

## PELATIHAN PEMAAFAN UNTUK MENURUNKAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA "X" PEKANBARU

Dwita Razkia

Universitas Muhammadiyah Riau

[dwitarazkia@umri.ac.id](mailto:dwitarazkia@umri.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini menguji efektivitas pelatihan pemaafan dalam menurunkan stres kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa di kota Pekanbaru. Hipotesis penelitian ini adalah mengetahui perbedaan tingkat stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa di Pekanbaru antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan pemaafan. Rancangan penelitian ini menggunakan *pretest-posttest control group design*. Responden penelitian sebanyak 30 orang yang terbagi ke dalam 15 orang kelompok eksperimen dan 15 orang kelompok kontrol. Alat ukur dalam penelitian ini mengadaptasi skala stres kerja *Perceived Stress Scale* (PSS-14) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. PSS-14 memiliki koefisien reliabilitas  $\alpha=0,85$ . Modul pelatihan pemaafan disusun mengacu pada proses pemaafan dari Enright & Coyle yang terdiri dari empat fase yaitu fase membuka kembali, fase memutuskan, fase bekerja dan fase pendalaman. Analisis data menggunakan teknik uji beda Non Parametrik *Mann-Whitney* yang menunjukkan bahwa pelatihan pemaafan efektif untuk menurunkan stres kerja perawat dimana terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol pada pengukuran prates dengan nilai  $Z = -3.411$ ,  $p = 0.001$  ( $p > 0.05$ ). Pengukuran pascates skor stres kerja ditunjukkan dengan nilai  $Z = -4.679$ ,  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ). Sedangkan pengukuran stres kerja tindak lanjut diperoleh nilai  $Z = -4.508$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan pemaafan dapat menurunkan stres kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa di Pekanbaru.

**Kata kunci:** Rumah Sakit Jiwa, Pelatihan Pemaafan, Perawat, Stres Kerja Perawat.

### PENDAHULUAN

Rumah Sakit Jiwa X merupakan satu-satunya Rumah Sakit Jiwa pemerintah yang ada di Provinsi Riau. Rumah Sakit Jiwa "X" memiliki perawat yang bertugas di Instalasi rawat inap, perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD), dan juga Instalasi rawat jalan. Resiko kerja yang dimiliki pun berbeda-beda satu dan lainnya. Selain itu, perawat pasien jiwa juga seringkali dihadapkan pada keluarga pasien ataupun pihak ketiga yang bertanggungjawab atas pasien. Tidak sedikit keluarga pasien yang kurang komunikatif dan kurang kooperatif dengan pihak perawat sehingga menimbulkan kesalahpahaman ataupun hubungan yang kurang baik antara keluarga pasien dengan perawat pasien jiwa.

Hasil wawancara dengan salah satu perawat di Rumah Sakit Jiwa "X" kota Pekanbaru, diketahui ada beberapa hal yang menjadi sumber munculnya stres kerja pada perawat. Salah satu diantaranya adalah keadaan pasien. Pasien jiwa yang baru biasanya datang dengan kondisi fisik yang berbeda-beda, tergantung dari lingkungan rumahnya, ada pasien jiwa yang datang dengan keadaan bersih tetapi ada juga yang datang dengan keadaan fisik yang kurang baik (kotor & bau). Faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat adalah keluarga pasien. Keluarga pasien yang

tidak kooperatif dan sulit diajak berkomunikasi menjadi penghambat kesembuhan pasien yang diharapkan oleh perawat. Hal lain yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat adalah tuntutan dari manajemen rumah sakit. Manajemen atau institusi rumah sakit menginginkan kinerja yang baik dari setiap perawat, akan tetapi hal tersebut tidak dibarengi oleh fasilitas yang memadai dari rumah sakit dan kesejahteraan para perawat dari segi finansial.

Hasil wawancara dengan salah satu perwakilan manajemen mengatakan bahwa pernah ada kritik negatif dari keluarga pasien adalah sikap perawat yang kurang baik dan tidak ramah kepada keluarga pasien. Pihak manajemen pun pernah mendengar keluhan dari pasien rawat jalan yang tidak dilayani dengan baik oleh perawat yang ada di rawat jalan, contohnya perawat menjawab dengan ketus ketika pasien bertanya, perawat berbicara dengan nada yang agak tinggi, perawat memarahi pasien atau keluarga pasien. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan beban kerja perawat yang cukup banyak, dikarenakan pasien rawat jalan setiap harinya mencapai puluhan orang bahkan bisa mencapai ratusan orang sedangkan SDM perawat yang ada di rawat jalan berjumlah sedikit.

