

# Bahagia di Tempat Kerja

Anggun Resdasari Prasetyo  
Ika Zenita Ratnaningsih  
Unika Prihatsanti



# **BAHAGIA DI TEMPAT KERJA**



# BAHAGIA DI TEMPAT KERJA

Anggun Resdasari Prasetyo  
Ika Zenita Ratnaningsih  
Unika Prihatsanti

 Spektrum Nusantara

## BAHAGIA DI TEMPAT KERJA

oleh Anggun Resdasari Prasetyo; Ika Zenita Ratnaningsih; Unika Prihatsanti

Hak Cipta © 2017 pada penulis



Ruko Jambusari 7A Yogyakarta 55283

Telp: 0274-889398; Fax: 0274-889057; E-mail: info@teknosain.com

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Tajuk Entri Utama: Prasetyo, Anggun Resdasari

BAHAGIA DI TEMPAT KERJA/Anggun Resdasari Prasetyo; Ika Zenita Ratnaningsih; Unika Prihatsanti

- Edisi Pertama. Cet. Ke-1. - Yogyakarta: Spektrum Nusantara, 2017  
viii + 98 hlm.; 25 cm

Bibliografi: 91 - 98

ISBN :

E-ISBN :

1. ....

I. Ratnaningsih, Ika Zenita

III. Judul

II. Prihatsanti, Unika

.....

Semua informasi tentang buku ini, silahkan scan QR Code di cover belakang buku ini



# KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Salam Bahagia

**P**uji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahannya sehingga Kami dapat menyelesaikan buku ini sesuai dengan rencana dengan judul Bahagia di Tempat Kerja. Semoga buku yang tersusun ini bisa memberikan dan menambah pengetahuan serta penerapan tentang pelatihan atau intervensi psikologi untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia menjadi lebih positif dan bahagia.

Kami mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan buku ini terdapat kesalahan didalamnya. Kami mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi tercapainya kesempurnaan buku selanjutnya.

Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi penulis umumnya dan khususnya bagi pembaca.

Semarang,  
Tim Penulis





# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB 1 FILOSOFI BAHAGIA	1
BAB 2 BAHAGIA DI TEMPAT KERJA	5
BAB 3 INDIKATOR KEBAHAGIAAN KERJA	9
BAB 4 BAHAGIA VERSUS STRES KERJA	13
BAB 5 STRES KERJA APA DAN BAGAIMANA GEJALANYA?	17
BAB 6 DAMPAK STRES PADA KINERJA	21
BAB 7 PENYEBAB STRES	27
BAB 8 BEBERAPA PERILAKU YANG BISA DIAMATI KETIKA STRES	33
BAB 9 INTERVENSI PSIKOLOGI HOW TO BE HAPPY AND LET STRESS GO?	35
BAB 10 COPE-A ( <i>COPE FOR ADULT</i> )	37
BAB 11 TERAPI TAWA	65
BAB 12 TERAPI EMOSI POSITIF	79
DAFTAR PUSTAKA	91







## FILOSOFI BAHAGIA

**B**uku ini mengangkat tema tentang kebahagiaan kerja (*happiness at work*). Tema tentang bahagia di tempat kerja menjadi topik yang sangat menarik untuk diteliti, dibahas dan dikembangkan dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Kebahagiaan menjadi kajian ilmiah yang menarik untuk diteliti dalam ranah psikologi karena kebahagiaan selalu dicari dan ingin dicapai oleh semua orang. Mengapa menjadi kajian menarik? Karena menjadi bahagia adalah penting bagi kebanyakan orang, dan kebahagiaan sudah menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh sebagian besar masyarakat (Diener, 2000). Orang pada umumnya, pasti pernah berfikir tentang kebahagiaan hidupnya seperti apa yang baik untuk saya?, apa saya sudah mencapai semua yang diinginkan?, bagaimana bisa berada dalam keadaan yang menyenangkan?, bagaimana saya bisa tetap senang dengan pekerjaan saya?.

Konsep tentang kebahagiaan sebenarnya telah dipelajari bertahun-tahun yang lalu oleh banyak filsuf seperti Aristoteles atau Plato dan ditulis oleh sejarah (McMahon., 2006). Banyak filsuf seperti Aristoteles dan psikolog seperti William James menyatakan bahwa tujuan hidup manusia adalah mencari kebahagiaan. Kemudian tema kebahagiaan mulai diangkat kembali oleh para Ilmuwan dari Negara Barat yaitu Seligman dan Csikszentmihalyi (2000), yang telah memfokuskan perhatian terhadap kebahagiaan, afek positif dan optimisme individu. Psikologi positif mulai dikembangkan untuk diteliti karena selama ini psikologi lebih banyak dipengaruhi oleh

psikoanalisa dan kajian-kajian intervensi yang mengarah ke depresi, stres, pesimisme dan pengalaman negatif.

Berkembangnya kajian tentang psikologi positif, menggeser kajian psikologi yang sebelumnya lebih terpusat pada psikoanalisa seperti trauma, kesedihan, kecemasan dan pengaruh masa lalu. Kajian psikoanalisa Sigmund Freud (1856-1939), yang lebih menitikberatkan tentang ketidaspahaman dan hubungan antara psikopatologis dan perilaku, tentu saja menimbulkan pertanyaan ahli psikologi selanjutnya yang kemudian mempertanyakan "Mengapa kita tidak bisa secara permanen bahagia?, Mengapa orang menderita begitu sering?".

Untuk bisa mengurai apa itu bahagia, seperti apa dan faktor apa saja yang mempengaruhi, maka bahagia bisa jadi adalah emosi positif yang secara subyektif dirasakan pada masing-masing orang secara berbeda, seperti yang dijelaskan oleh Snyder dan Lopez (2006). Kebahagiaan juga dapat dikatakan sebagai pengalaman positif, adanya rasa kenikmatan yang tinggi, dan motivator utama dari segala tingkah laku manusia yang dihasilkan (Argyle dalam Bekhet, dkk, 2008). Menurut Fisher (2010), kebahagiaan ditunjukkan melalui suasana hati menyenangkan dan emosi positif, kesejahteraan subjektif dan sikap positif dan dalam beberapa tahun terakhir minat dalam kebahagiaan telah meluas ke tempat kerja. Manusia yang bisa mendapatkan makna kebahagiaan dalam hidupnya maka menjadi penghalang stres baginya dan mengalami kondisi kesehatan mental yang lebih baik. Argyle (2001), menjelaskan bahwa kejadian hidup yang positif mengurangi keputusasaan dan depresi, tetapi hanya jika mereka memiliki atribusi yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan akan membawa individu memiliki jiwa yang sehat.

Semakin berkembangnya kajian kebahagiaan (*happiness*) maka berdampak juga terhadap penelitian di bidang organisasi atau perusahaan yang telah mencoba untuk menerapkan psikologi positif terhadap organisasi melalui perilaku organisasi positif (Luthans, 2002; Fisher, 2010). Kebahagiaan di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai seberapa puas kehidupan mereka dan bekerja. Ada hubungan erat antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Dengan kata lain kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup dan juga kepuasan hidup mempengaruhi kepuasan kerja (Saari & Judge, 2004). Namun psikolog lainnya, Fisher (2010) menjelaskan

bahwa kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya termasuk kepuasan kerja, tetapi lebih dari itu. Fisher mengklaim bahwa ukuran komprehensif tingkat kebahagiaan individu perlu menyertakan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif. Sebuah meta-analisis dari berbagai penelitian kebahagiaan telah menemukan bahwa kebahagiaan mengarah ke definisi hampir sukses dalam setiap domain dari kehidupan kita (misal pernikahan, kesehatan, persahabatan, keterlibatan masyarakat, kreativitas), dan khususnya dalam pekerjaan, karier maupun bisnis. Hasil penelitian yang telah dilakukan di Negara Barat menemukan bahwa karyawan yang bahagia memiliki produktivitas tinggi, menghasilkan penjualan yang bagus, adanya kepuasan pelanggan yang tinggi, sedikit absen atau sakit dan menikmati lingkungan kerja (Harrison et al, 2006; Ricketta, 2008; Schor, 2010). Kesimpulannya, kebahagiaan adalah keunggulan kompetitif bagi organisasi yang sukses.

Bagaimana dengan konsep dan penerapan kebahagiaan (*happiness*) di Indonesia? Penelitian tentang kebahagiaan secara umum di Indonesia selama ini telah mulai dilakukan pada subjek lansia (Anam, 2006; Nurhidayah & Agustini, 2012), Orang dengan HIV/AIDS (ODHA) (Arriza, Dewi, & Kaloeti, 2009), siswa SMA (Oetami & Yuniarti, 2011), mahasiswa (Elfida, Lestari, Diamera, Angraeni, & Islami, 2010; Safaria, 2014), remaja panti asuhan (Anwar, 2015), penduduk perkampungan betawi (Patnani, 2013), suku minang (Akmal & Nurwianti, 2009), suku jawa (Wijayanti & Nurwianti, 2010). Pada *setting* pekerjaan, beberapa profesi yang telah diteliti diantaranya guru agama (Aziz, 2011), buruh gendong (Angriyani & Hayati, 2014), karyawan dari sebuah perusahaan ritel (Sherlywati, 2015), dan pegawai universitas negeri (Wulandari & Widyastuti, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk gambaran *Career Happiness Plan* pada staf pengajar di Indonesia, ternyata ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja para staf pengajar tersebut adalah relasi yang baik dengan orang lain (rekan kerja dan pimpinan), adanya sistem pengembangan karir yang jelas, keterlibatan penuh, dan penemuan makna dalam keseharian (spiritualitas). Empat hal utama faktor kebahagiaan kerja tersebut secara dasar berasal dari diri individu maupun dari level organisasi. Relasi sosial atau kolektivistik sebagai faktor utama pembentuk kebahagiaan kerja ternyata berbeda dengan teori yang dihasilkan di Negara Barat yang cenderung individualistik (Prasetyo, 2015).

Dari sejumlah penelitian tentang kebahagiaan yang telah dilakukan di Indonesia, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia diantaranya adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kesehatan (Wulandari & Widyastuti, 2010), pengalaman spiritual (Aziz, 2011), dukungan sosial (Nurhidayah & Agustini, 2012), kematangan, kepribadian, kebutuhan, dukungan keluarga dan dukungan sosial, serta religiusitas (Arriza et al., 2009), relasi positif, mendapatkan apresiasi, menikmati waktu luang, melakukan aktivitas religius (Elfida et al., 2010), perasaan yang baik terhadap diri, gembira, bangga, mudah bergaul, aktif adalah prediktor terkuat dari kebahagiaan (Csikszentmihalyi & Hunter, 2003), dan perasaan bersyukur (Safaria, 2014). Dapat disimpulkan dari beberapa hasil penelitian tersebut bahwa kebahagiaan muncul dari dalam diri karena adanya dukungan dari lingkungan terdekat.

Penelitian dan penerapan kajian *happiness* yang masih sedikit di Indonesia terutama mengenai kebahagiaan kerja di Indonesia, mendorong penulis melakukan berbagai riset tentang berbagai kajian psikologi positif. Buku ini didasarkan pada proses kajian literatur dan berbagai intervensi psikologi positif yang telah dilakukan oleh penulis selama 5 tahun. Intervensi psikologi positif ini terus dikembangkan oleh peneliti dalam berbagai lingkup organisasi atau perusahaan karena secara umum masih sangat sedikit penelitian ilmiah yang telah difokuskan pada pertanyaan tentang bagaimana kebahagiaan dapat ditingkatkan kemudian dipertahankan (Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2009).

*“Seseorang yang tidak mencintai pekerjaannya, tetapi hanya bekerja untuk uang tidak akan menghasilkan uang atau menemukan kesenangan di dalam hidup”*

(Charles M. Schwab)

# 2

## BAHAGIA DI TEMPAT KERJA

**K**ebahagiaan kerja dapat didefinisikan sebagai seberapa puas kita dengan kehidupan dan pekerjaan yang sedang kita jalani. Ada hubungan erat antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja dan juga kepuasan hidup. Dengan kata lain kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup dan begitu juga sebaliknya bahwa kepuasan hidup mempengaruhi kepuasan kerja (Saari & Judge, 2004). Namun, psikolog lainnya, Fisher (2010) menopang bahwa kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya kepuasan kerja, tetapi lebih dari itu. Dia mengklaim bahwa ukuran komprehensif tingkat kebahagiaan kerja dari individu perlu menyertakan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif. Ada aspek yang berbeda dari kebahagiaan secara umum dengan kebahagiaan kerja yang harus dikonseptualisasikan dan diukur pada tingkat yang lebih kompleks, yaitu sikap pribadi-kepribadian yang stabil dan sikap kolektif karena ada bukti bahwa kebahagiaan memiliki konsekuensi penting bagi karyawan serta organisasi. Sebuah meta-analisis dari penelitian kebahagiaan telah menemukan bahwa kebahagiaan mengarah ke hampir sukses dalam setiap domain kehidupan kita (misalnya pernikahan, kesehatan, persahabatan, keterlibatan masyarakat, kreativitas), dan khususnya dalam pekerjaan, karier serta bisnis. Data dari sebuah penelitian menemukan bahwa karyawan yang bahagia memiliki produktivitas yang tinggi dibandingkan individu lain yaitu menghasilkan tingkat penjualan yang tinggi, mendapat kepuasan pelanggan, dan sedikit absen dalam bekerja (Harrison et al, 2006; Ricketta,

2008). Kesimpulannya, kebahagiaan adalah keunggulan kompetitif bagi organisasi yang sukses dengan karyawan bahagia dan berkomitmen.

Saat ini, mengingat pentingnya kajian tentang kebahagiaan maka perdebatan tentang pentingnya kebahagiaan tetap terbuka dan diperlukan untuk kemajuan lebih dalam penelitian (Fineman 2006; Roberts 2006; Hackman 2009; Luthans dan Avolio 2009; Fisher 2010; Atkinson dan Hall 2011). Kebahagiaan dan kesejahteraan adalah tujuan yang sangat bernilai bagi sebagian besar individu (Diener, 2000), oleh karena alasan tersebut maka perusahaan perlu peduli dengan kesejahteraan dan "kebahagiaan" dari karyawan mereka. Karyawan yang bahagia lebih bersedia untuk membantu sesama pekerja dan lebih ramah menghadapi pelanggan atau konsumen, memiliki kinerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar untuk organisasi dan juga mereka mampu melakukan lebih dari pekerjaan itu sendiri (Gupta, 2012; Januwarsono, 2015).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik merupakan modal untuk membentuk perilaku kerja positif yang akan mengarah pada performansi kerja optimal. Kebahagiaan adalah konstruk unik terdiri dari aspek kontekstual yang sangat kuat (Anggoro & Widhiarso, 2010). Salah satunya adalah memiliki pekerjaan sebagai sumber kebahagiaan. Gupta (2012) yang melakukan penelitian tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang inovatif dan produktif adalah individu yang memiliki kebahagiaan terlebih dahulu. Hal ini berarti ada hubungan antara produktivitas dengan kebahagiaan dalam bekerja yakni semakin individu merasa bahagia dalam bekerja, semakin produktif dalam bekerja. Pengembangan kualitas individu oleh perusahaan inilah yang disebut dengan *human capital* (Seligman, 2002). Kebahagiaan di tempat kerja merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan dalam budaya institusi atau perusahaan, namun penelitian untuk mengungkap kebahagiaan masih terbatas dan harus terus dikembangkan (Hossie, Willemyns, & Sevastos, 2012).

Hasil penelitian survei ternyata menemukan 66,3% pekerja (dari 10.310 responden) yang bahagia adalah pekerja yang memiliki keterampilan dalam perencanaan merancang karir yang jelas dan sudah tahu bagaimana akan mengembangkan dirinya. Individu yang merasa bahagia tentu saja akan menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati dan imbalan materi bukan

sebagai acuan utama (Alfarisi, 2010). Hal ini berarti individu yang bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga tentu saja berdampak positif pada produktivitas kerja. Chaiprasit & Santidhiraku (2011) menyampaikan hasil penelitian yang dilakukan di Thailand bahwa hubungan, kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan adalah tiga faktor utama yang dapat memprediksi kebahagiaan di dalam pekerjaan.

Penelitian di Indonesia yang dilakukan Wulandari & Widyastuti (2010) menyebutkan bahwa hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kesehatan yang menjadi sumber kebahagiaan pekerja di Indonesia. Individu yang bekerja umumnya lebih bahagia dibandingkan dengan mereka yang tidak bekerja, dan individu yang bekerja pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skilled jobs*) lebih bahagia dibandingkan pekerja pada pekerjaan yang tidak membutuhkan keterampilan (*unskilled jobs*) (Argyle, 2001, dalam Carr, 2004). Pekerjaan memiliki korelasi yang tinggi dengan tingkat kebahagiaan dikarenakan pekerjaan mampu memberikan tingkat dorongan yang optimal sehingga seseorang dapat merasakan kesenangan, kesempatan untuk memenuhi rasa ingin tahu dan pengembangan kemampuan, adanya dukungan sosial, adanya rasa aman secara finansial, serta merasa memiliki identitas dan tujuan dalam hidupnya (Csikszentmihalyi & Scitovsky dalam Eddington & Shuman, 2005). Sementara itu, kondisi yang kontras tentu saja akan dialami oleh individu yang tidak bekerja. Individu yang tidak bekerja pada umumnya memiliki potensi untuk mengalami tingkat stres yang tinggi, kepuasan hidup yang rendah, dan memiliki tingkat kemungkinan melakukan bunuh diri yang tinggi dibandingkan individu yang bekerja (Oswald, 1997; Platt & Kreitman, 1985; dalam Eddington & Shuman, 2005).

Lalu apa yang dimaksud dengan “**kebahagiaan**” dan apa indikatornya? Untuk mengetahui apa itu bahagia dan apakah kita sudah berada dalam kondisi bahagia yang sesungguhnya, maka perlu mengetahui tentang definisi bahagia dari Martin Seligman dalam bukunya *Authentic Happiness, Positive Psychology*. Seligman menjelaskan terdapat tiga kelompok orang berdasarkan sumber pembentuk kebahagiaannya, yaitu:

1. “Have a pleasant life (life of enjoyment)”, adalah orang-orang yang kebahagiaannya bersumber dari *pleasant life* (hidup yang



- menyenangkan). Mereka tentu saja akan merasa bahagia jika seluruh aspek kehidupan materialnya dapat terpenuhi dengan kesenangan duniawi atau kepemilikan materi. Misal: gaji, uang perhiasan, gadget, mobil, pakaian dan sebagainya.
2. "Have a good life (life of engagement)", adalah orang-orang yang akan mengalami kebahagiaan ketika apabila dilibatkan dalam pekerjaan, memiliki status sosial yang baik, memiliki taraf hidup yang layak, dan memiliki lingkungan atau kegiatan yang membuat mereka merasa menjadi bagian di dalamnya. Sumber kebahagiaan *good life* menjadi sumber kebahagiaan yang menjadi mayoritas orang, karena secara umum manusia ingin memiliki standar hidup yang baik yang didukung dengan pencapaian kebutuhan dasar sampai kebutuhan pengakuan diri.
  3. "Have a meaningful life (life of contribution)", adalah pada saat dapat memberikan manfaat kepada orang lain termasuk kepada organisasi tempatnya bekerja. Orang yang benar-benar bahagia maka secara otomatis akan memiliki semangat untuk membantu, menolong atau bermanfaat untuk keperluan orang lain. Biasanya orang-orang yang sumber kebahagiaannya terletak pada *meaningful life* akan menjadi bagian dari organisasi atau kelompok, tradisi atau gerakan tertentu. Mereka merasa hidupnya memiliki makna yang lebih tinggi jika bisa melakukan sesuatu untuk kemanusiaan.

*Kesenangan dalam sebuah pekerjaan membuat kesempurnaan  
pada hasil yang dicapai*

(Aristoteles)



## INDIKATOR KEBAHAGIAAN KERJA

**H**ari ini banyak orang mungkin bertanya pada diri sendiri “Bagaimana saya bisa bahagia di tempat kerja?” Ini adalah masalah, karena banyak sekali orang cenderung memisahkan kebahagiaan dengan pekerjaan seseorang. Maka yang perlu diluruskan dan yang perlu diketahui, bahwa ternyata konsep “kebahagiaan” tidak berlawanan dengan pekerjaan seseorang. Maenapothi (2007) dan Januwarsono (2015), menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja adalah ketika seseorang menikmati pekerjaannya dan mencintai apa yang dia lakukan di tempat kerja. Istilah “kebahagiaan di tempat kerja” adalah terkait dengan kepuasan kerja karena karyawan yang bahagia lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada karyawan yang tidak bahagia (George, 1995; Judge et al, 1999; Weiss, Nicholas dan Daus, 1999; Connolly dan Viswesvaran, 2000; Fisher, 2002; Thoresen et al, 2003; Judge dan Ilies, 2004; Mignonac dan Herrbach, 2004; Boehm dan Lyubomirsky, 2008; Gupta, 2012).

Saari dan Judge (2004), Rodriguez dan Sanz (2011) telah mengklaim bahwa mungkin ada hubungan yang konsisten antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Asiyabi dan Mirabi (2012), menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam kondisi senang maka bisa membawa kebahagiaan mereka dari kantor ke rumah dan sebaliknya menstransfer kebahagiaan mereka dari rumah ke kantor (Wesarat, Yazam, dan Halim, 2014). Dengan kata lain, pekerjaan juga memberikan kontribusi untuk kesejahteraan dan kebahagiaan (Warr, 2007; Fisher, 2010). Hubungan antara pekerjaan dan

kebahagiaan adalah sangat penting, alasannya adalah karena jika salah satu karyawan menikmati pekerjaannya, maka ia akan menemukan cara untuk melakukan tugas dengan sukses bahkan dalam situasi yang paling menuntut dan menantang sekalipun. Para karyawan yang merasa bahagia dan menikmati pekerjaan, maka perilaku mereka bisa diprediksikan ke arah yang positif, mereka mampu menghadapi berbagai macam situasi kerja, bahkan situasi yang paling sulit dapat diatasi dengan mudah (Januwarsono, 2015).

