Greenberg, 2002). Konteks aman disini dimaksudkan karena subyek tidak berhadapan dengan *stressor* tersebut secara langsung, melainkan melalui cerita yang dituliskan subyek. Selain itu, saat menuliskan cerita tersebut, perasaan subyek juga dimunculkan kembali, sehingga melalui cerita tersebut subyek dapat mengenali perasaannya sendiri saat menghadapi *stressor*.

Terkait dengan *coping stress*, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *coping stress*. Faktor-faktor tersebut antara lain kondisi individu, kepribadian, variabel sosial kognitif, lingkungan sosial dan strategi *coping* yang digunakan (Smet, 1994). Salah satu faktor yang terdapat dalam kondisi individu adalah jenis kelamin. Perbedaan pada jenis kelamin dipengaruhi oleh *stereotype* yang melekat pada gender (Ptacek, Smith & Dodge, 1994 dalam Iwasaki, dkk., 2005). *Stereotype* yang melekat misalnya wanita dikaitkan dengan sifat yang emosional dan ketergantungan jika dibandingkan dengan lelaki. Sisi lain, wanita cenderung lebih aktif untuk melakukan *coping* jika dibandingkan dengan lelaki, sehingga masalah yang dimiliki dapat segera teratasi (Gianakos, 2002; Fielden & Davidson,

2001 dalam Iwasaki, dkk., 2005). Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan, subyek yang mengalami penurunan skor stres kerja pada kelompok eksperimen semuanya berjenis kelamin wanita. Ketiga subyek tersebut mengalami penurunan skor stres kerja setelah menerima perlakuan *expressive writing* yang merupakan salah satu bentuk *coping stress*.

Hanya saja, efek dari perlakuan *expressive writing* ini juga tidak konsisten, tergantung dari instruksi penulisan, etnis dan lain sebagainya (Lu & Stanton, 2010). Pada penelitian yang dilakukan oleh Lu & Stanton, menyebutkan bahwa *expressive writing* tidak menurunkan gejala-gejala fisik secara signifikan. Sisi lain, peningkatan kesehatan secara fisik terlihat pada subyek yang diberi instruksi perpaduan antara *emotional disclosure* dan *cognitive reappraisal*. Peningkatan kesehatan tersebut dikarenakan adanya instruksi dari metode *cognitive reappraisal*. Instruksi metode tersebut tidak hanya meminta untuk menuliskan pengalaman traumatis di masa lalu, namun juga konsekuensi positif maupun negatif yang timbul akibat peristiwa traumatis, persepsi subyek terhadap peristiwa tersebut, tantangan dan kesempatan yang dihasilkan serta pemikiran positif akibat peristiwa tersebut (Lu & Stanton, 2010). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian lain yang dilakukan sebelumnya. Penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa penggunaan metode *expressive writing* tanpa dikombinasikan dengan metode lainnya juga kurang memadai dalam meningkatkan kondisi fisik individu (Greenberg & Stone, 1992; Smyth, True & Souto, 2001 dalam Lu & Stanton, 2010).

Seperti halnya pada sebagian subyek di kelompok eksperimen. Perbedaan skor stres kerja yang seharusnya menurun, diluar dugaan justru meningkat. Peningkatan skor ini dapat terjadi selain karena faktor *expressive writing* yang telah disebutkan sebelumnya, juga karena adanya faktor-faktor luaran yang menyebabkan stres namun tidak dapat dikontrol. Faktor tersebut misalnya faktor individu. Keadaan diri individu sendiri secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi timbulnya stres (Robbins, 2006). Aspek-aspek yang meliputi faktor individu antara lain adanya masalah keluarga, masalah ekonomi serta kepribadian subyek sendiri. Misalnya, subyek dengan tipe kepribadian tertentu akan lebih mudah mengalami stres jika dibandingkan dengan subyek dengan tipe kepribadian lainnya. Perbedaan tersebut juga dikarenakan kemampuan subyek dalam merespon *stressor* secara berbeda-beda. Terlebih pada akhir bulan April dan awal bulan Mei, kegiatan beberapa subyek penelitian sedang padat-padatnyanya. Beberapa subyek terlibat dalam kegiatan dan lomba tertentu, sehingga beban tambahan tersebut juga dapat memicu timbulnya stres pada diri individu. Belum lagi saat di luar pekerjaan, subyek mengalami masalah keluarga maupun masalah ekonomi, sehingga hal tersebut semakin parah dalam memicu timbulnya stres kerja. Timbulnya stres kerja tersebut ditandai dengan peningkatan skor stres kerja setelah pemberian perlakuan.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini antara lain terletak pada pelaksanaan pemberian *expressive writing* pada tempat yang sama. Pertimbangan penulis mengumpulkan kelompok eksperimen dan kontrol dalam satu ruangan adalah keterbatasan ruangan kelas yang dapat

digunakan karena kelas lainnya masih dipergunakan dalam proses belajar mengajar. Akibatnya, bisa saja instruksi dari kelompok eksperimen berpengaruh pada kelompok kontrol, dan sebaliknya sehingga berpotensi untuk menimbulkan bias pada hasil penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *expressive writing* tidak efektif untuk menurunkan stres kerja pada guru sekolah inklusi X di Surabaya. Kesimpulan tersebut diperoleh dari serangkaian uji yang telah dilakukan, dimulai dari uji asumsi, uji hipotesis sampai menguji besarnya *effect size* perbedaan antara kedua kelompok. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui teknik statistik parametrik *independent sample t-test* dengan bantuan program SPSS *v.16 for Windows*. Hal tersebut didapatkan setelah melakukan uji asumsi dan didapatkan bahwa tiga dari lima asumsi untuk menggunakan teknik statistik parametrik terpenuhi. Pengujian hipotesa tersebut kemudian menunjukkan bahwa kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan, sehingga hipotesis kerja ( $H_a$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima.

#### 5.2. Saran

Sesuai dengan penjabaran hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Saran bagi guru inklusi.