Fakta lain yang pernah terjadi adalah salah pemberian suntikan kepada pasien jiwa dikarenakan perawat kurang teliti melihat nama pasien yang hampir sama. Dengan demikian, stres melibatkan adanya penilaian individu tentang interaksinya dengan lingkungan, kesesuaian antara sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan situasi, dan pengaruh ketidaksesuaian yang dirasakan terhadap munculnya pembangkitan baik secara psikologis maupun fisiologis dalam batas tertentu.

Menurut Cahyono (2014) akibat stres kerja yang ditimbulkan adalah munculnya emosi negatif yang berdampak pada perasaan tertekan. Salah satu trait yang mengurangi dampak situasi penuh tekanan (*stressfull*) atau pelanggaran adalah dengan menjadi pemaaf atau bersedia memaafkan. Pemaafan merupakan salah satu dari berbagai kajian dalam psikologi positif, yaitu pendekatan ilmiah dan terapan untuk mengungkap berbagai kekuatan seseorang dan mendorong fungsi positif mereka (Snyder & Lopez, 2007). Dalam beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para ahli, ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan pemaafan mampu mereduksi emosi negatif dan meningkatkan emosi positif. Toussaint and Webb (2005) meringkas beberapa hasil studi korelasi antara pemaafan dan kesehatan mental, hasil studi intervensi pemaafan dan penelitian eksperimental pemaafan.

Penelitian (Darby dan Schlenker, 1982; Ohbuchi dkk, 1989) menemukan bahwa meminta maaf sangat efektif dalam mengatasi konflik interpersonal, karena permintaan maaf merupakan sebuah pernyataan tanggung jawab tidak bersyarat atas kesalahan dan sebuah komitmen untuk memperbaikinya. Penelitian-penelitian yang terkumpul dalam laporan penelitian *American Psychological Association* (2006) menemukan beberapa manfaat pemaafan antara lain pemaafan menjadi cara *healing* (penyembuhan) psikologis, mengurangi rasa sakit hati, kemarahan, meningkatkan harapan, kualitas hidup, dan perasaan peduli terhadap orang lain, dan meningkatkan kesejahteraan seseorang baik secara fisik maupun emosi. Pemaafan juga meliputi pemaafan terhadap diri sendiri dan pemaafan terhadap Tuhan. Di dalam Islam, pemaafan tidak hanya terbatas pada pikiran dan perasaan yang pulih dari emosi negatif, melainkan juga adanya perilaku baik terhadap pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan (Novita, 2013).

Menurut Mc Shane (2005) stres kerja merupakan sebuah respon adaptif

terhadap suatu situasi yang dirasakan sebagai tantangan atau ancaman atas kehidupan individu. Greenberg (2002) memberikan arti stres kerja sebagai kombinasi antara sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan *stresor* di luar organisasi. Maksudnya ialah interaksi antara stimulus dari lingkungan pekerjaan dan respon individu berdasarkan penilaian kognisinya terhadap stimulus tersebut yang dirasa mengancam bagi dirinya.

Mc Shane (2005) membagi stress kerja menjadi dua macam, yaitu *distress* dan *eustress*. Lebih jauh Mc Shane (2005) menjelaskan bahwa stres yang negatif, atau dalam istilah disebut dengan *distress*, merupakan perubahan yang menyimpang pada fisiologis, psikologis, dan perilaku individu dalam fungsinya. Sementara *eustress* merupakan timbal balik positif yang disebabkan oleh stress. Gejala stres kerja dapat dilihat melalui tiga gejala, yaitu gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Gejala fisik dapat diketahui dengan adanya perubahan fisik yang dikarenakan oleh serangan jantung, bisulan, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, dan seringnya sakit. Gejala psikologis stres kerja ditandai dengan adanya ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, berkurangnya mood, dan *burnout*. Gejala perilaku stres kerja ditandai dengan menurunnya performansi kerja, sering mengalami kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan, meningkatnya tingkat absensi, dan kekerasan dalam kerja.