Oleh karena kebahagiaan sangat penting, maka organisasi atau perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan bakat mereka, keterampilan melalui program-program pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka (Grawitch, Gottschalk, dan Munz, 2006; Grawitch et al, 2009). Tetapi, poin pertama yang harus dilakukan karyawan adalah menemukan kekuatan pribadi mereka, kemudian mengembangkan kekuatan ini untuk membuat desain pekerjaan yang memadai dalam mencapai karir (Seligman et al., 2005). Dengan perhatian dari pihak organisasi ataupun perusahaan tersebut memungkinkan meningkatkan kebahagiaan hedonis dan eudaimonic, itu berarti meningkatkan kesejahteraan, karena karyawan menikmati kompetensi yang lebih besar dan 'realisasi diri' (Fisher, 2010). Selain itu, jika perusahaan memungkinkan karyawan mengekspresikan dan mengembangkan potensi mereka, maka mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kunci kebahagiaan kerja pada dasarnya adalah afektif, yaitu sesuatu yang didefinisikan sebagai suasana hati dan emosi. Kebahagiaan kerja dapat diklasifikasikan dan dilihat dalam dua dimensi yang terpisah, yaitu *pleasure* (perasaan positif atau negatif) dan *activation* (bagaimana energi seseorang mempengaruhi intensi seseorang bertindak). Contoh dari *pleasure* adalah kepuasan kerja, sedangkan bentuk dari *activation* adalah perilaku proaktif, antusiasme atau keterlibatan yang kemudian mengaktifkan perilaku kerja yang membawa nilai organisasi (Parker, Bindl, Strauss, 2010; David, Boniwell dan Conley Ayers, 2013). Pryce-Jones (2010) telah menunjukkan hasil penelitian tentang dampak besar karyawan yang bahagia (Alipour, 2012; Januwarsono 2015):

- a) Karyawan yang bahagia akan mencapai tujuan dan tantangan dalam tingkat yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang bahagia: lebih dari 18% dalam hal perubahan dan lebih dari 33% dalam hal tujuan.
- b) Karyawan yang bahagia di tempat kerja menjadi 47% lebih produktif daripada karyawan yang tidak bahagia.
- c) Ada hubungan erat antara ketidakhadiran (sakit) dan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang bahagia akan sedikit absen daripada karyawan yang tidak bahagia.
- d) Karyawan yang bahagia memiliki 18% lebih banyak energi daripada karyawan yang tidak bahagia; di luar itu memiliki dampak yang luar biasa pada hubungan dengan teman sebaya.
- e) Karyawan yang bahagia, 82% lebih puas dengan pekerjaan mereka.
- f) Karyawan yang bahagia, 50% lebih termotivasi daripada karyawan yang tidak bahagia.
- g) Karyawan yang bahagia 25% lebih efisien dan efektif daripada yang tidak bahagia serta 25% lebih percaya diri.

Dengan demikian, sejumlah besar penelitian terakhir telah menunjukkan hubungan yang erat antara kebahagiaan dan kesuksesan kerja (Gupta, 2012). Studi ini menyatakan bahwa karyawan senang dan puas relatif lebih sukses di tempat kerja mereka, karena mereka melakukan tugas lebih baik dan cenderung membantu orang lain dibandingkan dengan karyawan tidak bahagia (Boehm dan Lyubomirsky, 2008). Selain itu, telah ditunjukkan bahwa karyawan yang sejahtera secara psikologis merupakan hal yang fundamental untuk mendapatkan keberhasilan organisasi (Page dan Vella-Brodrick, 2009; Rodríguez dan Sanz, 2013). Selain itu, hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa individu yang bahagia lebih efektif menghadapi tantangan, lebih sukses, lebih terlibat secara sosial, memiliki fisik sehat dan hidup lebih lama (Lyubomirsky, King, dan Diener, 2005).

Untuk bisa tahu apakah ketika kita bekerja sudah memiliki kebahagiaan atau tidak, kita bisa melihat apa yang dijelaskan oleh Jones (2010) yang menyebutkan bahwa indikator kebahagiaan kerja memiliki faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri, antara lain:

Faktor dari dalam diri karyawan terhadap organisasi (*from the in-outside*) :

- a. Dapat meraih tujuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
- b. Memiliki objektivitas terhadap pekerjaan.
- c. Merasa aman saat bekerja.

Faktor dari kondisi organisasi terhadap diri karyawan (*from the outside-in*) :

- a. Merasa bahwa pendapatnya didengarkan oleh rekan kerja maupun pimpinan.
- b. Menerima umpan-balik positif yang dapat membantu dalam mengklarifikasi peran yang dimiliki, membuat karyawan merasa lebih baik, memvalidasi hasil kerja karyawan, meningkatkan rasa untuk dapat mengontrol pekerjaan dalam arti mampu bersikap profesional, mengurangi perasaan negatif tentang politik organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan memperkuat hubungan kerja antar rekan kerja maupun dengan pimpinan.
- c. Merasa dihargai saat bekerja.
- d. Dihargai dan diperlakukan secara baik oleh pimpinan.



## BAHAGIA VERSUS STRES KERJA

**B**ahagia di tempat kerja memang ingin dicapai oleh setiap individu. Namun, sering ketika menjalani berbagai proses kehidupan, manusia menghadapi situasi yang bisa menyebabkan stres dan menjadi tidak bahagia. Untuk mengetahui apakah anda sudah mengenali kondisi fisik dan psikologis, sudahkah bahagia atau mungkin sebenarnya anda sedang berada dalam kondisi stres dalam pekerjaan?. Karena untuk bisa menjadi bahagia, keterampilan yang harus dimiliki terlebih dahulu adalah mengenali kondisi psikis anda dan bagaimana menjaganya agar terhindar dari stres. Untuk itu, perlu mengenali dan membaca informasi dibawah ini.

Pernahkah Anda Temukan Ini?

**BOSAN** karena rutinitas anda di pekerjaan.....

**JENGKEL** karena rutinitas atau masalah anda di rumah.....

**Bingung** atau **sedih** dengan semua hal.....

Mungkin anda sedang mengalami **stres**, kata itu paling sering dibicarakan oleh hampir sebagian besar orang. Nah apakah Anda sudah mampu mengenali dan mengendalikan stres ketika **stres** tersebut datang tanpa atau dengan undangan dari Anda?.

Stres kerja dapat menjadi bagian dari kehidupan individu dan organisasi atau perusahaan. Sekecil apapun gejala stres kerja yang muncul tidak perlu menunggu hingga menjadi besar dan parah, yang pada akhirnya akan merugikan tenaga kerja dan juga perusahaan yang bersangkutan karena

sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau performansi pekerja yang dihasilkan. Stres kerja akan mempengaruhi setiap aspek kehidupan pekerja (Stranks, 2005). Stres adalah respon psikologis, emosional dan fisik terhadap permasalahan yang dihadapi seseorang dipersepsi sebagai sesuatu yang berat, mengancam ketenangan diri dan harus dipenuhi oleh seseorang. Stranks (2005) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaannya dan merupakan hasil dari respon seseorang karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari mungkin akan dialami oleh para pekerja. pekerja yang berada di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Bandung dan kota-kota lainnya, akan selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam, dan terkadang saling bertentangan dengan lainnya, lamanya waktu yang dihabiskan di jalan karena kemacetan, masalah yang timbul antara kerja dan keluarga (*work family conflict*), beban kerja yang berlebihan, serta masih banyak lagi tantangan lain yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres kerja menjadi suatu persoalan serius bagi perusahaan ataupun institusi karena dapat menurunkan kinerja pada karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan yang dapat menimbulkan stres sangat bervariasi dari hal yang ringan seperti kemacetan lalu lintas, suasana kantor yang penuh persaingan, dan kurang penghargaan terhadap pekerjaan. Tetapi ada pula sumber stres (stresor) yang tergolong berat seperti kehilangan orang yang dicintai, masalah pekerjaan, berhadapan dengan kasus hukum, perceraian, dan menghadapi sesuatu yang tak dapat diprediksi. Beberapa tokoh menjelaskan penyebab stres kerja secara spesifik dapat disebabkan karena faktor lingkungan fisik, organisasi atau perusahaan dan masalah personal serta sosial (Stranks, 2005).

Faktor lingkungan fisik, diantaranya kurang terdapat ruang untuk mengoperasikan peralatan secara aman dan nyaman, ruangan yang terlalu bising, peralatan yang masih harus dikerjakan secara manual, sirkulasi udara yang kurang, kurangnya ruang privasi, dan kurangnya pencahayaan.

Faktor organisasi terkait dengan kebijakan-kebijakan, budaya organisasi, manajemen, hubungan dalam organisasi, dan masalah pengembangan karir yang bisa menyebabkan stres pada pegawai. Faktor personal dan sosial seperti pelecehan seksual, rasisme, konflik keluarga, dan masalah keuangan.

-oo0oo-





# 5

## STRES KERJA APA DAN BAGAIMANA GEJALANYA?

**S**tres terdiri dari dua jenis, yaitu stres positif (eustres) dan stres negatif (distres). Eustres merupakan jenis stres yang akan memacu kinerja lebih baik, sementara distres adalah stres yang dialami seseorang bila berada di bawah kondisi tertekan, sehingga dapat mengakibatkan suasana hati yang negatif seperti marah, frustrasi, dan takut.

Pada saat seseorang mengalami stres, ada beberapa gejala yang dapat dikenali secara fisik maupun psikologis. Gejala fisik diantaranya jantung berdebar, telapak tangan berkeringat, diare, sesak napas, sakit kepala sebelah (migrain), nyeri tengkuk, badan gatal-gatal, dan kadar gula tinggi. Gejala psikologis diantaranya mudah marah, susah tidur, mengigau, mudah menangis, susah konsentrasi, mudah lupa, gairah seksual menurun, dan sering melamun.

Kondisi stres atau tertekan seringkali mendatangkan akibat yang sifatnya jangka pendek dan jangka panjang. Akibat jangka pendek dapat berupa perasaan pusing, tegang otot, perasaan ingin muntah, sakit punggung, maag, dan sulit tidur. Akibat jangka panjang dapat muncul penyakit-penyakit seperti diabetes, penyakit jantung, bahkan gangguan jiwa. Karena itu dengan mengurangi stres akan menjadikan anda panjang umur.

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Manusia sudah memiliki kekuatan

yang ada pada tubuhnya dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi. Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan semuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan fisik maupun psikis yang cara kerjanya di atur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stres dan *immunocompetence*. Jadi, tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah pula terserang penyakit. Cobalah anda mulai memperhatikan diri anda sendiri, dan tanyakan apakah anda termasuk di antara orang yang sedang mengalami stres kerja? Dan apakah penyakit yang sering anda alami merupakan akibat atau pengaruh stres kerja yang berkepanjangan?

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran yang terus-menerus. Menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran serta seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah pendapatan, kualitas hidup, masalah keluarga, perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan. Akar dari stres kronis adalah dari pengalaman traumatis di masa lalu yang terinternalisasi, tersimpan terus dalam alam bawah sadar. Hal ini akan berbahaya karena orang menjadi terbiasa “menyimpan dan membawa” stres ini kemana saja, dimana saja dan dalam situasi apapun juga. Stres kronis ini dianggap sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka sehingga tidak ada upaya untuk mencari jalan keluarnya lagi. Singkatnya, orang yang menderita stres kronis ini sudah *HOPELESNESS* atau *HELPLESNESS*. Tidak heran jika para penderita stres kronis akhirnya mengambil keputusan untuk bunuh diri, meninggal karena serangan jantung, stroke, kanker, atau tekanan darah tinggi. Jadi, amatilah diri anda, apakah anda termasuk orang yang suka membiarkan masalah tanpa dicari jalan keluar yang positif?. Berhati-hatilah pada akibat dari gaya kebiasaan yang bakal anda hadapi ketika menyelesaikan masalah!

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Obyek atau stimulus yang sama

bisa diartikan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang sedang mengalami kondisi stres.

Selain itu, orang stres cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Tidak heran kalau akibat dari sikapnya ini mereka dijauhi oleh rekan-rekannya. Respon negatif dari lingkungan ini malah semakin menambah stres penderita karena persepsi yang selama ini ia bayangkan ternyata benar, yaitu bahwa ia kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung, kurang berhasil dan merasa kurang pada aspek yang lainnya.

-oo0oo-



# 6

## DAMPAK STRES PADA KINERJA

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu atau memiliki masalah, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara individu di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun akhirnya mendapatkan masalah akibat karyawannya yang stres. Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan bahwa stres kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu.

Stres yang dihadapi oleh individu memiliki dampak negatif terhadap penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Beban kerja berlebihan akan membuat individu merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan bisa jadi akan tidak maksimal. Selain itu, kurangnya kemampuan dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan individu tidak dapat

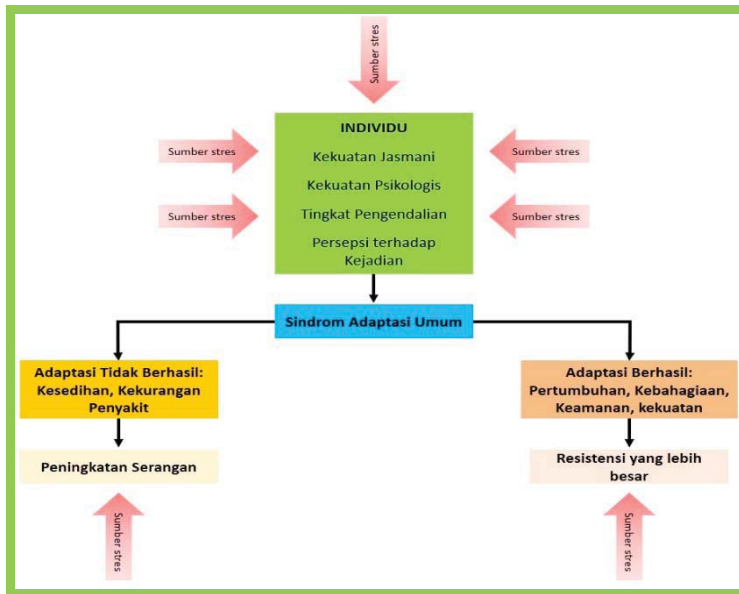
menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan.

Stres kerja juga dapat dipicu ketika Individu yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka individu akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya. Individu yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja. Selain itu, target dan harapan perusahaan yang tinggi membuat individu yang tidak mampu akan menganggapnya sebagai tekanan dan tidak termotivasi untuk mencapai target tersebut.

Stres kerja yang dialami oleh individu tentu saja akan mempengaruhi kondisi atau atmosfer kerja. Individu yang mengalami stres kerja seperti sering marah atau emosional akan membuat rekan sekerjanya merasa tidak nyaman. Jika individu marah satu sama lain maka akan berpengaruh pada kinerja dan akhirnya produktifitasnya akan menurun. Ketika mereka harus bekerja sama dalam tim mereka cenderung hanya akan memfokuskan menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing daripada mengonsentrasikan diri pada penyelesaian konflik. Bahkan dalam bekerja, ada individu yang menjadi tidak tenang dan timbul sikap was-was terhadap teman sekerja, mereka akan cenderung lebih tertutup karena merasa teman sekerja tersebut tidaklah baik dan menjadi sebuah ancaman bagi karirnya.

Dinamika seseorang ketika harus beradaptasi dengan sumber-sumber stres dan dampak yang dihasilkan seperti yang telah dijelaskan diatas, sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Selye (dalam Stranks, 2005) tentang *General Adaptation Syndrome*, yang dijelaskan pada gambar 6.1.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa stresor yang datang kepada individu selanjutnya dipersepsikan oleh masing-masing individu, namun demikian selanjutnya ada individu yang berhasil melakukan adaptasi dengan sukses sehingga reaksi yang muncul adalah bahagia, rasa aman dan kekuatan sehingga hasil akhirnya adalah resistensi yang lebih besar terhadap stresor tersebut. Di sisi lain ada individu yang kurang sukses mengalami adaptasi sehingga memunculkan rasa sakit dan rentan terkena stres.



**Gambar 6.1** *General Adaptation Syndrome (Selye, dalam Stranks, 2005)*

Saat muncul alarm dari tubuh Anda berupa gejala fisik tertentu, ada baiknya Anda mulai menyadari bahwa Anda sedang berada pada kondisi yang tidak biasa. Coba lakukan identifikasi, hal apa yang membuat Anda merasa tertekan? Apa yang Anda rasakan? Apa yang sudah Anda lakukan untuk menghilangkan tekanan tersebut? Lakukan dialog dengan diri dan lingkungan agar tekanan yang Anda hadapi dapat Anda kelola dengan baik.

Stres tidak dapat dihilangkan dalam kehidupan manusia, sehingga perlu dikelola agar hidup lebih produktif. Ada 2 cara yang dapat dilakukan untuk mengelola stres, yaitu :

1. *Problem focused coping*, yaitu mengatasi stres dengan langsung mencari sumber stres, mengenalinya dan menyelesaikan sesegera mungkin (contohnya dengan Teknik COPE-A).
2. *Emotion focused coping*, yaitu penanganan stres dengan terlebih dahulu menangani perasaan negatif yang muncul menyertai stres, diantaranya dengan beribadah, meditasi, sugesti diri, humor, menangis, rekreasi, dan relaksasi.

Terkait potensi stres yang akan dihadapi oleh pekerja, maka dalam lingkup perusahaan atau institusi, diperlukan pendekatan yang tepat dalam



mengelola stres kerja karyawannya, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pada pendekatan Individual, seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

Pada pendekatan organisasional, beberapa penyebab stres berasal dari tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Penanganan stres kerja terhadap pekerja diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat positif baik secara kognitif berupa bertambahnya pengetahuan untuk mengidentifikasi stres dan gejalanya, dan dapat membuat pemecahan masalah yang sistematis dengan melakukan identifikasi perasaan dan pikiran, serta mengembangkan jaringan suportif. Stres kerja sekecil apapun juga harus ditangani dengan segera. Ada beberapa cara yang bisa digunakan dalam mengatasi stres kerja, yang bisa anda lakukan sendiri yaitu:

1. Pertahankan kesehatan tubuh Anda sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar anda tidak jatuh sakit.
2. Terimalah diri Anda apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan.
3. Tetaplah memiliki hubungan persahabatan yang indah
4. Lakukan tindakan positif dan konstruktif dalam mengatasi sumber stres Anda
5. Tetaplah memelihara hubungan sosial dengan orang-orang di luar lingkungan pekerjaan Anda, misalnya dengan tetangga, sahabat, atau keluarga
6. Berusahalah mempertahankan aktivitas yang kreatif di luar pekerjaan, misalnya berolahraga, hobi atau berekreasi.
7. Melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan yang berguna bagi orang lain, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan
8. Gunakanlah *problem focused coping* yang tepat untuk menyelesaikan masalah Anda

Ada banyak situasi stres, seperti di tempat kerja, di rumah, di jalan dan di tempat-tempat umum. Kita mungkin merasa stres karena komunikasi yang buruk, terlalu banyak bekerja dan kerepotan sehari-hari. Darurat sumbat stres membantu Anda mengatasi stres di tempat.

Cobalah untuk mencari cara untuk sumbat stres tersebut. Anda mungkin perlu belajar untuk mengetahui dan menerapkan berbagai cara penanganan stres kerja yang berbeda untuk situasi yang berbeda dan kadang-kadang mungkin juga dibutuhkan berbagai jenis relaksasi agar kondisi emosi bisa kembali nyaman.

Beberapa hal sederhana yang bisa Anda terapkan, yaitu:

1. Hitung sampai 10 sebelum Anda berbicara.
2. Ambil 3-5 napas dalam-dalam.
3. Berjalan kaki dari situasi stres, dan mengatakan Anda akan menanganinya nanti.
4. Merencanakan jalan-jalan secara rutin.
5. Jangan takut untuk mengatakan "Aku menyesal dan minta maaf" jika Anda membuat kesalahan.
6. Mengatur jam Anda untuk lima sampai 10 menit ke depan untuk menghindari stres karena terlambat.
7. Memecah masalah besar menjadi bagian-bagian yang lebih kecil. Misalnya, menjawab e-mail terlebih dahulu, merancang tugas satu persatu, bukan berurusan atau menyelesaikannya sekaligus.
8. Berkendara di jalur lambat atau menghindari jalan sibuk untuk membantu Anda tetap tenang saat mengemudi.
9. Memakai aromaterapi, membeli bunga-bunga segar.
10. Berbicara santai, memeluk orang yang dicintai atau tersenyum pada tetangga Anda.
11. Pertimbangkan relaksasi, meditasi atau doa untuk memutus siklus emosi negatif.





# PENYEBAB STRES

Untuk mengkaji tentang penyebab stres kerja, yang penting dipahami pertama kali untuk mengenali stres adalah bahwa respon stres individu bervariasi. Setiap orang akan memiliki reaksi yang berbeda terhadap *stressor*. Tidak ada dua orang merespon *stressor* yang sama dengan cara yang sama dan memiliki kemampuan penyelesaian masalah yang sama. Stres mempengaruhi orang-orang di tempat kerja dalam banyak cara dan penyebab stres yang beragam.

Penyebab stres kerja dapat dikaitkan dengan unsur-unsur fisik (lingkungan) seperti *layout* ruang kerja, bagaimana cara organisasi dikelola, dinamika hubungan dalam organisasi bahkan peralatan kerja yang tidak memadai. Untuk itu, kita perlu mengenali beberapa penyebab stres kerja. Penyebab stres kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

## A. LINGKUNGAN FISIK

Kondisi kerja yang buruk terkait dengan berikut ini sering menjadi sumber stres di tempat kerja:

- Tidak cukup ruang untuk bekerja dengan nyaman, aman dan efisien.
- Kurangnya privasi dalam ruang kerja.
- Peredam suara yang buruk, atau bisa juga kantor menggunakan peralatan yang banyak dan berat yang mengakibatkan gangguan kebisingan dan kesulitan dalam berkonsentrasi.