*Expressive writing* merupakan salah satu cara untuk menurunkan stres kerja pada siapa saja. Hanya saja, manfaat teknik ini akan lebih terlihat pada wanita jika dibandingkan dengan pria. Selain itu, teknik ini juga

akan lebih menunjukkan hasil positif jika dikombinasikan dengan metode lainnya, antara lain *self regulation* atau *cognitive reappraisal*. Hanya saja, metode ini lebih tepat untuk menangani stres kerja dalam jangka pendek saja. Jika ingin hasil yang lebih permanen dapat juga diikuti dengan meminimalisasi penyebab stres kerja seperti peninjauan ulang terhadap beban kerja.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini masih mengalami kendala dan banyak kekurangan pada beberapa hal. Jika nantinya ada peneliti lain yang ingin mereplikasi penelitian ini, maka sebaiknya menyempurnakan metode yang telah digunakan penulis. Misalnya, jumlah subyek diperbanyak agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avery, G. C. & Baker, E. (1990). *Psychology at Work (2<sup>nd</sup> ed)*. Sydney: Prentice-Hall
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas (ed. 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . (2010). *Penyusunan Skala Psikologi (ed. 1)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baru Ada 811 Sekolah Inklusi di Indonesia (2010, 2 Maret). *Poskota* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari <http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2010/03/02/baru-ada-811-sekolah-inklusi-di-indonesia>
- Baikie, K. A., Wilhelm, K. (2005). Emotional and Physical Health Benefits of Expressive Writing. *Advances in Psychiatric Treatment*, 11, 338-346
- Berry, L. M. (1998). *Psychology at Work: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology(2<sup>nd</sup> ed)*. Singapore: McGraw-Hill
- Cheng, Chih-Hsiung. (2009). *The Relationship among Employee's Work Values, Job Stress, and Job Satisfaction Before and During The Privatization of Three Commercial Banks in Taipei, Taiwan*. Michigan: ProQuest Dissertation and Theses
- Christensen, L. B. (1988). *Experimental Methodology (4<sup>th</sup> ed.)*. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Daftar Sekolah Negeri Inklusi di Surabaya. *Dispendik Surabaya* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari [http://dispendik.surabaya.go.id/dispendik/download\\_lain.php](http://dispendik.surabaya.go.id/dispendik/download_lain.php)
- Di Sekolah Reguler Pendidikan Inklusi Miskin Perhatian. (2010, 23 Februari). *Kompas* [on-line]. Diakses pada tanggal 23 Juli dari <http://edukasi.kompas.com/read/2010/02/23/13104657/Di.Sekolah.Reguler.Pendidikan.Inklusi.Miskin.Perhatian>
- Fodor, M. (2009). *Self Expansion: a New Integrated Paradigm for Psychology*. USA: Psychology 2.0 Books
- Gianakos, I. (2002). Predictors of Coping with Work Stress: The Influences of Sex, Gender Role, Social Desirability and Locus of Control. *Sex Roles*, 46 (5/6), 149-158

- Gortner, E. M., Rude, S. S., & Pennebaker, J. W. (2006). Benefits of Expressive Writing in Lowering Rumination and Depressive Syndrome. *Behavior Therapy*, 37, 292-303
- Guru Kasar, Murid SDN II Kadipaten Bojonegoro Takut ke Sekolah. (2010, 14 Oktober). *Media Indonesia* [on-line]. Diakses pada tanggal 30 Mei 2011 dari <http://www.mediaindonesia.com/read/2010/10/10/175018/125/101/Guru-Kasar-Murid-SDN-II-Kadipaten-Bojonegoro-Takut-ke-Sekolah>
- Guru Pukul Murid Tak Ditahan. (2011, 14 Mei). *Waspada* [on-line]. Diakses pada tanggal 30 Mei 2011 dari [http://www.waspada.co.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=193683:guru-pukul-murid-tak-ditahan&catid=14:medan&Itemid=27](http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=193683:guru-pukul-murid-tak-ditahan&catid=14:medan&Itemid=27)
- Gustafson, B. D. (2009). *New Languages of The State: Indigenous Resurgence and The Politics of Knowledge in Bolivia*. USA: Duke University Press
- Hadi, C., Suhariadi, F., Andriani, F., Mastuti, E., Samian., & Wrastari, A. T. (2008). *Psikologi Eksperimen*. Surabaya: Unit Penelitian dan Publikasi Psikologi Universitas Airlangga
- Hamel, K., Bracken, D. (1986). Factor Structure of the Job Stress Questionnaire (JSQ) in Three Occupational Groups. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 777-786
- Harris, J. A., Saltstone, R., Fraboni, M. (1999). An Evaluation of the Job Stress Questionnaire with a Sample of Entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13 (3), 447-455
- Hasibuan, J. B. (2011, April). Berguru dari Film Gakusen. *Kompasiana Edukasi* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari <http://edukasi.kompasiana.com/2011/04/02/berguru-dari-film-gokusen/>
- Hayes, D. (2009). *Primary Teaching Today: an Introduction*. New York: Routledge
- Holmes, E. (2007). *FAQs for TAs: Practical Advice and Working Solutions for Teaching Assistance*. New York: Routledge
- Hung, C-L. (2011). Coping Strategies of Primary School Teachers in Taiwan Experiencing Stress because of Teacher Surplus. *Social Behavior and Personality*, 39 (9), 1161-1174
- International Test Commission. (2000). *International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Test*. Diakses pada tanggal 13 Maret 2012 dari <http://www.intestcom.org>