Mc Shane (2005) membagi sumber stres kerja menjadi empat bagian, yaitu hubungan interpersonal, peraturan yang berlaku, kontrol tugas, serta sumber stres yang berasal dari lingkungan organisasi dan fisik. Terdapat tiga faktor yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu organisasi, lingkungan dan individu.

McCullough dan koleganya (Snyder & Lopez, 2007), mengemukakan bahwa pemaafan mencerminkan perubahan prososial dalam motivasi interpersonal yang seseorang alami : a) penurunan motivasi untuk menghindari kontak pribadi dan psikologis dengan pelaku, b) penurunan motivasi untuk membalas dendam atau melihat-lihat bahaya datang kepada pelanggar, c) peningkatan motivasi terhadap kebajikan. *Forgiveness* merupakan proses perubahan tiga dorongan dalam diri individu terhadap *transgressor*. Tiga dorongan tersebut adalah *avoidance motivation*, *revenge motivations*, dan *benevolence motivation*. *Avoidance motivations* ditandai dengan individu yang menarik diri (*withdrawal*) dari *transgressor*. *Revenge motivations* ditandai dengan dorongan individu untuk membalas perbuatan *transgressor* yang ditujukan kepadanya. Dalam kondisi ini, individu tersebut marah dan berkeinginan untuk membalas dendam terhadap *transgressor*. Sedangkan *benevolence motivations* ditandai dengan dorongan untuk berbuat baik terhadap *transgressor*.

Beberapa peneliti seperti McCullough, Sandage, Rachal, Brown, Worthington, & Enright (2002) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *forgiveness*, diantaranya empati, penilaian terhadap pelaku dan kesalahannya, tingkat kelukaan, karakteristik kepribadian, kualitas hubungan interpersonal, permintaan maaf dan variabel sosial-kognitif. Enright & Coyle (1998) mengembangkan suatu model proses dari pemaafan. Model tersebut meliputi aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang terjadi dalam proses memaafkan. Proses tersebut dibagi kedalam empat fase yaitu: *uncovering phase* (fase membuka kembali), *decision phase* (fase memutuskan), *work phase* (fase bekerja), dan *deepening phase* (fase pendalaman).

Memaafkan memiliki sifat lain yaitu sifat spiritual, sifat transeden, dan sifat abadi. Perihal ini berhubungan dengan sang pencipta, sulit menjelaskan karena

hubungan yang terjadi adalah hubungan transedensi. Imam muslim meriwayatkan sebuah Hadits yang bersumber dari Abu Hurairah (Al-Jauziyyah,2005) :

*Suatu ketika Rasulullah Saw bertanya kepada para sahabat :”tahukan kalian siapakan orang yang bangkrut?”, para sahabat menjawab :”Pada kita, orang yang bangkrut adalah orang yang tidak mempunyai uang lagi dan barang”. Rasulullah Saw bersabda :”Sesungguhnya orang yang bangkrut dari umatku ialah orang yang datang di hari kiamat membawa shalat, puasa, dan zakat, sementara sebelumnya dia telah mencaci ini, menuduh itu, memakan harta ini, mengalirkan darah itu, memukul ini. Maka kepada si ini diberikan dari ganjaran kebaikan-kebaikan orang itu dan kepada si itu diberikan dari ganjaran kebaikan-kebaikannya. Apabila habis ganjara kebaikan-kebaikan orang itu sebelum semua tanggungannya terlunasi, maka akan diambil dosa-dosa mereka yang pernah disalahinya dan ditimpakan kepadanya, kemudian orang itu pun dilemparkan ke neraka”.*

Hadits lain mengenai pemaafan adalah :

*”Maukah aku ceritakan kepadamu mengenai sesuatu yang membuat Allah memuliakan bangunan dan meninggikan derajatmu? Para sahabat menjawab; tentu. Rasul pun bersabda; Kamu harus bersikap sabar kepada orang yang membencimu, kemudian memaafkan orang yang berbuat dzalim kepadamu, memberi kepada orang yang memusuhimu dan juga menghubungi orang yang telah memutuskan silaturahmi denganmu.”(HR. Thabrani)*

Hadits diatas sudah sangat jelas sekali, orang yang sangat baik dalam masalah hubungan vertikal (hubungan dengan Allah SWT), tetapi tidak dalam masalah hubungan horizontal (hubungan dengan sesama manusia), adalah orang yang bangkrut. Manusia diminta untuk membangun hubungan sesama manusia dan hubungan dengan Allah Swt dengan baik. Salah satu upaya untuk membangun hubungan sesama manusia yaitu bersikap sabar, memaafkan, dan menjaga silaturahmi.