- Layout tempat kerja yang kurang memudahkan bagi karyawan untuk beraktifitas dan dalam menggunakan ternyata membutuhkan posisi tubuh membungkuk berlebihan, butuh peregangan tubuh dan penanganan alat atau mesin harus dilakukan secara manual.
- Ventilasi dan suhu yang tidak memadai dan kurang kontrol kelembaban sehingga menciptakan ketidaknyamanan yang berlebihan.
- Tingkat pencahayaan yang kurang dan tidak aman.

## **B. ORGANISASI**

Organisasi, kebijakan dan prosedur, budaya dan gaya kerja dapat penyebab stres. Semua organisasi atau perusahaan menggabungkan satu atau lebih budaya, yang dapat digambarkan sebagai, misalnya, ramah, bersahabat, kekeluargaan ,namun otoriter. Stres kerja dapat dikaitkan dengan budaya organisasi seperti :

- Staf tidak cukup tersedia dalam hal jumlah sehingga harus kerja lembur; karyawan harus melaksanakan 'peran ganda' di tugas-tugas yang mereka belum tentu dilatih atau diinstruksikan.
- Miskin koordinasi antar departemen.
- Kurangnya Pelatihan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga menciptakan ketidakpastian dan kurangnya rasa percaya diri dalam tugas-tugas usaha.
- Tidak ada kontrol atas beban kerja.
- Prosedur kerja yang kaku dengan tidak ada fleksibilitas.
- Tidak ada waktu yang diberikan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, salah satu penyebab terbesar stres antara karyawan.

## **C. CARA ORGANISASI DIKELOLA**

Gaya manajemen, sistem kerja, pendekatan dan tujuan dapat berkontribusi pada karyawan yang stres, sebagai akibat dari:

- Inkonsistensi dalam gaya dan pendekatan oleh pimpinan yang berbeda.
- Penekanan pada daya saing sehingga sering mengabaikan cara kerja atau prosedur kerja yang sehat.
- Prosedur selalu berubah yang disebabkan kegagalan oleh manajemen.

- Jadwal kerja shift:  
“Pekerja Atypical’ diklasifikasikan sebagai karyawan yang tidak memiliki jam kerja yang layak atau normal, termasuk pekerja shift, pekerja paruh waktu dan pekerja malam. Jadwal kerja shift ternyata bisa mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pekerja. 80% dari seluruh pekerja shift mengalami gangguan tidur; pekerja shift 15 kali lebih mungkin untuk mengalami gangguan *mood*; penyalahgunaan obat dan alkohol yang lebih tinggi; 80% mengeluhkan kelelahan kronis; sekitar 75% merasa terisolasi dari keluarga dan teman-teman; gangguan pencernaan empat sampai lima kali lebih tinggi; dan resiko kecelakaan yang lebih serius, akibat kesalahan manusia.
- Peran ambiguitas.
- Konflik peran seperti misalnya konflik dalam menjaga keseimbangan pekerjaan dan keluarga.
- Kurangnya dukungan dari pihak manajemen senior dan rekan kerja.

#### **D. HUBUNGAN DALAM ORGANISASI**

Bagaimana orang berhubungan satu sama lain dalam kerangka organisasi dan struktur dapat menjadi penyebab signifikan dari stres, karena disebabkan:

- Hubungan yang kurang baik dengan bos atau pimpinan yang mungkin timbul karena kurangnya pemahaman masing-masing.
- Hubungan yang buruk dengan rekan-rekan dan bawahan.
- Kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab karena kurangnya pelatihan manajemen, kebutuhan untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan dengan benar, kurangnya kepercayaan di bawahan dan tidak ada garis pemisah yang jelas mengenai fungsi individu, manajemen dan karyawan.
- Konflik kepribadian yang timbul dari, misalnya, perbedaan bahasa, regional aksen, ras, jenis kelamin, temperamen, tingkat pendidikan dan pengetahuan.
- Tidak ada umpan balik dari kolega atau manajemen, menciptakan perasaan isolasi dan putus asa.

## E. PENGEMBANGAN KARIR

Stres secara langsung berkaitan dengan perkembangan atau dalam karir dalam organisasi, yaitu:

- Kurangnya keamanan kerja karena perubahan terus menerus dalam struktur organisasi.
- *Overpromotion* yang mungkin sebabkan pada hanya satu atau beberapa orang saja atau ada yang tidak ada orang lain yang tersedia untuk mengisi pos efektif.
- *Underpromotion*, menciptakan perasaan yang telah diabaikan.
- Ambisi yang digagalkan, di mana ambisi pribadi karyawan tidak selalu mengikat dengan persepsi manajemen kemampuan saat ini dan masa depannya.
- Telat untuk pembayaran.

## F. HUBUNGAN PRIBADI DAN SOSIAL

Hubungan yang ada di antara orang-orang secara pribadi dan sosial sering menjadi penyebab stres, misalnya:

- Tidak cukup waktu untuk kontak sosial di tempat kerja karena tak henti-hentinya tugas yang harus diselesaikan.
- Rasisme atau pelecehan ras, pelecehan seksual.
- Konflik dengan tuntutan keluarga dan dibagi loyalitas antara kebutuhan sendiri dan tuntutan organisasi.

## G. PERALATAN

Peralatan kerja yang tidak dapat diandalkan bisa menyebabkan stress kerja. Peralatan tersebut mungkin:

- Tidak cocok untuk pekerjaan atau lingkungan.
- Lama atau dalam kondisi yang buruk.
- Tidak dipelihara secara teratur, sehingga terjadi kerusakan konstan dan *down time*.
- Jarak antar peralatan terlalu jauh sehingga membutuhkan mobilitas yang tinggi. Desain peralatan yang tidak sesuai dengan postur tubuh pekerja sehingga memerlukan waktu untuk menyesuaikan postur dan

mungkin akibatnya bisa merasa tidak nyaman ketika mengoperasikan atau menggunakan peralatan tersebut.

- Adanya tingkat kebisingan dan panas sehingga berpotensi meningkatkan ketidaknyamanan dan mengurangi efektif lisan komunikasi antara karyawan.

## **H. KEKHAWATIRAN INDIVIDU**

Semua orang berbeda dalam hal sikap, kepribadian, motivasi dan kemampuan mereka untuk mengatasi stres. Orang mungkin mengalami respons stres karena:

- Kesulitan dalam menghadapi perubahan.
- Kurangnya kepercayaan diri dalam menangani masalah interpersonal, seperti yang timbul dari agresi, intimidasi dan pelecehan di tempat kerja.
- Tidak menjadi cukup asertif, memungkinkan orang lain untuk mendominasi dalam hal memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan.
- Tidak menjadi pandai mengelola waktu, sering mengakibatkan tekanan dari supervisor dan karyawan lain untuk memastikan tugas selesai memuaskan dan tepat waktu.
- Kurangnya pengetahuan tentang mengelola stres.

## **I. FAKTOR-FAKTOR YANG BERKONTRIBUSI TERHADAP STRES DI TEMPAT KERJA**

Tidak semua stres disebabkan oleh pekerjaan. Dalam banyak kasus, orang membawa stres mereka untuk bekerja, yang mungkin terkait, misalnya, dengan:

- Masalah hubungan, seperti LDR atau perceraian, Orangtua tunggal
- Masalah keluarga lainnya, seperti kenakalan anak, masalah keluarga besar
- Pindah rumah
- Sebuah kematian dalam keluarga
- Memiliki bayi atau masalah infertilitas
- penyakit serius atau terminal
- pensiun yang akan datang
- Masalah perawatan anak.



Berdasarkan penjelasan berbagai macam penyebab stress kerja diatas maka Anda yang saat ini sedang bekerja, baik ketika menjadi individu, karyawan, atau ketika menjadi pimpinan, perlu belajar untuk mengenali *stressor* atau sumber stres. *Stressor* atau sumber stres secara umum ada tiga tipe, yaitu:

### **Tipe 1**

*Stressor* yang dapat diubah atau dihilangkan dengan usaha minimal, seperti lapar, haus, tidak memadai pencahayaan atau ventilasi, kebisingan yang berlebihan, anggota kelompok kerja dan kurang tersedianya alat pelindung kerja

### **Tipe 2**

*Stressor* yang sulit untuk mengubah atau menghilangkan, seperti hubungan kerja yang buruk, masalah keuangan, penyakit tertentu dan kondisi hubungan pimpinan dan karyawan yang kurang baik, kesulitan teknis dengan mesin dan peralatan dan kesulitan dalam memisahkan pekerjaan dari kegiatan rumah.

### **Tipe 3**

*Stressor* yang tidak mungkin untuk berubah, seperti penyakit tak disembuhkan, cacat fisik, kematian.

# 8

## BEBERAPA PERILAKU YANG BISA DIAMATI KETIKA STRES

**A**da beberapa indikasi perilaku yang menunjukkan Anda atau orang lain dalam lingkungan pekerjaan yang terindikasi sedang mengalami stres kerja, seperti merokok di antara orang-orang tertentu, kebiasaan seperti menggigit kuku, mengunyah bagian dalam mulut, tics tubuh dan gelisah. orang-orang tertentu mungkin mengalami peningkatan serangan panik. Orang lain mungkin menunjukkan gerakan tubuh yang cepat ketika berjalan, terlalu serius atau kehilangan rasa humor, telah menjadi sangat 'sensitif' dan kurang berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.

Peningkatan jumlah kecelakaan khususnya minor, seperti jatuh, terkilir atau keseleo, yang berkaitan dengan penggunaan alat-alat tangan dan cedera kepala yang timbul dari kurangnya perhatian merupakan indikasi dari stres kerja.





## INTERVENSI PSIKOLOGI HOW TO BE HAPPY AND LET STRESS GO?

Pada pekerjaan yang menuntut seseorang berhadapan dengan situasi yang menekan ataupun beresiko tinggi, individu yang menduduki posisi tersebut perlu memiliki keterampilan psikologis dalam mengatasi situasi-situasi yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Keterampilan ini salah satunya dengan menggunakan strategi penyelesaian masalah (strategi *coping*). *Coping* merupakan perilaku yang dimunculkan oleh individu untuk dapat bertahan dalam situasi yang penuh dengan stresor. Jenis dari perilaku *coping* ini dibagi menjadi dua yaitu perilaku *coping* yang berpusat pada masalah dan perilaku *coping* yang berpusat pada emosi.

Untuk itu ketika bekerja, dibutuhkan kemampuan untuk mengenali dan mengelola *stresor* yang berasal dari lingkungan. Apabila individu mampu beradaptasi dengan tekanan yang dihadapi di lingkungan kerja, hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap diri sendiri, keluarga dan tentu saja akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja.



# 10

## COPE-A (*COPE FOR ADULT*)

**I**ntervensi yang bisa diterapkan untuk mengatasi stres kerja adalah **COPE-A**. **COPE-A** merupakan sebuah upaya yang didasarkan pada strategi pemecahan masalah yang berfokus pada problem yang dihadapi (*problem focused coping*), yaitu strategi pemecahan masalah dimana individu secara aktif mencari penyelesaian dari masalah untuk menghilangkan kondisi atau situasi yang menimbulkan stres (Wade & Tavis, 2007).

Landasan teori utama dari teknik **COPE-A** adalah orientasi kognitif, artinya individu diarahkan untuk mengubah cara pandang terhadap masalah yang dihadapi dan dapat melakukan *problem focused coping* secara nyata dengan membuat rencana-rencana solusi yang akan digunakan untuk mengatasi stres. Penerapan **COPE-A** ini sudah pernah diuji keefektifannya dalam lingkup organisasi atau institusi kerja. Beberapa perusahaan atau organisasi yang pernah diberikan **COPE-A** oleh tim penulis yaitu untuk menurunkan stres kerja pada petugas Lapas (Prihatsanti, Ratnaningsih, Prasetyo, 2013). Kemudian juga pernah diterapkan pada CTKI yang akan berangkat bekerja keluar negeri, pegawai kantor pajak, dan pada pegawai yang sedang menghadapi masa persiapan pensiun.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tim penulis dengan menggunakan **COPE-A**, stres yang dialami oleh individu yang bekerja tersebut memiliki dampak yang berbeda terhadap masing-masing individu, bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola permasalahan mereka. Gejala stres yang dirasakan oleh individu tersebut

diantaranya berupa reaksi fisik dan psikologis, seperti merasa pusing, sukar berkonsentrasi, merasa takut, merasa tidak percaya diri dan merasa jenuh. Pada penelitian tersebut, karakter individu yang rentan mengalami stres kerja adalah individu yang cenderung kurang terbuka dalam menceritakan masalahnya dan berusaha mengontrol segala sesuatunya agar berjalan dengan baik. Hal tersebut membuat mereka seperti kehilangan arah ketika mendapat tugas pekerjaan yang menurut mereka sulit atau tidak sesuai dengan yang mereka inginkan, sehingga mereka sering bereaksi tidak nyaman yang akibatnya berujung pada stres. Karakter ini terbentuk dari latar belakang keluarga, yaitu dari pola asuh, pengalaman masa kecil dan hubungan kedekatan dengan orang tua maupun saudara kandung. Mereka cenderung terbiasa memendam perasaan negatif daripada mengungkapkan kepada orang lain karena tidak mampu membebaskan masalahnya kepada orang lain. Mereka tidak ingin diketahui sedang memiliki masalah tertentu dan menganggap mereka bisa menyelesaikannya sendiri.

Tuntutan pekerjaan yang menurut mereka berat memunculkan adanya distorsi kognitif yaitu pemikiran yang berlebihan terhadap sesuatu hal yang dimungkinkan akan terjadi. Pemikiran itu terkait dengan proses pemberian beban kerja dan juga terkait permasalahan pribadi seperti adanya konflik antara keluarga dan pekerjaan. Masa kerja yang telah dijalani oleh individu tersebut membuat mereka dapat beradaptasi terhadap permasalahan yang dihadapinya, namun demikian ada beberapa permasalahan yang kerap kali membuat mereka merasa stres.

Penerapan **COPE-A** merupakan kegiatan yang digunakan untuk melatih individu agar mampu menghadapi masalah atau pemikiran-pemikiran yang ada dalam kehidupan. Pemahaman atas diri sendiri dan pemahaman atas permasalahan yang sedang dihadapi merupakan kunci pemaknaan dalam **COPE-A**. Individu merasakan adanya kelegaan dan perasaan ringan serta muncul perasaan positif lainnya sesudah mendapatkan penerapan **COPE-A**. Hal tersebut membuat individu dapat menampilkan kinerja yang lebih optimal. **COPE-A** ini merupakan metode COPE yang diterapkan pada orang dewasa (**A= adult**). Tujuan dari penerapan **COPE-A** adalah:

1. Dapat menyadari reaksi fisiologis ketika stres dan dapat membedakan apa yang dirasakan ketika stres dan berada dalam kondisi tenang.

2. Dapat menemukan penyebab perasaan cemasnya, dan mengenali kelebihan serta kelemahan yang ada dalam dirinya.
3. Dapat memiliki semangat dalam mengatasi kegagalan dan hambatan yang dihadapinya sehingga dapat membuat pemecahan masalah.
4. Dapat melakukan evaluasi dan membuat rencana solusi yang akan dilaksanakan.

## **A. MATERI COPE-A**

**COPE-A** adalah suatu proses yang terdiri dari empat tahap utama dimana individu berusaha untuk menangani dan menguasai situasi yang menekan akibat dari masalah yang sedang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya. **COPE-A** ini adalah modifikasi dari teknik COPE yang telah dibuat oleh Dacey (2000). Teknik COPE ini awalnya digunakan untuk anak dan remaja yang mengalami indikasi kecemasan dan stres. Penulis kemudian memodifikasi isi materi terapi untuk diterapkan pada orang dewasa yang mengalami stres kerja, sehingga dinamakan **COPE-A (COPE for Adult)**. **COPE-A** yang dibuat oleh penulis sudah mendapatkan hak cipta di Indonesia.

## **B. TEORI-TEORI COPE-A**

Jika orang-orang belajar tentang cara mengatasi stres dalam hidup mereka, maka yang dibutuhkan pertama kali adalah kemampuan untuk mengenali stres. Namun, beberapa orang mungkin tidak menyadari respon stres pribadi mereka, seperti insomnia, gangguan pencernaan, tingkat tinggi gairah atau hilangnya nafsu makan. Kemampuan untuk menyadari dan menangani reaksi stres merupakan hal penting yang harus dilatih, oleh karena itu, bahwa program apapun yang ditujukan untuk meningkatkan kesadaran terhadap stres harus mencakup kemampuan untuk mengenali dan sekaligus menangani stres tersebut. **COPE-A** yang dibuat ini disusun berdasarkan berbagai latar belakang teori yang melandasi.

### **1. Terapi Kognitif**

**COPE-A** mengambil beberapa dasar teori dari terapi kognitif. Terapi kognitif merupakan sistem yang dikembangkan oleh Aaron Beck (2004)



yang menekankan pada pentingnya sistem *belief* dan proses berfikir dalam menentukan perilaku dan perasaan seseorang. Terapi ini bertujuan untuk menghilangkan bias atau distorsi dalam berfikir sehingga berfungsi secara efektif dengan memfokuskan diri pada pemrosesan informasi individu melalui pemberian tantangan, tes dan diskusi tentang distorsi kognitif klien untuk kemudian dibawa pada perasaan, perilaku, dan pemikiran yang positif. Beck menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami kecemasan karena memandang dunianya sebagai sesuatu yang membahayakan dan menyakitkan. Ancaman ini dapat terjadi pada diri mereka, dimana individu takut untuk mengamati dirinya sendiri atau mencoba mengatasi ancaman tersebut. Skema kognitif terbentuk dari bagaimana seseorang berpikir mengenai dunianya, keyakinan (*beliefs*) atau asumsi mengenai orang, kejadian dan lingkungan. Skema berkembang di usia awal dan berasal dari pengalaman personal serta interaksi dengan orang lain. Tipe dasar skema kognitif ada dua, yaitu positif (adaptif) dan negatif (maladaptif). Skema yang sama dapat bersifat adaptif ataupun maladaptif tergantung situasi. Berikut ini adalah faktor-faktor yang membentuk skema, yaitu :

1. Skema mempunyai komponen efektif yang kuat yang berhubungan dengan sistem kepercayaan.
2. Skema bervariasi pada seberapa lama individu menganut *belief* khusus.
3. Skema biasanya diperoleh dari individu lain, semakin penting individu semakin penting skemanya.
4. Elemen kognitif dihitung dari bagaimana detail dan meresapnya skema di pikiran manusia.
5. Skema mempunyai komponen behavioral menentukan bagaimana individu bertindak pada sistem *belief*.

Penggunaan terapi kognitif dalam *COPE* adalah untuk mengubah *inappropriate cognitive processing* atau proses kognisi seseorang yang menghasilkan interpretasi yang salah terhadap situasi atau kenyataan, yaitu:

- a. Mengubah atau mengurangi interpretasi yang salah terhadap realita dan pemikiran irasional melalui penerapan tahap kedua yaitu *originating an imaginative plan*.
- b. Memberikan keyakinan dan dukungan pada subyek untuk mengatasi perasaan cemasnya melalui penerapan tahap ketiga yaitu *persisting in the face of obstacle and failure*.

## **2. Relaksasi**

Benson (2000) mendefinisikan relaksasi sebagai aktivitas dalam tubuh untuk memasuki suatu karakteristik unik yang ditandai oleh rendahnya detak jantung dan pernapasan, turunnya tekanan darah, aktivitas otak yang lebih tenang, dan mereduksi kecepatan metabolisme sehingga seseorang dapat berada dalam keadaan nyaman dan tenang. Teknik relaksasi ini dapat diterapkan secara independen oleh subyek dan dapat diterapkan dimana saja. Teknik relaksasi dapat menurunkan intensitas nyeri, meningkatkan ventilasi paru-paru dan meningkatkan oksigenasi darah (Smeltzer dan Bare, 2002). Pada dasarnya, relaksasi adalah metode yang mudah dilakukan karena pernafasan itu sendiri merupakan tindakan yang dapat dilakukan secara normal tanpa perlu berfikir atau merasa ragu. Sementara Smeltzer dan Bare (2002) menyatakan bahwa tujuan dari teknik relaksasi adalah untuk meningkatkan ventilasi alveoli, memelihara pertukaran gas, mencegah atelektasi paru, meningkatkan efisiensi batuk mengurangi stres baik stres fisik maupun emosional yaitu menurunkan intensitas nyeri dan menurunkan kecemasan.

Latihan relaksasi dapat digunakan untuk memasuki kondisi tidur karena dengan mengendorkan otot secara sengaja akan membentuk suasana tenang dan santai. Suasana ini diperlukan untuk mencapai kondisi gelombang alpha yaitu suatu keadaan yang diperlukan seseorang untuk memasuki fase rileks atau kondisi tidur awal.

### **Dasar teori relaksasi adalah sebagai berikut:**

Pada sistem saraf manusia terdapat sistem saraf pusat dan sistem saraf otonom. Fungsi sistem saraf pusat adalah mengendalikan gerakan-gerakan yang dikehendaki, misalnya gerakan tangan, kaki, leher, jari-jari dan sebagainya. Sistem saraf otonom berfungsi mengendalikan gerakan-gerakan organ tubuh yang otomatis, misalnya fungsi digestif, proses kardiovaskuler, gairah seksual dan sebagainya. Sistem saraf otonom terdiri dari sistem saraf simpatis dan sistem saraf parasimpatis yang kerjanya saling berlawanan. Sistem saraf simpatis bekerja meningkatkan rangsangan atau memacu organ-organ tubuh, memacu meningkatnya detak jantung dan pernapasan, menurunkan temperatur kulit dan daya hantar kulit, dan juga akan menghambat proses digestif dan seksual. Sistem saraf parasimpatetis

menstimulasi turunnya semua fungsi yang dinaikkan oleh sistem saraf simpatis, dan menstimulasi naiknya semua fungsi yang diturunkan oleh sistem saraf simpatis. Selama sistem-sistem tersebut berfungsi normal dalam keseimbangan, bertambahnya aktivitas Sistem yang satu akan menghambat atau menaikkan efek sistem yang lain. Pada waktu individu mengalami ketegangan dan kecemasan yang bekerja adalah sistem saraf simpatis, sedangkan pada waktu relaksasi yang bekerja adalah sistem saraf parasimpatis, dengan demikian relaksasi dapat menekan rasa tegang dan rasa cemas dengan cara resiprokal, sehingga timbul *counter conditioning* dan penghilangan. Apabila Individu melakukan relaksasi ketika ia mengalami ketegangan atau kecemasan, maka reaksi-reaksi fisiologis yang dirasakan individu akan berkurang, sehingga ia akan merasa rileks. Apabila kondisi fisiknya sudah rileks, maka kondisi psikisnya juga tenang.