- Iwasaki, Y., MacKay, K., Mactavish, J. (2005). Gender-Based Analysis of Coping with Stress among Professional Managers: Leisure Coping and Non-Leisure Coping. *Journal of Leisure Research*, 37 (1), 1-28
- Jansen, K. L. (2010). Coping, Stress and Burnout Factors in Long-Term Volunteering. Michigan: ProQuest Dissertation and Theses
- Kang, M. G., Koh, S. B., Cha, B. S., Park, J. K., Baik, S. K., & Chang, S. J. (2005). Job Stress and Cardiovascular Risk Factors in Male Workers. *Preventive Medicine*, 40, 583-588
- Kay, J. (2003). *Teacher's Guide to Protecting Children*. New York: Continuum
- Kepala SDN Tandes Terbukti Aniaya Guru dan Murid. (2011, 29 April). *Tribun News* [on-line]. Diakses pada tanggal 26 Juni 2011 dari <http://www.tribunnews.com/2011/04/29/kepala-sdn-tandes-terpukti-aniaya-guru-dan-murid>
- Kim, J., Sorhaindo, B., & Garman, E.T. (2006). Relationship between Financial Stress and Workplace Absenteeism of Credir Counseling Clients. *J Fam Econ Iss*, 27, 458-478
- Klassen, R. M. (2010). Teacher Stress: The Mediating Role of Collective Efficacy. *The Journal of Educational Research*, 103, 342-350
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656
- Lepore, S. J., Greenberg, M. A. (2002). Mending Broken Hearts: Effects of Expressive Writing on Mood, Cognitive Processing, Social Adjustment and Health Following a Relationship Breakup. *Psychology and Health*, 17 (5), 547-560
- Lu, Q., Stanton, A. L. (2010). How Benefits of Expressive Writing Vary as a Function of Writing Instruction, Ethnicity and Ambivalence over Emotional Expression. *Psychology and Health*, 25 (6), 669-684
- Mackenzie, C. S., Wiprzycka, U. J., Hasher, L., & Goldstein, D. (2007). Does Expressive Writing Reduce Stress and Improve Health for Family Caregivers of Older Adults?. *The Gerontologist*, 47, 296-306
- Mendiknas Kunjungi Sekolah Inklusi. (2009, 16 November). *Kompas* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari <http://kesehatan.kompas.com/read/2009/11/16/09283491/Mendiknas.Kunjungi.Sekolah.Inklusi>

- Nandagopal, S. (2008). The Use of Written Expression of Emotion Paradigm as a Tool to Reduce Stress among Indian International Students. *Psychology and Developing Societies*, 20, 165-181
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach (4<sup>th</sup> ed.)*. USA: Allyn and Bacon
- Nofrianto, S. (2008). *The Golden Teacher*. Depok: Lingkar Pena
- Ortiz, E., Davenport, T. R. (2005). *The Best Teacher's Test Preparation for The FTCE Professional Education Test*. USA: Research & Education Association, Inc.
- Pallant, J. F. (2007). *SPSS Survival Manual: a Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS*. NSW: Allen & Unwin
- Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus 249.000 Orang Belum Tersentuh. (2010, 3 Maret). *Joglo Semar* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari <http://harianjoglosemar.com/berita/pendidikan-anak-berkebutuhan-khusus-249000-orang-belum-tersentuh-10611.html>
- Punnett, B. J., Greenidge, D., & Ramsey, J. (2007). Job Attitudes and Absenteeism: A Study in English speaking Carribean. *Journal of Work Business*, 42, 214-227
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (ed. 10. Terj. Benyamin Molan). Jakarta: Indeks.
- Rp 6,2 Miliar untuk 19 Sekolah Inklusi (2010, 17 Februari). *Bataviase* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari <http://bataviase.co.id/node/98899>
- Sekolah Inklusi Masih Minim Fasilitas (2009, 17 November). *Kompas* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari <http://kesehatan.kompas.com/read/2009/11/17/13351127/Sekolah.Inklusi.Masih.Minim.Fasilitas>
- Sexton, J., Pennebaker, J., Holzmueller, C., Wu, A., Berenholtz, S., Swoboda, S., Pronovost, P., & Sexton, J. B. (2009). Care for the Caregiver: Benefits of Expressive Writing for Nurses in United States. *Progress in Palliative Care*, 17, 307-312
- Slavin, R. E. (2006). *Educational Psychology: Theory and Practice (8<sup>th</sup> ed.)*. Boston: Pearson Education Inc.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo

- Smyth, J. M., Stone, A. A., Hurewitz, A., & Kaell, A. (1999). Effects of Writing About Stressful Experiences on Symptom Reduction in Patients With Asthma or Rheumatoid Arthritis. *JAMA*, 281, 1304-1309
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann
- Sugijanto. (1998). Studi tentang Stres pada Guru SLTP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat tahun 1998. Jakarta: Universitas Indonesia. *Tesis*, tidak diterbitkan
- Sujanto, B. (2009). *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Terbatas, Jumlah Sekolah Inklusi (2010, 23 Januari). *Suara Merdeka* [on-line]. Diakses pada tanggal 15 April 2011 dari <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2010/01/23/96208/Terbatas-Jumlah-Sekolah-Inklusi->
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan. (2007). *Ilmu & Aplikasi Pendidikan: Bagian 3 Pendidikan Disiplin Ilmu*. Bandung: IMTIMA
- Waspada! Kerja Lembur Tingkatkan Resiko Sakit Jantung. (2010, 12 Mei). *Suara Merdeka* [on-line]. Diakses pada tanggal 23 Juli 2011 dari <http://www.suaramedia.com/gaya-hidup/kesehatan/21822-waspada-kerja-lembur-tingkatkan-resiko-sakit-jantung-.html>
- Unsworth, K. L., Rogelberg, S. G., & Bonilla, D., (2010). Emotional Expressive Witing to Alleviate Euthanasia-Related Sress. *Animal Welfare*, 51, 775-777
- Widiarso, J. (2010, 9 Januari). Sekolah Inklusi Terkendala Kesiapan Guru. *Gudegnet* [on-line]. Diakses pada tanggal 8 Maret 2012 dari <http://gudeg.net/id/news/2010/01/5154/Sekolah-Inklusi-Terkendala-Kesiapan-Guru.html>
- Ybema, J.F., Smulders, P.G., & Bongers, P.M. (2010). Antecedents and Consequences of Employee Absenteeism: A Longitudinal Perspective on the Role of Job Satisfaction and Burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (1), 102-124

## Lampiran 1

### Set Alat Ukur

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya adalah mahasiswi fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya yang sedang mengerjakan tugas akhir kuliah. Berkenaan dengan hal itu, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi satu set kuesioner yang telah disediakan. Satu set kuesioner ini berisi 2 bagian, yaitu kuesioner data diri serta kuesioner yang berisi tiga belas pernyataan dengan lima alternatif jawaban yang tersebar dari rentang sangat tidak setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) sampai Sangat Setuju (SS).

Bapak/Ibu diminta untuk memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya untuk setiap pernyataan. Isilah sejujur-jujurnya karena apapun hasil dari kuesioner ini tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian skala ini. Saya akan menjaga kerahasiaan identitas diri Bapak/Ibu dari kemungkinan penyalahgunaan hasil dari kuesioner ini di masa depan.

Terimakasih atas bantuan dan perhatian yang Bapak/Ibu berikan.

