

STRATEGI *COPING STRESS* CAREGIVER PONDOK LANSIA

SKRIPSI



Oleh:

YUDHISTIRA EKA SAPUTRA

NIM. 210401110079

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

HALAMAN JUDUL
STRATEGI *COPING STRESS CAREGIVER* PONDOK LANSIA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Yudhistira Eka Saputra

NIM. 210401110079

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025

HALAMAN PERSETUJUAN
STRATEGI *COPING STRESS* CAREGIVER PONDOK LANSIA

SKRIPSI

Oleh:

Yudhistira Eka Saputra

NIM. 210401110079

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Dr. Muallifah, MA</u> NIP. 19850514 201903 2 008		22 April 2025.

Malang, 22 April 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 19801020 201503 1 002

HALAMAN PENGESAHAN
STRATEGI *COPING STRESS* CAREGIVER PONDOK LANSIA

SKRIPSI

Oleh:

Yudhistira Eka Saputra
NIM. 21040110079

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji dalam Majelis Sidang
Skripsi pada tanggal 11 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dewan Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Dr. Muallifah, MA</u> NIP. 19850514 201903 2 008		24 Juni 2025
Ketua Penguji <u>Muchamad Adam Basori, M.A, TESOL</u> NIP. 19810312 202321 1 011		24 Juni 2025
Penguji Utama <u>Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si</u> NIP. 19740518 200501 2 002		23 Juni 2025

Disahkan oleh,
Dekan



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, S.Ag, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIP. 19761128 200212 2 001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

STRATEGI *COPING STRESS* CAREGIVER PONDOK LANSIA

Yang ditulis oleh:

Nama : Yudhistira Eka Saputra

NIM : 210401110079

Program Studi : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Malang, 22 April 2025
Dosen Pembimbing,



Dr. Muallifah, MA

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudhistira Eka Saputra

NIM : 210401110079

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “*STRATEGI COPING STRESS CAREGIVER PONDOK LANSIA*” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 22 April 2025

Penulis,



Yudhistira Eka Saputra

NIM. 210401110079

MOTTO

“Ayah akan bangun lebih awal, agar anak-anak Ayah dapat tidur lebih lama”

(Yang Gwan Sik)

“Keajaiban hanya terjadi untuk orang-orang yang tidak menyerah!”

(Emporio Ivankov)

“Apa yang tak bisa kau raih walau kau telah berupaya,

itu hanya tanda kau tak membutuhkannya

Apa yang tak bisa kau miliki meski kau telah ditemui

Itu hanya tanda kau lebih baik tanpanya”

(Rumahsakit *Band*)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, sumber doa dan kekuatanku, serta untuk semua jiwa yang tak pernah lelah mendukung langkahku dalam menuntut ilmu.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillah Rabbil 'Aalamiin, segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga. Dengan penuh rasa syukur, saya menyampaikan kata pengantar ini sebagai pengantar skripsi yang berjudul **"Strategi Coping Stress Caregiver Pondok Lansia"**. Skripsi ini merupakan hasil dari upaya dan dedikasi selama masa penelitian yang tidak akan mungkin tercapai tanpa dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini, izinkan saya menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah mendukung dalam proses studi dan penyelesaian skripsi ini.
3. Dr. Muallifah, MA., selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan membimbing saya selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
4. Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si dan Mr. Adam Basori, M.A, TESOL, selaku dosen penguji yang telah membantu pelaksanaan ujian sidang skripsi dan membantu meluluskan penulis.

5. Yudi Mustofah dan Zuni Astutik, selaku orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan secara materiil maupun *non-materiil* dalam menempuh perkuliahan dari awal hingga akhir.
6. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama saya menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi.
7. Para pegawai dan pihak terkait di Pondok Lansia, yang telah memberikan bantuan dan data yang sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini.
8. Penghuni kontrakan Fandy *Gaming* yaitu Rama, Sangyud, Arifin, Sinchan, dan Ari yang menemani penulis selama masa pengerjaan skripsi.
9. Seluruh rekan kelas Psikologi-B dan terkhusus untuk Alfi yang membantu menemukan berbagai ide dalam penulisan skripsi ini.
10. *One Piece*, sebagai rekan seperjuangan penulis. Bagaimana Nakama? Penulis bukan lagi kroco, tetapi sudah berkembang dengan baik dan mempunyai *Gear 4* (SD, SMP, SMA, dan S1), dan semoga segera memiliki *Gear 5*. Semoga Oda Sensei tetap hidup sampai *One Piece* tamat dan semoga penulis serta seluruh Nakama mengetahui apa yang dimaksud dengan *One Piece*.
11. *Lookism*, sebagai teman hidup sejak penulis masih kelas 7 SMP. Dalam proses menyusun skripsi ini, kisah-kisah dari *Lookism* tak jarang menjadi jeda yang menyenangkan, sekaligus pengingat untuk tetap melangkah. Terima kasih telah tumbuh bersama saya hingga titik ini. Harapan besar semoga penulis bisa menyaksikan tamatnya *Lookism*.

12. Rekan-rekan penulis di TikTok dan Mobile Legends, yang telah menemani dan menghibur penulis dikala penulis merasa demotivasi dalam prosesnya.

13. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Saya menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat saya harapkan untuk penyempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan menjadi referensi yang berguna di bidang psikologi, khususnya dalam memahami strategi *coping stress* pada *caregiver* di Pondok Lansia.

Malang, 22 April 2025
Penulis,

Yudhistira Eka Saputra
210401110079

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
المخلص.....	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Coping Stress</i>	9
2.1.1 Stres	11
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Coping Stress</i>	13
2.1.3 Faktor <i>Coping Stress</i>	15
2.1.4 Strategi <i>Coping Stress</i>	17
2.1.5 <i>Coping Stress</i> Dalam Pandangan Islam	18
2.2 <i>Caregiver</i>	19
BAB III	21
METODE PENELITIAN.....	21

3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Batasan Istilah	21
3.3 Subjek Penelitian	25
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.4.1 Lokasi Penelitian	26
3.4.2 Waktu Penelitian	26
3.5 Jenis dan Sumber Data	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	27
3.7 Analisis Data	27
3.8 Keabsahan Data	27
BAB IV	30
HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Pelaksanaan Penelitian	30
4.2 Hasil Wawancara Subjek BA	30
4.2.1 Sumber Stres Subjek BA	30
4.2.2 Faktor <i>Coping Stress</i> Subjek BA	33
4.2.3 Dinamika <i>Coping Stress</i> Subjek BA	35
4.3 Hasil Wawancara Subjek MS	40
4.3.1 Sumber Stres Subjek MS	40
4.3.2 Faktor <i>Coping Stress</i> Subjek MS	43
4.3.3 Dinamika <i>Coping Stress</i> Subjek MS	46
4.4 Hasil Wawancara Subjek SR	48
4.4.1 Sumber Stres Subjek SR	48
4.4.2 Faktor <i>Coping Stress</i> Subjek SR	50
4.4.3 Dinamika <i>Coping Stress</i> Subjek SR	52
4.5 Pembahasan	54
4.5.1 Sumber Stres <i>Caregiver</i>	54
4.5.2 Faktor <i>Coping Stress</i> <i>Caregiver</i>	63
4.5.3 Dinamika <i>Coping Stress</i> <i>Caregiver</i>	67
BAB V	82
KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82

5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	96

ABSTRAK

Saputra, Yudhistira Eka (2025). Strategi *Coping Stress Caregiver* Pondok Lansia. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. Muallifah, MA

Pekerjaan sebagai *caregiver* di lingkungan pondok lansia merupakan profesi yang tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan emosional dalam menghadapi lansia dengan berbagai kondisi fisik dan psikologis. Keterbatasan tenaga kerja, beban kerja yang tinggi, serta intensitas interaksi yang tinggi dengan klien lanjut usia menjadi sumber stres yang signifikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana dinamika strategi *coping stress* yang digunakan oleh *caregiver* dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk strategi *coping stress* serta faktor-faktor yang memengaruhinya pada *caregiver* di Shelter Pondok Lansia Dinas Sosial Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek terdiri dari tiga orang *caregiver*, yaitu koordinator, penanggung jawab kesehatan, dan mahasiswa magang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan dianalisis menggunakan pendekatan tematik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber stres yang dialami *caregiver* berasal dari faktor internal, seperti kurangnya manajemen stres, ketegangan relasi, dan kendala manajemen waktu, serta faktor eksternal seperti *occupational stress*, *interprofessional conflict*, dan tantangan komunikasi dengan klien. Strategi *coping* yang digunakan meliputi *problem-focused coping* (antara lain *seeking social support*, *planful problem solving*, *confrontive coping*, dan *accepting responsibility*) serta *emotion-focused coping* (seperti *distancing*, *self-controlling*, dan *positive reappraisal*). Selain itu, ditemukan bahwa dukungan sosial, pandangan positif terhadap pekerjaan, serta keterampilan pemecahan masalah menjadi faktor-faktor utama yang mendukung keberhasilan strategi *coping*.

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun menghadapi tantangan yang kompleks, para *caregiver* mampu mengembangkan strategi *coping* yang adaptif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan dukungan psikologis yang lebih sistematis dalam upaya peningkatan kesejahteraan kerja bagi para *caregiver* di lingkungan pondok lansia.

Kata kunci: *caregiver*, *coping stress*, stres kerja, pondok lansia, dukungan sosial

ABSTRACT

Saputra, Yudhistira Eka. (2025). Coping Stress Strategies among Caregivers at the Elderly Shelter. Undergraduate Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. Muallifah, M.A.

Working as a caregiver in an elderly shelter requires not only technical competence but also emotional readiness in dealing with older adults with diverse physical and psychological conditions. Limited staff availability, high workloads, and intensive interaction with elderly clients are major sources of stress. Therefore, understanding the dynamics of coping stress strategies among caregivers is essential.

This study aims to describe the forms of coping stress strategies and the influencing factors among caregivers at the Elderly Shelter of the Social Services Office in Malang City. This research adopts a qualitative approach using a case study method. Participants consisted of three individuals: a coordinator, a health officer, and an intern. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using thematic analysis.

The findings reveal that stressors experienced by caregivers stem from internal factors such as stress management difficulties, relational tension, and time management difficulties; and external factors such as occupational stress, interprofessional conflict, and communication challenges with clients. The coping strategies employed include problem-focused coping (such as seeking social support, planful problem solving, confrontive coping, and accepting responsibility) and emotion-focused coping (including distancing, self-controlling, and positive reappraisal). Moreover, social support, positive work outlook, and problem-solving skills were identified as the primary factors influencing effective coping.

In conclusion, despite facing complex challenges, caregivers are able to develop adaptive coping strategies through a supportive work environment, self-reflection, and a constructive mindset toward professional difficulties. These findings are expected to contribute to the development of psychological support interventions to enhance caregiver well-being in elderly care settings.

Keywords: *caregiver, coping stress, work-related stress, elderly shelter, social support*

المخلص

سابترا، يودهستيرا إيكبا. (2025). استراتيجيات التكيف مع الضغوط بين مقدمي الرعاية في مأوى المسنين :أطروحة بكالوريوس. كلية العلوم النفسية، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانغ. المشرف :د. معلفة، م.أ.

تُعد مهنة مقدّم الرعاية في مأوى المسنين وظيفةً تتطلب ليس فقط الكفاءة الفنية، بل أيضاً الاستعداد العاطفي في التعامل مع كبار السن الذين يعانون من ظروف صحية ونفسية مختلفة. إنّ محدودية عدد العاملين، وكثافة عبء العمل، وكثرة التفاعل مع النزلاء تُعدّ من المصادر الأساسية للضغوط النفسية. ومن ثم، فإنّ فهم ديناميكيات استراتيجيات مواجهة الضغط لدى مقدّمي الرعاية يُعدّ أمراً ضرورياً.

يهدف هذا البحث إلى وصف أشكال استراتيجيات مواجهة الضغط والعوامل المؤثرة فيها لدى مقدّمي الرعاية في مأوى المسنين التابع لدائرة الشؤون الاجتماعية في مدينة مالانج. اعتمد البحث على المنهج النوعي باستخدام أسلوب دراسة الحالة. وتكوّن المشاركون من ثلاثة أفراد: منسق مقدّمي الرعاية، مقدّم رعاية مسؤول عن الصحة، وطالب جامعي يؤدي فترة تدريب مهني. جُمعت البيانات من خلال مقابلات معمّقة، وتم تحليلها باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي.

أظهرت النتائج أنّ مصادر الضغط التي يعاني منها مقدّمو الرعاية تنقسم إلى عوامل داخلية مثل: لوم الذات، كبت المشاعر، توتر العلاقات، وصعوبات إدارة الوقت؛ وعوامل خارجية مثل: ضغط العمل، النزاع المهني وصعوبات التواصل مع كبار السن. وتشمل استراتيجيات المواجهة المستخدمة: الاستراتيجيات المعتمدة على المشكلة مثل: البحث عن الدعم الاجتماعي، حلّ المشكلات المخطط له، المواجهة المباشرة، وتحمل المسؤولية؛ وكذلك الاستراتيجيات المعتمدة على العاطفة مثل: التبعاد النفسي، التحكم الذاتي، وإعادة التقييم الإيجابي. كما أظهرت النتائج أنّ الدعم الاجتماعي، والنظرة الإيجابية للعمل، ومهارات حلّ المشكلات تُعدّ من العوامل الأساسية التي تعزز فعالية استراتيجيات المواجهة.

تُستنتج من هذه الدراسة أنّ مقدّمي الرعاية، رغم التحديات المعقدة، قادرون على تطوير استراتيجيات تكيف فعّالة. ومن المأمول أن تُسهم هذه النتائج في تطوير دعم نفسي ممنهج يعزز الرفاه المهني لمقدّمي الرعاية في بيئات رعاية المسنين.

الكلمات المفتاحية: مقدّم الرعاية، مواجهة الضغط، ضغط العمل، مأوى المسنين، الدعم الاجتماعي

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Caregiver di pondok lansia memainkan peran krusial dalam memberikan perawatan dan dukungan kesejahteraan bagi para lansia. Mereka tidak hanya bertugas memenuhi kebutuhan fisik seperti makan, kebersihan, dan mobilitas, tetapi juga berperan dalam menjaga kesehatan emosional dan mental para penghuni (Nurmagfiroh et al., 2014). Di lingkungan lembaga sosial seperti pondok lansia, *caregiver* harus menghadapi tantangan yang cukup kompleks, termasuk merawat lansia dengan kondisi kesehatan yang bervariasi, berinteraksi dengan anggota keluarga lansia, serta menyesuaikan diri dengan keterbatasan fasilitas dan sumber daya yang tersedia (Triwanti et al., 2014). Semua tanggung jawab ini, dikombinasikan dengan tuntutan fisik dan emosional yang berat, menjadikan pekerjaan ini sebagai profesi yang rentan terhadap tekanan dan stres. Oleh karena itu, memahami kondisi dan konteks kerja *caregiver* pondok lansia menjadi penting untuk menggambarkan bagaimana mereka menjalankan tugas dan bagaimana stres tersebut berdampak pada kesejahteraan mereka.