Begitulah pentingnya maaf untuk hubungan sesama manusia. Kata maaf benar-benar sangat dimuliakan oleh Allah SWT, karena di dalam Al-Quran sendiri terdapat kurang lebih 12 ayat yang membahas tentang permohonan maaf. Salah satunya dalam Surah Al A’raf ayat 199 yang berbunyi :

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ

*”Jadilah Engkau Pema’af dan suruhlah orang yang mengerjakan yang ma’ruf, serta berpalinglah dari pada orang-orang yang bodoh.” (tafsirq.com).*

Permasalahan stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai munculnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat dari adanya stres kerja tersebut, individu menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Pada umumnya individu selalu berhadapan dengan berbagai stresor yang berasal dari dalam diri sendiri ataupun dari lingkungan. Apabila individu tidak mampu merespon stres yang dialaminya, maka akan berdampak buruk bagi individu yang bersangkutan dan lingkungannya. Oleh karena itu setiap individu membutuhkan cara untuk mengatasi stres. Cara-cara yang digunakan individu untuk mengatasi stres disebut *coping stress*. Al-Jauziyyah (2004), menyatakan bahwa ketika individu mengalami stres, individu akan mencari dukungan dari keyakinan agamanya.

*Spiritualitas focused coping* juga dapat memotivasi individu dalam penggunaan strategi koping yang efektif. Spiritualitas sangat mempengaruhi strategi koping, seperti yang dikemukakan oleh Barbarin (Amjad & Bokharey, 2014), menyatakan bahwa dalam situasi stres, spiritualitas dapat meningkatkan ketahanan dan optimisme. Hal ini

menjelaskan bahwa *spiritual focused coping* dapat meningkatkan kemampuan pada strategi pemecahan masalah, menjadi optimis sehingga tidak mudah menyerah ketika dihadapkan pada *stresor*.

Konsep pemaafan (*forgiveness*), mampu untuk mengatasi kognisi seseorang (cara berpikir, emosi (empati), dan spiritual (keyakinan). McCullough dan koleganya (Snyder & Lopez, 2007), mengemukakan bahwa pemaafan mencerminkan perubahan prososial dalam motivasi interpersonal yang seseorang alami.

Saat perawat mengalami stres kerja, maka perawat tersebut akan melihat situasi yang sedang dialaminya dengan sudut pandang pemikiran yang negatif sehingga merasa terbebani dengan situasi yang ada dan mengakibatkan kinerjanya menurun. Dengan menjadi pemaaf, maka perawat akan merubah sudut pandang negatifnya terhadap pasien menjadi positif sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan mengoptimalkan perannya sebagai perawat.

Dalam penelitian ini intervensi yang akan diberikan adalah berupa pelatihan pemaafan yang merupakan kegiatan pembelajaran untuk memfasilitasi para perawat mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka dalam mengelola stres kerja. Pelatihan Pemaafan diimplementasikan ke dalam beberapa fase dalam pemaafan menurut Enright & Coyle (1998) meliputi aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang terjadi dalam proses memaafkan. Proses tersebut dibagi kedalam empat fase yaitu: *uncovering phase*, *decision phase*, *work phase*, dan *deepening phase*. Dari keempat fase ini, perawat akan belajar memahami proses dalam pemaafan dan menerapkannya pada diri sendiri agar tercipta hubungan interpersonal yang baik dengan pasien dan menciptakan kinerja yang optimal.

## METODOLOGI

Penelitian ini melibatkan 30 orang perawat di Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru, yaitu 15 orang kelompok eksperimen dan 15 orang kelompok kontrol. Adapun rancangan eksperimen yang dilakukan dapat dijelaskan pada tabel berikut (Seniati, dkk., 2005):

Gambar 1. *Pretest-Posttest Control Group Design*

<b>Non R</b>	<b>01</b>	<b>X</b>	<b>03</b>	<b>05</b>
<b>Non R</b>	02		04	06

Keterangan :

- KE : Kelompok eksperimen
- KK : Kelompok kontrol
- 01 : Pengukuran prates
- 02 : Pengukuran pascates
- X : Pelatihan Pemaafan