Surabaya, 23 April 2012

Peneliti

(GATRA PRIMA RIZQITA-110810025)

## DATA DIRI

## INSTRUKSI:

ISILAH DAN ATAU BERIKAN TANDA CENTANG SESUAI DENGAN KEADAAN DIRI BAPAK/IBU YANG SEBENARNYA

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :
  - Laki-laki
  - Perempuan
3. Status Pernikahan :
  - Belum Menikah
  - Menikah
  - Bercerai
4. Pekerjaan : .....
5. Usia :
  - 20-29 tahun
  - 30-39 tahun
  - 40-49 tahun
  - 50 tahun ke atas
6. Lama Bekerja :
  - 1-5 tahun
  - 6-10 tahun
  - 10 tahun ke atas
7. Status Pekerjaan :
  - Guru Tetap
  - Guru Tidak Tetap

## INSTRUKSI :

BERIKAN TANDA CENTANG (√) PADA PERNYATAAN DI BAWAH INI SESUAI DENGAN KEADAAN BAPAK/IBU YANG SEBENARNYA.

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Apakah pekerjaan Anda seringkali menuntut Anda untuk bekerja dengan sangat keras?					
2	Apakah ada banyak pekerjaan yang harus Anda selesaikan?					
3	Apakah pekerjaan Anda seringkali menuntut Anda untuk bekerja dengan sangat cepat?					
4	Apakah ada peningkatan pada beban kerja Anda?					
5	Apakah Anda tidak memiliki jeda waktu diantara pekerjaan berat yang Anda kerjakan?					
6	Apakah Anda sering diberikan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang Anda kuasai?					
7	Apakah pekerjaan sering memungkinkan Anda untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang Anda dapatkan saat sekolah?					
8	Apakah Anda sering menggunakan keterampilan dari pengalaman atau pelatihan yang Anda ikuti sebelumnya?					
9	Apakah rekan kerja dan senior Anda menyuruh untuk melakukan hal yang berlawanan?					
10	Apakah atasan Anda meminta Anda melakukan sesuatu yang bertentangan dengan pekerjaan Anda yang lain?					
11	Apakah Anda sering kurang memahami dengan jelas tanggung jawab pekerjaan Anda?					
12	Apakah Anda sering mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan orang lain dari pekerjaan Anda?					

13	Apakah tujuan-tujuan pekerjaan Anda selalu didefinisikan dengan jelas?					
----	--	--	--	--	--	--

**Berhenti** sampai disini. Tolong periksa kembali jawaban Bapak/Ibu. Pastikan semua nomor telah terisi dan jangan lewatkan satu nomor pun. Sekali lagi, TIDAK ADA jawaban yang salah. Jawaban apapun yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berdampak pada pekerjaan Bapak/Ibu. TERIMA KASIH ATAS BANTUANNYA.

**Lampiran 2****Lembar Persetujuan Menjadi Subyek Penelitian****LEMBAR PERSETUJUAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (boleh inisial saja) : .....

Jenis Kelamin : L/P (Lingkari salah satu)

Usia : .....

Menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam rangka penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Gatra Prima Rizqita

Nim : 110810025

Fakultas/Universitas : Psikologi UNIVERSITAS AIRLANGGA

Judul : *“Efektivitas Expressive Writing untuk Menurunkan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar Inklusi”*

Surabaya, 23 April 2012

(.....)

**Lampiran 3****Surat Pernyataan *Professional Judgement***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Pekerjaan :

Nomor Telpon:

Menyatakan bersedia menjadi *professional judgment* untuk alat ukur yang akan digunakan dalam skripsi atau penelitian dengan judul:

**“Efektivitas *Expressive Writing* untuk Menurunkan Stres Kerja pada Guru Inklusi di Sekolah X”**

Yang disusun oleh:

Nama : Gatra Prima Rizqita

NIM : 110810025

Dan akan memberikan masukan pada alat ukur yang digunakan apabila diperlukan. Berikut saran atau masukan yang perlu dipertimbangkan:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Surabaya, .....

Pembuat Pernyataan

( )

## A. Definisi Stres Kerja

Menurut *Health and Safety Executive* (HSE, 1995 dalam Stranks, 2005) stres kerja didefinisikan sebagai tekanan dan tuntutan ekstrim yang diberikan pada seseorang di luar kemampuannya. Tahun 1999 (dalam Stranks, 2005), *Health and Safety Commission* (HSC) menyatakan bahwa stres adalah reaksi seseorang terhadap tekanan berlebihan atau tuntutan lain yang diberikan kepada mereka. Stres akan muncul jika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan serta waktu yang tersedia (Stranks, 2005).

Menurut Cox (1993 dalam Stranks, 2005), stres dipahami sebagai keadaan psikologis yang dihasilkan dari persepsi masyarakat terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan individu berperilaku secara disfungsional di tempat kerja sebagai respon terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi.

Stres kerja pada guru merupakan perasaan negatif dan tidak menyenangkan yang dialami oleh guru, seperti kemarahan, frustrasi, kecemasan, depresi, gugup sebagai akibat dari beberapa aspek dari pekerjaannya (Kyriacou, 2001 dalam Hung, 2011).

Pada dasarnya, stres di tempat kerja muncul ketika seseorang mencoba untuk mengatasi tugas, tanggung jawab atau bentuk-bentuk tekanan lain yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, tetapi mengalami kesulitan dalam menghadapi ketegangan, kecemasan dan kekhawatiran tersebut (Berry, 1998).

Stres adalah tuntutan lingkungan yang menciptakan ketegangan atau ancaman dan membutuhkan perubahan atau adaptasi (Avery, 1990). *Stressor* merupakan segala sesuatu yang menimbulkan stres. *Stressor* dapat berupa *stressor* fisik (polutan), *stressor* sosial (interaksi

interpersonal), maupun *stressor* yang berasal dari pikiran kita sendiri, baik berupa ancaman yang benar terjadi, atau bahkan yang tidak terjadi sekalipun (Berry, 1998).