Caregiver pondok lansia dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Salah satu tantangan utama adalah beban kerja yang berat, terutama dalam merawat lansia yang memiliki masalah kesehatan fisik seperti keterbatasan mobilitas atau penyakit kronis, serta masalah mental seperti demensia (Mustaqfiroh & Tobing, 2022). Kondisi ini sering kali

mengharuskan *caregiver* untuk memberikan perhatian yang intensif dan berkelanjutan, yang dapat memicu kelelahan fisik dan emosional. Selain itu, keterbatasan sumber daya, seperti kurangnya tenaga kerja atau fasilitas yang memadai, juga menjadi faktor yang memperberat tekanan kerja. Ditambah lagi, *caregiver* sering kali harus menghadapi situasi emosional yang kompleks, seperti kematian penghuni atau konflik dengan anggota keluarga penghuni. Situasi-situasi ini berpotensi menambah beban psikologis dan menimbulkan tingkat stres yang tinggi di kalangan *caregiver* pondok lansia, sehingga mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka dalam jangka panjang (Rakhmaningrum & Idris, 2023).

Data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Rochmawati, Susanto, dan Edianti (2022) menyebutkan bahwa sebanyak 60 persen *caregiver* mengalami stres. Stres yang dialami para *caregiver* tentunya memiliki dampak pada kinerja mereka dan berpotensi untuk mempengaruhi para lansia yang dirawat. Fenomena seperti ini tentu menjadi penting untuk digali agar dapat ditemukan solusi yang lebih baik untuk menjaga kesehatan mental para *caregiver* sehingga kinerja mereka dapat optimal.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan *caregiver* di Pondok Lansia, peneliti menemukan bahwa *caregiver* memiliki masalah dalam menangani stres yang dialaminya. Mereka kesulitan dalam melepaskan stres dan selama ini belum ada upaya dari pihak dinas sosial untuk membantu para *caregiver* untuk menangani stres. Salah satu *caregiver* menyatakan:

“Banyak mengalami stres mas dan itu kita kesulitan untuk meredakan stres, karena jam kerja kita panjang, ngurus mbah-mbah juga kadang kalo mbahnya

respek itu kita jadi ikut emosi. Kita menunggu dari dinas sosial pun untuk acara seperti refreshing, bonding, atau kegiatan apapun lah diluar pekerjaan yang bisa untuk melepas stres itu belum ada mas. Jadi sulit untuk melepaskan stres sama refreshing itu”

Dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan yang dihadapi di tempat kerja, strategi *coping stress* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. *Coping stress* merujuk pada cara-cara yang digunakan individu untuk mengatasi, mengurangi, atau menyesuaikan diri dengan stres yang dialami (Maryam, 2017). Strategi *coping* yang efektif dapat membantu *caregiver* pondok lansia menjaga keseimbangan emosional, meningkatkan daya tahan fisik, dan mempertahankan kualitas layanan yang diberikan kepada para penghuni. Di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti pondok lansia, penggunaan strategi *coping* yang tepat sangat dibutuhkan agar *caregiver* dapat mengelola stres dengan baik, mencegah *burnout*, serta meningkatkan kesejahteraan mental mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana *caregiver* pondok lansia menerapkan strategi *coping* dalam situasi kerja mereka menjadi penting untuk mengetahui cara-cara yang dapat mendukung kesehatan mental mereka serta meningkatkan efektivitas pekerjaan mereka dalam jangka panjang.

Strategi *coping stress* dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *Problem-focused coping* melibatkan upaya untuk mengatasi sumber stres secara langsung, misalnya dengan mencari solusi atau mencari dukungan dari rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Di sisi lain, *emotion-focused coping* berfokus pada pengelolaan emosi yang timbul akibat stres, seperti mengalihkan perhatian, beristirahat sejenak, atau mencari kegiatan relaksasi untuk meredakan ketegangan

emosional (Elvika & Tanjung, 2023). Dalam konteks pondok lansia, kedua jenis strategi ini dapat diterapkan oleh *caregiver*, tergantung pada situasi yang mereka hadapi. Misalnya, ketika menghadapi lansia dengan perilaku agresif atau perubahan suasana hati yang drastis, *caregiver* mungkin menggunakan pendekatan *problem-focused* dengan mencari solusi terbaik untuk menenangkan lansia tersebut. Sementara itu, dalam menghadapi kelelahan emosional akibat rutinitas kerja yang berat, *emotion-focused coping* mungkin lebih sering diterapkan sebagai bentuk penyesuaian diri dan pemulihan energi. Pemahaman mengenai berbagai jenis strategi *coping* ini penting untuk melihat bagaimana *caregiver* pondok lansia menyesuaikan strategi mereka dengan situasi spesifik yang dihadapi di tempat kerja.

Di Pondok Lansia, *caregiver* menghadapi situasi kerja yang spesifik dan menantang. Dengan jumlah klien yang relatif sedikit, interaksi antara *caregiver* dan lansia menjadi lebih intensif dan personal. Kondisi ini dapat memberikan manfaat berupa hubungan yang lebih akrab dan perhatian yang lebih terfokus pada setiap individu lansia, namun di sisi lain juga berpotensi meningkatkan tekanan emosional karena *caregiver* harus menangani setiap masalah dan kebutuhan penghuni dengan cermat. Selain itu, keterbatasan sumber daya dan fasilitas yang mungkin dialami di pondok tersebut juga dapat menambah beban kerja *caregiver*. Meskipun jumlah klien sedikit, *caregiver* tetap harus memastikan bahwa kualitas perawatan yang diberikan tetap optimal dan konsisten, yang tentu saja menuntut upaya *coping* yang efektif dalam menghadapi stres kerja. Memahami kondisi dan situasi spesifik di

Pondok Lansia ini menjadi penting untuk mengeksplorasi strategi *coping* yang diterapkan *caregiver* dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan tentang *coping stress* di lingkungan kerja, penelitian yang secara spesifik menyoroti strategi *coping stress caregiver* di pondok lansia, terutama di Indonesia atau Kota Malang, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nono dan Rosa (2024) lebih fokus pada profesi lain yakni perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Perkins dan Hewitt (2016) melakukan penelitian *caregiver* yang membantu penderita disabilitas intelektual dan perkembangan (IDD). *Caregiver* di pondok lansia menghadapi kondisi kerja yang unik karena tekanan emosional dan fisik dari merawat lansia dengan berbagai kondisi kesehatan memerlukan strategi *coping* yang berbeda. Penelitian ini menjadi penting dalam mengisi kesenjangan pengetahuan mengenai bagaimana *caregiver* di pondok lansia, khususnya di Kota Malang, mengatasi stres kerja mereka. Pemahaman tentang strategi *coping* yang digunakan diharapkan dapat memberikan wawasan baru serta berkontribusi pada pengembangan program dukungan yang lebih efektif bagi *caregiver* di pondok lansia, terutama dalam hal manajemen stres dan peningkatan kesejahteraan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi *coping stress* yang digunakan oleh *caregiver* pondok lansia. Penelitian ini akan menggali berbagai jenis strategi *coping* yang diterapkan oleh *caregiver* dalam menghadapi stres kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan strategi tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai cara

caregiver pondok lansia mengelola tekanan dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak terkait untuk merancang intervensi atau program pendukung yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan kesejahteraan kerja *caregiver* pondok lansia, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih optimal dan sejahtera dalam jangka panjang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, penulis menarik dua fokus rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja sumber stres pada *caregiver* Pondok Lansia?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi *coping stress* pada *caregiver* Pondok Lansia?
3. Bagaimana dinamika *coping stress caregiver* Pondok Lansia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mengetahui sumber stres, faktor *coping stress*, dan dinamika *coping stress caregiver* Pondok Lansia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai *coping stress* dalam konteks pekerjaan sosial, khususnya pada *caregiver* pondok lansia. Dengan menggunakan teori *coping stress* dari Lazarus dan Folkman sebagai *grand theory*,

penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana konsep-konsep *coping* (seperti *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*) diterapkan di lingkungan kerja yang unik seperti pondok lansia. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan strategi *coping* di antara *caregiver*, seperti kondisi kerja yang intensif, keterbatasan sumber daya, dan kedekatan emosional dengan klien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori *coping* dalam konteks yang lebih spesifik dan meningkatkan pemahaman tentang aplikasi teori tersebut di berbagai profesi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen pondok lansia, khususnya di bawah , dalam memahami kebutuhan psikologis *caregiver* mereka. Dengan mengetahui strategi *coping* yang umum digunakan oleh *caregiver*, pihak manajemen dapat merancang program dukungan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan *coping caregiver* dalam menghadapi stres kerja. Program ini dapat mencakup pelatihan untuk memperkuat *coping* berbasis masalah, seperti peningkatan keterampilan pemecahan masalah, atau program pengelolaan emosi untuk membantu *caregiver* mengatasi kelelahan emosional. Penelitian ini juga dapat membantu pembuat kebijakan dalam merumuskan intervensi yang lebih tepat sasaran dalam mendukung

kesejahteraan mental *caregiver*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan dan perawatan yang diberikan kepada para lansia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Coping Stress*

Coping stress adalah proses psikologis penting yang dilakukan individu untuk mengelola tuntutan yang diberikan kepadanya oleh berbagai pemicu stres. Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan *coping* sebagai upaya individu baik secara kognitif maupun perilaku menuju kondisi yang lebih baik, mengurangi dan mentoleransi segala hal maupun tuntutan yang menyebabkan stres. Pratiwi (2022) Menyatakan bahwa *coping* adalah kemampuan individu dalam menangani keadaan atau kejadian yang memicu stres (*stressor*). Konsep *coping* mengacu pada strategi kognitif dan perilaku yang digunakan individu untuk menavigasi situasi yang penuh tekanan ini, yang bertujuan untuk mengurangi efek negatif dari stres pada kesejahteraan mereka (Basith et al., 2021).

Mekanisme koping dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis, terutama berfokus pada apakah mereka menangani masalah secara langsung atau bertujuan untuk mengelola respons emosional (Algorani & Gupta, 2023). *Problem-focused coping* melibatkan penanganan secara aktif terhadap sumber stres, seperti melalui perencanaan atau mengambil tindakan langsung untuk menyelesaikan masalah. Pendekatan ini sering dianggap bermanfaat, terutama ketika individu percaya bahwa mereka dapat mengubah situasi yang penuh tekanan. Di sisi lain, *emotion-focused coping* berusaha untuk meringankan tekanan emosional yang terkait

dengan pemicu stres, dengan menggunakan strategi seperti pembungkahan ulang yang positif atau mencari dukungan sosial. Meskipun kedua gaya *coping* ini bisa efektif, kesesuaiannya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan sifat stresor yang dihadapi (Proulx & Aldwin, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh Baqutayan (2015) telah menunjukkan bahwa model *coping* tidak hanya penting untuk kesehatan mental individu tetapi juga mempengaruhi kepuasan hidup secara keseluruhan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan Milas, Martinović Klarić, Malnar, Saftić, Šupedomić, dan Slavich (2021) menunjukkan bahwa remaja yang terlibat dalam penanggulangan yang berfokus pada masalah cenderung melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang mengandalkan strategi penghindaran. Selain itu, mekanisme *coping* yang maladaptif seperti melepaskan diri atau penekanan emosional dapat menyebabkan kesehatan mental yang lebih buruk dan peningkatan tingkat psikopatologi.

Hal ini menyoroti pentingnya mengembangkan strategi *coping* yang efektif untuk meningkatkan ketahanan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sifat dinamis dari *coping* berarti bahwa individu dapat mengadaptasi strategi mereka berdasarkan penilaian yang sedang berlangsung terhadap keadaan mereka (Basith et al., 2021). Fleksibilitas ini memungkinkan respons yang lebih disesuaikan terhadap stresor, yang dapat berkembang seiring waktu ketika individu mendapatkan wawasan baru atau menghadapi tantangan yang berbeda (Yikealo et al., 2018). Memahami mekanisme coping seseorang dapat mengarah pada

pengelolaan stres dan dampaknya yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil yang lebih sehat baik di ranah pribadi maupun profesional.

Singkatnya, *coping* adalah proses penting yang digunakan individu untuk mengelola stres, yang mencakup berbagai strategi yang bertujuan untuk mengatasi sumber stres atau dampak emosionalnya. Efektivitas strategi *coping* ini memainkan peran penting dalam menentukan tidak hanya kesehatan mental individu, tetapi juga kepuasan hidup secara keseluruhan dan ketangguhan dalam menghadapi kesulitan.

2.1.1 Stres

Lazarus dan Folkman (1984) dalam Wells (1992) mendefinisikan stres sebagai hubungan tertentu antara seseorang dan lingkungan yang dinilai oleh orang tersebut sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi sumber dayanya dan membahayakan kesejahteraannya. Definisi ini menekankan sifat subjektif dari stres, menyoroti bahwa bukan hanya stresor eksternal yang menyebabkan stres, melainkan bagaimana individu memandang dan mengevaluasi stresor ini dalam kaitannya dengan sumber daya dan kemampuan mengatasi stres.

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, stres merupakan reaksi fisik maupun emosional, mental atau psikis dari seseorang apabila terdapat perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri. Stres adalah respons psikologis dan fisiologis yang kompleks yang terjadi ketika individu menghadapi tantangan atau tuntutan, yang dikenal sebagai stresor. Menurut American Psychological

Association, stres dapat muncul dalam berbagai bentuk, termasuk respons emosional, fisik, dan perilaku. Stres sering dikategorikan ke dalam dua jenis utama: stres akut, yang bersifat jangka pendek dan biasanya muncul dari tantangan langsung, dan stres kronis, yang berlangsung dalam waktu lama dan dapat menyebabkan masalah kesehatan yang signifikan jika tidak ditangani (A.D.A.M, 2020).