Penerapan relaksasi dalam COPE-A bertujuan untuk membuat kita menjadi lebih tenang ketika berada dalam situasi atau keadaan yang mencemaskan. Penerapan relaksasi berada pada tahap pertama COPE-A yaitu *calming the nervous system*, yang khususnya pada kegiatan "*Relax Your Mind*". Teknik ini diterapkan dengan harapan kita bisa menerapkan teknik ini secara independen dan mudah ketika berada pada situasi yang membuat cemas (Dacey, 2000).

### 3. Insight

*Insight* secara umum adalah kesadaran yang tiba-tiba muncul dari hubungan diantara berbagai unsur yang sebelumnya tampak tidak berkaitan satu sama lain. Dacey (2000) menjelaskan agar kita dapat mengerti masalah atau sumber stres yang sedang dihadapi, maka kita harus benar-benar mengerti mengapa kita bisa mengalami seperti itu. Kecemasan sebagai pembentuk awal terjadinya stres pada seseorang, pada umumnya timbul karena persepsi dan interpretasi yang salah tentang kenyataan. Untuk itu, subyek dan terapis atau trainer melalui COPE-A kemudian harus memperoleh *illumination* atau *insight* tentang perspektif kognitif yang salah tersebut. Tahapan selanjutnya setelah pandangan yang salah tersebut ditemukan maka skema kognitif tersebut harus diubah dan didefinisikan kembali.

*Insight* ini terutama diterapkan pada tahap kedua hingga keempat. Yaitu kita akan diajak untuk berpikir kreatif dan menemukan *insight* tentang

penyebab dari stresnya, menemukan tentang kelebihan dan kelemahan yang ada dalam diri, sehingga kita kemudian dapat memperoleh *insight* untuk mengatasi masalah hingga membuat *problem solving* untuk mengatasi stres yang dialami.

#### 4. Problem Focused Coping

Secara umum ada dua strategi *coping* yang biasanya digunakan oleh individu, yaitu: *problem-solving focused coping*, individu secara aktif mencari penyelesaian dari masalah untuk menghilangkan kondisi atau situasi yang menimbulkan stress. Yang kedua yaitu *emotion-focused coping*, individu melibatkan usaha-usaha untuk mengatur emosinya segera dalam kondisi yang lebih tenang dalam rangka menyesuaikan diri dengan dampak yang akan ditimbulkan oleh suatu kondisi atau situasi yang penuh tekanan misal relaksasi, meditasi mendengarkan music, menangis, tertawa, tidur dan sebagainya. Hasil penelitian membuktikan bahwa individu menggunakan kedua cara tersebut untuk mengatasi berbagai masalah yang menekan dalam berbagai ruang lingkup kehidupan sehari-hari.

*Problem Solving* adalah berfikir yang langsung diarahkan untuk memecahkan masalah yang spesifik dengan menyertakan tindakan-tindakan serta menseleksi tindakan tersebut (Solso, 2008). *Problem solving* secara umum memiliki tiga tahap, yaitu:

1. *Preparation*: memahami dan mengenali masalah. Masalah disini memiliki dua macam variasi, yaitu:
  - a. *Well defined problem*: problem yang sifatnya jelas dan informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah tersedia.
  - b. *Ill defined problem*: problem yang sifat khususnya tidak jelas dan informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah tidak jelas.
2. *Production* atau *generating solution* yang berupa:
  - a. *Means and analysis (trial and error)*: mengulang-ulang uji coba.
  - b. Menentukan *sub-goals* yaitu memilah persoalan dan memecahkannya setahap demi setahap.
  - c. *Insight*: kesadaran yang tiba-tiba muncul untuk menyelesaikan sebuah masalah.
3. *Judgement*: penilaian terhadap ketepatan penyelesaian masalah.

*Problem solving focused coping* di COPE-A terlihat pada keseluruhan tahapan, karena individu diarahkan untuk membuat rencana-rencana solusi yang akan digunakannya untuk mengatasi stres yang dialaminya. COPE-A termasuk dalam metode *Problem focused coping* karena kita diajak untuk:

1. Menghadapi masalah secara aktif, yaitu proses menggunakan langkah-langkah aktif untuk mencoba menghilangkan *stressor* atau memperbaiki akibatnya. Strategi ini meliputi memulai tindakan langsung, meningkatkan usaha, dan menghadapi masalah dengan cara yang bijaksana.
2. Perencanaan, adalah berpikir mengenai bagaimana menghadapi *stressor*. Perencanaan meliputi mengajukan strategi tindakan, berpikir mengenai langkah untuk mengurangi masalah dan bagaimana mengatasi masalah
3. Pengendalian, yaitu menunggu kesempatan yang tepat untuk bertindak. Pada dasarnya strategi ini tidak dianggap sebagai suatu strategi menghadapi masalah yang potensial, tetapi terkadang responnya cukup bermanfaat dan diperlukan untuk mengatasi tekanan, karena perilaku seseorang yang melakukan strategi pengendalian diri difokuskan untuk menghadapi tekanan secara efektif.

### C. METODE COPE-A

Metode COPE-A ini disusun berdasarkan metode yang dicetuskan oleh Dacey & Fiore (2000) yang meliputi *role play* penerapan teknik khusus, ceramah, diskusi kelompok mengenai permasalahan yang dialami peserta, tugas rumah, dan umpan balik serta penguatan dari fasilitator. Metode-metode tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. *Role Play*  
*Role play* diperlukan untuk membawa kita pada situasi tertentu. Pada pelatihan ini *role play* dilakukan di awal penerapan COPE-A dengan membawa kita pada situasi bahagia dan menyenangkan dengan tertawa bersama dan pada akhir pelatihan dengan melakukan teknik relaksasi. Latihan ini disampaikan dengan tujuan agar dapat dipelajari oleh peserta dan dipraktikkan pada saat menghadapi kondisi yang tertekan.
2. Umpan balik dan penguatan  
 Pemberian umpan balik dan penguatan dilakukan untuk merefleksi cerita yang disampaikan peserta dalam diskusi kelompok yang telah ditampilkan oleh peserta dalam pelatihan. Kita akan mendapatkan ma-

sukan, komentar, maupun penguatan atas perasaan, sikap dan perilaku yang selama ini dilakukan saat mengalami tekanan dalam bekerja. Berdasarkan umpan balik ini, kita dapat belajar untuk membentuk perilaku yang tepat.

### 3. Tugas Rumah

Metode tugas rumah dalam pelatihan ini diberikan sebagai sarana untuk memonitor perilaku diri. Tujuannya adalah untuk memperteguh proses yang telah diberikan dalam sesi tatap muka sebelumnya.

### 4. Diskusi Kelompok

Pada metode ini kita diajak untuk mengingat masalah yang dialami, menganalisa, dan membuat kesimpulan sederhana atas masalahnya sendiri. Tujuan dari latihan ini adalah memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan aneka keterampilan yang diperlukan di situasi tertentu.

Metode **COPE-A** untuk mengatasi stres kerja bisa diberikan secara individual maupun kelompok. Namun, **COPE-A** memang lebih efektif untuk diterapkan secara berkelompok karena bisa saling memberikan dukungan, dorongan dan semangat untuk bersama-sama menyelesaikan stres tersebut. Ketika diadakan dalam suatu kelompok maka dibutuhkan satu orang pemandu untuk mengarahkan proses diskusi dalam kelompok.

Tahapan dalam **COPE-A** adalah *Calming the nervous system*, *Originating an imaginative plan*, *Persisting in the face of obstacle and failure*, dan *Evaluating and adjusting the plan*.

#### **C = Calming The Nervous System**

Pada tahap ini anda akan diajak untuk menyadari reaksi fisiologis dan psikologis ketika mengalami stres dan perbedaannya ketika berada dalam kondisi tenang. Tahap ini terdiri dari dua subtahap kegiatan, yaitu:

#### **Aktivitas I: Pretty Picture In Your Mind**

- Alat : *Index Card*, bolpoin, spidol.
- Pelaksanaan : 30-45 menit
- Tujuan :
  - Menyadari keterkaitan antara pikiran, emosi dan perubahan fisik yang menyertai
  - Menyadari reaksi fisik dan psikologis ketika stres

- Langkah-langkah:
  1. Meminta Anda untuk memikirkan 3 masalah yang dihadapi saat ini yang dirasa paling berat. Kemudian tulis 3 masalah tersebut pada *index card* Anda.
  2. Meminta Anda untuk mengenali perasaan dan reaksi fisik apa saja yang muncul ketika ada masalah tersebut. (tulis pada *index card*)
  3. Membantu menelaah berapa seberapa sering perasaan dan reaksi fisik itu muncul
  4. Setelah Anda selesai menulis *index card*, maka bisa diadakan sesi diskusi atau sharing pada masing-masing kelompok sehingga seluruh peserta dalam kelompok bisa mengetahui berbagai reaksi fisik dan psikologis yang bisa muncul ketika stres

INDEX CARD	
Peristiwa atau Masalah	Reaksi yang Muncul

### *Self Monitoring* Gejala Stres

#### a. Kuisisioner stres

Selain latihan diatas, ada cara lain untuk mengenali apakah kita sedang mengalami stres atau tidak. Anda bisa mengecek dan mencoba menjawab pernyataan di bawah ini:

1. Saya merasa tidak bersemangat untuk kembali ke rutinitas harian setelah akhir pekan/liburan.
2. Saya merasa tidak sabar dan sulit bersimpati terhadap masalah orang lain.
3. Saya malas saat diajak mengobrol.
4. Saya ingin menjauh dari orang-orang.
5. Semangat saya untuk bekerja, olahraga, diet, dan berteman menurun.
6. Banyak tanggung jawab saya yang tertunda.

7. Selera humor saya berkurang atau hilang.
8. Kepedulian sosial saya menurun.
9. Saya merasa lelah hampir setiap saat.
10. Saya mulai sulit merasa senang.
11. Saya merasa terjebak.
12. Saya tahu apa yang bisa membuat perasaan saya lebih baik, tapi selalu saja ada alasan yang membuat saya sulit untuk merealisasikannya

Jika skor totalnya antara 0-3, maka kemungkinan seseorang hanya mengalami kelelahan dan belum tergolong stres. Jika skornya 4-6, seseorang mulai menunjukkan gejala stres, dan 7-12 artinya seseorang sudah perlu segera mengatasi stresnya.

Dari alat ukur stres ini, maka dapat diketahui bahwa stres dapat bersifat akut (sementara), episodik (berulang), dan kronis (menetap). Gejala umumnya adalah perasaan cemas, suasana hati negatif, dan muncul keluhan-keluhan fisik. Saat stres, tubuh memberikan reaksi perlawanan seperti detak jantung dan tekanan darah meningkat, pencernaan melambat, napas mengalami percepatan untuk mengalirkan oksigen ke pembuluh darah, otot mengencang untuk menyiapkan diri atas respon darurat, dan beberapa reaksi lainnya. Dalam jangka waktu panjang, reaksi ini tentu akan berdampak bagi kesehatan.

### **b. Cek Tipe Kepribadian**

Masing-masing individu memiliki perbedaan ketika mengidentifikasi Stres, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Persepsi: pemaknaan individu terhadap kondisi sebagai situasi yang mengancam atau tidak.
2. Pengalaman menghadapi stres: individu memiliki proses belajar yang berbeda-beda terkait keterampilan mengambil keputusan untuk menghindari keadaan stres atau cara yang berbeda untuk mengembangkan mekanisme pertahanan diri (*defense mekanisme*) yang tepat.
3. Dukungan rekan sekerja.  
Dukungan rekan sekerja bisa menjadi salah satu sumber individu untuk tahan terhadap stres kerja, dukungan rekan sekerja dibutuhkan terutama bagi individu yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi.



4. Tipe kepribadian A dan B.

Tipe A cenderung agresif dan kompetitif sedang tipe B cenderung relaks dan *easy going*. Tipe B tidak mudah terkena stres.

5. *Locus of control*.

Individu yang memiliki locus of internal percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi atau mengontrol situasi kehidupan mereka sendiri, sedangkan individu yang memiliki *locus of eksternal* percaya bahwa kehidupan mereka ditentukan pengaruh luar.

6. *Hardiness*.

*Hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh individu yang memiliki ciri daya tahan yang baik sehingga mempengaruhi ketanggungan dan kemampuan individu dalam menghadapi stres.

Anda juga perlu mengidentifikasi berada pada tipe kepribadian A atau B, dibawah ini adalah list kriteria untuk mengidentifikasi sebagian ciri-ciri orang dengan tipe A, sebagai berikut:

- Terobsesi berkompetisi hampir di semua aktivitas, meskipun hanya hal-hal kecil
- Suka akan atmosfer kompetisi dan cenderung tidak ingin kalah
- Ingin mendominasi dalam situasi sosial maupun bisnis
- Mudah tersinggung dan kurang sabar pada orang lain, terutama orang yang kontra
- Memiliki opini yang cenderung tetap atau tidak berubah
- Terlihat kurang mampu menikmati kesuksesan orang lain
- Mudah tersinggung hanya oleh kesalahan kecil yang dilakukan orang lain
- Berkonsentrasi pada hal-hal yang salah dan hal-hal yang bisa menjadi salah
- Cenderung lebih bangga dengan diri sendiri
- Berpikir bahwa orang lain tidak bisa dipercaya dan memiliki motif tersembunyi
- Merasa kurang menyukai orang lain
- Sering menyalahkan berbagai hal, khususnya kelompok yang besar seperti pemerintah, generasi muda, kondisi ekonomi, dan lainnya
- Berbicara dengan cepat
- Menginterupsi pembicaraan orang lain, meskipun belum selesai

- Melakukan gerakan-gerakan dengan cepat
- Memperhatikan kecepatan aktivitas orang lain dan menyarankannya untuk memperlambat
- Mencoba berpikir atau melakukan lebih dari satu hal pada saat yang sama

Sudah tentu tidak semua ciri-ciri di atas dimiliki orang dengan kepribadian tipe A, dan bisa saja sebagian cirinya dimiliki hanya dalam prosentase yang rendah. Akan tetapi itulah sebagian ciri-ciri yang biasanya tampak pada orang-orang yang memiliki kepribadian tipe A. Berikut adalah sebagian ciri-ciri orang dengan tipe B:

- Sabar
- Pendengar yang baik
- Menghargai kenyamanan dan keindahan
- Tidak asyik sendiri dengan pencapaian-pencapaiannya
- *Easy going*
- Kurang kompetitif
- Mengerjakan tugas dengan nyaman atau cenderung santai
- Mengalokasikan waktu khusus untuk memikirkan suatu hal secara khusus
- Bergaya kasual
- Melakukan satu hal pada satu waktu
- Menikmati keberhasilan yang diraih baik oleh diri sendiri maupun orang lain
- Pembicara yang pelan
- Tidak membiarkan diri merasa terburu-buru
- Menikmati hadiah-hadiah
- Senang dengan bersantai
- Mengekspresikan segala sesuatu secara terbuka

Dari dua jenis tipe kepribadian A dan B mana tipe yang lebih cocok untuk Anda? Jika Anda masih kesulitan mengidentifikasi tipe Anda, cobalah untuk mengerjakan kuis berikut.

#### a. Petunjuk

Ingat-ingatlah perilaku yang kerap Anda lakukan setiap hari. Lalu lihatlah pernyataannya, dan perhatikan apakah cocok dengan Anda. Beri jawaban

“YA” jika merasa cocok menggambarkan diri Anda dan jawaban “TIDAK” jika merasa kurang tepat dengan diri Anda.

**Apakah Anda .....**

1. Menghentikan kalimat orang lain sebelum mereka menyatakan berhenti?
2. Bergerak atau berjalan atau makan dengan cepat?
3. Lebih menyukai ringkasannya ketimbang membaca bukunya?
4. Menjadi tidak sabar dan marah dalam lalu lintas yang macet?
5. Secara umum merasa kurang sabaran?
6. Cenderung kurang mempercayai orang lain?
7. Berusaha melakukan dua atau lebih hal pada saat yang bersamaan?
8. Merasa bersalah jika bersantai atau berlibur?
9. Menilai kualitas kerja Anda berdasarkan bayaran yang diperoleh, jumlah pegawai yang dimiliki atau peringkat sebagai ukuran?
10. Menjadwalkan semakin banyak kegiatan untuk waktu yang semakin sempit?
11. Berpikir tentang hal lain ketika sedang berbicara dengan seseorang?
12. Menunjukkan bahasa tubuh yang gugup seperti menggeremetukkan gigi, meremas-remas telapak tangan, dan lainnya?
13. Mengira Anda adalah yang lebih banyak memiliki tanggung jawab?
14. Sangat mementingkan kata-kata dalam percakapan
15. Mudah marah atau emosi ketika pelayanan yang didapatkan kurang standar?.

*b. Skoring*

Jika Anda menjawab “YA” untuk 10 pernyataan atau lebih, maka Anda cenderung berperilaku tipe A.

Berhati-hatilah jika Anda memiliki tipe perilaku A atau sering juga disebut kepribadian A. Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Ray Rosenman & Dr. Meyer Friedman, dua orang ilmuwan kardiologi, menunjukkan bahwa ada kaitan erat antara perilaku dengan penyakit jantung. Mereka menganalisa ribuan orang dari usia 31 tahun sampai 59 tahun, dan menyeleksi berdasarkan profil kepribadian; sebagian golongan tipe A dan sebagian yang lain golongan tipe B. Hasilnya, orang-orang dengan tipe A 70% lebih berisiko mengalami stres dan mudah mengalami penyakit jantung koroner, meskipun sebelumnya mereka tidak memiliki riwayat gangguan tersebut.

*Aktivitas II : Relax your mind*

- Alat : Instruksi relaksasi COPE-A
- Pelaksanaan : Selama 30 menit.
- Tujuan :
  - Menyadari reaksi fisik dan psikologis ketika berada dalam kondisi yang menyenangkan
  - Mengajarkan untuk bisa menjadi "tuan /pengendali" terhadap pikiran dan perasaan.
  - Memahami tentang kaitan persepsi dan terjadinya stres. Penjelasan tentang peran penting untuk mampu mengendalikan persepsi. Belajar tentang menerapkan teknik-teknik relaksasi sehingga semakin paham tentang dampak negatif stres terhadap tubuh dan jiwa serta bagaimana mengatasinya secara langsung dengan kemampuan mengolah emosi.
  - Berlatih tatacara untuk meditasi atau relaksasi yang disukai
- Langkah Dasar:
  1. Pikirkan satu peristiwa yang menurut anda paling menyenangkan
  2. Perasaan dan reaksi fisik apa saja yang muncul ketika mengingat peristiwa tersebut
  3. Menelaah bagaimana dampak peristiwa tersebut dalam kehidupan anda
  4. Belajar menerapkan teknik relaksasi yang sesuai

**D. MACAM RELAKSASI DAN MEDITASI**

Relaksasi adalah kondisi atau keadaan kembalinya otot ke keadaan istirahat setelah kontraksi. Teknik relaksasi adalah suatu bentuk terapi yang dilakukan untuk menekankan pada klien tentang bagaimana rileks. Relaksasi ini berguna untuk mencegah dan menyembuhkan gejala-gejala yang terkait dengan stres, seperti anda yang mungkin mengalami gangguan tidur, sakit kepala, tekanan darah tinggi, kecemasan, asma, gangguan makan, hiperaktif, dan kesulitan mengontrol amarah.

Satu dasar penting yang perlu diketahui bahwa seseorang yang sedang dalam kondisi tegang dan cemas membutuhkan relaksasi, karena jika ketegangan dan kecemasan tersebut terus menerus dibiarkan akan mengakibatkan seseorang mudah merasa lelah. Relaksasi merupakan

perpanjangan serabut otot skeletal yang jika digunakan dapat membantu mengurangi ketegangan dan kecemasan. Relaksasi mampu mengurangi ketegangan karena pada saat otot dalam keadaan relaks, asam laktat akan dibuang melalui aliran darah. Akan tetapi jika otot-otot dalam keadaan kontraksi untuk jangka panjang, sirkulasi darah menjadi terhambat dan kelelahan terbentuk dengan cepat.

Berikut ini adalah beberapa teknik relaksasi yang bisa anda coba secara mandiri, bisa dilakukan di rumah, atau dimanapun yang menurut anda bisa membuat nyaman. Sebelum melakukan relaksasi kita lakukan persiapan-persiapan sebagai berikut:

- Kondisi ruangan, ruangan harus tenang, segar dan nyaman. Untuk mengurangi cahaya dan suara dari luar, jendela dan pintu sebaiknya ditutup. Penerangan ruangan remang-remang, hindari sinar yang langsung mengenai individu. Untuk kesegaran ruang maka bisa memakai pendingin ruangan.
- Kursi santai, tempat tidur atau matras. Media untuk duduk atau tidur ini diperlukan untuk dapat memudahkan dan menggerak-gerakkan otot-otot dengan konsentrasi penuh. Bisa menggunakan kusi malas, sofa, atau kursi yang dengan sandaran akan mempermudah dalam melakukan relaksasi.
- Pakaian, gunakan pakaian yang longgar, dan hal-hal yang mengganggu jalannya relaksasi (kaca mata, jam tangan, gelang, sepatu, ikat pinggang) dilepas dulu.
- Bisa menggunakan aroma terapi yang berfungsi menambah suasana segar. Pilih aromaterapi yang membuat anda nyaman.
- Musik relaksasi atau instrumental yang menenangkan jika ada.

## **E. DEEP BREATHING (PERNAFASAN DALAM)**

Salah satu hal yang paling penting dalam relaksasi adalah kemampuan Anda untuk melakukan teknik pernapasan yang dalam. Dalam teknik ini, Anda diminta untuk memusatkan pikiran hanya pada napas Anda. Walaupun terkesan sederhana, sebagian besar orang melakukan teknik bernapas yang kurang tepat, yaitu dengan menggunakan dada. Namun, teknik pernapasan yang tepat dengan menggunakan diafragma.