## B. Model Teoritis yang Digunakan

Teori ini dikembangkan oleh French, dkk (1970 dalam Berry, 1998) setelah bertahun-tahun melakukan studi tentang bagaimana dunia sosial mempengaruhi penyesuaian diri individu serta kesehatan fisik dan mental. Teori ini berorientasi secara spesifik pada stres kerja. Tujuan inti dari teori ini adalah menekankan bahwa sumber daya dan tuntutan dari lingkungan kerja mungkin atau tidak mungkin sesuai dengan kebutuhan, tujuan dan kemampuan dari pegawai, serta mengidentifikasi berbagai macam kondisi yang mungkin mengarah pada *strain* (French, dkk dalam Berry, 1997). Teori ini juga berusaha untuk menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan dengan sifat seseorang yang menentukan terjadinya stres dan *strain* pada seting pekerjaan (Harris, dkk., 1999).

Lebih lanjut, French (dalam Harris, dkk., 1999) menyatakan bahwa stres dan *strain* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara karakteristik seseorang dengan karakter pekerjaannya. Dalam arti, tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka orang tersebut akan menunjukkan tanda-tanda *strain* yang biasanya akan mengarah pada *physical illness*.

Ada empat konsep dasar dari teori ini, antara lain (Berry, 1997):

- a. *Organizational Stress* yaitu kondisi yang mengancam dari sebuah pekerjaan, meliputi *workload*, *role ambiguity*, *role conflict* dan *utilization of skills*. *Workload* dapat diartikan sebagai beban kerja yang harus dikerjakan oleh pemegang jabatan pada satuan waktu tertentu. *Role conflict* dapat diartikan sebagai dua orang atau lebih yang memiliki jabatan fungsional yang saling terkait namun tugasnya saling berlawanan. *Role Ambiguity* atau kebingungan peran

merupakan suatu keadaan dimana seseorang tidak memiliki informasi yang memadai untuk menjalankan perannya di organisasi. *Utilization of skill* yang dimaksudkan disini adalah kurangnya keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya.

- b. *Strain* yaitu respon tidak sehat yang dibuat oleh manusia, misalnya dari segi fisiologis (tekanan darah tinggi), psikologis atau karakteristik perilaku (penggunaan obat-obatan). *Strain* meliputi hasil jangka panjang maupun jangka pendek dari reaksi stres.
- c. *Coping* dapat diartikan sebagai pertahanan melawan stres, meliputi fisiologis dan perilaku.
- d. *Social Support* yaitu dukungan emosional yang datang dari interaksi interpersonal dengan tujuan sebagai penahan terhadap stres dan *strain*.

### C. Dimensi Alat Ukur

Kuesioner ini menggunakan pendekatan yang terdiri dari beberapa dimensi, yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, *workload* serta *utilization of skills* (Harris, dkk., 1999).

- a. *Workload* dapat diartikan sebagai beban kerja yang harus dikerjakan oleh pemegang jabatan pada satuan waktu tertentu.
- b. *Role conflict* dapat diartikan sebagai dua orang atau lebih yang memiliki jabatan fungsional yang saling terkait namun tugasnya saling berlawanan.
- c. *Role Ambiguity* atau kebingungan peran merupakan suatu keadaan dimana seseorang tidak memiliki informasi yang memadai untuk menjalankan perannya di organisasi.

- d. *Utilization of skill* yang dimaksudkan disini adalah kurangnya keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya.

#### D. Blueprint

N o.	DIMENSI	NOMOR AITEM		JUMLAH		TOTAL	(% )
		UnFav	Fav	UnFav	Fav		
1	<i>Workload</i>	-	1, 2, 3, 4, 5	-	5	5	38,46 %
2	<i>Utilization of Skills</i>	6, 7, 8	-	3	-	3	23,08 %
3	<i>Role Conflict</i>	-	9, 10	-	2	2	15,38 %
4	<i>Role Ambiguity</i>	12, 13	11	2	1	3	23,08 %
TOTAL						13	100%

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah seseorang mengalami stres kerja atau tidak, maka digunakan alat ukur *Job Stress Questionnaire* yang diturunkan dari konsep *Person-Environmental Fit Theory* milik French, dkk. Sebelum diberikan kepada subyek, kuesioner ini terlebih dahulu diubah dan disederhanakan menjadi bahasa Indonesia tanpa mengubah maksud asli dari alat ukur tersebut. Skor diperoleh dari jawaban subyek terhadap 13 pernyataan. Subyek dapat memberikan jawaban dalam kontinum, dari sangat tidak setuju (bernilai 1) sampai sangat setuju (bernilai 5). Beberapa aitem diantaranya *unfavorable*, sehingga untuk nilainya akan dibalik.

*Job Stress Questionnaire (JSQ)*

No.	Dimensi	Aitem Asli	Aitem Translasi	Saran
1	Workload	Does your job often require you to work very hard?	Apakah pekerjaan sering menuntut Anda untuk bekerja dengan sangat keras?	
		Is there a great deal to be done?	Apakah ada banyak pekerjaan yang harus Anda selesaikan?	
		Does your job often require you to work very fast?	Apakah pekerjaan sering menuntut Anda untuk bekerja dengan sangat cepat?	
		Does a marked increase in the work load?	Apakah ada peningkatan pada beban kerja Anda?	
		Does not have lulls between heavy work load period do you have?	Apakah Anda tidak memiliki jeda waktu diantara pekerjaan berat yang Anda kerjakan?	
2	Utilization of Skills	Do you often give a chance to do the things you do best?	Apakah Anda sering diberikan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang Anda kuasai?	
		Does your job often let you use the skills and knowledge you learned in school?	Apakah pekerjaan Anda sering memungkinkan Anda untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang Anda dapatkan saat sekolah?	

		Do you often use skills from your previous experience and training?	Apakah Anda sering menggunakan keterampilan dari pengalaman atau pelatihan yang Anda ikuti sebelumnya?	
3	Role Conflict	Do persons equal in rank and authority over you ask you to do things which conflict?	Apakah rekan kerja dan senior Anda menyuruh untuk melakukan hal yang berbenturan?	
		Do people whose requests should be met give you things which conflict with other work you have to do?	Apakah atasan Anda menyuruh melakukan pekerjaan yang berbenturan dengan pekerjaan Anda yang lain?	
		Do you often not clear on what your job responsibility?	Apakah Anda sering tidak memahami dengan jelas tanggung jawab pekerjaan Anda?	
4	Role Ambiguity	Do you often clear about what others expect you on the job?	Apakah Anda sering mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan orang lain dari pekerjaan Anda?	
		Do your work objectives always define well?	Apakah tujuan pekerjaan Anda selalu dinyatakan dengan jelas?	