Istilah “stres” dipopulerkan oleh Hans Selye (1936), yang mendefinisikannya sebagai respons tubuh yang tidak spesifik terhadap tuntutan perubahan (Ramanathan & Desrouleaux, 2022). Definisi ini telah berkembang untuk mencakup pemahaman yang lebih luas tentang stres sebagai gejala dan faktor risiko untuk berbagai kondisi kesehatan, termasuk gangguan kecemasan, penyakit kardiovaskular, dan masalah metabolisme. Penelitian terbaru menyoroti bahwa stres kronis dapat mengganggu fungsi fisiologis normal dengan mengubah keseimbangan hormon dan memengaruhi sistem saraf (Lillis, 2023). Misalnya, selama situasi stres, tubuh melepaskan hormon seperti kortisol dan adrenalin, yang memicu respons “melawan atau lari”. Meskipun reaksi ini dapat bermanfaat dalam waktu singkat-membantu individu merespons ancaman langsung-aktivasi yang berkepanjangan dari respons ini dapat menyebabkan efek kesehatan yang merugikan (NCCIH, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa stres merupakan respon individu terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungannya yang menuntut individu tersebut untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri. Dalam penelitian ini stres

merujuk sebagai respons psikologis dan fisiologis individu terhadap tekanan atau tuntutan eksternal yang melebihi kapasitas adaptifnya. Bagi *caregiver*, terutama yang merawat lansia, stres muncul dari tanggung jawab berkelanjutan yang berat secara emosional dan fisik, terutama jika perawatan diberikan dalam jangka panjang dan tanpa dukungan yang memadai.

2.1.2 Aspek-Aspek *Coping Stress*

Coping stress atau strategi penanggulangan stres melibatkan berbagai cara individu untuk mengatasi tekanan atau masalah yang dihadapinya. Menurut Lazarus dan Folkman (2006) dalam Eviani dan Ariati (2014), ada beberapa aspek dalam *coping* yang bisa dilakukan oleh individu dalam menghadapi stres, yang dapat dikelompokkan berdasarkan pendekatan yang digunakan dan respons psikologis individu.

a.) Konfrontasi (*Confrontive Coping*)

Konfrontasi adalah strategi *coping* yang dilakukan dengan menghadapi sumber stres secara langsung dan tegas. Individu yang menggunakan strategi ini cenderung menunjukkan sikap asertif atau bahkan agresif dalam mengatasi masalahnya. Cara ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat, tetapi tidak selalu cocok untuk setiap situasi, terutama jika konfrontasi tersebut berpotensi memperburuk keadaan.

b.) Membuat Jarak (*Distancing*)

Distancing adalah strategi *coping* dengan menjaga jarak emosional dari masalah yang dihadapi. Individu mungkin mencoba mengabaikan atau tidak

terlalu memikirkan masalah tersebut, sehingga mereka dapat meredakan tekanan tanpa merasa terlalu terbebani. Pendekatan ini bisa memberikan ketenangan sementara, meskipun dalam beberapa situasi, pengabaian masalah tidak efektif untuk jangka panjang.

c.) Kontrol Diri (*Self-Controlling*)

Dalam strategi kontrol diri, individu berupaya mengendalikan reaksi emosionalnya agar tidak berlebihan atau impulsif. Strategi ini melibatkan upaya pengendalian emosi, sehingga individu tetap tenang dan tidak terbawa suasana dalam menghadapi masalah. Kontrol diri sering kali penting dalam situasi yang membutuhkan ketenangan dan pengambilan keputusan rasional.

d.) Mencari Dukungan Sosial (*Seeking Social Support*)

Mencari dukungan sosial adalah cara *coping* yang dilakukan dengan meminta bantuan, nasihat, atau dukungan dari orang lain, seperti teman, keluarga, atau profesional. Melalui dukungan sosial, individu bisa mendapatkan pandangan baru atau merasa lebih diterima, yang bisa meringankan beban emosionalnya.

e.) Menerima Tanggung Jawab (*Accepting Responsibility*)

Menerima tanggung jawab adalah aspek *coping* di mana individu mengakui perannya dalam munculnya masalah dan mencoba untuk memperbaikinya. Strategi ini sering membantu individu untuk belajar dari kesalahan dan tumbuh menjadi lebih baik, tetapi bisa menjadi beban jika individu terlalu menyalahkan diri sendiri.

f.) Lari atau Menghindar (*Escape-Avoidance*)

Escape-avoidance adalah strategi *coping* di mana individu menghindari masalah atau tekanan dengan cara tertentu, seperti melarikan diri dari situasi atau mengalihkannya dengan aktivitas lain. Meskipun strategi ini bisa memberikan kelegaan sementara, namun menghindari masalah sering kali tidak menyelesaikan akar dari masalah yang dihadapi.

g.) Merencanakan Pemecahan Masalah (*Planful Problem Solving*)

Strategi ini melibatkan perencanaan langkah-langkah spesifik untuk mengatasi masalah secara konstruktif. Individu yang menggunakan pendekatan ini biasanya menganalisis masalah secara sistematis dan mencari solusi yang logis. *Planful problem solving* merupakan cara yang sangat efektif terutama untuk masalah-masalah yang membutuhkan tindakan praktis.

h.) Penilaian Kembali secara Positif (*Positive Reappraisal*)

Penilaian kembali secara positif adalah strategi *coping* yang dilakukan dengan mengubah sudut pandang terhadap masalah sehingga bisa melihat sisi positif atau hikmah dari situasi tersebut. Dengan melihat masalah dari perspektif yang lebih positif, individu bisa merasa lebih tenang dan tidak terlalu terbebani.

2.1.3 Faktor *Coping Stress*

Muta'adin dalam Erteka (2018) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi *coping stress*, yaitu:

a.) Kondisi fisik

Faktor kesehatan memiliki peran penting dalam menghadapi stres, karena individu perlu memiliki energi yang cukup untuk mengatasi tekanan yang dialami.

b.) Keyakinan dan pola pikir positif

Faktor ini berkaitan dengan kepribadian serta harapan individu terhadap hasil yang positif dalam menyelesaikan suatu masalah.

c.) Kemampuan menyelesaikan masalah

Keterampilan ini mencakup kemampuan individu dalam mencari informasi, menganalisis situasi, mengidentifikasi permasalahan, serta menentukan solusi yang tepat untuk mengatasinya.

d.) Kemampuan sosial

Kemampuan sosial mengacu pada cara individu menjalin dan membangun hubungan dengan orang lain serta bagaimana mereka mematuhi norma dan aturan yang berlaku di lingkungan sosialnya.

e.) Dukungan sosial

Dukungan sosial mencakup aspek pemenuhan kebutuhan emosional dan kedekatan individu dengan keluarga, teman, maupun komunitas yang dapat memberikan bantuan dalam situasi sulit.

f.) Materi

Faktor ini mencakup sumber daya finansial serta barang atau layanan yang dapat mendukung individu dalam mengatasi stres dan memenuhi kebutuhannya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengeksplorasi dinamika *coping stress* berdasarkan keenam faktor tersebut. Setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi tekanan, bergantung pada faktor yang mereka miliki. Jika semua faktor ini tersedia dan digunakan secara efektif oleh narapidana baru dalam menghadapi tantangan dan situasi sulit, maka dapat disimpulkan bahwa strategi *coping stress* mereka berhasil.

2.1.4 Strategi *Coping Stress*

Dalam teori *coping* yang dikemukakan oleh Richard Lazarus dalam Andriyani (2019), terdapat dua model utama *coping*, yaitu *coping* yang berorientasi pada permasalahan (*problem-focused coping*) dan *coping* yang berorientasi pada emosi (*emotion-focused coping*). Kedua bentuk *coping* ini menunjukkan pendekatan yang berbeda dalam merespons dan mengelola stres, sesuai dengan karakteristik dan kondisi yang dihadapi oleh individu.

a.) *Coping* yang berorientasi pada permasalahan (*problem-focused coping*)

Coping yang berorientasi pada permasalahan adalah strategi yang digunakan individu untuk menghadapi atau menyelesaikan sumber stres secara langsung. Dalam pendekatan ini, individu lebih terfokus pada mencari solusi konkret, mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan, serta mengurangi atau menghilangkan penyebab stres itu sendiri. Strategi ini sering digunakan ketika individu merasa bahwa situasi yang dihadapinya dapat diubah atau dikendalikan. Misalnya, ketika menghadapi tugas yang menumpuk, seseorang mungkin

menyusun rencana kerja yang teratur untuk menyelesaikannya, sehingga mengurangi tekanan yang dirasakan.

b.) *Coping* yang berorientasi pada emosi (*emotion-focused coping*)

Coping yang berorientasi pada emosi adalah strategi untuk mengelola respons emosional terhadap stres, bukan berfokus pada sumber masalah.

Pendekatan ini sering digunakan ketika individu merasa bahwa situasi yang dihadapinya sulit atau tidak dapat diubah, sehingga mereka lebih memilih untuk menenangkan diri atau menerima keadaan tersebut.

Strategi ini bisa melibatkan teknik seperti meditasi, mencari dukungan emosional dari orang terdekat, atau mencoba untuk melihat sisi positif dari situasi yang dihadapi. *Emotion-focused coping* membantu individu meredakan ketegangan emosional, sehingga mereka tetap mampu berfungsi dengan baik meskipun berada dalam situasi yang menekan.

2.1.5 *Coping Stress* Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, menghadapi masalah dan situasi yang menekan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan memohon pertolongan kepada Allah SWT. Menurut Baharudin dalam Rohman (2018), Al-Qur'an dan hadist sebagai pedoman hidup dalam Islam menyediakan solusi yang efektif dan dapat menyembuhkan beragam masalah yang dialami manusia.

Pendekatan spiritual dalam Islam menekankan pentingnya mendekatkan diri kepada Allah SWT, seperti melalui ibadah. Salah satu

bentuk ibadah yang dianjurkan adalah membaca Al-Qur'an, yang kandungannya diyakini mampu menjadi penawar bagi penyakit fisik dan hati. Muhammad Abd al-'Aziz al-Khalidi, dalam Rohman (2018), menjelaskan bahwa ayat-ayat dalam Al-Qur'an dapat berfungsi sebagai "obat" yang menyembuhkan.

Dalam Islam, menghadapi masalah dan tekanan hidup memiliki landasan spiritual yang kuat, di mana Al-Qur'an dan sunnah menyediakan berbagai cara bagi umat Muslim untuk menemukan ketenangan dan kekuatan. Melalui sikap ikhlas, sabar, zikir, tobat, serta pola pikir positif dan optimis, seorang Muslim diajarkan untuk berserah diri kepada Allah SWT dan mempercayai hikmah di balik setiap ujian. Keutamaan-keutamaan ini memberikan ketenangan hati, memperkuat mental, dan membuka jalan menuju solusi yang lebih baik. Dengan terus mendekatkan diri kepada Allah melalui shalat, zikir, dan syukur, seseorang tidak hanya menjaga kesehatan rohaninya, tetapi juga memperoleh keberkahan hidup yang memampukannya menghadapi setiap cobaan dengan keteguhan dan keyakinan bahwa pertolongan Allah selalu dekat bagi mereka yang beriman dan bersabar.

2.2 Caregiver

Seorang *caregiver* didefinisikan sebagai individu yang memberikan perawatan kepada seseorang yang tidak dapat sepenuhnya merawat diri mereka sendiri karena berbagai keadaan, seperti penyakit, cacat, atau usia (Wulan, U. R.; Nisa Rachmah, 2016). Menurut *American Psychological Association*, pengasuhan

melibatkan pemenuhan kebutuhan orang lain yang tidak sepenuhnya mandiri, yang mungkin termasuk bayi atau individu dengan kondisi kesehatan tertentu. Orang yang melakukan sebagian besar tugas pengasuhan sering disebut sebagai pengasuh utama. Dalam konteks perawatan kesehatan, pengasuh dapat berupa siapa saja yang terlibat dalam mengidentifikasi, mencegah, atau mengobati penyakit atau disabilitas.

Pada penelitian ini *caregiver* yang dimaksud adalah yang menangani lansia. Tugas *caregiver* lansia yakni memberikan bantuan dalam aspek fisik, mental, sosial dan budaya, dan spiritual. Dengan tugas seperti demikian maka *caregiver* dituntut untuk memiliki pengetahuan dasar tentang pendampingan dan pemberian bantuan yang tepat untuk lansia. Seorang *caregiver* juga dapat berperan bagi lansia untuk mengurangi ketergantungan, keluhan penyakit pada lansia, mencegah komplikasi dan kecelakaan, dan membantu mempertahankan atau meningkatkan kualitas hidup yang optimal dan bermartabat hingga akhir hayatnya (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2019).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali secara mendalam pengalaman dan persepsi para *caregiver* di Pondok Lansia dalam menghadapi dan mengelola stres kerja. Studi kasus memungkinkan peneliti memahami model *coping stress* dalam konteks spesifik perawatan lansia, di mana *caregiver* berinteraksi langsung dengan klien lansia.

3.2 Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, berikut adalah batasan istilah yang dipakai:

1. *Coping Stress*

Coping stress adalah upaya psikologis yang dilakukan individu dalam merespons dan menyesuaikan diri terhadap situasi yang menimbulkan tekanan atau stres, baik melalui strategi perilaku maupun kognitif.

2. *Caregiver*

Caregiver merujuk pada individu yang bertanggung jawab dalam merawat lansia secara langsung di Pondok Lansia, meliputi aspek fisik, emosional, sosial, dan spiritual, baik tenaga kerja tetap maupun mahasiswa magang.

3. *Problem-Focused Coping*

Problem-focused coping adalah strategi coping yang bertujuan menyelesaikan atau mengurangi sumber stres secara langsung melalui tindakan seperti pemecahan masalah, perencanaan, dan pencarian solusi.

4. *Emotion-Focused Coping*

Emotion-focused coping adalah strategi coping yang bertujuan mengelola respon emosional akibat stres, tanpa secara langsung mengatasi sumber masalahnya.

5. *Confrontive Coping*

Confrontive coping adalah strategi menghadapi stres secara langsung dan tegas, sering kali melibatkan tindakan asertif atau konfrontatif terhadap sumber stres.

6. *Distancing*

Distancing adalah strategi coping dengan cara menjaga jarak emosional atau kognitif terhadap stresor, seperti menghindari atau mengalihkan perhatian dari permasalahan.

7. *Self-Controlling*

Self-controlling merujuk pada usaha individu untuk mengendalikan reaksi emosional dan perilaku secara sadar dalam menghadapi situasi stres.