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan langkah-langkah sebagai berikut : a) Penyusunan Skala, Kuesioner yang digunakan untuk menilai tingkat stress kerja pada sampel penelitian adalah *perceived stres scale* (PSS-14) yang sebelumnya telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. *Perceived stres scale* telah dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,85 (Cohen et al., 1983). Skala stres kerja bertujuan untuk mengukur tingkat stres kerja pada perawat di rumah sakit jiwa di kota Pekanbaru. Skala ini diberikan kepada perawat sebelum dan sesudah pelatihan kepada kelompok eksperimen dan

kelompok kontrol. Alat ukur pemaafan yang digunakan adalah skala *forgiveness* yang dikembangkan oleh McCullough et al. (2006) yaitu TRIM-18. TRIM-18 menyertakan tiga dimensi *forgiveness* yaitu *avoidance motivations* yang mengukur dorongan untuk menghindari *transgressor*, *revenge motivations* yang mengukur dorongan untuk membalas dendam, dan *benevolence motivations* yang mengukur perubahan dorongan untuk menampilkan respon positif terhadap *transgressor* (McCullough, Root, & Cohen, 2006). b) metode Analisa Data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *non parametric*. Statistik *non parametrik* dilakukan jika data yang dimiliki adalah dengan jumlah sampel kecil (Ghozali & Castellano, 2002). Skor yang diperoleh responden melalui skala stres kerja sebelum dan sesudah pelatihan akan dianalisis menggunakan teknik analisis *Mann Whitney* dengan membandingkan hasil dari kelompok eksperimen yang dapat perlakuan dengan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan perlakuan. Selain itu, peneliti juga menggunakan uji *wilcoxon*. Uji ini dilakukan untuk menguji beda antara *prates*, *pascates*, dan *follow up*, baik pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Pelatihan pemaafan dilaksanakan selama dua sesi selama satu hari di ruangan AULA RSJ "X" Pekanbaru pada tanggal 21 Juli 2017. Pelatihan dimulai pada jam 09.00 WIB dan selesai jam 16.30 WIB. Ini menyesuaikan jam kerja yang ada di RSJ "X" agar tidak mengganggu jam kerja rutin yang telah dimiliki oleh peserta. Peserta yang mengikuti pelatihan merupakan subjek yang termasuk dalam kelompok eksperimen yakni berjumlah 15 orang. Secara keseluruhan, pelaksanaan dari pelatihan pemaafan berjalan dengan lancar tanpa adanya kekurangan ataupun kendala teknis yang berarti selama pelatihan berlangsung. Akan tetapi dikarenakan pelatihan diadakan di jam kerja dan berada di tempat kerja subjek maka saat pelatihan berlangsung ada beberapa peserta yang keluar masuk ruangan pelatihan untuk izin ke ruangan kerjanya karena ada keperluan mendesak atau penting, lalu kemudian kembali lagi ke ruangan AULA untuk kembali mengikuti pelatihan pemaafan. Pelatihan yang berlangsung di sesi pertama terdiri dari empat materi pelatihan yaitu pembukaan, materi Aku dan Diriku, Aku profesiku dan hubunganku dengan Allah Swt, dan yang terakhir materi Berbuat Baik pada Diri dan Hidup. Untuk Sesi kedua terdapat lima materi pelatihan yaitu *Letting Go*, Memaafkan orang lain, Mari saling memaafkan, Aku dan Orang Lain dan yang terakhir materi Berbuat Baik pada sesama. Di akhir sesi kedua pemateri mereview kembali hal-hal yang telah dilalui oleh peserta selama pelatihan dan juga meminta peserta untuk mengisi lembar evaluasi sebagai sumber informasi bagi peneliti mengenai aspek-aspek mana saja yang memberi dampak positif ataupun yang perlu untuk diperbaiki agar pelatihan ke depannya dapat lebih baik lagi dalam pelaksanaannya.