Terimakasih atas kesediaannya menjadi *professional judgment* pada alat ukur ini.









## Lampiran 4

### Instruksi Kelompok Eksperimen

Dihadapan Bapak/Ibu sudah tersedia selembar kertas kosong. Selama 20 menit ke depan, Bapak/Ibu diminta untuk menuliskan pemikiran dan perasaan Bapak/Ibu yang terdalam tentang peristiwa sulit atau emosional yang dihadapi. Bapak/Ibu juga dapat menuliskan pengalaman emosional yang pernah Bapak/Ibu alami pada masa lalu. Jangan perhatikan tata bahasa atau ejaan kata. Bapak/Ibu juga dapat menghubungkan dengan orang lain dalam cerita yang Bapak/Ibu buat. Bapak/Ibu juga dapat menghubungkan dengan pengalaman Bapak/Ibu di masa lalu, masa kini dan masa depan. Atau jika Bapak/Ibu ingin menghubungkan dengan siapa diri Bapak/Ibu pada masa lalu, masa kini dan masa depan. Pengalaman yang Bapak/Ibu tulis bisa sama atau berbeda setiap harinya. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.

## Lampiran 5

### Instruksi Kelompok Kontrol

Dihadapan Bapak/Ibu sudah tersedia selembar kertas kosong. Selama 20 menit kedepan, Bapak/Ibu diminta untuk menuliskan bagaimana Bapak/Ibu menggunakan waktu selama 2 minggu terakhir ini. Tulislah sedetail mungkin saat Bapak/Ibu menggunakan waktu atau mengatur waktu Bapak/Ibu. Usahakan untuk tetap objektif dalam menceritakan aktivitas Bapak/Ibu tanpa memasukkan sedikitpun tentang pemikiran atau perasaan Bapak/Ibu. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.

---

Di hadapan Bapak/Ibu sudah tersedia selembar kertas kosong. Selama 20 menit kedepan, Bapak/Ibu diminta untuk menuliskan bagaimana Bapak/Ibu menggunakan waktu dalam 24 jam terakhir. Tulislah sedetail mungkin saat Bapak/Ibu menggunakan waktu atau mengatur waktu Bapak/Ibu. Usahakan untuk tetap objektif dalam menceritakan aktivitas Bapak/Ibu tanpa memasukkan sedikitpun tentang pemikiran atau perasaan Bapak/Ibu. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.

---

Di hadapan Bapak/Ibu sudah tersedia selembar kertas kosong. Selama 20 menit kedepan, Bapak/Ibu diminta untuk menuliskan rencana dan bagaimana Bapak/Ibu menghabiskan waktu Anda untuk 2 minggu kedepan. Ceritakan sedetail mungkin. Usahakan untuk tetap objektif dalam menceritakan aktivitas Bapak/Ibu tanpa memasukkan sedikitpun tentang pemikiran atau perasaan Bapak/Ibu. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir karena hasil tulisan Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin kerahasiaannya.

## Lampiran 6

Tabulasi Skor Stres Kerja *Pretest*

SUBYEK	SKOR <i>PRETEST</i>													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
S1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	29
S2	5	5	5	5	4	1	1	1	3	1	1	1	1	34
S3	5	5	5	5	4	1	1	1	3	1	1	1	1	34
S4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	33
S5	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	34
S6	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	34
S7	4	2	4	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	28
S8	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	3	3	27
S9	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	30
S10	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
S11	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	32
S12	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	1	3	3	37
S13	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	39
S14	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	36
S15	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	35
S16	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	36
S17	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	33
S18	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
S19	5	5	4	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	37

KETERANGAN:	
	: aitem unfavorabel
	: kelompok eksperimen
	: kelompok kontrol

## Lampiran 7

Tabulasi Skor Stres Kerja *Posttest*

SUBYEK	SKOR <i>POSTTEST</i>													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
S1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
S2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	36
S3	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	5	1	1	41
S4	4	3	4	3	2	2	4	1	3	3	2	1	2	34
S5	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	28
S6	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
S7	5	4	3	2	2	1	1	1	3	2	2	3	1	30
S8	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	27
S9	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	32
S10	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	36
S11	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36
S12	5	5	5	3	5	1	1	1	3	3	5	1	1	39
S13	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	35
S14	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	35
S15	4	4	3	4	2	3	2	1	2	2	2	2	1	32
S16	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	34
S17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
S18	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	40
S19	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	33

KETERANGAN:	
	: aitem unfavorabel
	: kelompok eksperimen
	: kelompok kontrol

## Lampiran 8

## Tabulasi Skor Subyek Uji Coba

SUBYEK	SKOR SUBYEK UJI COBA													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
S1	2	3	4	3	4	2	1	2	2	3	2	2	3	33
S2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	1	35
S3	2	4	3	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	33
S4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	26
S5	4	4	4	4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	29
S6	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	32
S7	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	4	2	35
S8	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	33
S9	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	32
S10	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
S11	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29
S12	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	28
S13	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
S14	4	4	2	3	1	2	4	2	1	1	1	1	1	27
S15	4	4	4	4	2	2	3	2	2	1	2	4	2	36
S16	2	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	27
S17	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
S18	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	34
S19	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	4	4	26
S20	1	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	2	2	29
S21	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
S22	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S23	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S24	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S25	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S26	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S27	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S28	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S29	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S30	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S31	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S32	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S33	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S34	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S35	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40

S36	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S37	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S38	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S39	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S40	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40
S41	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	40

**Lampiran 9**

**Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur**

```

RELIABILITY
/VARIABLES=aitem1 aitem2 aitem3 aitem4 aitem5 aitem6 aitem7 aitem8 aitem9 aitem10 aitem11 aitem12
aitem13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR

/SUMMARY=TOTAL CORR.
    
```

**Reliability**

Notes		
Output Created		29-Apr-2012 22:46:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem1 aitem2 aitem3 aitem4 aitem5 aitem6 aitem7 aitem8 aitem9 aitem10 aitem11 aitem12 aitem13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL CORR.
Resources	Processor Time	00:00:00.156
	Elapsed Time	00:00:00.078