8. *Seeking Social Support*

Seeking social support adalah strategi coping dengan mencari bantuan atau

dukungan emosional, informasi, maupun bantuan instrumental dari orang lain.

9. *Accepting Responsibility*

Accepting responsibility adalah bentuk coping di mana individu mengakui peran dan tanggung jawab pribadinya atas situasi yang menyebabkan stres.

10. *Planful Problem Solving*

Planful problem solving adalah strategi coping yang dilakukan secara sistematis dan rasional untuk menyelesaikan masalah atau tantangan.

11. *Positive Reappraisal*

Positive reappraisal adalah upaya menilai kembali suatu masalah atau tekanan dengan cara yang lebih positif, seperti melihat hikmah atau sisi baik dari situasi yang menekan.

12. *Escape-Avoidance*

Escape-avoidance adalah strategi coping yang dilakukan dengan menghindari, melarikan diri, atau menunda konfrontasi terhadap stresor secara langsung.

13. *Spillover Effect*

Spillover effect adalah kondisi ketika tekanan atau masalah dalam kehidupan pribadi memengaruhi perilaku dan kinerja di lingkungan kerja, atau sebaliknya.

14. *Interprofessional Conflict*

Interprofessional conflict adalah konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja akibat perbedaan latar belakang profesi, nilai, atau pendekatan antar individu dalam tim kerja.

15. *Occupational Stress*

Occupational stress adalah stres yang timbul dari kondisi, beban, atau lingkungan kerja yang menekan, termasuk tuntutan pekerjaan, jam kerja panjang, atau tanggung jawab berat.

16. *Religious Coping*

Religious coping adalah strategi coping berbasis agama yang mencakup perilaku spiritual seperti *shalat*, *dzikir*, *doa*, *tawakal*, dan *syukur* untuk mengatasi tekanan batin dan mendapatkan ketenangan jiwa.

17. *Emotional Suppression*

Emotional suppression adalah strategi pengendalian emosi dengan menahan atau tidak mengekspresikan emosi negatif yang dirasakan saat menghadapi stres.

18. *Bonding*

Bonding merujuk pada ikatan emosional yang erat antara individu dalam konteks sosial, seperti hubungan kerja yang dekat antara caregiver dan rekan sejawat maupun klien.

19. Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah proses psikologis dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi agar tetap adaptif dalam menghadapi situasi yang menekan.

20. *Future-Oriented Motivation*

Future-oriented motivation adalah motivasi yang didasarkan pada pertimbangan masa depan, di mana individu terdorong untuk bertindak positif agar tidak mengalami nasib buruk di kemudian hari.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah tiga orang *caregiver* yang saat ini bertugas di Pondok Lansia. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih subjek yang sesuai dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini meliputi:

1. Merupakan *caregiver* aktif yang bertugas di Pondok Lansia pada saat penelitian dilakukan.
2. Memiliki pengalaman langsung dalam merawat lansia minimal selama satu bulan.
3. Bersedia menjadi partisipan penelitian secara sukarela dan memberikan data melalui wawancara mendalam.

Memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menyampaikan pengalaman dan pandangan secara verbal.

Pemilihan subjek berdasarkan kriteria tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendalam mengenai strategi *coping stress* yang

digunakan oleh *caregiver* dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja yang penuh tekanan.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Lansia. Pemilihan lokasi ini karena peneliti melaksanakan magang selama 3 bulan di lokasi yang membantu memudahkan pelaksanaan penelitian. Selain itu lokasi yang dekat dengan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memudahkan mobilisasi dalam pengurusan perizinan.

3.4.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari November 2024 hingga Januari 2025, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan hasil penelitian.

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data utama dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dan observasi terkait strategi *coping* yang digunakan oleh *caregiver*.

2. Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai

dokumen dan referensi teoretis yang relevan dengan *coping stress* dalam pekerjaan sosial.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode berikut:

1. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman semi-terstruktur untuk menggali strategi *coping* yang diterapkan oleh *caregiver*.

2. Dokumentasi

Mengumpulkan dokumen atau catatan yang relevan untuk memperkaya data penelitian, seperti laporan kegiatan atau panduan kerja *caregiver*.

3.7 Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Tahapan analisis meliputi: (1) pengkodean data berdasarkan tema-tema yang muncul terkait *coping stress*, (2) identifikasi tema utama mengenai model *coping stress* yang diterapkan *caregiver*, dan (3) interpretasi data yang dikaitkan dengan teori *coping* dari Lazarus dan Folkman untuk memberikan pemahaman mendalam.

3.8 Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijamin melalui teknik triangulasi teori. Triangulasi teori merupakan strategi dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan validitas data dengan membandingkan dan mengkaji hasil temuan

berdasarkan berbagai perspektif atau teori yang relevan (Mouwn Erland, 2020). Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh serta menghindari bias interpretatif dari satu sudut pandang teoritis saja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teori utama sebagai dasar analisis, yaitu:

1. Teori *Coping Stress* dari Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa *coping* merupakan proses dinamis yang digunakan individu dalam menghadapi tekanan psikologis, baik melalui strategi *problem-focused coping* maupun *emotion-focused coping*.
2. Model COPE Inventory oleh Carver, Scheier, & Weintraub (1989), Teori ini memperluas konsep *coping* ke dalam bentuk-bentuk strategi yang lebih terperinci, seperti *active coping*, *planning*, *suppression of competing activities*, *seeking social support*, dan *religious coping*. Model ini sangat relevan untuk mengidentifikasi variasi strategi yang digunakan oleh *caregiver* dalam situasi stres kompleks yang melibatkan aspek emosional dan sosial.
3. Teori *Coping Religius*, khususnya dalam perspektif psikologi Islam. Dalam Islam, *coping* religius mencakup mekanisme seperti tawakal, sabar, shalat, dzikir, dan doa sebagai bentuk upaya spiritual untuk mengatasi tekanan hidup (Al-Attas, 1995; Pargament, 1997). Pendekatan ini digunakan untuk

melihat bagaimana aspek keimanan mempengaruhi cara *caregiver* mengelola stres.

Dengan mengkaji data melalui ketiga teori tersebut, hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam. Triangulasi teori ini juga memungkinkan peneliti untuk melihat dinamika coping stress yang dialami subjek dari berbagai sisi, baik psikologis, lingkungan kerja, maupun spiritual.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di *shelter* Pondok Lansia Dinas Sosial Kota Malang. Waktu penelitian dimulai pada Bulan September hingga Bulan Desember dengan metode kualitatif. Peneliti melakukan wawancara dengan subjek yang berjumlah 3 orang. Subjek pertama yakni kepala atau koordinator *caregiver* di pondok lansia, subjek kedua yakni *caregiver* yang bertanggung jawab mengenai kesehatan, dan subjek ketiga merupakan *caregiver* yang berstatus magang. Alasan pemilihan subjek yakni untuk melihat bagaimana strategi *coping stress* pada *caregiver* di pondok lansia. Proses pengambilan data dilakukan dengan fleksibel mengikuti jadwal *shift* peneliti dan subjek. Hambatan yang terjadi saat melakukan penelitian adalah ketika tiba-tiba terdapat tamu yang datang ke pondok lansia menyebabkan penelitian harus ditunda atau dijeda. Hambatan selanjutnya adalah keterbatasan peneliti dalam membawa alat bantu pengambilan data seperti kamera yang membuat peneliti hanya mampu melakukan perekaman suara.

4.2 Hasil Wawancara Subjek BA

4.2.1 Sumber Stres Subjek BA

Subjek dengan inisial BA merupakan koordinator atau kepala *caregiver* di *Shelter* Pondok Lansia Dinas Sosial Kota Malang. Bertugas menjadi penghubung antara kantor dan *shelter*. Memiliki tugas yang sama seperti *caregiver* pada umumnya.

a. Jumlah caregiver dan occupational stress

Jumlah caregiver yang dimiliki pondok lansia hanya empat orang. BA menyatakan bahwa jumlah ini cukup ketika klien tidak banyak dan dalam kondisi sehat. Namun, apabila ada klien yang sakit atau mengalami penurunan kondisi secara mendadak, maka beban kerja akan meningkat secara signifikan. Situasi ini dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental bagi para caregiver, terutama karena kebutuhan perawatan klien yang sakit lebih kompleks dan memerlukan perhatian ekstra. Hal ini terdapat dalam pernyataan:

BA 5.2: *“biasanya itu yang membuat kita kewalahan itu saat ada klien yang sakit atau ngedrop. sementara orang-orang yang ngedrop ini kan butuh perhatian lebih jadi mulai mencek, menyeka, ganti pakaian dan sebagainya nah ini biasanya membuat kita itu kewalahan mungkin ada dari berapa orang saja kita punya lima aja loh lima klien ya satu sakit misalnya sakit jam bed rest misalnya terus satu di rumah sakit nah ini kalau rumah sakit pihak rumah sakit meminta kita untuk menjaganya kan jadi kita jumlah personilnya akan kurang”*

b. Konflik dengan rekan kerja

Konflik dalam lingkungan kerja yang melibatkan individu dengan latar belakang dan pengalaman yang berbeda dapat dikaji melalui teori *interprofessional conflict*. Teori ini menjelaskan bahwa konflik dalam tim sering kali muncul akibat perbedaan persepsi, nilai, serta metode dalam menyelesaikan tugas yang diemban oleh setiap anggota tim (Almost, 2006). Dalam konteks kerja di Pondok Lansia, perbedaan pengalaman kerja dan latar belakang profesional dari anggota tim menyebabkan adanya perbedaan pendekatan dalam menangani klien. Seperti yang dialami oleh BA, anggota tim berasal dari unit yang berbeda sebelum akhirnya bekerja bersama,

sehingga masing-masing memiliki metode tersendiri dalam menangani permasalahan klien. Ketika individu yang memiliki cara pandang berbeda harus bekerja sama dalam lingkungan yang mengharapkan hasil yang seragam, gesekan dan konflik menjadi tidak terhindarkan. Berikut dalam wawancaranya:

BA 10.1: *“hmm, pernah saya awal-awal awal-awal itu cukup stress ya bukan stressnya hebat banget, enggak cuman sempat mengalami yang namanya kita tidak berjarah, kita kan orang yang taruh disini itu kan gak semuanya dalam satu tim yang lama gitu kayak saya dulu tim camp assessment kalau mbak wulan kan memang tim dari sini sebelumnya, sebelum ada rotasi itu loh, terus Mas udin sama Mbak Sasa itu kan tim dari TWK yang masing-masing masing-masing shelter ini punya pandangan tersendiri dalam menyelesaikan persoalan mengenai klien jadi saat kita dipertemukan otomatis kita punya pandangan sendiri-sendiri untuk penyelesaian klien itu nah padahal kita sudah berbeda kasih maksudnya berbeda pimpinan gitu loh”*

BA 10.3: *“karena itu kita sering berbenturan cara penyelesaiannya itu Nah itu sempat menimbulkan perasaan gak enak antar teman”*

c. Stres yang terbawa ke pekerjaan

BA menyatakan bahwa stres yang dialami pribadinya dapat mempengaruhi kinerjanya di pondok lansia. Yang berdampak pada menyalahkan diri sendiri atas apa yang terjadi. Hal ini terdapat dalam pernyataannya:

BA 14.1: *“Saya mengalami seperti itu biasanya antara permasalahan pribadi permasalahan pribadi dengan yang ada di sini kita punya permasalahan pribadi di luar yang pengaruhnya itu disini yang membuat kita tidak nyaman gitu misalnya nah itu yang biasanya stress yang kayak gitu yang membuat apa sih tadi? Jadinya itu menyalahkan diri saya sendiri karena saya punya masalah itu tadi efeknya seperti itu.”*

Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan tuntutan emosional dan fisik, fenomena *spillover effect* sering kali menjadi penyebab utama stres yang dialami individu. *Spillover effect* terjadi ketika tekanan emosional atau masalah dari satu aspek kehidupan seseorang terbawa ke aspek lainnya, sehingga memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu secara keseluruhan (Lott & Wöhrmann, 2022). Dalam konteks *caregiver* di pondok lansia, permasalahan pribadi yang dihadapi di luar tempat kerja dapat berdampak negatif pada suasana hati dan performa kerja mereka, menyebabkan ketidaknyamanan dan peningkatan stres. Ketika individu tidak dapat sepenuhnya memisahkan antara tekanan pribadi dan profesional, produktivitas serta kesejahteraan emosional mereka dapat menurun (Lapierre et al., 2018).

4.2.2 Faktor *Coping Stress* Subjek BA

a. Membangun hubungan positif dengan rekan kerja

Dalam prosesnya, *caregiver* di pondok lansia khususnya BA menyadari bahwa agar saling memiliki rasa kebersamaan maka harus dilakukan *bonding*. Dalam pernyataannya:

BA 13.3: “akhirnya ayo kita makan bareng sering-sering melakukan aktivitas bersama kayak gitu aja yang sakit kita berkunjung jadi akhirnya ya sudah kita merasa senasib Aku masih butuh kamu, kamu juga butuh aku akhirnya makanya saya juga selalu meluangkan waktu Untuk kalau misalnya mereka tidak bisa Saya harus bisa menjadi orang yang bisa membantu mereka Mungkin ya sudah aku yang ganti Itu salah satu cara saya waktu itu agar saya diakui juga sebagai bagian dari mereka.”

Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan tuntutan fisik dan emosional, seperti di pondok lansia, membangun *bonding* atau keterikatan

emosional di antara sesama caregiver menjadi salah satu strategi penting dalam menghadapi stres. *Bonding* tidak hanya menciptakan hubungan yang lebih erat antara individu, tetapi juga membangun rasa kebersamaan dan dukungan yang kuat di dalam tim (Choirunnisa et al., 2024). Seperti yang diungkapkan dalam pernyataan di atas, kegiatan bersama seperti makan bersama, mengunjungi rekan yang sakit, serta saling membantu dalam pekerjaan dapat memperkuat hubungan antarpegawai. Dengan adanya interaksi sosial yang positif ini, setiap anggota tim merasa dihargai dan diakui sebagai bagian dari keluarga besar di tempat kerja.

b. Melihat klien adalah cerminan diri

BA memiliki motivasi tersendiri dalam pekerjaannya. BA tidak ingin memiliki masa depan yang sama dengan klien sehingga BA mulai memperbaiki diri dari sekarang. Hal ini terdapat dalam wawancanya:

BA 17.1: *“Motivasi itu cenderung ke saya nanti juga tua. Oh, melihat ke depan. Saya pasti bisa. Jadi saya pengalaman seperti mereka, nasib seperti yang mereka alami itu bisa ke saya. Kalau saya tidak memperbaiki hari ini. Kalau saya mengikuti apa seperti mereka, nasib saya juga sama kayak mereka. Makanya saya harus melakukan terobosan, istilahnya melakukan lompatan yang membuat hidup saya ke depannya jangan sampai seperti mereka.”*

Motivasi yang berorientasi pada masa depan (*future-oriented motivation*) merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan jangka panjang dan menghindari konsekuensi negatif di masa mendatang (Rahmawati, 2023). Dalam pernyataan ini, individu menunjukkan kesadaran bahwa tindakan

yang diambil saat ini akan berdampak pada kehidupannya di masa depan, sehingga muncul dorongan untuk melakukan perubahan yang lebih baik.