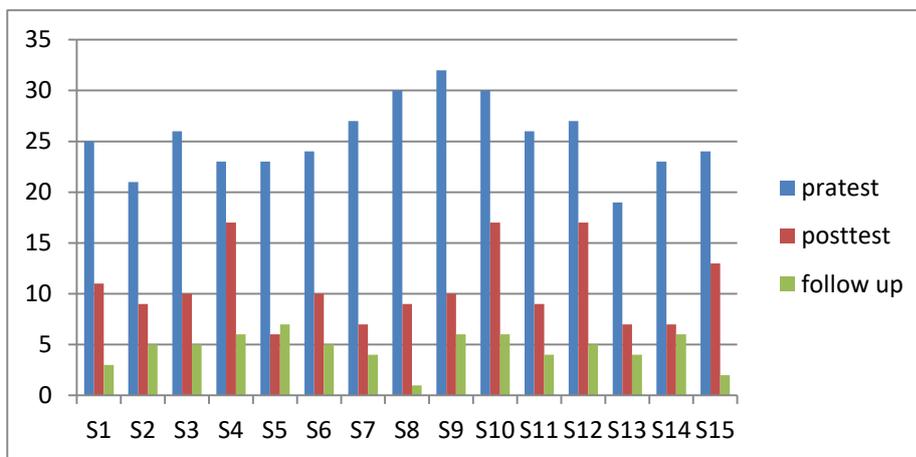
*PostTest* dilakukan pada tanggal 28 Juli 2017 kepada kedua kelompok, dengan meminta subjek mengisi kembali skala yang sama ketika pengukuran awal yaitu skala stres kerja dan skala pemaafan. Satu minggu setelah *posttest*, dilakukan pengukuran lanjutan pada tanggal 07 Agustus 2017 kepada kedua kelompok, kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil uji beda antara kedua kelompok, kelompok kontrol dan kelompok eksperimen, maka ditemukan adanya perbedaan hasil skor pretest dan posttest pada perawat di Rumah Sakit Jiwa di Pekanbaru setelah mengikuti pelatihan pemaafan.

Klasifikasi	Kelompok Eksperimen			Kelompok Kontrol		
	Pretest	Posttest	Followup	Pretest	Posttest	Followup
<b>Jumlah</b>	380	159	69	373	250	354
<b>Rata-rata</b>	25.33333	10.6	4.6	24.86667	23.33333	23.6
<b>Standar Deviasi</b>	3.399346	3.629509	1.583246	3.630733	3.977716	2.823709
<b>MAX</b>	32	17	7	30	30	28
<b>MIN</b>	19	6	1	17	17	19

Tabel di atas menunjukkan bahwa setelah kelompok eksperimen diberikan pelatihan pemaafan, terjadi penurunan skor stres kerja rata-rata antara pengukuran *pretest* dengan *posttest*, dan pengukuran *pretest* dengan *followup*. Hasil yang diperoleh oleh kelompok eksperimen di setiap pengukuran menunjukkan penurunan nilai, baik nilai minimum dan nilai maksimum.



Uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Mann-Whitney* dan *Wilcoxon*. Uji *Mann-Whitney* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan skor antar kelompok di setiap pengukuran. Uji *Wilcoxon* bertujuan untuk melihat ada tidaknya perbedaan skor subjek di setiap kelompok penelitian dengan membandingkan skor *pretest* dan skor *posttest* serta membandingkan skor *pretest* dengan skor hasil *followup*.

	Posttest Eksperimen – Pratest Eksperimen	Followup Eksperimen – Posttest Eksperimen
Z	-3,411 <sup>b</sup>	-3,331 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,001

Pada tabel diatas, dapat kita simpulkan bahwa keadaan *post test* kelompok eksperimen memang memiliki efek yang nyata dan signifikan dibandingkan keadaan *pratesnya*. Begitu pun keadaan *followup* kelompok eksperimen juga memiliki efek yang nyata dan signifikan dibandingkan keadaan *post test* pada kelompok ini.

	NILAI
Mann-Whitney U	,000
Wilcoxon W	120,000
Z	-4,679
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,000 <sup>b</sup>