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.717	.586	13

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem1	3.37	.968	41
aitem2	3.68	.756	41
aitem3	3.37	.915	41
aitem4	3.68	.650	41
aitem5	3.10	1.091	41
aitem6	2.02	.418	41
aitem7	1.98	.612	41
aitem8	2.02	.418	41
aitem9	2.93	1.170	41
aitem10	2.93	1.191	41
aitem11	1.95	.444	41
aitem12	2.32	.756	41
aitem13	2.10	.583	41

**Inter-Item Correlation Matrix**

	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8	aitem9	aitem10	aitem11	aitem12	aitem13
aitem1	1.000	.538	.607	.467	.675	-.394	-.027	-.146	.532	.479	.101	-.401	-.552
aitem2	.538	1.000	.605	.808	.554	-.371	-.071	-.292	.340	.307	.250	-.344	-.552
aitem3	.607	.605	1.000	.578	.689	-.351	-.207	-.286	.586	.575	.106	-.461	-.256
aitem4	.467	.808	.578	1.000	.609	-.339	-.272	-.432	.528	.486	.465	-.248	-.444
aitem5	.675	.554	.689	.609	1.000	-.170	-.259	-.115	.769	.794	.371	-.341	-.251
aitem6	-.394	-.371	-.351	-.339	-.170	1.000	.492	.570	-.047	-.047	.007	.371	.503
aitem7	-.027	-.071	-.207	-.272	-.259	.492	1.000	.589	-.072	-.140	-.372	-.037	-.133
aitem8	-.146	-.292	-.286	-.432	-.115	.570	.589	1.000	-.099	-.097	-.128	.133	-.010
aitem9	.532	.340	.586	.528	.769	-.047	-.072	-.099	1.000	.982	.377	-.397	-.209
aitem10	.479	.307	.575	.486	.794	-.047	-.140	-.097	.982	1.000	.371	-.445	-.169
aitem11	.101	.250	.106	.465	.371	.007	-.372	-.128	.377	.371	1.000	.047	-.174
aitem12	-.401	-.344	-.461	-.248	-.341	.371	-.037	.133	-.397	-.445	.047	1.000	.552
aitem13	-.552	-.552	-.256	-.444	-.251	.503	-.133	-.010	-.209	-.169	-.174	.552	1.000

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	.098	-.552	.982	1.534	-1.781	.167	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	32.07	19.820	.533	.800	.670
aitem2	31.76	21.489	.469	.806	.684
aitem3	32.07	19.570	.611	.706	.659
aitem4	31.76	21.389	.589	.845	.675
aitem5	32.34	16.680	.840	.898	.608
aitem6	33.41	25.499	-.076	.783	.731
aitem7	33.46	25.955	-.157	.788	.746

aitem8	33.41	25.699	-.123	.695	.734
aitem9	32.51	16.256	.819	.989	.607
aitem10	32.51	16.456	.773	.991	.616
aitem11	33.49	23.706	.335	.586	.705
aitem12	33.12	27.910	-.392	.734	.778
aitem13	33.34	27.030	-.333	.832	.758

**Lampiran 10**

**Hasil Uji Normalitas**

```

EXAMINE VARIABLES=Gain_Score_PrePost
/ID=Kelompok_Subyek
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.
    
```

**Explore**

**Notes**

Output Created		03-May-2012 16:20:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	15
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.

Syntax	EXAMINE VARIABLES=Gain_Score_PrePost /ID=Kelompok_Subyek /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME /INTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.		
Resources	Processor Time	00:00:05.164	
	Elapsed Time	00:00:05.163	

[DataSet0]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Gain_Score_PrePost	15	100.0%	0	.0%	15	100.0%

**Descriptives**

			Statistic	Std. Error
Gain_Score_PrePost	Mean		3.80	.554
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.61	
		Upper Bound	4.99	
	5% Trimmed Mean		3.78	
	Median		4.00	
	Variance		4.600	
	Std. Deviation		2.145	
	Minimum		1	

Maximum	7	
Range	6	
Interquartile Range	4	
Skewness	.249	.580
Kurtosis	-1.457	1.121

**Extreme Values**

			Case Number	Kelompok_Subyek	Value
Gain_Score_PrePost	Highest	1	2	eksper	7
		2	5	eksper	7
		3	4	eksper	6
		4	14	kontrol	6
		5	15	kontrol	6
	Lowest	1	11	kontrol	1
		2	3	eksper	1
		3	13	kontrol	2
		4	7	eksper	2
		5	6	eksper	2 <sup>a</sup>

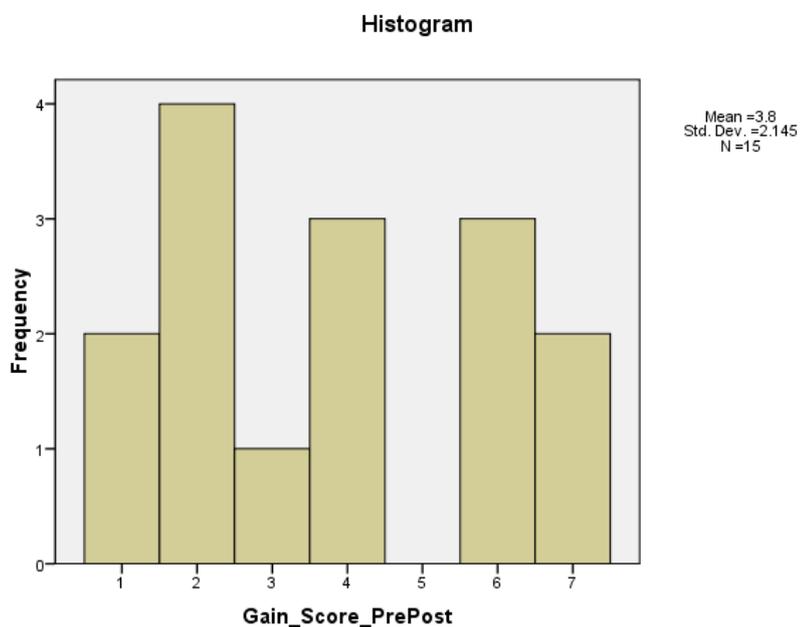
a. Only a partial list of cases with the value 2 are shown in the table of lower extremes.