4.2.3 Dinamika *Coping Stress* Subjek BA

a. *Bonding, dan social support*

BA menganggap semua yang berada di lingkungan kerja, baik caregiver maupun klien, sebagai keluarga. Pandangan ini tidak hanya menciptakan ikatan emosional yang kuat, tetapi juga membentuk budaya kerja yang berlandaskan rasa saling peduli dan tanggung jawab. Bagi BA, bekerja di pondok lansia bukan sekadar tugas profesional, tetapi juga bentuk pengabdian yang didasarkan pada hubungan kekeluargaan. Dalam keterangannya:

BA 6.1: *“Ya karena kita itu satu tim, jadi kita harus take and give ya, saling memberikan, saling menerima mereka misalnya, saat satu ada keperluan yang sebenarnya mereka harus bekerja tapi ada keperluan yang lain harus mengerti karena kita sudah satu keluarga, begitu juga dengan Mbah-Mbahnya, Mbah Mbahnya ini juga ibaratnya keluarga”*

BA menekankan pentingnya komunikasi dan diskusi dalam membangun kerja sama tim yang solid di lingkungan kerja. Ia mengungkapkan bahwa ketika menghadapi tantangan atau kesulitan, ia tidak segan untuk berdiskusi dengan rekan-rekannya guna mencari solusi terbaik. Dalam keterangannya, BA menjelaskan bahwa ia sering kembali merenungkan pengalamannya sendiri, lalu berbagi cerita dengan timnya untuk mendapatkan berbagai sudut pandang penyelesaian masalah.

BA 13.2: “*Akhirnya saya diskusi juga dengan teman-teman yang lain. Saya kembali lagi ke selater saya, saya bercerita seperti ini. Akhirnya dari situ kan macam-macam penyelesaian mereka dan bagi saya ini masukkan bagi saya. Akhirnya mencoba dengan berbagai cara agar kita itu bisa jadi satu tim*”

Proses *bonding* ini juga menciptakan rasa kebersamaan dan kesetaraan di antara para *caregiver*. Ketika seseorang merasa bahwa mereka senasib dan saling membutuhkan satu sama lain, mereka akan lebih mudah untuk berbagi beban kerja serta memberikan dukungan moral dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Ketika seorang rekan kerja tidak dapat menjalankan tugasnya, anggota tim lain dengan sukarela menggantikannya, bukan hanya karena kewajiban, tetapi karena adanya rasa empati dan kepedulian terhadap sesama. Hal ini menunjukkan bahwa *bonding* dapat menjadi landasan bagi strategi *coping* berbasis dukungan sosial, di mana individu merasa lebih kuat dalam menghadapi stres karena mereka tahu bahwa mereka tidak sendirian.

b. Dampak pekerjaan dengan regulasi emosi

Bagi *caregiver* di pondok lansia, pekerjaan mereka dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, salah satunya yakni regulasi emosi. Berhubungan dengan klien yang tua, kondisi emosional yang tidak stabil, perlu perawatan khusus, dan terkadang memiliki gangguan kejiwaan, tentu harus dihadapi dengan kondisi emosional yang menuntut *effort* lebih. Dalam pernyataannya:

BA 7.1: *“Ya bagi saya itu sangat berdampak karena ini mempengaruhi emosi saya. Semakin kesini kita semakin bisa menata emosi kita ya memang selain di karena usia kita yang semakin bertambah usia semakin bertambah itu harus emosi harus semakin bisa menata kan ini dengan saya di tempat ini itu saya bisa insya Allah berusaha untuk menata emosi ini”*

Dalam lingkungan kerja yang menuntut keseimbangan emosional, kemampuan untuk mengelola emosi menjadi aspek penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja individu. Seperti yang diungkapkan dalam pernyataan di atas, pengalaman bekerja dalam jangka waktu tertentu dapat membantu seseorang dalam menata emosinya, terutama ketika dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang terus-menerus. Hal ini sejalan dengan konsep *emotional regulation*, yaitu proses di mana individu mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosinya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaan (Gross, 2015). Dalam konteks caregiver di pondok lansia, keterampilan regulasi emosi menjadi krusial karena mereka diharapkan untuk tetap tenang, sabar, dan penuh empati dalam merawat lansia.

BA 12.1: *“saya membutuhkan kesabaran kita selalu dalam setiap doa setiap berangkat itu pasti selain doa mau berangkat kerja mau berangkat keluar rumah tapi saya juga doa sendiri untuk dimudahkan lisan saya kayak saya tidak mudah menggunakan tangan saya untuk memukul seperti itu,”*

Dari pernyataan-pernyataan yang telah diungkapkan, BA dapat diketahui menerapkan strategi *emotion-focused coping* dengan aspek *self-controlling*. *Self-controlling* dalam strategi coping mengacu pada upaya individu untuk mengatur dan menahan respons emosionalnya terhadap stres tanpa langsung mengubah situasi yang menjadi sumber stres tersebut

(Maryam, 2017). Dalam konteks ini, BA menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengelolaan emosi dalam menghadapi tekanan kerja, terutama dengan cara menata emosi seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman kerja. *Self-controlling* dinyatakan BA dalam beberapa pernyataan:

BA 8.4: *“saya akhirnya merubah menata emosi saya sehingga saya menyampaikan ke keluarga seperti apa pekerjaan saya mereka mengerti.”*

BA 11.2: *“kalau misalnya dengan klien itu memang itu akan membutuhkan effort kita sendiri untuk meredakan emosi kita”*

BA 17.2: *“Motivasi ini yang mendasari saya untuk bisa harus menjadi istilahnya pekerja sosial yang harus belajar ikhlas, sabar, menjaga emosinya.”*

c. Menerima tanggung jawab pekerjaan

BA menekankan bahwa dalam pekerjaannya sebagai caregiver, ada tanggung jawab yang harus dijalankan, terlepas dari kondisi atau kesulitan yang dihadapi. Ia memahami bahwa tugas yang diberikan, terutama yang berasal dari pihak kantor atau institusi, merupakan kewajiban yang tidak bisa dihindari.

Dalam keterangannya, BA menunjukkan sikap realistis dan profesional terhadap pekerjaannya. Ia menyadari bahwa meskipun tugas yang diberikan mungkin berat atau menantang, tetap ada kewajiban untuk menyelesaikannya. Pernyataan ini mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang kuat serta pemahaman bahwa pekerjaan di pondok lansia membutuhkan komitmen yang tinggi.

BA 11.1: *“Ya pada dasarnya ya harus dikerjakan, kalau misalnya dari kantor itu ya memang harus dikerjakan, ya gimana lagi harus dikerjakan”*

d. *Emotional suppression* dan dampaknya terhadap stres

Emotional suppression adalah strategi regulasi emosi yang melibatkan upaya menekan atau menghindari ekspresi emosi yang sebenarnya dirasakan (Gross, 2015). Individu sering kali menekan emosinya dalam lingkungan kerja untuk menjaga profesionalisme, menghindari konflik, atau karena merasa bahwa membagikan perasaan kepada orang lain bukanlah pilihan yang tepat. Namun, seperti yang dialami dalam kasus ini, menekan emosi negatif terhadap masalah interpersonal tanpa membicarakannya dengan orang lain dapat menyebabkan akumulasi stres yang berkepanjangan. Hal ini terdapat dalam pernyataan:

BA 14. 2: *“Kadang itu ya, kita punya masalah yang tidak bisa kita ceritakan ke orang lain. Sehingga kita berusaha menyelesaikan diri sendiri. Nah, pada tahap tertentu, masalah saya ini akhirnya kan menumpuk ya. Menumpuk tidak terselesaikan.”*

e. Mengambil hikmah dari masalah

BA menekankan pentingnya mengambil hikmah dari setiap masalah sebagai strategi untuk menghindari stres berkepanjangan dalam pekerjaan. Sebagai seorang caregiver, ia menyadari bahwa tantangan dan tekanan dalam merawat lansia adalah bagian yang tidak terpisahkan dari pekerjaannya. Namun, alih-alih membiarkan tekanan tersebut berdampak negatif pada kesejahteraan mentalnya, BA memilih untuk melihat sisi positif dari setiap pengalaman yang ia hadapi.

Dalam keterangannya, BA menyatakan bahwa setiap masalah pasti memiliki hikmah. Dengan pola pikir ini, ia berusaha untuk tidak terlarut dalam stres atau merasa terlalu terbebani oleh tuntutan pekerjaan. Ia memahami bahwa menerima dan mencari makna dari setiap kesulitan adalah cara yang efektif untuk menjaga keseimbangan emosional dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

BA 16.1: *“iya dalam setiap masalah itu kan pasti ada hikmahnya jadi kita gak mau stres itu berkepanjangan atau kita tertekan dengan pekerjaan”*

4.3 Hasil Wawancara Subjek MS

Subjek dengan inisial MS merupakan *caregiver* di bidang kesehatan. Fokus MS adalah melayani klien yang memiliki keperluan di bidang kesehatan seperti *medical check-up*, kontrol ke rumah sakit atau puskesmas, memberi obat kepada klien, dll.

4.3.1 Sumber Stres Subjek MS

a. Konflik dengan keluarga klien

MS sebagai penanggung jawab kesehatan mengalami bermacam tekanan. Keluarga klien yang menolak, berseteru dengan keluarga klien, bahkan hingga kewalahan ketika ada klien yang jatuh sakit. Hal ini disebabkan karena MS merupakan penanggung jawab kesehatan seorang diri. Hal ini terdapat dalam pernyataan MS:

MS 1.1: *“stresnya kita itu seperti ketemu keluarga tapi keluarga tidak mau menerima jadi kita harus tarung sama keluarga tapi ngga bisa memaksa keluarga yang bukan keluarga inti untuk bisa menerima”*

Selain itu, birokrasi dalam administrasi layanan kesehatan menjadi sumber stres tambahan. Ketika seorang lansia yang tidak memiliki identitas atau jaminan kesehatan membutuhkan perawatan medis, pekerja sosial harus berhadapan dengan proses administratif yang memakan waktu, seperti pengurusan dokumen dan surat rujukan. Penundaan dalam akses layanan kesehatan ini dapat meningkatkan beban kerja dan stres psikologis bagi pekerja sosial, terutama dalam situasi darurat (Syaharani & Ritonga, 2024). Seperti dalam keterangannya:

MS 1.3: *“Kalau misalkan stersnya juga lagi kaya ada mbah mbah yg tiba tiba sakit tp tidak ada identitas, bpjs, kita harus nunggu surat yg bisa membayar rumah sakit itu tidak bisa langsung keluar harus nunggu 3 hari, kalau urgnet bisa langsung ke igd tapi dengan syarat harus janji ini suratnya keluarnya kapan. Kendalanya kita di sheltre itu seperti itu.”*

b. Occupational stress

MS merasa kewalahan karena kurangnya tenaga kerja *caregiver* khususnya kesehatan. Klien yang sakit tentunya memiliki penanganan khusus yang tidak bisa dimengerti *caregiver* lain yang bukan di bidangnya. Dengan adanya *shift* juga membuat halangan apabila klien sakit tidak di jadwal MS berjaga. Dalam wawancaranya:

MS 2.1: *“karena kalau dari aku perawat sendiri itu aku keteteran, karena mbah-mbah ini juga rawan sakit apalagi aku sendirian karena sekarang terbantu kalian dari mahasiswa. Keteteranku soalnya sendirian itu ada mbahnya kesini, ada mbahnya kesini, tapi jadwalku yang bentrok sama jadwal mereka sama jadwal rumah sakit atau jadwal mereka sakit kan kita tidak tahu sakitnya kapan. Karena apa-apa kan semua aku apalagi sekarang pasiennya 7 yang harus kontrol ke rumah sakit 2”*

Dalam pernyataan yang diberikan, stres utama berasal dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya tenaga kerja, serta ketidakpastian

dalam menangani kondisi kesehatan lansia yang dapat memburuk secara tiba-tiba. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *caregiver*, terutama yang bekerja sendiri atau dengan dukungan terbatas, rentan mengalami stres akibat jadwal kerja yang padat, tuntutan fisik dan emosional yang tinggi, serta kurangnya kontrol atas kondisi kerja mereka (Ariska & Sholichah, 2023)

Selain itu, kompleksitas dalam mengatur jadwal perawatan dan kontrol medis lansia semakin meningkatkan tekanan psikologis bagi *caregiver*. Ketidakpastian terkait waktu sakit dan kebutuhan mendadak klien dapat mengganggu perencanaan kerja, sehingga *caregiver* sering kali harus menyesuaikan diri secara spontan tanpa adanya dukungan tambahan. Penelitian oleh Cahyanto et al (2017) menunjukkan bahwa *caregiver* yang harus menangani beberapa klien sekaligus, terutama dalam situasi keterbatasan tenaga kerja, lebih rentan mengalami kelelahan (*burnout*) dan stres yang berkepanjangan.

c. Pertengkaran dengan suami dan rekan kerja

MS mengungkapkan bahwa salah satu sumber stres yang ia alami berasal dari permasalahan pribadi di luar pekerjaan. Permasalahan tersebut tidak jarang terbawa hingga ke lingkungan kerja dan memengaruhi interaksi dengan para lansia. Dalam pernyataannya, MS menyebutkan bahwa suasana hati yang buruk di rumah sering kali terbawa saat bekerja, sehingga memicu reaksi emosional terhadap perilaku lansia yang menantang.