Pada hasil pengujian *Mann-Whitney* diatas, dapat kita simpulkan bahwa pada kelompok eksperimen keadaan *post test* nya memang berbeda signifikan dengan keadaan *pratesnya* karena nilai *Asymp. Sig.* nya lebih kecil daripada 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa ada penurunan stres kerja pada perawat RSJ “X” di Pekanbaru pada kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan pemaafan. Sedangkan kelompok kontrol menunjukkan tingkat stres kerja yang relatif sama. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan pemaafan dapat menurunkan stres kerja perawat RSJ “X” di Pekanbaru.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan pemaafan terhadap penurunan tingkat stres pada perawat di RSJ “X” Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa skor rata-rata *posttest* kelompok yang diberikan intervensi pelatihan pemaafan (kelompok eksperimen) mengalami penurunan jika dibandingkan dengan skor rata-rata *pretest*. Sementara kelompok yang tidak diberikan intervensi pelatihan pemaafan (kelompok kontrol) menunjukkan adanya peningkatan skor rata-rata *posttest* dibandingkan skor rata-rata *pretest*. Hasil penelitian ini artinya telah mencapai tujuan penelitian dan membuktikan bahwa pelatihan pemaafan telah berperan dalam upaya menurunkan stres kerja perawat RSJ “X” di Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan hasil pengukuran skala pemaafan yang diberikan kepada subjek di kelompok eksperimen. Hasil skala pemaafan menunjukkan penurunan skor pemaafan dari *pretest* ke *posttest* kelompok eksperimen dan juga terdapat penurunan skor saat pengukuran *followup*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia Rahmandani (2015) yang membuktikan terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara pemaafan dengan aspek kognitif dari stres.

Proses pemaafan dengan pendekatan islami membuat para perawat meyakini bahwa setiap situasi atau kejadian dalam hidup merupakan kehendak Allah SWT

sebagai tindakan *altruistic* Allah terhadap diri mereka. Pemaafan akan mendorong seseorang untuk merespon kejadian-kejadian tidak menyenangkan secara lebih positif dan hal tersebut meminimalisir munculnya stres. Ketika kita mengucapkan memohon ampun secara lisan kepada Allah, dengan bersujud dan meminta permohonan maaf kepada Allah secara lisan atas segala dosa yang telah diperbuat atau perkataan yang tidak baik, menjadikan individu menjadi pribadi yang pemaaf dan menyadari bahwa diri pribadi penuh dengan dosa, selain itu saling memaafkan terhadap orang lain juga akan menciptakan hubungan antar sesama manusia (*hablun min anas*) yang sangat baik dan positif.

Kekurangan yang dimiliki oleh Pelatihan Pemaafan karena pelatihan ini mengfokuskan pemaafan secara islam maka subjek pelatihan menjadi terkategori sesuai agamanya. Pelatihan ini belum dapat diaplikasikan kepada subjek yang memiliki agama selain Islam. Pelatihan pemaafan dirasa akan lebih efektif apabila dilakukan dalam waktu dua atau tiga hari, hal ini agar para peserta mampu merefleksi materi pemaafan yang diberikan agar dapat diaplikasikan di diri dan lingkungan pekerjaan. Grieshaber (1994) mengemukakan bahwa keberhasilan pelatihan yang telah dicapai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain modul pelatihan, fasilitator dan karakteristik subjek dalam pelatihan.

Peneliti telah berusaha agar pelaksanaan penelitian sesuai dengan konsep yang ada, namun peneliti mengetahui bahwa masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaannya, yaitu: a) pengembalian skala penelitian selama tahapan pengukuran tidak langsung di hari yang sama saat skala diberikan kepada subjek, b) pelaksanaan pelatihan yang tertunda lebih dari sebulan setelah skala penelitian diberikan, c) pelatihan dilaksanakan selama satu hari penuh dari pagi sampai sore, sehingga peserta nampak lelah saat materi pemaafan bagian akhir, d) alat ukur yang digunakan oleh peneliti perlu dikembangkan secara lebih baik lagi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pelatihan pemaafan dapat secara efektif menurunkan stres kerja pada perawat di RSJ "X" Pekanbaru. Perawat RSJ "X" di Pekanbaru mengalami penurunan stres kerja setelah mendapatkan intervensi berupa pelatihan pemaafan. Terdapat perbedaan skor stres kerja pada Perawat RSJ "X" di Pekanbaru antara sebelum dan sesudah pelatihan pemaafan yang dilihat dari pengukuran *prates*, *posttest* dan tindak lanjut.