Pernafasan dengan diafragma memungkinkan Anda untuk bisa bernapas dengan benar, yaitu lebih dalam sehingga jumlah oksigen yang masuk ke tubuh Anda pun lebih tinggi. Dengan demikian, jantung Anda pun tidak perlu memompa lebih cepat untuk menghantarkan oksigen ke tubuh, dibandingkan ketika Anda bernapas dengan sempit lewat dada. Hasilnya, dengan melambatnya detak jantung Anda, ketegangan yang timbul atas rasa cemas yang Anda alami berangsur-angsur hilang.

Teknik ini memang cukup mudah untuk dilakukan di mana saja. Untuk latihan awal, ikutilah petunjuk di bawah ini:

Anda diminta untuk berbaring pada posisi terlentang. Carilah posisi yang nyaman dan kendurkan semua pakaian atau perhiasan yang dirasa menekan bagian tubuh Anda (atau perhiasan bisa dilepas terlebih dahulu). Letakan satu atau kedua tangan Anda pada perut dan rasakanlah kontraksi saat Anda menarik dan membuang napas. Jika Anda tidak merasakan gerakan naik dan turun pada perut saat Anda bernapas, itu tandanya Anda masih bernapas menggunakan dada. Mulailah mencoba menarik napas Anda lewat diafragma supaya Anda dapat menarik napas lebih dalam. Fokuskan pada tarikan dan hembusan napas Anda secara perlahan hingga Anda dapat merasakan gerakan yang ringan pada perut Anda. Usahakanlah untuk terus bernapas lewat lubang hidung. Lakukanlah hal ini selama 5 atau 10 menit sambil terus merasakan gerakan perut Anda.

## **F. PROGRESSIVE MUSCLE RELAXATION (RELAKSASI PROGRESIF)**

Teknik relaksasi progresif lebih banyak menggunakan gerakan dengan metode menegangkan-melemaskan otot. Jika stres yang Anda alami menimbulkan rasa tegang dan kaku pada bagian-bagian tubuh Anda, teknik ini akan sangat efektif bagi Anda. Tujuannya adalah untuk merangsang kerja saraf parasimpatetik sehingga ketegangan yang muncul atas kerja saraf simpatetik pun berangsur-angsur berkurang. Berikut instruksi PMR:

1. Tarik napas yang dalam, dan hembuskan perlahan. Terus lakukan seperti itu. Rasakan ketegangan yang mengalir keluar dari tubuh bersamaan dengan hembusan napas Anda.
2. Tegangkan kepalan tangan Anda selama 7-10 detik dan lemaskan. Rasakan kenyamanan yang muncul ketika otot berada dalam kondisi

- lemas selama 15-20 detik. Selanjutnya, gunakanlah interval waktu yang sama ketika Anda sedang fokus pada bagian otot lain.
3. Sentuhlah bahu Anda dengan ujung tangan hingga Anda merasakan ketegangan pada *biceps* Anda. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
  4. Rentangkan tangan Anda kesamping sejauh-jauhnya hingga Anda dapat merasakan ketegangan pada otot *triceps*. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
  5. Naikan alis mata Anda, seperti Anda sedang berusaha membuka mata yang mengantuk. Rasakan ketegangan pada dahi Anda, tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
  6. Tutup dan tegangkanlah kedua mata Anda seakan-akan Anda memaksa untuk menutup mata. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
  7. Bukalah mulut Anda lebar-lebar sampai terasa tegang pada bagian rahang Anda. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan. Bebaskanlah segala beban dalam mulut Anda, biarkan mulut Anda terbuka dan rahang Anda menggantung.
  8. Tarik kepala Anda ke belakang mendekati punggung secara perlahan hingga Anda merasa tegang pada bagian otot leher belakang. Berhati-hatilah pada bagian ini untuk menghindari cedera. Tahan dan lemaskan. Anda boleh mengulangi gerakan ini jika memang sering terjadi ketegangan atau sakit pada bagian leher-kepala.
  9. Teruslah bernapas yang dalam dan bebaskan seluruh tubuh Anda pada alas yang menyangga tubuh Anda sekarang.
  10. Naikan bahu Anda mendekati telinga hingga terasa tegang. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
  11. Tariklah kedua tangan Anda ke belakang seperti Anda ingin menyatukan kedua bahu Anda. Rasakan ketegangan tersebut, tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
  12. Tarik napas sedalam-dalamnya hingga dada Anda terasa tegang. Tahan hingga 10 detik dan hembuskan secara perlahan. Rasakan ketegangan tersebut keluar seiring hembusan napas Anda.
  13. Tegangkan otot perut Anda. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan. Rasakan relaksasi yang menyebar di perut Anda.
  14. Lengkungkan punggung Anda seperti busur hingga terasa tegang pada otot bagian punggung bawah. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.

15. Tegangkan otot pinggul dan pantat Anda. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
16. Tegangkan otot bagian paha dan pinggul Anda. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan. Rasakan relaksasi pada bagian otot paha dan pinggul Anda secara menyeluruh.
17. Tariklah telapak kaki Anda hingga jari kaki Anda menghadap ke atap. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
18. Lakukanlah hal yang sebaliknya dengan menarik telapak kaki mengarah ke lantai. Tahan (7-10 detik) dan lemaskan.
19. Perlahan-lahan, rasakanlah ketegangan yang masih tersisa di bagian tubuh Anda. Anda dapat mengulangi gerakan pada bagian otot yang masih dirasa tegang.
20. Terakhir, bayangkan sebuah gelombang yang menghantarkan relaksasi ke seluruh tubuh Anda dari kepala dan perlahan menurun ke bagian tubuh di bawahnya, lengan, perut, tungkai, hingga ke ujung kaki.

## **G. TEKNIK MEDITASI**

Meditasi merupakan suatu bentuk teknik yang digunakan untuk menguasai stres dan menghilangkan kecemasan dengan duduk rileks ditempat duduk yang enak, dan diruangan yang tenang. Meditasi menurut teori Abhidamma (dalam Safaria, 2009) merupakan strategi untuk menuju kepribadian dan kesehatan jiwa yang sehat. Berdasarkan kajian psikologi, meditasi mengacu pada proses tahapan latihan untuk membatasi pikiran dan perhatian. Ketika melakukan meditasi maka secara otomatis kita melatih perhatian untuk dapat meningkatkan taraf kesadaran, yang selanjutnya dapat membawa proses-proses mental dapat lebih terkontrol secara sadar, sehingga dapat mengembangkan dunia internal atau dunia batin seseorang dan memperdalam makna hidup baginya.

Dalam agama, meditasi berarti menggunakan pikiran secara terus menerus untuk merenungkan beberapa kebenaran, misteri atau obyek penghormatan (ta'zim) yang bersifat keagamaan, sebagai latihan ibadah. Semua definisi tersebut lebih relevan untuk kata "konsentrasi" dan "kontemplasi" selain untuk "meditasi". tidaklah terungkap oleh bantuan akal. Meditasi dalam agama, berarti melampaui pikiran atau berada dalam kondisi *transcendence* atau khusyuk.



Efek meditasi pada aspek psikologis juga telah banyak dilaporkan dalam penelitian. Ditemukan bahwa orang yang melaksanakan meditasi lebih rendah taraf kecemasannya, kontrol dirinya lebih internal dan aktualisasi dirinya lebih tinggi. Walsh (dalam Prawitasari, 2002) menjelaskan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa meditasi dapat meningkatkan percaya diri, kontrol diri, harga diri, empati dan aktualisasi diri. Selain itu meditasi juga efektif untuk orang-orang yang mengalami stres, kecemasan, depresi, phobia, insomnia dan sebagai terapi untuk menghilangkan ketergantungan terhadap obat dan alkohol.

Teknik Meditasi secara sederhana dilakukan dengan memerintahkan diri Anda untuk memejamkan mata dan berada dalam kondisi sunyi, sambil menikmati proses pernafasan yang terjadi. Penerapan meditasi juga bisa dikaitkan dengan agama seperti dzikir dalam islam, dan doa atau mantra yang sesuai dengan agama lain. Salah satu contoh penerapan meditasi dengan agama adalah meditasi dzikir. Meditasi dzikir membuat individu berkonsentrasi pada faktor-faktor jiwa yang sehat, seperti pemahaman, ketenangan, sikap penuh perhatian dan kenetralan yang menghambat munculnya faktor-faktor jiwa yang tidak sehat yang bisa jadi menguasai jiwa individu. Meditasi dzikir membuat individu bisa memahami dengan tepat setiap perubahan-perubahan jiwa, dominansi mana antara jiwa yang sehat dan tidak sehat, kemudian berusaha memunculkan jiwa yang sehat. Meditasi dzikir juga meningkatkan perluasan kesadaran individu untuk menyadari perubahan-perubahan yang terjadi pada dirinya, dan meningkatkan kemampuan diri untuk mampu menyadari konflik-konflik terpendamnya, pengalaman-pengalaman yang direpresikan di alam bawah sadar. Meditasi pada dasarnya adalah melatih konsentrasi dan perhatian individu untuk mengamati setiap perubahan dalam dirinya, mengamati setiap aliran-aliran pikiran, perasaan, persepsi-persepsi dan memahami setiap pengalaman yang diperolehnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meditasi dzikir merupakan suatu kesatuan antara meditasi dan dzikir. Dengan menyebut nama Allah secara berulang-ulang serta memusatkan pikiran dan perasaan yang tertuju kepada Allah. metode terapi dzikir yang bisa diterapkan adalah menggunakan prosedur yang tidak lepas dari terapi meditasi dzikir yaitu relaksasi terlebih dahulu sebelum melakukan meditasi dzikir, kemudian latihan berpikir positif untuk menumbuhkan rasa percaya

diri dan untuk mencapai keadaan yang meditatif, kemudian yang terakhir adalah meditasi dzikir. Dalam melakukan meditasi dzikir maka Anda yang beagama Islam bisa menggunakan kalimat takbir, tasbih, tahlil, istighfar dan Asmaul Husna. Sedangkan untuk agama lain, bisa menyesuaikan sesuai ajaran doa atau mantra yang diajarkan.

## H. RELAKSASI COPE-A (BERDAMAI DENGAN STRES KERJA)

Relaksasi COPE-A dihasilkan melalui proses penelitian penulis selama dua tahun, relaksasi ini memodifikasi dari teknik *letting go* (Dwoskin, 2005), yaitu mengajak individu untuk melepaskan emosi maupun pikiran yang negatif. Proses melepaskan (*letting go*) ini dilakukan secara bertahap sampai Anda merasa benar-benar nyaman. Menurut Hale Dwoskin (2005) terdapat 9 keadaan Emosi yang meliputi: apatis, sedih, takut, nafsu, marah, bangga, semangat, menerima, dan ikhlas. Untuk nanti bisa berlatih teknik relaksasi COPE-A maka anda perlu mengenali emosi-emosi yang sedang anda alami apakah dalam kondisi positif atau negatif.

**Apatis.** Apatis adalah sebuah kondisi dimana Anda tidak peduli dengan apapun atau mengalami kondisi kelesuan. Ketika mengalami emosi pada fase apatis ini, maka Anda merasa sudah tidak dapat melakukan sesuatu, dan merasa tidak ada orang yang dapat menolong. Seseorang yang mengalami apatis akan menampilkan perilaku seperti menarik diri dan juga merasa lemah. Anda hanya memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki energi untuk berbuat sesuatu.

**Sedih. Apa yang dimaksud kondisi Sedih?.** Pada kondisi sedih, tubuh seseorang akan memiliki sedikit energi lebih banyak dibandingkan apatis, namun energinya dikalahkan oleh rasa sakitnya sehingga pikiran menjadi tidak bisa berfikir jernih. Pikiran yang muncul berkaitan dengan bagaimana rasa sakitnya, fokus pada apa yang telah hilang, dan membutuhkan orang lain yang bisa menolongnya.

**Takut.** Takut adalah kondisi emosi ketika anda berada pada kondisi bahwa masalah yang sedang dihadapi sangat sulit dan menganggap terlalu besar risikonya seperti mendapatkan ancaman lebih hebat atau menakutkan.

**Nafsu.** Ketika Anda sedang bernafsu maka Anda berada dalam kondisi yang sangat ingin untuk memiliki (obsesif), contoh uang, kekuasaan, seks,

orang lain, tempat, dan benda, namun dengan keragu-raguan, yaitu bisa jadi dapat atau tidak dapat meraihnya.

**Marah.** Emosi marah biasanya identik dengan agresivitas. Ketika seseorang sedang marah, sebenarnya hampir sebagian besar sangat ingin memukul untuk melukai dan menghentikan orang lain, namun dengan keragu-raguan.

**Bangga.** Ketika seseorang sedang bangga, sebenarnya berada dalam kondisi ingin menjaga *status quo*. Anda tidak ingin merubah atau bergerak, oleh karena itu Anda menghentikan pergerakan orang lain sehingga tidak dapat melewati Anda. Tubuhnya memiliki sedikit energi lebih banyak dibandingkan marah, namun sering tidak didapatkan.

**Semangat.** Ketika dalam kondisi bersemangat, Anda memiliki keinginan untuk bertindak tanpa keraguan, yaitu merasa bisa melakukannya dan bisa menyelesaikannya dengan benar. Anda dapat merubah apapun dan kapanpun ketika dibutuhkan. Anda memiliki keinginan untuk melepaskan dan bergerak. Tubuhny Anda memiliki lebih banyak energi dibandingkan dengan bangga, dan tersedia bagi tindakan yang konstruktif. Energi yang tersedia bersifat kuat, berfungsi dan jelas. Anda menjadi fleksibel, lentur dan terbuka.

**Menerima.** Ketika Anda menerima, maka Anda memiliki dan menikmati segala sesuatu sebagaimana adanya. Anda tidak memiliki kebutuhan untuk merubah apapun. Semuanya adalah baik-baik saja dan juga indah. Tubuhnya memiliki lebih banyak energi dibandingkan dengan semangat. Energi tersebut lebih banyak beristirahat, namun akan tersedia jika dibutuhkan. Energinya bersifat ringan, hangat, dan terbuka. Gambaran dan pikiran yang muncul adalah tentang cinta dengan keindahannya. Hidup menjadi penuh kegembiraan.

**Ikhlas.** Ketika Anda menjadi ikhlas maka akan berada dalam kondisi yang menerima keseluruhan dari diri sendiri yaitu totalitas hingga menerima diri sendiri. Energinya bersifat tenang dan kalem, tidak ada lagi gambaran-gambaran dan pikiran-pikiran yang muncul. Hidup menjadi apa adanya, dan semuanya adalah baik.

## I. MELEPASKAN SEMBILAN EMOSI

Menurut Dwoskin (2005) kesembilan emosi di atas merupakan suatu kontinum. Ia menyebutnya sebagai kontinum *letting go*. Dari kesembilan emosi di atas, enam yang terbawah (apatis, sedih, takut, nafsu, marah, dan bangga) merupakan emosi-emosi yang harus dilepaskan, sehingga akan diperoleh tiga emosi yang teratas (semangat, menerima, dan ikhlas).

Berdasarkan informasi di atas tentang berbagai teknik meditasi dan relaksasi yang bisa digunakan, Anda tidak perlu melakukan ketiga teknik tersebut sekaligus. Pilihlah teknik relaksasi yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan Anda. Lakukanlah latihan tersebut sesering mungkin, hingga tingkat stres kerja yang Anda rasakan berkurang. Jika Anda telah menguasai tekniknya, Anda dapat melakukannya kapanpun rasa cemas menyerang.

## J. INSTRUKSI RELAKSASI COPE-A

Manfaat dari relaksasi **COPE-A** ini membantu membebaskan Anda dan segala hambatan dalam diri Anda. Meskipun mungkin merasa tidak memiliki hambatan emosi di dalam diri, maka Anda akan merasakan bertambahnya rasa ketenangan, kedamaian, kebahagiaan, kelegaan, yang sebelumnya belum pernah anda rasakan. Relaksasi ini harus diterapkan secara rutin. Kalau nanti anda merasakan dorongan emosi yang kuat dan ingin mengeluarkan segala macam emosi negatif, terima dan rasakan saja. Ketika mendengarkan relaksasi ini bisa dengan music instrument atau dalam keadaan sunyi tanpa musik relaksasi. Silahkan cari tempat, situasi dan posisi yang nyaman mungkin.

### Instruksi

Ambillah posisi yang nyaman.... Pejamkan mata anda Tarik napas yang dalam.... Keluarkan napas anda perlahan-lahan.... Tarik lagi napas dalam.... Keluarkan.... ulangi lagi.... Lakukanlah beberapa kali sampai tubuh anda terasa nyaman.... Fokuslah pada pernafasan anda. Rasakanlah tubuh anda yang seimbang..... Kendurkan otot-otot tubuh anda.... Rasakanlah tubuh anda menjadi lebih santai

Rasakan keberadaan anda saat ini.... Anda hadir di tempat ini Anda mendapatkan suasana yang berbeda dari kehidupan anda sehari-hari

Bersyukurlah karena anda mendapat kesempatan untuk menikmati tempat yang nyaman ini.

Rasakan seluruh indera anda.... Rasakan udara yang melingkupi kulit tubuh anda.... Rasakanlah kesejukannya.... Rasakan degup jantung anda yang teratur.... Rasakan pula anggota tubuh anda, kepala anda, badan anda, kedua lengan anda, kedua kaki anda Rasakan pula seluruhnya menyatu dalam diri anda.

Temukanlah apa yang sedang anda pikirkan saat ini..... Biarkanlah pikiran itu hadir dalam diri Anda, apapun pikiran itu, biarkanlah.... terimalah apa adanya..... Sekarang, bersediakah anda melepaskan pikiran anda itu? Bila anda bersedia..... Sekarang lepaskanlah..... Bila pikiran itu masih menguasai anda, biarkanlah..... Anda tidak perlu memaksakan sesuatu. Sekali lagi ....., bersediakah Anda melepaskan pikiran anda itu? Bila anda bersedia.....Sekarang lepaskanlah.

Temukan lagi, apakah masih ada yang anda pikirkan saat ini..... Bila masih ada..... Biarkan pikiran itu hadir dalam diri Anda, apapun pikiran itu biarkanlah..... terimalah apa adanya..... Sekarang, bersediakah anda untuk melepaskannya? Jika anda bersedia, sekarang lepaskanlah, namun bila belum bersedia, biarkanlah..... yang anda perlukan adalah merasa rileks dengan apapun yang anda pikirkan saat ini..... di sini, di tempat ini. Selanjutnya adakah yang anda rasakan saat ini? Perasaan yang barangkali mengganggu..... menekan anda, perasaan tidak nyaman, menyesakkan atau menggoncang dada anda. Bila ada.... Terimalah..... Rasakan perasaan itu.... Biarkan perasaan itu menyelimuti anda..... Biarkan perasaan itu berada di diri anda..... Biarkan perasaan itu ada di dalam diri anda. Rasakanlah..... dalam-dalam.... Anda akan merasakan bahwa rasa itu akan mereda sedikit demi sedikit..... Lakukan lagi bila perasaan itu masih anda rasakan (ulangi).

Sekarang.....masih adakah yang anda rasakan saat ini? Perasaan yang barangkali mengganggu ..... menekan anda.....Perasaan yang menyesakkan dada anda .... Bila ada..... Terimalah..... Rasakan perasaan itu..... Biarkan perasaan itu menyelimuti anda..... Biarkan perasaan itu berada di dalam diri anda saat ini..... Biarkan perasaan itu ada di dalam diri anda. Rasakanlah dalam-dalam..... Anda akan merasakan bahwa rasa itu akan mereda sedikit demi sedikit..... Lakukan lagi bila perasaan itu masih anda rasakan.

Selanjutnya, Adakah perasaan marah, benci, sebal, dendam kepada seseorang yang saat ini anda rasakan.... Terimalah dan rasakanlah perasaan itu apa adanya. Kembali anda cek lagi perasaan anda.... Masih adakah perasaan lain? Apapun yang anda rasakan.... Terima dan rasakanlah perasaan itu.... (Ulangi)

Sekarang mulailah anda merasakan..... Bayangkanlah dan rasakanlah saat anda menjalani aktivitas anda.... Pekerjaan Anda.... Saat di depan anda ada orang-orang yang mengharapkan mendapatkan sesuatu yang penting dan diri anda..... Adakah hambatan perasaan dalam hati anda? Rasa takut.... bila ada.... Rasakan hambatan perasaan itu. Rasa kecewa, sedih, marah, apatis atau apapun yang tidak nyaman..... Bila ada.... Rasakan hambatan perasaan itu.

Kembali anda merasakan..... Adakah luka batin yang membebani perasaan anda selama ini... Sekarang pusatkan perhatian pada luka batin Anda.

Periksalah kembali perasaan anda ..... Adakah ciri-ciri fisik yang membuat anda merasa sebagai hambatan dalam menjalani hidup, bila anda merasakannya..... Rasakan perasaan itu..... Biarkan rasa itu menyelimuti hati anda.... rasakanlah dengan bebas..... Bersediakah anda menerimanya? Bila ya.... Lepaskanlah..... Bila rasa itu terasa sakit dan menghimpit. Rasakanlah... peluklah rasa itu..... Nikmatilah bersamanya.... Rasakan anda menyatu dengan perasaan itu..... Rasakan berkurangnya beban perasaan anda... Rasakan kelegaan dalam hati anda.... Rasakan nyamannya perasaan anda

Cek kembali perasaan anda... adakah beban perasaan anda karena adanya masa lalu anda yang membuat anda merasa malu ..... Rasakan perasaan itu.... (ulangi).

Kembali anda rasakan masih adakah yang masih menghimpit hati anda..... Masih adakah yang masih menekan perasaan anda..... Bila anda menemukan kembali..... Rasakanlah..... nikmatilah rasa itu.... Sesungguhnya apabila Anda tidak menolaknya, maka rasa itu bukanlah rasa sakit....Rasa itu menjadi netral.... seimbang.... Rasa itu akan membaur dalam diri kita..... Dan patutlah kita mensyukuri bahwa kita diberikan

kesempatan untuk merasakannya..... Semakin lengkap yang kita rasakan maka kita akan semakin bijak dalam menghadapi kehidupan kita...