MS 7.1: *“Pernah masalah stres diri sendiri tak bawa ke kerjaan itu juga pernah. Jadi badmood di rumah tapi kenanya ke mbah-mbahnya. Di rumah lagi gaenak, lagi suasana gaenak, tapi tetep harus kerja. Itu bayangkan saja kita harus tetap smile. Tapi kalau mbah-mbahnya mengerjai juga ya, auto kena semprot juga semuanya.”*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa stres yang dirasakan MS tidak semata-mata muncul dari pekerjaan sebagai caregiver, tetapi juga dipicu oleh kondisi emosional dari rumah atau kehidupan pribadinya. Ketika masalah dari rumah belum terselesaikan, individu cenderung memiliki kapasitas yang lebih rendah dalam mengelola emosi di tempat kerja. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa sumber stres dalam konteks kerja seorang caregiver tidak hanya berasal dari beban kerja atau perilaku klien, tetapi juga dari faktor eksternal seperti konflik keluarga, kelelahan emosional di rumah, atau permasalahan pribadi lainnya.

MS 8.1: *“Aku untuk permasalahan ya. Tak buang begitu aja tanpa tak panjang panjangin. Misal aku tengkar sama suamiku dulu ya, satu jam dua jam sudah selesai nggak tak diperpanjang lagi untuk masalah itu tadi. Terus kalau untuk masalah kantor yaitu aku kesel sama ini tapi tak bikin biasa aja. Tak buang bukan yang aku harus diperpanjang.”*

4.3.2 Faktor *Coping Stress* Subjek MS

a. Manajemen jadwal perawatan

Dalam keterangannya, MS menyatakan bahwa perlu untuk mengatur berbagai jadwal *check-up* klien guna menghindari bentrokan dengan klien yang lain. Dengan terbatasnya jumlah *caregiver* cara ini tentu sangat membantu. MS menekankan pentingnya pengaturan jadwal *check-up* klien

agar tidak terjadi bentrokan yang dapat membebani caregiver. Dengan jumlah caregiver yang terbatas, pengelolaan jadwal menjadi strategi krusial untuk memastikan bahwa setiap klien mendapatkan perawatan yang optimal tanpa mengganggu keseimbangan kerja tim. MS menjelaskan bahwa tanpa jadwal yang terstruktur, situasi bisa menjadi kacau, terutama ketika beberapa klien membutuhkan perawatan medis secara bersamaan.

Dalam keterangannya, MS mengungkapkan bahwa ketidakteraturan dalam jadwal kunjungan ke rumah sakit sering kali menimbulkan kepanikan di antara lansia (*gupuh*), yang kemudian berimbas pada caregiver yang bertugas. Ia juga mengakui bahwa dalam situasi seperti ini, ia bisa merasa frustrasi, terutama ketika hanya ada satu caregiver yang bertugas, tetapi jumlah klien yang membutuhkan perawatan medis cukup banyak. Berikut keterangan MS dalam wawancara:

MS 3.1: *“Yaitu tak atur jadwalnya. Kenapa biasanya aku marah-marah juga, ya karena mbahnya gupuh ke rumah sakit. Aku cuman 1 yang sakit banyak.”*

b. Dukungan dari orang sekitar

MS menyatakan bahwa dirinya tidak mencoba mengatasi semua masalah yang terjadi di lingkungan kerja sendiri. MS juga merasa bahwa lingkungan kerjanya saat ini cukup positif dan supportif. Hal ini terdapat dalam pernyataannya:

MS 6.1: *“Minta dari bu amin, tidak tak hadapi sendiri. Kalau misalkan tak hadapi sendiri meletus ini kepala. Disini kan aku bukan koordinatornya jadi apapun gimana-gimana minta saran bu amin mbak wulan. Bukannya yang mengambil keputusan sendiri”*

MS 6.2: “*Aku have fun aja. Karena di lingkunganku positif banget sih. Maksudnya temen-temennya enak. Lingkungannya juga enak temen enak,*”

Dari pernyataan diatas MS menggunakan strategi *problem-focused coping* dengan aspek *seeking social support*. Strategi *problem-focused coping* merupakan pendekatan dalam mengatasi stres dengan cara langsung menangani sumber permasalahan yang dihadapi (Lazarus & Folkman, 1984). Salah satu aspek dari strategi ini adalah *seeking social support*, yaitu mencari bantuan, saran, atau dukungan dari orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah. Dalam pernyataan di atas, individu menunjukkan penggunaan strategi ini dengan meminta saran dari rekan kerja seperti Bu Amin dan Mbak Wulan, alih-alih menghadapi tekanan sendirian. Dengan adanya dukungan sosial, individu dapat memperoleh perspektif baru, solusi yang lebih efektif, serta mengurangi beban psikologis yang muncul akibat tanggung jawab sebagai koordinator.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga mendukung efektivitas strategi *seeking social support*. Ketika individu merasa nyaman dengan rekan kerja dan memiliki hubungan yang harmonis, ia akan lebih mudah untuk meminta bantuan tanpa merasa terbebani atau takut dihakimi. Dalam konteks pekerjaan, berbagi permasalahan dengan rekan kerja dapat membantu individu menemukan solusi yang lebih objektif dan menghindari pengambilan keputusan yang impulsif akibat tekanan emosional. Dukungan dari orang sekitar tidak hanya memberikan bantuan praktis tetapi juga memperkuat rasa keterhubungan sosial, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Oleh karena itu, *seeking social support*

sebagai bagian dari *problem-focused coping* menjadi strategi yang efektif dalam mengelola stres dan meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi tantangan kerja.

4.3.3 Dinamika *Coping Stress* Subjek MS

a. *Confrontive coping stress*

Strategi *problem-focused coping* dalam aspek *confrontive* juga terlihat dilakukan MS. MS memilih menghadapi langsung masalah yang ada berdasarkan masalah yang paling *urgent* terlebih dulu. Hal ini terdapat dalam wawancara:

MS 4.1: “*langsung dihadapi satu persatu yang urgent dulu yang harus ditangani dulu yang mana kalau misalkan yang sudah ditangani masih bisa di handl di keep dulu, tai kalau misalkan bisa barengan bisa langsung dihadapi ya bisa aja cuman ya gitu tergantung ke urgent an.*”

Caregiver yang menghadapi situasi penuh tekanan sering kali menggunakan strategi *problem-focused coping*, salah satunya adalah *confrontive coping*. Strategi ini melibatkan pendekatan langsung terhadap masalah dengan mengambil tindakan yang tegas dan aktif untuk mengatasi stres (Universitas Airlangga, 2021). Dalam pernyataan tersebut, *caregiver* menunjukkan perilaku *confrontive coping* dengan menghadapi permasalahan secara langsung, menentukan prioritas berdasarkan urgensi, dan menangani tugas secara efektif sesuai dengan situasi yang ada.

Dengan menghadapi permasalahan secara langsung dan mengutamakan tugas berdasarkan tingkat urgensi, *caregiver* dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi dampak negatif dari stres yang berkepanjangan. Oleh karena itu, strategi ini menjadi salah satu

mekanisme koping yang penting dalam profesi perawatan lansia, di mana pengambilan keputusan cepat dan tindakan langsung sering kali diperlukan untuk menangani situasi yang dinamis.

b. Regulasi emosi dan manajemen stres

Regulasi emosi merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan dan menyesuaikan respons emosionalnya terhadap situasi tertentu agar tetap adaptif dan tidak berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis (Rengkong & Pesau, 2023). Salah satu strategi yang digunakan dalam regulasi emosi adalah dengan tidak memperpanjang permasalahan dan membiarkan emosi negatif berlalu begitu saja. Hal ini terdapat dalam hasil wawancara MS:

MS 5.1: *“kalau aku menyikapinya ya itu tadi. Marah-marah, ya gimana ya, bisa marah-marah tapi masih bisa dikontrol. Tergantung mbah-mbahnya.”*

Selain itu, *distancing* juga terlihat dalam cara individu menghadapi dinamika kerja, di mana emosi negatif terhadap rekan atau situasi tertentu tidak dibiarkan mengganggu keseimbangan emosional. Sikap seperti: *“tak bikin biasa aja”* dan *“bodo amat”* menunjukkan bahwa individu memilih untuk tidak terlalu terlibat secara emosional terhadap konflik atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

MS 8.1: *“Aku untuk permasalahan ya. Tak buang begitu aja tanpa tak panjang panjangin. Misal aku tengkar sama suamiku dulu ya, satu jam dua jam sudah selesai nggak tak perpanjang lagi untuk masalah itu tadi. Terus kalau untuk masalah kantor yaitu aku kesel sama ini tapi tak bikin biasa aja. Tak buang bukan yang aku harus diperpanjang.”*

MS 8.2: *“Nggak pernah tak bawa panjang sih. Kalau sudah ya sudah tak bawa biasa aja tak pernah panjang-panjang.”*

4.4 Hasil Wawancara Subjek SR

Subjek dengan inisial SR merupakan mahasiswa yang sedang melaksanakan program magang sebagai *caregiver* di pondok lansia selama 3 bulan. Subjek bertugas seperti *caregiver* pada umumnya namun tidak memiliki beban kewajiban di bidang tertentu.

4.4.1 Sumber Stres Subjek SR

a. Tantangan dan *occupational stress*

Selama pengalamannya SR mendapati tantangan baru yakni komunikasi dengan klien yang memiliki gangguan kognitif. Berdasarkan pengalamannya, cukup sulit berkomunikasi dengan mereka karena ada klien yang emosinya tak terkontrol, tidak nyambung, bahkan pelupa. Hal ini terdapat dalam pernyataannya:

SR 2.1: *“Salah satu tantangan terbesar adalah komunikasi. Ada beberapa lansia yang mengalami gangguan kognitif, seperti demensia, sehingga mereka sering bingung atau lupa dengan apa yang baru saja dibicarakan. Kadang mereka juga bisa tiba-tiba marah atau merasa ketakutan tanpa alasan yang jelas.”*

Kesulitan komunikasi menjadi salah satu tantangan terbesar dalam merawat lansia, terutama bagi mereka yang mengalami gangguan kognitif seperti demensia. Lansia dengan kondisi ini sering kali mengalami kebingungan dan mudah lupa terhadap percakapan yang baru saja terjadi. Tidak jarang, mereka juga menunjukkan perubahan emosi secara tiba-tiba, seperti marah atau merasa ketakutan tanpa alasan yang jelas. Situasi ini

menuntut *caregiver* untuk lebih memahami kondisi mereka serta mencari cara komunikasi yang lebih efektif agar dapat memberikan perawatan yang optimal.

Selain tantangan komunikasi, keterbatasan jumlah tenaga kerja juga menjadi kendala yang signifikan. Meskipun jumlah klien di pondok lansia tidak banyak, tetap ada momen-momen di mana *caregiver* merasa kewalahan. Hal ini terutama terjadi ketika ada lansia yang sedang sakit atau mengalami perubahan emosi yang ekstrem. Dalam situasi seperti ini, beban kerja meningkat, sementara tenaga yang tersedia tetap terbatas, sehingga tekanan kerja menjadi lebih besar.

SR 2.2: *“Tantangan lainnya adalah keterbatasan tenaga. Meskipun jumlah klien di sini tidak banyak, tetap saja ada saat-saat tertentu di mana caregiver kewalahan, misalnya ketika ada lansia yang sedang sakit atau mengalami perubahan emosi yang ekstrem.”*

SR 2.3: *“Secara umum, karena jumlah klien tidak banyak, tugas masih bisa tertangani. Tapi kalau misalnya ada lansia yang sedang sakit atau butuh perhatian ekstra, kadang caregiver juga merasa kewalahan. Saya bisa membayangkan kalau jumlah lansia lebih banyak, pasti caregiver akan merasa lebih terbebani.”*

Secara umum, selama kondisi lansia stabil, tugas perawatan masih dapat ditangani dengan baik. Namun, ketika ada lansia yang memerlukan perhatian ekstra, caregiver sering kali merasakan peningkatan beban kerja yang dapat menyebabkan stres kerja atau *occupational stress*. Jika jumlah klien lebih banyak, tekanan yang dirasakan tentu akan semakin besar, yang berpotensi berdampak pada kesejahteraan psikologis *caregiver* serta kualitas layanan yang mereka berikan.

b. Kurangnya manajemen waktu

SR mengalami kesulitan antara membagi waktu magang dan tugas kuliah. Hal ini tentunya tidak mudah ketika memiliki tanggung jawab yang bersamaan. SR mengalami kelelahan, namun tetap melihat ini sebagai proses pembelajaran. Dalam pernyataannya:

SR 5.1: *“Ada saat-saat di mana saya merasa cukup lelah, terutama ketika harus membagi waktu antara magang dan tugas kuliah. Tapi saya mencoba melihat ini sebagai pengalaman belajar yang akan berguna untuk saya ke depannya.”*

4.4.2 Faktor *Coping Stress* Subjek SR

a. *Social support* dari rekan dan atasan

Bagi SR lingkungan saat ini merupakan lingkungan kerja yang suportif. SR tidak segan untuk bertanya ketika menghadapi masalah. SR juga terkadang meminta bantuan ataupun berdiskusi dengan rekan magang atau atasa. Hal ini terdapat dalam pernyataannya dalam wawancara:

SR 3.1: *“Saya merasa lingkungan kerja di sini cukup suportif. Caregiver di sini selalu terbuka untuk berbagi pengalaman dan memberi saya kesempatan belajar. Atasan juga tidak terlalu kaku, jadi saya bisa berdiskusi dengan mereka tanpa merasa canggung.”*

SR 3.2: *“Iya, saya sering berdiskusi dengan teman magang atau supervisor untuk mencari perspektif baru dalam menghadapi tantangan.”*

SR juga mengusulkan adanya *sharing* dan *support group* sesama caregiver. Selain dukungan yang bersifat informal, adanya sesi *sharing* atau *support group* khusus bagi caregiver juga dapat menjadi sarana untuk berbagi pengalaman dan memberikan dukungan emosional satu sama lain.

Melalui kelompok ini, *caregiver* dapat mendiskusikan kesulitan yang mereka hadapi serta memperoleh wawasan dari pengalaman rekan kerja lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan dalam kelompok dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan resiliensi individu dalam menghadapi tekanan kerja (Andarmoyo, 2024). Oleh karena itu, menciptakan wadah berbagi pengalaman secara terstruktur dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja para *caregiver*.