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gain_Score_PrePost	.199	15	.112	.893	15	.075

a. Lilliefors Significance Correction

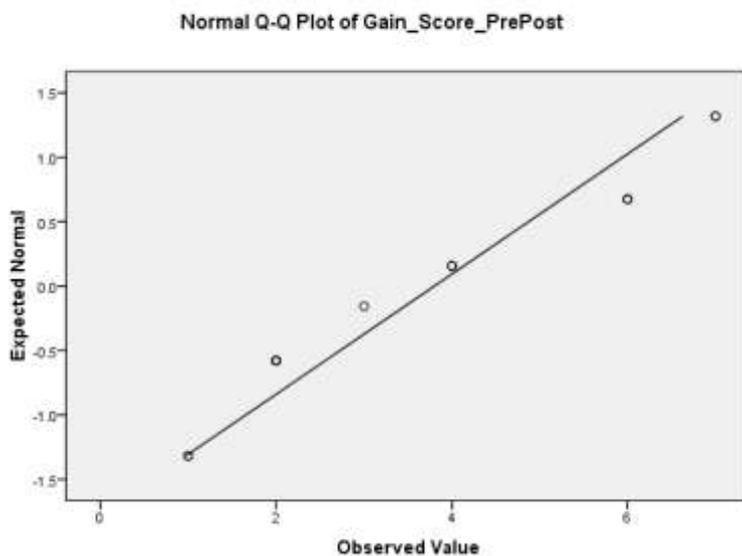
**Gain\_Score\_PrePost**

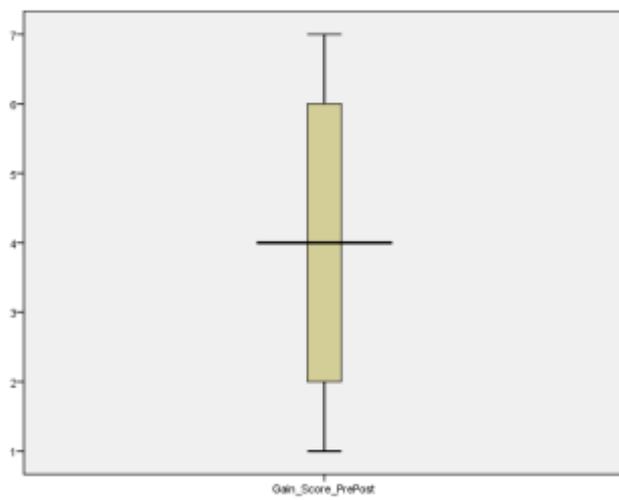
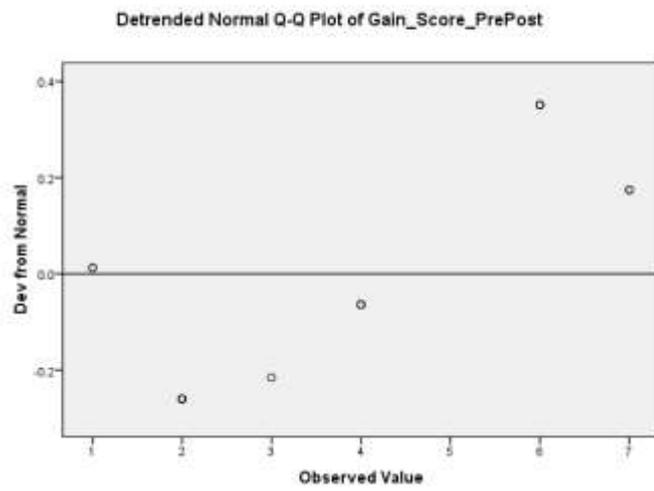


Gain\_Score\_PrePost Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
2.00	0 . 11
5.00	0 . 22223
3.00	0 . 444
5.00	0 . 66677

Stem width: 10  
Each leaf: 1 case(s)





DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.

**Lampiran 11**

**Hasil Uji Homogenitas**

T-TEST GROUPS=Kelompok\_Subyek(1 2)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=Gain\_Score\_PrePost  
  
 /CRITERIA=CI(.9500).

**T-Test**

**Notes**

Output Created		03-May-2012 16:25:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	15
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST GROUPS=Kelompok_Subyek(1 2) /MISSING=ANALYSIS  /VARIABLES=Gain_Score_PrePost /CRITERIA=CI(.9500).
Resources	Processor Time	00:00:00.046
	Elapsed Time	00:00:00.028

[DataSet0]

**Group Statistics**

Kelompok _Subyek	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gain_Score_PrePost eksper	8	3.88	2.475	.875
kontrol	7	3.71	1.890	.714

**Explore**

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Gain_Score_PrePost Equal variances assumed	1.597	.229	.140	13	.891	.161	1.151	-2.326	2.647
Equal variances not assumed			.142	12.804	.889	.161	1.130	-2.283	2.605

**Lampiran 12**

**Hasil Uji Hipotesis**

T-TEST GROUPS=Kelompok\_Subyek(1 2)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=Gain\_Score\_PrePost  
  
 /CRITERIA=CI(.9500).

**T-Test**

**Notes**

Output Created		03-May-2012 21:35:08
Comments		
Input	Data	D:\STUDY HARD\NYUW\ROAD to SCRIPTSWEET\SCRIPT too SWEET\MASTERPIECE-SKRIPSI\LAMPIRAN\EXCEL dan SPSS kesayangannya\TABULASI GAIN SCORE PRE TEST-POST TEST.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	15
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST GROUPS=Kelompok_Subyek(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Gain_Score_PrePost /CRITERIA=CI(.9500).
Resources	Processor Time	00:00:00.093
	Elapsed Time	00:00:00.119

[DataSet1] D:\STUDY HARD\NYUW\ROAD to SCRIPTSWEET\SCRIPT too SWEET\MASTERPIECE-SKRIPSI\LAMPIRAN\EXCEL dan SPSS kesayangannya\TABULASI GAIN SCORE PRE TEST-POST TEST.sav

**Group Statistics**

Kelompok_Subyek	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gain_Score_PrePost eksper	8	3.88	2.475	.875
kontrol	7	3.71	1.890	.714

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Gain_Score_PrePost Equal variances assumed	1.597	.229	.140	13	.891	.161	1.151	-2.326	2.647
Gain_Score_PrePost Equal variances not assumed			.142	12.804	.889	.161	1.130	-2.283	2.605