Nah, sekarang pada hitungan SATU, Anda mulai merasakan darah Anda mengalir di jari-jari tangan dan kaki anda..... pada hitungan DUA, Anda mulai menggerakkan jari-jari tangan dan kaki anda sedikit demi sedikit, dan TIGA Anda mulai bergerak meregangkan tubuh Anda..... dan EMPAT, Anda memutar-mutar leher Anda..... dan LIMA, sekarang Anda membuka mata Anda, Anda sangat sadar, sehat dan merasa sangat segar saat ini dan di sini.

*O= Originating an imaginative plan*

Pada tahap ini setelah seseorang sudah tenang kembali, Anda akan diajak untuk berpikir kreatif dan menemukan *insight* tentang penyebab stres dan dampaknya.

**Aktivitas:** *My Memoir*

- Alat : Pensil warna, bolpoin dan Kertas
- Pelaksanaan : 45-60 menit.
- Tujuan : Mengeksplorasi sumber penyebab stres dan bisa mengetahui tentang berbagai macam penyebab stres
- Langkah-langkah:
  1. Pikirkan satu pengalaman negatif yang pernah dialami baru-baru ini atau yang diceritakan pada tahap satu.
  2. Ajukan beberapa pertanyaan berikut ini pada diri sendiri. Sebelum berpindah ke pertanyaan lain, tulis jawaban pertanyaan yang ada.
    - a. Apa masalah yang sebenarnya?
    - b. Sejak kapan menghadapi masalah ini?
    - c. Mengapa menghadapi masalah ini?
    - d. Siapa yang menyebabkan masalah ini hadir dalam kehidupan?
    - e. Bagaimana masalah ini menghalangi impian hidup?
    - f. Kapan masalah ini menimbulkan dampak paling buruk?
  3. Setelah menjawab pertanyaan di atas, ceritakanlah perasaan yang anda alami dan diskusikan dengan rekan dalam satu kelompok.

*P= Persisting in the face of obstacle and failure*

Pada tahap ini Anda dapat terus bersemangat dan dapat mengatasi kegagalan dan hambatannya yang dialami, sehingga menjadi semakin kuat untuk menghadapi situasi apapun. Pada tahap ini juga diajarkan dan diberi dorongan untuk berfikir positif dan mempunyai keinginan agar dapat membuat pemecahan masalah.

- Aktivitas : *What's your problem.*
- Alat : Pensil warna, bolpoin dan Kertas
- Pelaksanaan : 45 menit.
- Tujuan :
  - Membantu Anda untuk mampu serta dapat mengungkapkan keinginan, cita-cita, dan menganalisa hambatan.
  - Mengetahui bagaimana caranya berfikir positif
- Langkah-langkah :
  1. Pikirkan masalah yang sama pada tahap dua dan jawab pertanyaan berikut ini:
    - a. Hasil apa yang diinginkan?
    - b. Mengapa menginginkannya?
    - c. Kapan menginginkannya?
    - d. Bagaimana dapat meraihnya?
    - e. Ketika berhasil mendapatkan apa yang diinginkan, apa yang terasa lebih baik dalam hidup ?
    - f. Hambatan apa yang mungkin menghalangi?
    - g. Bagaimana cara terbaik menyelesaikan hambatan ini?
    - h. Apa yang harus mulai dilakukan saat ini untuk meraih apa yang diinginkan?
  2. Setelah menjawab pertanyaan di atas, bagaimana perasaan yang dirasakan

*E= Evaluating and adjusting the plan*

Pada tahap ini, Anda membuat rancangan evaluasi dari rencana solusi yang diharapkan atau akan dilaksanakan. Anda harus yakin dengan cara yang dipilih tersebut.



- Aktivitas : *Check Those Note*
- Alat : Pensil atau bulpen dan *index card*
- Pelaksanaan : Selama kurang lebih 1 jam.
- Langkah-langkah:
  1. Membuat pohon sukses karir (daftar cita-cita atau keinginan sukses dalam pekerjaan dalam bentuk pohon karir)
  2. Merancang alternatif akar sukses (rancangan *problem solving*) untuk mencapai cita-cita tersebut.
  3. *Home work*: Anda kemudian diminta untuk menerapkan rancangan alternatif akar sukses tersebut dalam pekerjaan selama 4 hari dan melakukan *self monitoring* untuk melakukan evaluasi hasilnya dan memperbaiki pilihan lalu melaksanakannya kembali hingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Jika pilihan tidak memberikan hasil yang diinginkan, dapat menentukan pilihan yang lain begitu seterusnya sampai berhasil mewujudkan apa yang diharapkan.
  4. Pada tahap akhir Anda diajak untuk relaksasi kembali dengan instruksi memasukkan kebersamaan dan visi misi pekerjaan "SALAM KERJA BAHAGIA"

#### *Penutupan (The Happy Ending from My Work Stress)*

- Tujuan :
  1. Anda diminta untuk menyimpulkan serta memberi pemaknaan terhadap proses COPE-A yang telah dilakukan.
  2. Merupakan fase untuk *letting go* untuk tahap akhir
- Waktu : 30 menit
- Metode : Evaluasi, aktivitas reflektif
- Alat dan Bahan : Kotak, kertas, bolpoin
- Prosedur :
  1. Anda diminta memasukkan emosi negatif dalam kotak hitam, sebagai simbolisasi bahwa setelah mengikuti latihan, emosi negatif telah hilang.
  2. Jika dalam setting kelompok, maka terapis atau fasilitator bisa mengajukan beberapa pertanyaan tentang bagaimana perasaan mengikuti COPE-A.



## TERAPI TAWA

**M**engapa harus tertawa?, mengapa saat ini tertawa bisa digunakan terapi untuk bahagia? Untuk melihat efek tertawa terhadap kesehatan fisik dan psikologis, selama lebih dari sepuluh terakhir telah dilakukan penelitian yang membuktikan bahwa dengan tertawa maka bisa berdampak positif untuk tubuh kita. Ternyata tawa membantu menyingkirkan efek-efek negatif stres yang menjadi pembunuh nomor satu dewasa ini. Lihatlah Anak kecil yang telah Anda miliki, atau jika belum memiliki anak, Anda renungkan masa kecil Anda, bukankah ketika masih kecil, Kita lebih mudah tertawa dan senang.

Lebih dari 70% penyakit, seperti tekanan darah tinggi, penyakit jantung, kecemasan, depresi, batuk-batuk dan flu, gangguan pencernaan, insomnia, berbagai alergi, asma, gangguan haid, sakit kepala, sakit perut, dan bahkan kanker, mempunyai hubungan dengan stres. Juga telah jelas terbukti bahwa membantu meningkatkan sistem kekebalan, yang merupakan kunci utama untuk mempertahankan kesehatan kita.

### **Orang Telah Melupakan Cara Tertawa**

Cobalah cek diri Anda? Kapan terakhir Anda bisa tertawa lepas?, sudahkah Anda tertawa hari ini? Kalau sudah sudah, berapa kalikah? Jika sudah tertawa pada hari ini, bagaimana kondisi Anda? lebih baikkah?. Penelitian yang dilakukan Dr. Michael Titze (Kataria, 2004) menjelaskan bahwa ternyata pada tahun 1950-an orang biasa tertawa 18 menit sehari, tetapi dewasa ini kita tertawa tidak lebih dari enam menit per hari, kendati terjadi kenaikan

taraf hidup yang sangat besar. Anak-anak dapat tertawa hingga 300-400 kali sehari, tetapi ketika tumbuh dewasa frekuensi ini turun menjadi hanya 15 kali sehari.

Biasanya, orang dewasa akan mencari suatu alasan untuk tertawa, tetapi dewasa ini, karena stres dan ketegangan hidup modern, hanya ada sedikit sekali hal yang membuat kita tertawa, sementara ada ratusan hal yang bisa membuat kita mengeluh, mengernyit, meratap, dan menangis. Seperti tawa, kebahagiaan juga telah menjadi bersyarat. Kebahagiaan kita tergantung pada begitu banyak syarat. Kebahagiaan dan tawa kita menjadi tergantung pada begitu syarat. Kebahagiaan dan tawa kita menjadi tergantung pada kesuksesan materiil dan prestasi pribadi. Tawa adalah ungkapan kebahagiaan. Jika kita dapat belajar tertawa tanpa syarat, kebahagiaan kita juga akan menjadi tanpa syarat (Kataria, 2004).

### **Tawa dan Hubungannya dengan Yoga**

Kataria dalam bukunya menjelaskan bahwa tertawa bisa dijadikan sebagai sarana terapi yaitu terapi tawa (*Laughter Yoga Therapy*). Dalam terapi tawa, sesi tawa biasanya berupa campuran antara beberapa latihan yoga yaitu pernafasan, peregangan, latihan tawa dengan rangsangan (tawa stimulus), dan pengolahan sikap main kanak-kanak. Konsep keseluruhan latihan tawa kelompok didasarkan pada yoga, yang menghasilkan sebuah keseimbangan fisiologis unik di dalam tubuh kita dengan menghubungkan tubuh, pikiran dan jiwa. Latihan tawa dengan rangsangan telah disatukan dengan pernafasan dalam yang merupakan sebuah bagian penting dari yoga. Pernafasan dalam ternyata dapat membantu merangsang bagian yang menenangkan dari sistem syaraf kita (*Parasympathetic System*) dengan gerakan ritmis dari otot-otot diafragma dan abdomen. Pernafasan dalam membantu meningkatkan pasokan bersih oksigen, yang merupakan komponen terpenting dalam metabolisme kita.

Menurut prinsip-prinsip yoga, proses tawa terus-menerus memberikan pijatan pada saluran pencernaan dan juga memperbaiki pasokan darah ke semua organ internal. Tawa merangsang peredaran darah yang membantu mengangkut nutrisi ke seluruh tubuh dan juga memperkuat alat pernafasan kita yang memasok oksigen ke tubuh. Sedangkan, otak manusia mempunyai belahan kiri dan kanan. Sisi kiri otak bersifat analitis, logis, kalkulatif, dan

berkaitan dengan berbagai keterampilan untuk belajar. Kapasitas otak sebelah kiri terbatas. Kita tidak dapat belajar di atas batas tertentu. Sisi kanan otak berhubungan dengan intuisi, imajinasi, penemuan, musik, seni, kreativitas, meditasi, dan penyembuhan. Kekuatan otak sebelah kanan tak terbatas. Salah satu cara termudah untuk merangsang sisi kanan otak adalah dengan sikap bermain-main. Dengan bersikap bermain-main seseorang dapat menjadi lebih kreatif dan imajinatif. Sikap bermain-main akan menyingkap potensi tak terbatas keberadaan kita.

Latihan tawa yoga membantu meningkatkan kapasitas kita untuk tertawa pada siang hari. Menurut hasil penelitian lain, jika kita meregangkannya secara teratur, otot-otot tawa kita akan menjadi lebih cepat bereaksi setiap kali ada sesuatu yang lucu. Latihan tawa kelompok membantu anggotanya untuk mengurangi rasa takut atau malu yang membuat mereka bisa lebih sering tertawa.

Yoga Tawa (*Hasya Yoga*) mempunyai dua jenis kegiatan, yaitu :

1. Latihan Yoga Tawa, dimana sekelompok orang melakukan kegiatan tertawa sebagai olahraga berdasarkan yoga, disusul dengan sikap bermain-main yang membantu peserta untuk tertawa secara spontan. Jenis latihan tawa seperti ini bisa dilakukan di luar, seperti di taman umum atau pantai, ataupun di dalam ruangan. Latihan ini dilakukan sambil berdiri dan sesi ada banyak gerakan, interaksi dan kontak mata.
2. Meditasi Tawa, dimana kita tidak harus berusaha untuk tertawa. Tawa sejati, yang jauh lebih dalam dan lebih spontan, mengalir dari tubuh kita seperti air mancur. Tawa ini sangat menular dan dalam. Kita akan mengalami tawa yang keluar dari seluruh keberadaan kita. Meditasi tawa tidak dapat dilakukan di luar ruangan karena membutuhkan keheningan dan konsentrasi. Oleh karena itu, Meditasi Tawa hanya bisa dilakukan di dalam ruangan, sambil duduk di lantai dan berbaring telentang dengan mata tertutup (Kataria, 2004).

## **A. MANFAAT TERAPI TAWA**

### **Latihan Leher**

Nyeri leher biasanya menjadi keluhan yang lazim dirasakan pada orang-orang yang bekerja. Pada terapi tawa ini memberikan banyak latihan

leher yang penting, karena semua syaraf utama dan jaringan syaraf tulang belakang melewati leher dan mengontrol seluruh tubuh. Pembuluh darah utama juga melewati leher dan memasok darah ke otak, yang merupakan organ tubuh yang paling penting.

Setiap hari, di sela-sela aneka jenis tawa, latihan leher berikut ini bisa dilakukan. Dengan mengerakkan leher ke kiri dan ke kanan, terjadi peregangan yang nyaman selama beberapa detik. Pertama-tama leher digerakkan dari kiri ke kanan dan kemudian dari atas ke bawah. Orang-orang yang menderita radang tulang punggung tidak boleh mengerakkan dagu ke bawah. Sebagai gantinya, mereka bisa mengerakkan leher ke atas dan kemudian kembali ke posisi normal. Yang terakhir, leher diputar satu lingkaran penuh, pertama dari sisi kiri kemudian dari sisi kanan.

### **Latihan Bahu**

Letakkan ujung-ujung jari di kedua bahu dan arahkan kedua siku lurus ke samping lalu perlahan gerakkan membentuk lingkaran, dari belakang ke depan berlawanan dengan arah jarum jam sebanyak lima kali lalu sebaliknya searah jarum jam sebanyak lima kali. Latihan ini akan memperlancar gerakan sendi-sendi bahu. Karena gaya hidup terlalu banyak duduk, stres atau diabetes, orang diatas usia tertentu mudah terkena nyeri bahu. Latihan ini bisa berfungsi mencegah dan mengobati bahu kaku.

### **Latihan Peregangan**

Jalin jari-jari kedua tangan, lalu bungkukkan badan sedikit, angkat kedua tangan sembari menarik nafas dalam, regangkan kedua lengan di atas kepala, balik telapak tangan, regangkan seluruh tubuh dan tekuk sedikit tubuh ke belakang. Latihan peregangan ini mencegah kekakuan tubuh. Gerakan ini meregangkan otot-otot di bagian depan tubuh kita, meluruskan jaringan syaraf tulang belakang, dan melemaskan otot di seluruh bagian belakang tubuh.

### **Anti Stres**

Tawa adalah penangkal stres yang paling baik, murah dan mudah. Tawa adalah salah satu cara terbaik untuk mengendurkan otot. Tawa memperlebar pembuluh darah dan mengirim lebih banyak darah hingga ke ujung-

ujung dan ke semua otot di seluruh tubuh. Satu putaran tawa bagus juga mengurangi tingkat hormon stres, *epinephrine* dan *cortisol*. Bisa dikatakan tawa adalah bentuk meditasi dinamis atau relaksasi.

Untuk meditasi, orang harus melakukan usaha bersama untuk melepaskan diri sepenuhnya, di tingkat mental dan emosional, dari perasaan dan proses berpikirnya sendiri, juga dari dunia fisik untuk menghindari gangguan. Di sisi lain, ketika tertawa, kita tidak secara sadar “berpikir” dan semua indera kita secara alami dan spontan bersatu dalam saat yang selaras, untuk memberikan kebahagiaan, damai, dan relaksasi. Dalam model-model meditasi yang lain, diperlukan banyak berkonsentrasi untuk menyingkirkan pikiran-pikiran yang mengganggu, yang lebih mudah dikatakan daripada dilakukan. Oleh karena itu, menurut Madan Kataria, tawa adalah bentuk meditasi yang paling mudah dan yang langsung memberi manfaat relaksasi. (Kataria,2004)

### **Memperkuat Sistem Kekebalan**

Tawa membantu meningkatkan jumlah sel-sel pembunuh alami yaitu sel putih dan juga menaikkan tingkat antibodi. Para peneliti telah menemukan bahwa, setelah mengikuti sesi tawa, peserta mengalami peningkatan antibodi (*Immunoglobulin A*) dalam lendir di hidung dan di saluran pernafasan, yang dipercaya mempunyai kemampuan melawan virus, bakteri, dan mikro organisme lain. Ada banyak anggota klub tawa di India yang mengalami penurunan frekuensi terserang pilek, sakit tenggorokan, dan sesak nafas. Dampak tawa pada sistem kekebalan dianggap sangat besar dalam hubungannya dengan penyakit-penyakit mematikan seperti AIDS dan kanker.

### **Penghilang Rasa Sakit Alami**

Mengapa tawa bisa menghilangkan rasa sakit secara alami? Alasannya adalah tawa menaikkan tingkat *endorphin* dalam tubuh kita, yang merupakan penghilang rasa sakit alami. Norman Cousins, seorang wartawan Amerika yang menderita penyakit tulang belakang yang tak disembuhkan, mendapatkan manfaat dari pelatihan tawa ketika tidak ada obat penghilang rasa sakit yang bisa membantunya. *Endorphin* yang dipicu oleh tawa bisa membantu mengurangi intensitas rasa sakit penderita radang sendi, radang

tulang belakang, dan kejang otot. Banyak wanita melaporkan penurunan frekuensi migraine yang mereka alami.

### **Manfaat Sosial dari Tawa**

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang menderita depresi lebih rentan terhadap berbagai penyakit seperti tekanan darah tinggi, penyakit jantung, dan kanker. Depresi juga sangat mempengaruhi sistem kekebalan. Penyebab umum depresi adalah terkucil dari pergaulan dan semakin menurunnya sistem nilai keluarga. Kondisi ini lebih parah di negara-negara barat tetapi sekarang mulai mempengaruhi negara-negara timur juga. Maka dengan adanya terapi tawa ini maka kita akan belajar untuk berkelompok lagi dan saling membagi tawa dan kebahagiaan.

## **B. TEORI-TEORI YANG MELANDASI TERAPI TAWA**

Pelatihan tawa merupakan sebuah program yang disusun dengan menggunakan prinsip-prinsip psikologi, yaitu pendekatan *breathing, physical relaxation, social support, dan mental relaxation*.

### 1. *Breathing* (Pernafasan)

Pernafasan penting untuk kehidupan. Pernafasan yang tepat merupakan obat alami untuk menghilangkan stres. Dalam bernafas, diafragma ikut mengambil peranan yang cukup penting. Diafragma adalah seperti selembar otot yang membentang pada dada, memisahkan dada dan perut manusia. Sekalipun manusia dapat mengembangkan dan mengerutkan diafragma secara disadari, umumnya hal ini berjalan dengan otomatis. Ketika manusia mengalami stres mengakibatkan proses bernafas yang cepat dan terburu-buru, untuk melepaskan kondisi stres tersebut bisa dilakukan dengan cara menghirup udara sebanyak-banyaknya dan menghembuskannya secara perlahan.

Pada terapi tawa, pernafasan ini disebut sebagai *pranayama* atau pernafasan dalam yang merupakan sebuah bagian penting dalam yoga yaitu teknik-teknik pernafasan yang pelan dan berirama dengan gerakan lengan yang membantu terciptanya relaksasi fisik dan mental (Kataria, 2004). Mahdan Kataria memaparkan bahwa pernafasan dalam atau *pranayama* mempunyai dampak menenangkan pikiran dan memberikan lebih banyak oksigen untuk jaringan tubuh, serta meningkatkan

kapasitas vital paru-paru sehingga meningkatkan kapasitas untuk tertawa. Dalam situasi normal, orang biasa tidak mempunyai kesabaran untuk melakukan pernafasan dalam yoga (Kataria, 2004).

## 2. *Physical Relaxation*

Kataria (2004) menjelaskan bahwa *Physical Relaxation* merupakan bagian terpenting dari beberapa gerakan tawa yoga, yaitu pada gerakan tepuk tangan berirama dan teknik-teknik tawa yoga. Gerakan tepuk tangan berirama dilakukan di awal sebelum masuk ke sesi utama tawa yoga. Gerakan ini merupakan latihan pemanasan yang merangsang titik-titik *acupressure* (pijat ala akupunktur) di telapak tangan dan membantu menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan energi. Pada langkah ke-tiga dari model sesi tawa 15 langkah yaitu latihan bahu, leher dan peregangan juga merupakan salah satu bentuk relaksasi fisik yang dilakukan sebelum melakukan gerakan tawa, dimana latihan ini dapat memberikan penyegaran fisik dan stamina tambahan pada anggota klub tawa. Pada teknik-teknik tawa yoga lainnya yang menggunakan *Physical Relaxation* sebagai bagian dari penyelarasan tubuh dan pikiran adalah gerakan tawa pada langkah 3 sampai dengan 15 (Kataria, 2004: 38-40).

## 3. *Social Support*

Mencari *social support* merupakan salah satu teknik dalam melakukan *coping* terhadap stres. Di dalam model sesi tawa 15 langkah, menjelaskan bahwa seluruh gerakan tawa melibatkan interaksi dari anggota dimana dalam gerakan tawa tersebut terdapat *social support* yang diciptakan oleh anggota. Gerakan yang khusus mencari *social support* disini muncul pada beberapa langkah yaitu tawa sapaan, tawa penghargaan, tawa hening tanpa suara, tawa bersenandung dengan mulut tertutup, tawa mengayun, tawa singa, tawa ponsel, tawa memaafkan dan tawa keakraban (Kataria, 2004).

## 4. *Mental Relaxation*

Di dalam model sesi tawa 15 langkah, *mental relaxation* ini terdapat pada hampir keseluruhan sesi, kemudian pada teknik penutupan akhir sesi tawa yaitu meneriakkan 2 slogan dan saat teduh dengan mengangkat kedua tangan ke atas dan memejamkan mata dalam beberapa menit (Kataria, 2004). Gerakan pada teknik penutupan ini mendasarkan



kepada prinsip dasar *Hasya Yoga* dimana *mental relaxation* ini dilakukan untuk menyelaraskan antara tubuh, pikiran dan jiwa sehingga dapat menekan kecemasan atau stres yang terjadi (Kataria, 2004).