SR 3.3: *“Mungkin dengan adanya sesi sharing atau support group untuk caregiver agar mereka bisa saling berbagi pengalaman.”*

b. Pengembangan empati dan kesabaran

Melalui pengalaman magang sebagai *caregiver* membuat SR merasa rasa empati dan kesabarannya berkembang. Mengembangkan empati dan kesabaran adalah salah satu pelajaran berharga yang diperoleh dari merawat lansia. Pengalaman langsung dalam menghadapi berbagai kondisi mereka, baik secara fisik maupun emosional, membantu seseorang memahami bahwa kebutuhan lansia bukan hanya sebatas perawatan medis atau bantuan dalam aktivitas sehari-hari, tetapi juga dukungan emosional yang mendalam. Lansia sering kali membutuhkan seseorang yang mau mendengarkan cerita mereka, memahami ketakutan dan kecemasan yang mereka rasakan, serta memberikan rasa aman di masa tua mereka.

Kesabaran juga berkembang seiring dengan interaksi yang terus-menerus dengan lansia, terutama ketika menghadapi mereka yang

mengalami gangguan kognitif atau perubahan emosi yang tidak terduga. Dalam situasi seperti ini, seseorang belajar untuk mengendalikan reaksi emosionalnya sendiri dan mencari cara terbaik dalam memberikan respons yang menenangkan. Kesabaran bukan hanya soal menunggu, tetapi juga tentang memahami bahwa setiap individu memiliki ritme dan kebutuhannya masing-masing, terutama mereka yang berada dalam fase kehidupan yang lebih rentan.

SR 4.1: *“Iya, pastinya. Saya merasa pengalaman ini banyak mengubah cara saya melihat kehidupan, terutama dalam hal kesabaran dan empati. Saya jadi lebih memahami bahwa orang tua membutuhkan perhatian lebih, bukan hanya dalam hal fisik, tapi juga secara emosional.”*

4.4.3 Dinamika *Coping Stress* Subjek SR

a. Mengelola emosi ketika menghadapi masalah

SR mengungkapkan bahwa dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan di lingkungan kerja, ia memiliki strategi tersendiri untuk mengelola emosinya. Ia menyadari bahwa sebagai caregiver, ia sering kali berhadapan dengan kondisi yang menuntut kesabaran dan ketahanan mental yang tinggi, terutama ketika menghadapi klien dengan kebutuhan khusus atau situasi yang emosional.

Dalam keterangannya, SR menjelaskan bahwa ketika suasana menjadi terlalu emosional, ia memilih untuk menarik napas dalam-dalam dan mengambil jeda sejenak sebelum kembali menghadapi situasi tersebut. Cara ini membantunya untuk menenangkan diri dan menghindari reaksi

yang impulsif. Dengan memberikan dirinya waktu untuk memproses emosi, ia dapat kembali dengan pikiran yang lebih jernih dan siap memberikan pelayanan dengan lebih sabar dan profesional.

Selain teknik pernapasan dan jeda sejenak, SR juga memiliki cara lain untuk menjaga keseimbangan emosinya, yaitu dengan meluangkan waktu untuk *refreshing*. Ia menyebutkan bahwa mendengarkan musik atau membaca buku ringan adalah aktivitas yang membantunya mengurangi stres dan mengembalikan energi positif setelah menghadapi hari yang melelahkan. Kegiatan ini menjadi bentuk pelepasan emosi yang sehat, sehingga ia tetap dapat menjalankan tugasnya dengan semangat dan tidak mudah mengalami kelelahan emosional (*burnout*).

SR 6.1: *“Kadang kalau suasana terlalu emosional, saya memilih untuk menarik napas dalam-dalam dan mengambil jeda sebentar sebelum kembali menghadapi situasi tersebut.”*

SR 6.2: *“Biasanya saya meluangkan waktu untuk refreshing, seperti mendengarkan musik atau membaca buku ringan.”*

b. Memandang tantangan sebagai pelajaran

SR menekankan pentingnya menjaga pola pikir positif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Sebagai seorang caregiver, ia menyadari bahwa setiap hari membawa pengalaman yang berbeda, termasuk situasi sulit yang dapat menguji kesabaran dan ketahanan mentalnya. Namun, alih-alih melihat tantangan sebagai beban, SR memilih

untuk menganggapnya sebagai bagian dari proses pembelajaran yang berharga.

Dalam keterangannya, SR menyatakan bahwa ia berusaha untuk tetap berpikir positif dan mengingat bahwa setiap kesulitan yang dihadapinya dapat memberikan pelajaran baru. Dengan pola pikir ini, ia tidak mudah merasa terbebani atau putus asa, tetapi justru lebih termotivasi untuk terus berkembang.

SR 7.1: *“Saya mencoba untuk tetap berpikir positif dan mengingat bahwa ini adalah bagian dari proses pembelajaran.”*

SR 7.2: *“ya, saya mencoba melihat setiap tantangan sebagai pelajaran yang berharga.”*

4.5 Pembahasan

4.5.1 Sumber Stres Caregiver

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa sumber stres *caregiver*. Meskipun pada tiap individunya berbeda, namun terdapat beberapa *stressor* yang sama. Berikut pembahasan sumber stress *caregiver*:

a. Sumber stres subjek BA

Dalam hasil wawancara BA mengalami stres berdasarkan sumber internal dan eksternal. Berikut adalah sumber stres internal BA:

1. Tidak mampu memisahkan masalah pribadi dan pekerjaan

Salah satu sumber stres internal yang dialami individu dalam dunia kerja adalah ketidakmampuan untuk memisahkan antara masalah

pribadi dengan pekerjaan. Kondisi ini sering kali mengakibatkan penurunan fokus, produktivitas, hingga gangguan dalam relasi kerja. Ketika individu membawa emosi negatif dari kehidupan pribadinya ke lingkungan kerja, maka beban emosional tersebut dapat memperburuk persepsi terhadap tekanan kerja yang ada, meskipun tuntutan pekerjaan tidak meningkat secara objektif.

Dalam konteks caregiver di lingkungan sosial seperti pondok lansia, ketidakmampuan membatasi masalah personal dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Misalnya, *caregiver* yang sedang mengalami konflik keluarga atau masalah ekonomi cenderung lebih mudah merasa lelah secara emosional, sensitif terhadap perilaku klien, atau bahkan menunjukkan respon yang tidak profesional.

Menurut Maslach & Leiter (1997), keterkaitan antara stres pribadi dan pekerjaan sangat erat, karena *burnout* dan stres kerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja, tetapi juga oleh akumulasi tekanan yang dibawa dari kehidupan pribadi. Penelitian oleh LeBlanc (2009) juga menunjukkan bahwa *spillover* antara domain kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan konflik peran yang memicu stres, terutama jika individu tidak memiliki keterampilan *coping* atau dukungan sosial yang memadai.

Dalam studi oleh Ilies et al. (2007), ditemukan bahwa emosi negatif yang muncul dari masalah personal cenderung terbawa ke tempat kerja dan memengaruhi interaksi sosial serta performa kerja harian.

Hal ini diperparah apabila lingkungan kerja tidak menyediakan ruang untuk regulasi emosi yang sehat atau tidak memiliki sistem supervisi yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai.

Dengan demikian, penting bagi individu yang bekerja di bidang layanan sosial untuk mengembangkan keterampilan manajemen emosi dan batas diri (*boundary management*), agar mampu memisahkan secara sehat antara urusan pribadi dan profesional. Organisasi juga berperan penting dalam menyediakan pelatihan psikologis atau akses konseling untuk mencegah akumulasi stres internal yang berdampak pada kualitas layanan.

Berikut sumber stres eksternal BA:

1. *Occupational stress* (stres kerja)

BA merasa bahwa beban kerja ketika ada klien yang sakit maka akan membuat para *caregiver* kewalahan karena kurangnya tenaga kerja. Dalam lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan perawatan lansia, stres kerja atau *occupational stress* menjadi tantangan utama bagi para *caregiver*. Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (Jick & Payne, 1980), Stres kerja atau *occupational stress* dapat didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang merugikan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan

yang buruk dan bahkan cedera. Salah satu sumber utama stres ini berasal dari beban kerja yang tinggi dan tuntutan fisik yang melelahkan (Hui & Aye, 2018). Seperti yang diungkapkan dalam pernyataan di atas, ketika ada klien yang sakit atau mengalami kondisi kesehatan yang menurun (*drop*), maka perawat harus memberikan perhatian ekstra. Proses perawatan seperti memeriksa kondisi klien, menyeka, mengganti pakaian, hingga menjaga kebersihan mereka memerlukan energi dan waktu lebih banyak dari biasanya. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik serta meningkatkan tekanan psikologis bagi *caregiver*, terutama jika jumlah tenaga kerja terbatas.

2. Konflik dengan rekan kerja

Dalam ungkapannya, BA menyebutkan bahwa konflik ini terjadi karena latar belakang *caregiver* yang berbeda-beda menyebabkan mereka sering beradu pendapat cara penyelesaian masalah. Konflik dalam lingkungan kerja yang melibatkan individu dengan latar belakang dan pengalaman yang berbeda dapat dikaji melalui teori *interprofessional conflict*. Teori ini menjelaskan bahwa konflik dalam tim sering kali muncul akibat perbedaan persepsi, nilai, serta metode dalam menyelesaikan tugas yang diemban oleh setiap anggota tim (Almost, 2006). Dalam konteks kerja di Pondok Lansia, perbedaan pengalaman kerja dan latar belakang profesional dari anggota tim menyebabkan adanya perbedaan pendekatan dalam

menangani klien. Seperti yang dialami oleh BA, anggota tim berasal dari unit yang berbeda sebelum akhirnya bekerja bersama, sehingga masing-masing memiliki metode tersendiri dalam menangani permasalahan klien. Ketika individu yang memiliki cara pandang berbeda harus bekerja sama dalam lingkungan yang mengharapkan hasil yang seragam, gesekan dan konflik menjadi tidak terhindarkan.

b. Sumber stres subjek MS

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui sumber stres MS juga berasal dari internal maupun eksternal. Berikut adalah sumber stres internal MS:

Sumber stres eksternal MS:

1. *Occupational stress*

Dalam keterangannya MS mengalami berbagai macam stres kerja. MS mengatakan bahwa kurangnya tenaga kerja *caregiver* khususnya kesehatan membuatnya cukup kewalahan apabila ada yang sakit diluar jadwal jaganya. Selain itu, sulitnya administrasi kesehatan untuk klien tanpa identitas juga membuatnya cukup stres. MS juga mengungkapkan salah satu tekanan menjadi *caregiver* di pondok lansia adalah apabila ada keluarga yang menolak reunifikasi dengan klien. Dalam pernyataan yang diberikan, stres utama berasal dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya tenaga kerja, serta ketidakpastian dalam menangani kondisi kesehatan lansia yang dapat memburuk secara tiba-tiba. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang menunjukkan bahwa *caregiver*, terutama yang bekerja sendiri atau dengan dukungan terbatas, rentan mengalami stres akibat jadwal kerja yang padat, tuntutan fisik dan emosional yang tinggi, serta kurangnya kontrol atas kondisi kerja mereka (Ariska & Sholichah, 2023)

Selain itu, kompleksitas dalam mengatur jadwal perawatan dan kontrol medis lansia semakin meningkatkan tekanan psikologis bagi *caregiver*. Ketidakpastian terkait waktu sakit dan kebutuhan mendadak klien dapat mengganggu perencanaan kerja, sehingga *caregiver* sering kali harus menyesuaikan diri secara spontan tanpa adanya dukungan tambahan. Penelitian oleh Cahyanto et al (2017) menunjukkan bahwa *caregiver* yang harus menangani beberapa klien sekaligus, terutama dalam situasi keterbatasan tenaga kerja, lebih rentan mengalami kelelahan (*burnout*) dan stres yang berkepanjangan.

2. Ketegangan hubungan

MS menjelaskan ketegangan hubungan yang terjadi adalah dengan pasangan dan rekan kerja dari kantor. Ketegangan dalam hubungan interpersonal dapat dipahami sebagai keadaan di mana individu mengalami tekanan emosional akibat perbedaan harapan, komunikasi yang kurang efektif, atau ketidakseimbangan dalam interaksi sosial. Dalam konteks pernyataan subjek, ketegangan tampak muncul dalam dua aspek utama, yaitu dalam hubungan

pernikahan dan lingkungan kerja. Menurut teori ketegangan hubungan (relationship strain), konflik yang terjadi dalam hubungan interpersonal sering kali dipengaruhi oleh faktor emosional dan kognitif yang berkembang dari pengalaman interaksi sebelumnya (Putri, 2019).

Ketegangan yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan dampak psikologis seperti stres, kecemasan, atau bahkan penurunan kepuasan hubungan (Hasanah, 2017). Dalam hubungan pernikahan, penelitian menunjukkan bahwa pola penyelesaian konflik yang kurang mendalam dapat mengurangi intensitas pertengkaran, tetapi berisiko menciptakan jarak emosional dalam jangka panjang (Saputri, 2020). Sementara itu, dalam lingkungan kerja, ketegangan hubungan dengan rekan kerja atau atasan sering kali berkaitan dengan persepsi terhadap dukungan sosial dan keseimbangan peran, di mana individu yang merasa kurang mendapatkan dukungan akan lebih rentan mengalami ketidakpuasan kerja dan kelelahan emosional (Aprida & Prastika, 2022). Oleh karena itu, meskipun menghindari perpanjangan konflik dapat meredakan ketegangan sementara, pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika hubungan diperlukan untuk mencegah dampak negatif jangka panjang.

c. Sumber stres subjek SR

Meskipun sebagai *caregiver* magang, SR juga memiliki sumber stres yang sama dengan *caregiver* lain. Sumber stres SR terdiri dari internal dan eksternal. Berikut sumber stres internal SR:

1. Manajemen waktu

Sebagai anak magang SR memiliki problem utama yakni kesulitan membagi waktu antara mengerjakan tugas kuliah dan waktu magang. Menyeimbangkan antara tanggung jawab magang dan tugas kuliah bukanlah hal yang mudah, terutama ketika tuntutan dari kedua sisi datang secara bersamaan. Rasa lelah yang muncul adalah hal yang wajar, mengingat energi dan perhatian harus terbagi antara dunia akademik dan pengalaman kerja langsung. Namun, melihat situasi ini sebagai bagian dari proses belajar dapat membantu seseorang lebih menerima tantangan dengan sikap yang lebih positif dan adaptif.