Berdasarkan pelaksanaan dan pertimbangan, peneliti menyampaikan beberapa saran untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut : (1) Bagi Subjek Penelitian, Pengetahuan dan pemahaman baru yang diperoleh subjek dari pelatihan pemaafan hendaknya tetap diterapkan dalam keseharian. Jika hal tersebut dilakukan maka persoalan terkait stres kerja bisa segera terselesaikan sehingga tidak mempengaruhi ritme kerja yang telah terbangun dengan baik. (2) Bagi Rumah Sakit Jiwa, RSJ "X" Pekanbaru dapat mempergunakan modul pelatihan pemaafan ini kepada pegawainya baik itu pegawai dalam bidang kesehatan maupun pegawai dalam bidang umum. (3) Bagi Peneliti Selanjutnya, Peneliti selanjutnya dapat menyesuaikan modul pelatihan dengan kondisi perusahaan atau instansi tempat penelitian dilakukan dengan melihat kekurangan yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jauziyyah, I. Q. (2005). *Zikir Cahaya Kehidupan*. Jakarta : Gema Insani.
- Al-Jauziyyah, I. Q. (2010). *Sabar dan Syukur : Menguak Rahasia di Balik Keutamaan Sabar dan Syukur*. Semarang : Pustaka Nuun.
- Al-Qur'an. Surah Al-A'raf (199).
- American Psychological Association. (2006). *Forgiveness; A sampling of Research Result*. Washington DC: Office of International Affairs.
- Amjad, F & Bokharey, Z., I. (2014). The Impact of Spiritual Wellbeing and Coping Strategis On Patients With Generalized Anxiety Disorder. *Journal of Muslim Mental Health*, 8 (21-24) Michigan Publishing.
- Baumeister, R. F., Axline, J. J., & Sommer, K. L. (1998). The Victim Role, Gurdge Theory, and Two Dimention of Forgiveness. Dalam E. L Worthington (Ed.), *Dimension of Forgiveness; Psychological Research & Theological Forgiveness* (h. 79-104). Philadelphia: Templeton Foundation Press.
- Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. (1983). A Global Measurement of Perceived Stress. *Journal Health Social Behavior*, 24, 385-396.
- Darby, B.W. and Schlenker, B. R. 1982. Children Reactions to Apologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43 (4), 742-753.
- Enright, R., & Coyle, C. T. (1998). Researching The Process Model of Forgiveness within Psychological Intervention. In E. L. Worthington Jr. (Ed.). *Dimensions of Forgiveness: Psychological Research and Theological Perspectives*. Philadelphia: Templeton Foundation Press.
- Ghozali, A., & Castellan, A (2002). *"Statistik Non Parametrik"*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro.
- Gibson, J.L. (2003). *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Greenberg, J.S. (2002). *Comprehensive Stress Management*. 7<sup>th</sup> ed. New York: The McGrew-Hill.
- Grieshaber, C. (1994). *Step by Step Group Development Feldafing : German Foundation of International Development, Centre for Food and Agriculture Development*.
- Johnson & Johnson. (2001). *Cooperative Learning Strategies (online): [www.clcrc.com/pages/cl.html](http://www.clcrc.com/pages/cl.html)*.
- McCullough, M, E. (2000). Forgiveness as Human Strenght: Theory, Measurement, and Links to Well-Being. *Journal of Personality and Clinical Psychology*, 19 (1) 46.
- McCullough, M. E., Emmon, R. A., & Tsang, J. A (2002). The grateful disposition : A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127.
- McCullough, M. E., & Witvliet, C. V. (2002). The Psychology of Forgiveness. Dalam C. R. Snyder & S. J. Lopez (Ed), *Handbook of Positive Psychology* (h.446-458). New York: Oxford University Press.
- Novita, E. (2013). *Perbedaan Al'Afuww, Al Ghafur, dan Al Ghaffar*. Diunduh dari [novitaungu.blogspot.com/2013/07/perbedaan-al-afuww-al-ghafur-dan-al.html](http://novitaungu.blogspot.com/2013/07/perbedaan-al-afuww-al-ghafur-dan-al.html)
- Rahmandani, A. (2015). Pemaafan dan Aspek Kognitif dari Stres Pada Mahasiswa Jurusan Kebidanan Tingkat Dua. *Jurnal Psikologi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, S. P. & Judge T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (terjemahan Diana Angelica) edisi ke dua belas. Jakarta: Salemba Empat.

- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology, the scientific and practical exploration of human strengths*. California: Sage Publications, Inc.
- Toussaint, L. L., & Webb, J. (2005). Theoretical and Empirical Connections Between Forgiveness, Mental Health, and Well-Being. Dalam E. L. Worthington, Jr. (Ed.), *Handbook of Forgiveness* (h. 349-362). New York: Routledge.

والله أعلم بالصواب