### C. INSTRUKSI TERAPI TAWA

Terapi tawa ini bisa diterapkan dimana saja, lebih baik diadakan dalam *setting* berkelompok dan dijalankan secara rutin sehingga dapat merasakan manfaatnya secara bersama-sama dan dalam kondisi yang saling membahagiakan.

1. Semua peserta terapi tawa akan mulai tertawa pada saat bersamaan, ketika instruktur memberikan aba-aba 1, 2... mulai
2. Peserta terapi tawa sebaiknya jangan berdiri berjauhan; untuk tertawa tanpa lelucon kontak mata merupakan kunci. Dalam setiap tipe tawa, orang harus terus menjaga kontak mata dengan lebih dari satu orang peserta lain.
3. Jangan terlalu banyak menggunakan tenaga saat tertawa, yang penting adalah merasakan dan menikmati prosesnya.

- **Latihan HO-HO HA-HA-HA**

Sesi ini dimulai dengan latihan Ho-Ho Ha-Ha-Ha sebagai pemanasan. Semua peserta mulai mendaraskan Ho-Ho Ha-Ha-Ha secara serempak, sambil melakukan tepuk tangan berirama 1-2, 1-2-3 (Ho-Ho; Ha-Ha-Ha). Suara sebaiknya dikeluarkan dari perut, untuk merasakan gerakan otot-otot perut, sementara mulut dalam keadaan setengah terbuka. Sewaktu peserta menyebutkan Ho-Ho Ha-Ha-Ha, senyum harus dipertahankan, dan semua harus tetap bergerak serta bertemu dengan orang yang berbeda dan mempertahankan kontak mata. Gerakan bagus dan tepuk tangan bersemangat akan membantu terciptanya tingkat energi yang baik (filosofi gerakan menciptakan perasaan)

- **Menarik Nafas Dalam**

Sesi dimulai ketika peserta menarik nafas dalam melalui hidung dan sekaligus mengangkat tangan ke atas mengarah ke langit. Pernafasan dilakukan berirama sesuai gerakan tangan, dan peserta menghirup udara sebanyak mungkin ke dalam paru-paru, kemudian menahannya

sekitar 4-5 detik. Selanjutnya, nafas secara perlahan dan berirama dihembuskan dengan menurunkan tangan kembali ke posisi normal. Peserta bisa bernafas melalui hidung atau lebih baik melalui mulut sambil mengerutkan bibir, seolah sedang bersiul tanpa suara. Cara ini sesuai dengan pernafasan dalam yoga (salah satu jenis *paranayama*) di mana lama hembusan nafas diperpanjang hampir dua kali lipat lama tarikan nafas.

#### **D. TAHAPAN UTAMA TERAPI TAWA**

- **Tawa Bersemangat**

Setelah latihan Ho-Ho Ha-Ha-Ha, jenis tawa yang pertama adalah tawa bersemangat. Untuk mengawali semua jenis tawa, instruktur memberikan aba-aba 1, 2, 3..... dan setiap peserta mulai tertawa pada saat yang bersamaan. Cara ini membentuk irama yang bagus dan dampaknya jauh lebih baik daripada jika para peserta tertawa pada saat yang berbeda. Dalam tawa bersemangat, orang tertawa sambil mengangkat tangan ke atas dan tertawa penuh semangat. Peserta tidak terus-menerus mengangkat tangan ke atas selama tawa bersemangat. Angkat tangan ke atas selama beberapa saat lalu turunkan dan angkat lagi. Di akhir tawa bersemangat, instruktur mulai bertepuk tangan dan mendaraskan Ho-Ho Ha-Ha-Ha sebanyak 5-6 kali. Hal ini menandai berakhirnya jenis tawa tertentu, yang diikuti dengan dua tarikan nafas dalam.

- **Tawa Sapaan**

Kembali sesuai aba-aba instruktur, para peserta saling mendekat dan menyapa satu sama lain dengan gerakan tertentu, sambil tertawa dengan nada menengah dan tetap menjaga kontak ketika bergerak berkeliling dan bertemu orang yang berbeda. Orang bisa berjabat tangan dan memandang mata orang yang disapa sambil tertawa pelan (cara menyapa ala Barat). Cara menyapa ala India adalah dengan mengatupkan kedua tangan (tawa *namaste*), atau melakukan tawa dengan mendekatkan satu tangan ke wajah (cara orang muslim saling menyapa), atau peserta bisa membungkuk sebatas pinggang dan tertawa sembari memandang mata orang yang disapanya (cara Jepang). Kemungkinan juga ada banyak cara menyapa lain sesuai dengan daerah, provinsi, atau negara peserta.

Tawa ini diikuti dengan pendarasan Ho-Ho Ha-Ha-Ha dan bertepuk tangan 5-6 kali serta menarik nafas dalam dua kali

- **Tawa Penghargaan**

Ini adalah tawa berdasarkan nilai dimana instruktur mengingatkan para peserta mengenai betapa pentingnya menghargai orang lain. Dalam tawa jenis ini, ujung jari telunjuk dihubungkan dengan ujung ibu jari sehingga membentuk sebuah lingkaran kecil, sementara itu tangan digerakkan ke depan dan ke belakang dengan cepat, sambil memandang peserta lain dan tertawa dengan sangat lembut, seolah-olah Anda memberikan penghargaan kepada sesama anggota kelompok. Tawa ini diikuti dengan pendarasan Ho-Ho Ha-Ha-Ha dan tepuk tangan.

- **Tawa Satu Meter**

Tawa ini sangat bersifat main-main dan meniru cara kita pura-pura mengukur panjang satu meter. Tawa ini dilakukan dengan menggerakkan satu tangan sepanjang bentangan lengan kita yang lain (seperti gerakan merentangkan busur untuk melepaskan anak panah). Tangan digerakkan dalam tiga gerakan pendek sambil mengatakan Ae..... Ae..... Aeeee..... dan kemudian para peserta tiba-tiba tertawa sambil merentangkan kedua lengan dan sedikit menengadahkan kepala serta tertawa dari perut. (Pertama dilakukan gerakan merentangkan busur kesisi kiri lalu ke sisi kanan). Proses ini diulangi dua kali. Peserta menikmati penyebutan Ae..... Ae..... dalam nada terputus-putus dan jelas.

- **Tawa Milk Shake**

Para peserta diminta berpura-pura memegang dua gelas yang berisi susu atau kopi dan, sesuai aba-aba instruktur, susu dituang dari gelas yang satu ke gelas yang lain sambil menyebutkan Aeeee....., dan kemudian dituang lagi ke gelas pertama sambil menyebutkan Aeee....., setelah itu tiap orang tertawa sembari membuat gerakan seolah-olah sedang minum susu. Proses ini diulangi empat kali, diikuti dengan bertepuk tangan sambil mengatakan Ho-Ho Ha-Ha-Ha.

- **Tawa Hening Tanpa Suara**

Pada jenis tawa ini, mulut dibuka selebar mungkin dan para peserta tertawa sambil saling menatap wajah dan memperlihatkan telapak tangan dengan berbagai gerakan, serta megoyang-goyangkan kepala

dan kadang tangan mereka. Tawa hening dilakukan dengan otot-otot perut yang bergerak cepat, seperti yang kita lakukan saat tertawa spontan. Tawa ini sebaiknya tidak dilakukan dengan suara desis yang diperpanjang, yang lebih berkesan dibuat-buat.

**PENTING:** Peserta sebaiknya tidak menggunakan tenaga berlebihan atau mengeluarkan terlalu banyak tenaga sewaktu tertawa tanpa suara. Bisa berdampak buruk jika tekanan di dalam perut ditambah secara berlebihan. Peserta sebaiknya mencoba menggunakan lebih banyak perasaan daripada mengerahkan lebih banyak tenaga.

- **Tawa Bersenandung dengan Mulut Tertutup**

Dalam jenis tawa ini, bibir dikatupkan dan peserta berusaha tertawa saat mengeluarkan suara senandung Hm... yang bergema di seluruh kepala. Peserta dapat terus saling pandang, sambil membuat beberapa gerakan yang saling merangsang tawa. Mereka bisa saling berjabat tangan atau melakukan gerakan apapun yang bersifat main-main. Beberapa orang juga menyebutnya tawa burung dara.

**HATI-HATI:** Orang tidak boleh mencoba tertawa tanpa suara sambil mengatupkan mulut secara paksa. Hal ini menambah tekanan yang tidak perlu di rongga perut dan bisa berdampak buruk.

- **Tawa Mengayun**

Jenis tawa ini menarik karena mengandung banyak sikap main-main. Semua peserta bergerak ke belakang sejauh dua meter untuk memperluas lingkaran. Berdasarkan aba-aba instruktur, para peserta bergerak maju dan mengeluarkan suara Ae Ae-Ae... semua mengangkat tangan dan serentak tertawa, sambil bertemu di tengah dan melambai-lambaikan tangan mereka. Setelah satu putaran tawa, mereka kembali ke posisi awal. Yang kedua kali, mereka bergerak maju sambil mengatakan Oh-Oooooo... dan serentak tertawa. Demikian juga yang ketiga dan keempat kalinya mereka membuat suara Eh-Eh... E... dan Oh-Oh...O..., banyak orang terlihat bertingkah laku seperti anak-anak dan senang melakukannya.

- **Tawa Singa**

Tawa ini diambil dari postur yoga yang disebut *Simha Mudra* (Postur Singa). Dalam postur singa, lidah dijulurkan ke luar sepenuhnya dan mulut dibuka lebar-lebar. Dengan mata terbuka lebar, peserta

mengacungkan tangan seperti cakar singa dan mengaum seperti singa, lalu tertawa dari perut. Tawa singa merupakan latihan yang sangat baik untuk otot-otot wajah, lidah, dan kerongkongan. Latihan ini menyingkirkan rasa takut atau malu, dan bagus untuk memperkuat kerongkongan. Tawa singa juga memperbaiki pasokan darah ke kelenjar tiroid.

- **Tawa Ponsel**

Jenis ini juga biasa dikenal dengan tawa HP. Tawa ini sangat menyenangkan dan bersifat main-main. Para peserta pura-pura memegang HP dan mencoba tertawa, sambil membuat berbagai gerakan dan berkeliling untuk bertemu dengan orang-orang yang berbeda dan tertawa seolah-olah mereka sungguh-sungguh menikmatinya.

- **Tawa Bantahan**

Tawa ini merupakan jenis tawa yang bersifat bersaing antara dua kelompok yang dipisahkan oleh sebuah jarak. Dua kelompok saling pandang dan mulai tertawa dengan menudingkan jari telunjuk mereka kepada para anggota kelompok lain. Biasanya kelompok wanita di satu sisi dan kelompok pria di sisi yang lain. Tawa ini juga cukup menyenangkan dan menghibur.

- **Tawa Memaafkan/Meminta Maaf**

Sesudah tawa bantahan tiba giliran tawa memaafkan. Pesan dibalik tawa ini adalah jika Anda bertengkar dengan seseorang, Anda harus minta maaf. Betapa pentingnya mengatakan 'maaf'. Dalam tawa meminta maaf, para peserta memegang kedua cuping telinga, dengan menyilangkan lengan dan kemudian berlutut lalu tertawa.

- **Tawa Bertahap**

Tawa ini dilakukan pada akhir sesi. Semua peserta diminta untuk mendekat ke instruktur. Tawa bertahap dimulai dengan tersenyum dan melihat kesekeliling, saling pandang. Perlahan, instruktur menambahkan tawa kecil. Yang lain mengikuti dan mulai tertawa kecil juga. Secara perlahan dan bertahap, intensitas tawa semakin ditingkatkan dan kemudian para peserta secara bertahap mulai tertawa penuh semangat. Hal ini berlangsung sekitar satu menit. Tawa ini sangat menyegarkan dan mudah menular.

- **Tawa dari Hati ke Hati (Tawa Keakraban)**

Tawa ini dilakukan terakhir setelah semua jenis tawa dilakukan. Di sini semua peserta saling mendekat dan berpegangan tangan, serta tertawa dengan tatapan penuh bela rasa. Mereka dapat saling berjabat tangan atau memeluk saat tertawa jika merasa hal itu pantas dilakukan. Tawa ini juga dikenal sebagai tawa keakraban. Di komunitas konservatif, pria dan wanita dapat melakukannya dalam kelompok yang terpisah.

Setelah semua sesi tawa selesai dilaksanakan, di akhir sesi diteriakkan dua slogan. Instruktur menyampaikan penutup yang pertama dengan mengatakan “ Kita orang paling berbahagia di dunia”, setiap orang mengangkat lengan dan berkata, **Y-a-aa**. “ Kita orang yang paling sehat di dunia!”, **Y-a-a**. Setelah slogan-slogan ini diteriakkan, semua peserta memasuki saat teduh dengan menjulurkan lengan mereka ke langit dan memejamkan mata untuk berdoa mengucapkan syukur atas anugerahNya pada hari ini serta mengharapkan seluruh tekanan hidup dapat hilang.

Diakhir sesi kemudian peserta terapi tawa diminta untuk berdiri atau duduk dalam suasana hening, sambil fokus pada aliran nafas. Kondisi hening atau meditasi ini berlangsung selama 15-30 menit.

-oo0oo-





## TERAPI EMOSI POSITIF

**T**erapi emosi positif bersumber pada landasan *Positive psychotherapy*. *Positive psychotherapy* merupakan strategi terapi yang dilandasi oleh pendekatan transkultural, psikodinamika, dan cognitive-behavioral untuk membangun emosi positif, 8 kekuatan karakter, dan kebermaknaan sebagai upaya mengatasi gangguan klinis maupun hal-hal negatif dengan cara membangun hidup yang menyenangkan (*pleasant life*), hidup yang mengikat pada aktivitas (*engaged life*), dan hidup yang bermakna (*pursuit of meaning*) untuk mengatasi gangguan klinis maupun hal-hal negatif. (Seligman et al, 2006). *Positive psychotherapy* memiliki gagasan membentuk *happiness* atau kebahagiaan pada seseorang.

Prinsip kebahagiaan yang pertama adalah *pleasant life* (kehidupan yang menyenangkan), yaitu merasa memiliki kehidupan yang menyenangkan menyangkut dengan kehidupan saat ini, masa lalu, dan masa depan. Emosi positif di masa lalu meliputi kepuasan, pemenuhan, kebanggaan dan ketenangan. Mengembangkan rasa syukur dan berlatih untuk memaafkan juga dapat meningkatkan emosi positif. Sedangkan emosi positif mengenai masa depan meliputi harapan, optimisme, keyakinan, dan kepercayaan diri. Harapan dan optimis dapat mencegah munculnya depresi (Seligman, 2002). Untuk mengatasi emosi negatif pada diri individu, maka dalam penerapan *positive psychotherapy*, melakukan modifikasi antara harapan dan optimisme untuk melawan kondisi pesimistik yang ada (Seligman 2002). Barbara Fredrickson dan rekan memberikan bukti dalam penelitiannya bahwa emosi



positif mengalahkan efek merugikan dari emosi negatif yaitu pada fisiologi, perhatian dan kreativitas (Fredrickson & Branigan, 2005).

Prinsip kebahagiaan yang kedua adalah *engaged life*, yaitu hidup yang mengejar keterlibatan dan penyerapan dalam pekerjaan, hubungan relasional dan rekreasi. Seligman (2002) mengusulkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan adalah mengidentifikasi bakat dan kekuatan tertinggi yang dimiliki individu dan kemudian membantu mencari peluang bagaimana kekuatan tersebut dapat digunakan.

Prinsip kebahagiaan yang ketiga dalam teori Seligman adalah mengejar makna hidup (*pursuit of life*). *pursuit of life* terdiri dari penggunaan "*signature strengths*", misalnya saja tergabung dalam institusi positif seperti institusi keagamaan, politik, keluarga, masyarakat dan bangsa. Institusi tersebut dijadikan sebagai sarana membentuk hidup yang bermakna dan menghasilkan rasa kepuasan serta keyakinan bahwa seseorang telah hidup dengan baik. Salah satu manfaat dari adanya emosi positif dalam diri seseorang adalah optimalisasi pola berpikir pada individu. Aspek kognitif yang berfungsi optimal tersebut akan membuat seseorang berada pada keadaan dimana ia dapat melihat berbagai potensi yang ada di dalam dirinya.

Definisi lengkap kebahagiaan maka harus mencakup konsep kesejahteraan eudaimonik dan subjektif (Fisher, 2010; Rodríguez dan Sanz 2011). Eudaimonic berarti mengalami perasaan kemajuan dalam pengembangan dan pertumbuhan pribadi dan untuk sisi lain, kesejahteraan subjektif menyiratkan memiliki pengalaman positif dalam pekerjaan yang berkaitan dengan emosi dan suasana hati yang positif dan terlebih lagi merasakan makna, tujuan dan kepentingan pekerjaan yang berkontribusi terhadap sesuatu yang layak. (Luthans, 2002; Dimitrov, 2012; MacMillan, 2009).

Faktor positif dan determinan utama dari kebahagiaan dalam organisasi adalah: kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan, penggunaan dan pengembangan kekuatan, hubungan positif dan perilaku kepemimpinan positif, umpan balik positif, pengalaman positif di tempat kerja dan budaya organisasi. Kinerja karyawan terkait dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Wright dan Bonett, 2007). Dengan kata lain

terkait dengan konsep kebahagiaan eudaimonic, ini berarti bahwa kinerja karyawan bergantung pada pengembangan dan pertumbuhan pribadi. Untuk mencapai pengembangan dan pertumbuhan pribadi yang terbaik diperlukan penggunaan dan pengembangan kekuatan pribadi. Pertama, untuk itu kita akan mengidentifikasi kekuatan utama pribadi kita dan setelah itu maka kita harus mengembangkan kekuatan ini (Peterson dan Seligman, 2004). Misalnya, organisasi harus memberi kesempatan kepada karyawan sebagai program pelatihan dan karir yang berbasis pada kekuatan pribadi, desain pekerjaan yang menarik yang sesuai dengan kekuatan karyawan berdasarkan karakteristik sebagai otonomi, keadilan, dan memberikan dukungan organisasi yang mendorong penggunaan kekuatan mereka sebagai umpan balik positif. Inilah salah satu cara untuk meningkatkan kebahagiaan dan keterlibatan eudaimoni karyawan, efisiensi dan produktivitas organisasi (Greenberg dan Arakawa, 2006).

Emosi positif sangat terkait dengan faktor-faktor sebagai pengalaman positif di tempat kerja, hubungan positif, pengakuan, umpan balik positif dan perilaku kepemimpinan positif. Emosi positif meningkatkan kualitas komunikasi dan kerjasama intrapersonal, fasilitas pembelajaran individu dan meningkatkan kinerja organisasi dan tim (Cameron et al, 2003). Penting untuk memahami efek domino emosi, karena karyawan tidak hanya mentransmisikan emosi mereka ke rekan kerja dan rekan kerja mereka, tetapi juga untuk konsumen, atau siapapun yang berada dekat dengan mereka (Diener dkk, 2002; Achor 2010).

Peran pemimpin dalam menciptakan kebahagiaan di tempat kerja juga penting. Penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin memiliki pengaruh lebih besar untuk memicu emosi positif dalam organisasi dan mereka dapat menggunakan keuntungan kebahagiaan sebagai alat untuk memotivasi tim mereka dan memaksimalkan potensi karyawan. Akibatnya, perilaku kepemimpinan menjadi penting, pemimpin yang secara terbuka mengekspresikan positif mereka cenderung memiliki karyawan yang mengaku bahagia dan menggambarkan tempat kerja mereka sebagai iklim yang kondusif bagi kinerja yang lebih tinggi (Fredrickson dan Branigan, 2005). Disarankan cara sederhana untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan. Cara sederhana tersebut berhubungan dengan para karyawan secara langsung dan memberi mereka pengakuan, dorongan, dan umpan

balik positif yang lebih sering (Cropanzano dan Wright, 1999; Fisher, 2010; Achor, 2010). Selain itu, organisasi perlu mendorong hubungan positif di dalam organisasi untuk makan siang tim dan promosi sosialisasi setelah bekerja. Akhirnya penting bagi organisasi untuk membangun budaya organisasi berdasarkan pengembangan dan kemajuan pribadi, dukungan interpersonal dan kebanggaan terhadap organisasi, kredibilitas, keadilan, saling menghormati, mempercayai hubungan antara anggota yang memiliki tujuan bersama, berdasarkan komunikasi jujur dan terbuka (Porter, kebahagiaan kerja akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi, kebanyakan orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai kemungkinan penyebab terjadinya kebahagiaan di antara anggota organisasi. *The Great Place to Work Institute* mengatakan bahwa karyawan merasa bahagia ketika mereka mempercayai orang-orang tempat mereka bekerja, karyawan merasa bahagia ketika apa yang mereka kerjakan membuat mereka bangga, dan karyawan bahagia saat orang-orang yang bekerja dengan mereka membuat mereka merasa nyaman (Fisher, 2010). Sirota, Mischkind, & Meltzer (2005) pun setuju dengan tiga faktor penting dalam menghasilkan kebahagiaan dan antusias pekerja, yaitu *equity*, *achievement*, *feedback*, dan persahabatan dengan rekan satu tim.

Domain pekerjaan dan keluarga juga telah diterima secara luas sebagai penentu kebahagiaan. Fokus tentang kaitan pekerjaan, keluarga dan kebahagiaan ternyata mempengaruhi dinamika kebahagiaan pada seseorang. Seperti saling ketergantungan dalam keluarga, efek pasangan dan anak. Sampai sejauh mana anggota keluarga juga penting untuk saling membahagiakan? Sebuah studi kebahagiaan mulai menyelidiki apakah tingkat kebahagiaan anggota keluarga saling bergantung dan jika demikian, mengapa. Winkelmann (2005), misalnya, mengkaji kebahagiaan orang tua dan Anak-anak di Jerman. Dia menemukan korelasi kuat antara kebahagiaan jangka panjang antara orang tua dan anak, saudara kandung, dan pasangan. Powdthavee (2009a-d) menyelidiki apakah seseorang Kebahagiaan pasangan secara langsung mempengaruhi kebahagiaan pasangan lainnya. Booth and Van Ours (2007, 2009, 2010), kemudian meneliti juga apakah ada pengaruh antara jam kerja pasangan mempengaruhi kebahagiaan masing-masing pasangan di Inggris, Australia, dan Belanda (efek *cross-partner*). Hasil

untuk ketiga negara kemudian dianalisa. Di Inggris, tidak ada efek *cross-partner* yang ditemukan. Di Australia, kebahagiaan wanita akan mengalami peningkatan jika pasangan pria mereka bekerja penuh waktu, tapi jam kerja perempuan tidak masalah bagi kebahagiaan pria. Bagi Belanda, hasilnya adalah kebalikannya: kebahagiaan wanita Belanda tidak terlalu terpengaruh oleh jam kerja pasangan mereka, tapi pria Belanda menjadi lebih bahagia jika pasangan mereka bekerja dalam pekerjaan paruh waktu dibandingkan jika pasangan mereka bekerja lebih banyak jam. Namun, begitu pendapatan rumah tangga diperhitungkan, bagaimanapun, kepuasan hidup manusia tidak terpengaruh oleh jam kerja pasangannya.

Lalu mengapa kebahagiaan kerja perlu harus dilatih terus menerus dan membutuhkan penanganan psikologis?. Alasannya adalah meski ada teori yang menyebutkan bahwa kebahagiaan dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, namun kebahagiaan juga bisa dikembangkan melalui pengalaman. Tingkat kebahagiaan tidak akan berlangsung lama karena dipengaruhi oleh perubahan keadaan dalam hidup, proses perbandingan sosial dan adaptasi. Bahagia atau tidak ternyata juga mengacu pada kecenderungan orang untuk membandingkan diri mereka untuk orang lain yang signifikan saat mengevaluasi kehidupan dan kondisi kehidupan mereka (khususnya berkenaan dengan pendapatan dan status sosial). Jika anggota kelompok rujukan mereka lebih baik, orang cenderung kurang senang dengan keadaan hidup mereka sendiri.

Kecenderungan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam kondisi kehidupan, akibatnya, keadaan yang lebih baik hanya akan terjadi menghasilkan dorongan sementara dalam kebahagiaan. Sehingga dengan proses pengalaman dan latihan untuk bisa bahagia maka diharapkan tingkat kebahagiaan akan tetap stabil seiring berjalannya waktu.

Terapi Emosi Positif bisa dijadikan sebagai alternatif selain **COPE-A** dan terapi tawa, untuk menjaga kestabilan atau bahkan mungkin meningkatkan kebahagiaan dalam pekerjaan, keluarga dan hidup. Kekuatan utama pada terapi emosi positif adalah mengajak kita untuk menjadi lebih bersyukur. bersyukur mencakup tiga sisi :

- a. Syukur dengan hati, yaitu kepuasan batin dengan anugerah. Syukur dengan hati berarti menyadari bahwa segala sesuatu yang ia peroleh adalah anugerah yang diberikan oleh Allah SWT. Baik anugerah yang

berupa musibah sekalipun, seseorang yang dapat bersyukur dengan hati akan tetap meyakini segala sesuatu adalah berkah.

- b. Syukur dengan lidah, yaitu manusia senantiasa mengucapkan terimakasih atas segala yang telah Tuhan anugerahkan sebagai wujud syukur kepada Tuhan. Syukur juga diimplementasikan sebagai suatu sikap tidak mengeluh, karena tanda orang yang bersyukur itu adalah menerima apapun yang diperolehnya sebagai nikmat.
- c. Syukur dengan perbuatan, yaitu perwujudan syukur seseorang dengan cara memberikan sebagian nikmatnya yang telah Allah anugerahkan kepada orang lain. Misalnya bersedekah atau berbagi dengan orang lain, berbagi tidak hanya dengan materi yang ia punya, melainkan dapat berupa kata penghiburan, doa, dan tersenyum.

Proses pelaksanaan dalam terapi emosi positif terdiri dari tiga sesi. sesi pertama yaitu tahap *Who is My Soul*, sesi kedua yaitu tahap *Love My Soul*, dan sesi ketiga yaitu tahap *Reflecting My Self*.

### **A. WHO IS MY SOUL**

Pada tahap *who is my soul* merupakan tahap eksplorasi diri, Anda diminta mengidentifikasi permasalahan yang dialami selama berperan sebagai pekerja sekaligus juga memiliki keluarga, menggali proses penyesuaian diri, konsep kebahagiaan yang dimiliki oleh masing-masing peserta.

- Aktifitas :
  1. Diskusi 1
  2. Diskusi 2
- Durasi : 90 menit
- Peralatan :
  1. Alat tulis,
  2. lembar kerja 1,
  3. lembar kerja 2,
  4. kertas plano
- Tujuan :
  - Mengidentifikasi permasalahan,
  - Eksplorasi pengalaman (positif dan negatif) peserta terkait peran ganda (pekerjaan dan keluarga)

– Prosedur :

1. Anda diminta untuk mengisi lembar kerja 1 “Pada lembar kerja ini, anda bebas menuliskan apapun yang ingin anda ungkapkan sesuai dengan perasaan dan pikiran yang anda miliki terkait pekerjaan Anda. Tidak ada jawaban benar dan tidak ada jawaban yang salah. Hal ini bertujuan untuk mengungkapkan perasaan anda terkait memiliki peran ganda.”.
3. Jika proses terapi dilakukan dalam kelompok, maka Trainer meminta peserta kembali bergabung dalam kelompok besar. Trainer memandu peserta mendiskusikan “diskusi 1” yang telah dikerjakan. Trainer memberikan kesempatan pada peserta untuk mengungkapkan perasaannya dan berpartisipasi dalam diskusi. Selama diskusi berlangsung, trainer mendampingi peserta dalam mengungkap point-point penting dalam diskusi ini, seperti permasalahan yang dialami ketika bekerja, adakah masalah terkait pekerjaan dan keluarga, serta harapannya terhadap pekerjaan dan keluarganya. Aktivitas ini berlangsung selama 30 menit.
4. Anda diminta untuk mengerjakan”lembar kerja 2”. Pada lembar kerja ini, anda diminta menjawab pertanyaan yang telah tersedia selama 10 menit. Anda bebas menuliskan apapun yang ingin anda ungkapkan sesuai dengan perasaan, pikiran, dan pengalaman yang anda miliki. Tidak ada jawaban benar dan tidak ada jawaban yang salah. Hal ini bertujuan untuk menggali perasaan dan pemikiran anda terkait
  - a. Pengalaman yang tidak membahagiakan dan bagaimana anda menyikapinya”.
  - b. Apakah pernah bahagia dalam bekerja?
  - c. Lalu apa yang dimaksud dengan bahagia dalam bekerja.
5. Jika proses terapi dilakukan dalam kelompok, Trainer meminta peserta kembali bergabung dalam kelompok besar. Trainer memandu peserta mendiskusikan “diskusi 2” yang telah dikerjakan. Trainer memberikan kesempatan pada peserta untuk mengungkapkan perasaannya dan berpartisipasi dalam diskusi. Selama diskusi berlangsung, trainer mendampingi peserta dalam mengungkap point-point penting dalam diskusi ini, seperti pemaknaan dari

pengalaman positif dan negatif. Aktivitas ini berlangsung selama 30 menit.

- 6. Trainer merangkum hasil diskusi dan menutup sesi dengan tepuk tangan dan sapaan semangat berupa “Alhamdulillah, saya bersyukur dan bahagia!!!”.

**LEMBAR KERJA 1. “APA YANG KURASAKAN”**

Silahkan lengkapi 5 kalimat yang terdapat pada lembar kerja sesuai dengan apa yang anda pikirkan dan rasakan.

“Ketika saya melakukan pekerjaan, saya merasa .....

.....

.....

.....

.....

.....

“Ketika saya melakukan pekerjaan rumah tangga, saya merasa .....

.....

.....

.....

.....

.....

“Ketika saya melakukan pekerjaan, dan sekaligus berperan tugas sebagai ibu ataupun sebagai Ayah, masalah yang sering muncul adalah .....

.....

.....

.....

.....

.....

**LEMBAR KERJA 2. JIKA AKU (10-15 menit)**

Silahkan anda menuliskan *list* jawaban dari beberapa pertanyaan yang terdapat pada lembar kerja sesuai dengan apa yang anda pikirkan dan rasakan.

1. Hal apa saja yang membuat anda merasa bahagia?

.....  
.....  
.....  
.....

2. Jika dalam bekerja, apa yang membuat bisa bahagia?

.....  
.....  
.....  
.....

3. Hal apa saja yang membuat anda merasa tidak bahagia dalam menjalankan pekerjaan ?

.....  
.....  
.....  
.....

4. Bagaimanacara anda mensyukuri apa yang telah anda miliki ?

.....  
.....  
.....  
.....



## B. LOVE MY SOUL

Sesi kedua ini merupakan tahap memahami. Pada sesi ini Anda mulai diminta untuk lebih memahami tentang konsep bekerja, peran, dinamika dan cara penyesuaian diri. Sesi ini bertujuan untuk memahami kebutuhan dan nilai/prinsip, mengintegrasikan antara pengalaman positif dan negatif, mulai menumbuhkan emosi positif.

- Aktifitas : Diskusi
- Durasi : 45 menit
- Peralatan :
  1. Alat tulis,
  2. LCD,
  3. Laptop,
  4. Lembar kerja
- Tujuan :
  - Mengubah cara pandang negatif menjadi lebih positif.
  - Menantang keyakinan-keyakinan (*challenging beliefs*) adalah keterampilan menguji akurasi keyakinan-keyakinan tentang penyebab problem (*why belief*) dan bagaimana menemukan solusi yang tepat (*problem solving*). Untuk tujuan ini dibutuhkan kejujuran melakukan analisis terhadap diri sendiri, menentukan aspek-aspek kelemahan yang dapat dipengaruhi dan aspek mana yang dapat diperbaiki. Menantang keyakinan-keyakinan yang dimiliki akan membantu individu mengklarifikasi masalah yang dihadapi dan menemukan pemecahan yang lebih baik dan lebih permanen. Keterampilan *challenging beliefs* sangat berguna bagi individu yang dirundung kesedihan, kemarahan, penuh rasa bersalah, dan merasa dipermalukan. Dalam kaitannya dengan faktor-faktor resiliensi, keterampilan ini akan meningkatkan faktor pengendalian dorongan, optimisme, analisis sebab-akibat dan faktor efikasi diri.
  - Prosedur :
    1. Anda diminta mencari dan membayangkan masalah yang mengakibatkan kemarahan besar pada diri Anda.
    2. Anda diminta untuk melihat permasalahan yang terjadi memang demikian adanya terjadi (sesuatu yang memang harus terjadi).

3. Anda kemudian menganalisa permasalahan dari sudut pandang diri sendiri.
4. Anda kemudian harus melihat permasalahan dari sudut pandang orang lain tentang permasalahan tersebut (rekan kerja, pasangan, orangtua, dan sebagainya)
5. Anda diminta mencari titik temu antara cara pandang diri sendiri dan juga dari orang lain. Titik temu ini diharapkan menghasilkan sebuah pemahaman bahwa penyebab masalah, bukanlah orang lain dan perilakunya atau masalah itu sendiri akan tetapi penilaian yang dilakukannya dalam melihat masalah itu (dirinya sendiri).

### **C. REFLECTING MY SELF**

Sesi ketiga adalah tahap melakukan tindakan untuk mewujudkan rasa syukur. Pada sesi ini Anda dapat merencanakan rencana masa depan dan lebih banyak bertindak dengan perilaku-perilaku yang baru. Setelah itu, dalam sesi ini Anda juga diberikan relaksasi yang bertujuan untuk mengurangi afek negatif dan meningkatkan afek positif.

- Aktifitas :  
Manajemen emosi dan relaksasi
- Durasi : 45 - 60 menit
- Peralatan :
  1. Alat tulis,
  2. LCD, Laptop, whiteboard
  3. Lembar kerja,
- Tujuan :
  - Untuk memperdalam rasa bersyukur dan bahagia peserta.
  - Meningkatkan afek positif dan mengurangi afek negatif
- Prosedur :
  1. Fasilitator memberikan tugas "Be grateful and happiness people" selama 15 menit. Dalam tugas itu, peserta diminta untuk menuliskan strategi rencana untuk menjadi orang yang bersyukur dan bahagia dalam pekerjaan, keluarga dan lingkungan sekitar.
  2. Fasilitator dan peserta bersama-sama mendiskusikan hasil tugas tersebut, kemudian memberikan penguatan secara lisan terhadap

perilaku yang menunjang strategi untuk menjadi orang yang bersyukur dan bahagia

3. Setelah selesai proses diskusi, maka pada tahap akhir yaitu melakukan proses relaksasi selama 15 menit.

**LEMBAR KERJA: "BE GRATEFUL AND HAPPINESS PEOPLE"**

1. Tuliskan hal-hal yang membuat anda bersyukur dan bahagia hingga hari ini!

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Buatlah langkah-langkah atau cara yang akan dilakukan untuk berbahagia di keluarga dan pekerjaan (dalam satu tahun kedepan)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



## DAFTAR PUSTAKA

- Achor, S. (2010). *The happiness Advantage: the seven principles that fuel success and performance at work*, Virgin Books, New York.
- Akmal, S. Z., & Nurwianti, F. (2009). Kekuatan Karakter dan Kebahagiaan Pada Suku Minang. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Alfarisi. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Pada Guru. Skripsi. Pekanbaru : Fakultas Psikologi
- Alipour, Ali, H. Safarzaddeh, A. Soloukdar, and A. Parpanchi. (2012), "The Role of Emotionality and Power on Tendency to Unethical Behaviors", *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 187-196.
- Anggoro, W. J., & Widhiarso, W. (2010). Konstruksi dan Identifikasi Properti Psikometris Instrumen Pengukuran Kebahagiaan Berbasis Pendekatan Indigenous Psychology: Studi Multitrait-Multimethod. *Jurnal Psikologi*, 37(2), 176-188.
- Angriyani, T. Y., & Hayati, E. N. (2014). Kebahagiaan pada buruh gendong. *Empathy*, 2(2), 66-70.
- Anwar, Z. (2015). Penerapan konseling kelompok untuk meningkatkan happiness pada remaja panti asuhan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03(1), 144-153. doi:10.1007/s13398-014-0173-7.2
- Argyle, M. (2001). *The Psychology of Happiness 2nd ed.* USA : Routledge.

- Arriza, B. K., Dewi, E. K., & Kaloeti, D. (2009). Memahami Rekonstruksi Kebahagiaan Pada Orang Dengan Hiv / Aids ( Odha ). *Jurnal Psikologi Undip*, 10, 153 - 160.
- Aziz, R. (2011). Pengalaman spiritual an kebahagiaan pada guru agama sekolah dasar. *Proyeksi*, 6(2), 1-11.
- Atkinson and Hall (2011): "Flexible working and happiness in the NHS". *Employee relations*, 33, 2, pp. 88-105.
- Bekhet, A. K., Zauszniewski, J.A., & Nakhla, W. E. (2008). Happiness: Theoretical and Empirical Consideration. *Nursing Forum*, Vol. 43, No.1, 12-21.
- Boehm, J.K. and Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success?. *Journal of Career Assessment* 16, pp. 101-116.
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands & wives. The dynamics of married living*. Glencoe, CA: Free Press of Glencoe.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York, NY: Brunner-Routledge.
- Chaiprasit, K & Santidhiraku, O 2011, 'Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 25, no. 0, pp. 189-200.
- Connolly, J. J., and Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Cropanzano, R., and Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between wellbeing and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51 (4), 252-265.
- Csikszentmihalyi, M., & Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4(January), 185-199. doi:10.1023/A:1024409732742
- Dacey, J.S., & Fiore, L.B., (2000). *Your anxious child*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher.

- David S.A.; Boniwell I. and Conley Ayers A. (2013). *The Oxford Handbook of happiness* (pp. 694-800). Oxford: Oxford University Press.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43. PsycARTICLES.
- Diener, E., Oishi, S., and Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C.R. Snyder and S.J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford and New York : Oxford University Press.
- Dwoskin, H. (2005). *Sedona method: How to get rid of your emotional baggage and live the life you want*. London: Element.
- Eddington, N. dan Shuman, R. (2005). Subjective Well Being (Happiness). Continuing Psychology Education: 6 Continuing Education Hours. Diunduh.pada 28 Februari 2014 dari <http://www.texcpe.com/cpe/PDF/cahappiness.pdf>.
- Elfida, D., Lestari, Y. I., Diamera, A., Angraeni, R., & Islami, S. (2010). Hubungan Baik Dengan Orang yang Signifikan dan Kontribusinya Terhadap Kebahagiaan Remaja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 66-73.
- Fineman, S. (2006): "On being positive: concerns and counterpoints". *Academy of Management Review*, 31, pp. 270-291.
- Fisher, C.D. (2000). 'Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?' *Journal of Organizational Behavior*, 21, pp. 185-202.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews* 12 (4), 384-412.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19, 313-332.
- George, J. M. (1995). Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *Journal of Applied Psychology*, 25, 778-795.

- Gupta, V. (2012). Importance of being happy at work. *International Journal of Research and Development -A Management Review*, 1, 1: 9.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., and Munz, D. C. (2006). 'The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improve-ments'. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58, 129 -147.
- Grawitch, M. J., Ledford, G. E., Ballard, D. W. and Barber, L. K., (2009). 'Leading the healthy workforce: The integral role of employee involvement', *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(2), pp. 122-135
- Hackman, J.R. (2009): "The perils of positivity". *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp. 309-319.
- Harrison, D.A., Newman, D.A. and Roth, P.L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, pp. 305-325.
- Hirsch, A. S. (2004). *How to be happy at work*. Otis Avenue, Amerika
- Hosie, P., Willemmyns and Sevastos. (2002). The Impact Of Happiness On manager's Contextual and Task Performance. *Asian Pasific Journal of Human Resources*
- Judge, T.A., and Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 4, 661-673.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Pucik, V., and Welbourne, T.M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107-122.
- Januwarsono, S. (2015) 'Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttengo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 2015.
- Juniper, B. (2011) 'Defining employee wellbeing', *Occupational Health*, pp. 25-29.

- Kataria, M. (2004). *Laugh for no reason (terapi tawa)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kesebir, P. and Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3, pp. 117-125.
- Lyubomirsky, S., King, L., and Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Luthans, F. and Avolio, B.J. (2009). "The point of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp. 291-307.
- Magyar-Moe, J. L. (2009). *Therapist's guide to positive psychological interventions. (1st Edition)*. Academic Press, pp. 79-133y 151-175
- Maenapothi, R., (2007), "Happiness in the Workplace Indicator, Master's Thesis". *Human Resource Development*, National Institute of Development Administration.
- Mignonac, K., and Herrbach, O. (2004). Linking work events, affective states, and attitudes: An empirical study of managers' emotions. *Journal of Business and Psychology*, 19, 221-240.
- Nurhidayah, S., & Agustini, R. (2012). Kebahagiaan Lansia Ditinjau Dari Dukungan Sosial dan Spiritualitas. *Jurnal Soul*, 5(2), 15-32.
- Page, K.M., and Vella-Brodrick, D.A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee wellbeing: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Parker, S. K., Bindl, U. K. and Strauss, K. (2010). Making things happen: a model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Patnani, M. (2013). Description of Happiness on the Betawi People in Perkampungan Budaya Betawi Setu Babakan. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(2), 32-38.



- Peseschkian, N. And K.Triit.1998. Positive Psychotherapy Effectiveness Study and Quality Assurance. *The european journal of psychotherapy, counselling & health*. April 1998.Vol.1, No. 42-53
- Prihatsanti, U., Ratnaningsih, IZ., Prasetyo, AR. (2013). Menurunkan Stres Kerja melalui Teknik COPE. *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada*, 40 (2), 159-168.
- Powdthavee, N. (2009a). Think having children will make you happy? *The Psychologist*, 22(4), 308-311.
- Powdthavee, N. (2009b). Jobless, friendless, and broke: What happens to different areas of life before and after unemployment? (Unpublished paper). Retrieved April 29, 2010, from <http://www.powdthavee.co.uk>
- Powdthavee, N. (2009c). What happens to people before and after disability? Focusing effects,lead effects, and adaptation in different areas of life. *Social Science & Medicine*, 69, 1834-1844.
- Powdthavee, N. (2009d). I can't smile without you: Spousal correlation in life satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 30, 675-689.
- Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: a meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93, pp. 472-481.
- Rodríguez, M.A. and Sanz V.I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 95-97.
- Saari, L.M., and Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Safaria, Triantoro. (2014). Forgiveness , Gratitude , and Happiness among College Students. *International Journal of Public Health Science*, 3(4), 241-245.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-1.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.

- Seligman, M. 2004. *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York.
- Seligman, M.E.P., Rashid, T., & Parks, A.C. (2006). Positive psychotherapy. *Journal American Psychologist*. November 2006
- Sherlywati. (2015). Komitmen Organisasional dan Authentic Happiness/ : Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 37-64.
- Sirota, D., Mischkind, L.A. and Meltzer, M.I., (2005). *The enthusiastic employee*. Upper Saddle River: Wharton School Publishing.
- Snyder, C.R. & Lopez, Shane J. 2007. *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Lawrence: SAGE Publications.
- Wade, Carole, dan Carol Tavis. (2007). *Psychology*, 9th edition, bahasa indonesia language edition. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Solso, R. (2008). *Psikologi Kognisi edisi ke 8*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Stranks, J. (2005). *Stres at work, management and prevention*. Burlington: Elsevier.
- Thoresen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R., and de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Wade, Carole, dan Carol Tavis. (2007). *Psychology*, 9th edition, bahasa indonesia language edition. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Weiss, H. M., Nicholas, J. P., and Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1-24.
- Wesarat, P., Yazam, M.S. and Halim, A.M.A. (2014) 'A conceptual framework of happiness at the workplace'. *Asian Social Science*, 11(2), 2015.

Wijayanti, H., & Nurwianti, F. (2010). Kekuatan karakter dan kebahagiaan pada suku jawa. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 114-122.

Winkelmann, R. (2005). Subjective well-being and the family: Results from an ordered probit model with multiple random effects. *Empirical Economics*, 30, 749-761.

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2010). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49-60.

-oo0oo-