Berikut sumber stres eksternal SR:

1. *Occupational stress*

Stres kerja yang dialami SR selama menjadi *caregiver* adalah SR merasa kesulitan dan belum mampu berkomunikasi dengan baik ke klien yang memiliki gangguan kognitif. Selain itu, SR juga merasa bahwa di pondok lansia kekurangan tenaga kerja *caregiver* pada saat-saat tertentu. Kesulitan komunikasi menjadi salah satu tantangan terbesar dalam merawat lansia, terutama bagi mereka

yang mengalami gangguan kognitif seperti demensia. Lansia dengan kondisi ini sering kali mengalami kebingungan dan mudah lupa terhadap percakapan yang baru saja terjadi. Tidak jarang, mereka juga menunjukkan perubahan emosi secara tiba-tiba, seperti marah atau merasa ketakutan tanpa alasan yang jelas (Moyle, 2023). Situasi ini menuntut *caregiver* untuk lebih memahami kondisi mereka serta mencari cara komunikasi yang lebih efektif agar dapat memberikan perawatan yang optimal.

Selain tantangan komunikasi, keterbatasan jumlah tenaga kerja juga menjadi kendala yang signifikan. Meskipun jumlah klien di pondok lansia tidak banyak, tetap ada momen-momen di mana *caregiver* merasa kewalahan. Hal ini terutama terjadi ketika ada lansia yang sedang sakit atau mengalami perubahan emosi yang ekstrem. Dalam situasi seperti ini, beban kerja meningkat, sementara tenaga yang tersedia tetap terbatas, sehingga tekanan kerja menjadi lebih besar (Sörensen & Conwell, 2011).

Secara umum, selama kondisi lansia stabil, tugas perawatan masih dapat ditangani dengan baik. Namun, ketika ada lansia yang memerlukan perhatian ekstra, *caregiver* sering kali merasakan peningkatan beban kerja yang dapat menyebabkan stres kerja atau *occupational stress*. Jika jumlah klien lebih banyak, tekanan yang dirasakan tentu akan semakin besar, yang berpotensi berdampak

pada kesejahteraan psikologis *caregiver* serta kualitas layanan yang mereka berikan (Antipas et al., 2024).

4.5.2 Faktor Coping Stress Caregiver

a. Faktor *coping stress* subjek BA

Terdapat beberapa faktor *coping stress* yang mempengaruhi BA baik secara internal maupun eksternal. Berikut faktor *coping stress* BA:

a. Keyakinan atau pandangan positif

Dari segi keyakinan dan pandangan positif, BA memiliki perspektif yang kuat terhadap pekerjaannya sebagai *caregiver*. BA tidak hanya memandang pekerjaannya sebagai tugas semata, tetapi juga sebagai bagian dari proses pembelajaran hidup yang berharga. Melalui pekerjaannya, BA dapat merefleksikan berbagai aspek kehidupan serta mempersiapkan dirinya dalam menghadapi masa depan. Kesadaran ini memberikan dorongan motivasi yang kuat baginya untuk tetap bertahan, meskipun menghadapi berbagai tantangan berat. Dengan melihat pekerjaannya sebagai pengalaman yang bermakna, BA mampu menjaga semangat dan ketekunannya dalam memberikan perawatan terbaik bagi para lansia.

b. Keterampilan sosial

Faktor keterampilan sosial BA juga tercermin dalam cara berinteraksi dengan lansia. BA memahami bahwa komunikasi

yang efektif dan sikap yang sabar merupakan aspek penting dalam membangun hubungan yang positif dengan klien, terutama karena banyak lansia yang mudah tersinggung atau memiliki kondisi emosional yang sensitif. Dengan pendekatan yang penuh empati, BA berusaha menciptakan suasana yang nyaman bagi lansia, memastikan bahwa mereka merasa didengar, dihargai, dan diperlakukan dengan hormat. Kemampuannya dalam menyesuaikan gaya komunikasi dengan kebutuhan masing-masing lansia membantu meningkatkan kualitas interaksi serta menciptakan hubungan yang lebih harmonis dalam lingkungan perawatan.

c. Dukungan sosial

BA mendapatkan dukungan sosial dari rekan-rekannya, yang berperan penting dalam membantunya menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Adanya dukungan ini, BA merasa lebih didengar dan dipahami, sehingga ia mampu mengelola stres dengan lebih baik. Diskusi dan kerja sama dengan rekan-rekan tidak hanya memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dalam tim. Hal ini memungkinkan BA untuk tetap termotivasi dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada lansia.

rekannya yang alhasil menyebabkan BA dapat mengatasi masalah-masalah yang ada.

b. Faktor *coping stress* subjek MS

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *coping stress* MS. Diantaranya adalah:

a. Dukungan sosial

Dari segi dukungan sosial, MS secara aktif mencari saran dan bantuan dari rekan kerja maupun atasannya ketika menghadapi situasi yang sulit. Ia menyadari bahwa berdiskusi dengan orang lain dapat membantunya memperoleh perspektif baru serta menemukan solusi yang lebih efektif dalam menangani berbagai tantangan di tempat kerja. Dengan adanya dukungan dari lingkungan sekitarnya, MS merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, interaksi yang terjalin dengan rekan kerja dan atasan juga membantu memperkuat hubungan profesional, menciptakan suasana kerja yang lebih suportif, serta meningkatkan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada lansia.

b. Keterampilan menyelesaikan masalah

Dalam hal keterampilan menyelesaikan masalah, MS melakukan perencanaan yang baik untuk mengelola berbagai tugas yang harus diselesaikannya. MS menyadari bahwa tanpa manajemen waktu yang efektif, beban kerja yang tinggi dapat menjadi

sumber stres dan menghambat kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, MS menyusun jadwal kerja yang terstruktur agar dapat menangani pasien dengan lebih sistematis dan efisien. MS juga memprioritaskan menyelesaikan hal yang *urgent* terlebih dahulu. Hal ini terdapat dalam pernyataan:

c. Faktor *coping stress* subjek SR

Terdapat beberapa faktor *coping stress* SR baik secara internal maupun eksternal. Diantaranya adalah:

a. Keyakinan atau pandangan positif

Dari segi keyakinan dan pandangan positif, SR memiliki perspektif yang reflektif dalam menjalani pengalaman magangnya. Ia tidak hanya memandang magang sebagai bagian dari kewajiban akademik, tetapi juga sebagai peluang untuk mengembangkan keterampilan profesional dan personal. SR berusaha menjadikan setiap tantangan yang dihadapi sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan diri. Dengan pola pikir ini, ia lebih terbuka dalam menghadapi berbagai situasi, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai perannya sebagai caregiver. Sikap reflektif ini juga membantunya dalam meningkatkan kompetensi serta kesiapan dalam menghadapi dunia kerja di masa depan.

b. Keterampilan menyelesaikan masalah

SR juga menunjukkan keterampilan menyelesaikan masalah yang baik, terutama dalam mencari cara yang lebih efektif untuk berkomunikasi dengan lansia yang mengalami gangguan kognitif.

c. Dukungan sosial

Dalam hal dukungan sosial, SR secara aktif mencari bantuan dan berdiskusi dengan supervisor serta teman magang lainnya untuk mendapatkan perspektif baru dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat magang. Melalui kolaborasi dan komunikasi yang baik, SR mampu mengoptimalkan proses pembelajaran selama magang dan memperkuat keterampilan interpersonalnya.

4.5.3 Dinamika *Coping Stress Caregiver*

a. Strategi *coping stress* subjek BA

1. *Emotion-focused coping*

BA menerapkan *emotion-focused coping* dengan *self-controlling* dan *positive reappraisal* dalam menghadapi tekanan pekerjaannya. *Self-controlling* dalam strategi coping mengacu pada upaya individu untuk mengatur dan menahan respons emosionalnya terhadap stres tanpa langsung mengubah situasi yang menjadi sumber stres tersebut (Maryam, 2017). Dalam konteks ini, BA menunjukkan kesadaran akan pentingnya

pengelolaan emosi dalam menghadapi tekanan kerja, terutama dengan cara menata emosi seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman kerja. Sebagai *caregiver* senior, BA menyadari bahwa menghadapi lansia membutuhkan kesabaran yang tinggi, terutama karena mereka sering kali mudah tersinggung dan menolak perintah. BA mengelola emosinya dengan menahan diri agar tidak terpancing dalam situasi yang memicu stres, serta menerima bahwa lansia memang memiliki karakteristik yang berbeda.

Positive reappraisal adalah mekanisme *coping* yang melibatkan interpretasi ulang terhadap situasi stres dengan cara yang lebih positif, sehingga individu dapat menemukan makna baru atau manfaat dari pengalaman yang menantang (Eviani & Ariati, 2014). BA juga memandang bahwa bekerja dan melayani klien dengan baik sebagai cara untuk menyiapkan masa depannya dan ketika menghadapi masalah mengambil hikmahnya agar masalah tidak berkepanjangan.

2. *Problem-focused coping*

BA juga menerapkan *problem-focused coping* yakni *seeking social support* dan *accepting responsibility*. *seeking social support*, yaitu mencari dukungan dari orang-orang di sekitar, baik rekan kerja, atasan, maupun individu lain yang dapat memberikan bantuan emosional, instrumental, atau

informasional (Sutrina et al., 2021). Seperti yang disebutkan dalam pernyataan di atas, tim *caregiver* bekerja dengan prinsip *take and give*, di mana mereka saling memahami kebutuhan dan memberikan dukungan satu sama lain dalam menjalankan tugas mereka. BA menyadari bahwa perbedaan cara kerja antar *caregiver* bisa memicu konflik dan memperburuk lingkungan kerja. Oleh karena itu, BA mencari solusi dengan membangun kerja sama tim yang lebih baik, seperti mengadakan diskusi, membangun kebersamaan dengan rekan kerja, serta memastikan komunikasi yang baik di antara mereka. Dukungan sosial yang kuat dalam tim kerja dapat berfungsi sebagai bentuk *coping mechanism* yang efektif (Sutrina et al., 2021). Ketika seseorang menghadapi kesulitan, seperti adanya keperluan mendadak yang mengharuskan mereka meninggalkan tugas sementara, anggota tim lainnya dapat memberikan pemahaman dan membantu mengisi kekosongan peran. Hal ini mencerminkan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang penuh empati dan saling pengertian dapat mengurangi beban psikologis serta meningkatkan ketahanan terhadap stres. Dalam kasus *caregiver* di pondok lansia, sikap kekeluargaan yang terjalin tidak hanya terjadi di antara sesama pegawai, tetapi juga dengan para lansia yang mereka rawat, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih suportif dan nyaman.

BA menerapkan strategi *coping stress problem-focused coping* dalam aspek *accepting responsibility*. *Accepting responsibility* merupakan salah satu strategi dalam *emotion-focused coping* yang melibatkan pengakuan individu terhadap peran dan kontribusinya dalam situasi yang menimbulkan stres (Eviani & Ariati, 2014). Strategi ini sering muncul ketika seseorang menyadari bahwa tindakannya baik secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap masalah yang dihadapi, sehingga individu merasa bertanggung jawab untuk mencari solusi atau menyesuaikan diri dengan keadaan. Selain itu, BA juga menyadari bahwa diberi kepercayaan menjadi koordinator bukan hal yang mudah. Namun, BA tetap menerima dan merasa bahwa apa yang harus dilakukan ya harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

b. Strategi *coping stress* subjek MS

1. *Emotion-focused coping*

MS cenderung menggunakan *emotion-focused coping* dengan *distancing*. MS memiliki kecenderungan untuk menghindari konflik dengan memilih diam dan tidak memperpanjang masalah yang menurutnya tidak perlu. *Distancing*, yaitu usaha individu untuk menjauhkan diri secara emosional dari suatu permasalahan guna mengurangi dampak psikologisnya (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam pernyataan di atas, individu

menunjukkan strategi *distancing* dengan tidak memperpanjang masalah yang telah terjadi, baik dalam konflik interpersonal maupun tekanan kerja. Sikap seperti: “*tak buang begitu aja tanpa tak panjang-panjangin*” mencerminkan upaya untuk menjaga jarak emosional dari konflik agar tidak berkembang menjadi stres berkepanjangan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, individu dapat tetap fokus pada hal-hal yang lebih produktif dan menghindari beban psikologis yang tidak perlu.

Selain itu, *distancing* juga terlihat dalam cara individu menghadapi dinamika kerja, di mana emosi negatif terhadap rekan atau situasi tertentu tidak dibiarkan mengganggu keseimbangan emosional. Sikap seperti: “*tak bikin biasa aja*” dan “*bodo amat*” menunjukkan bahwa individu memilih untuk tidak terlalu terlibat secara emosional terhadap konflik atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

2. *Problem-focused coping*

MS juga melakukan strategi *problem-focused coping seeking social support, planful problem solving, dan confrontive coping*.

Dari pernyataan diatas MS menggunakan strategi *problem-focused coping* dengan aspek *seeking social support*. Strategi *problem-focused coping* merupakan pendekatan dalam mengatasi stres dengan cara langsung menangani sumber permasalahan yang dihadapi (Lazarus & Folkman, 1984). Salah

satu aspek dari strategi ini adalah *seeking social support*, yaitu mencari bantuan, saran, atau dukungan dari orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah. Dalam pernyataan di atas, individu menunjukkan penggunaan strategi ini dengan meminta saran dari rekan kerja seperti Bu Amin dan Mbak Wulan, alih-alih menghadapi tekanan sendirian. Dengan adanya dukungan sosial, individu dapat memperoleh perspektif baru, solusi yang lebih efektif, serta mengurangi beban psikologis yang muncul akibat tanggung jawab sebagai koordinator.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga mendukung efektivitas strategi *seeking social support*. Ketika individu merasa nyaman dengan rekan kerja dan memiliki hubungan yang harmonis, ia akan lebih mudah untuk meminta bantuan tanpa merasa terbebani atau takut dihakimi. Dalam konteks pekerjaan, berbagi permasalahan dengan rekan kerja dapat membantu individu menemukan solusi yang lebih objektif dan menghindari pengambilan keputusan yang impulsif akibat tekanan emosional. Dukungan dari orang sekitar tidak hanya memberikan bantuan praktis tetapi juga memperkuat rasa keterhubungan sosial, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Oleh karena itu, *seeking social support* sebagai bagian dari *problem-focused coping* menjadi strategi yang efektif dalam

mengelola stres dan meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi tantangan kerja.

MS juga Menyadari bahwa pekerjaannya menuntut pengelolaan waktu yang baik, MS berusaha mengatur jadwal dengan lebih efektif agar lansia yang membutuhkan perawatan dapat ditangani dengan lebih baik. Hal ini termasuk sebagai sebuah strategi *problem-focused coping* dalam aspek *planful problem solving*. Seperti yang tercermin dalam pernyataan tersebut, caregiver menyadari bahwa kemampuannya terbatas dalam menangani banyak lansia sekaligus, sehingga ia berusaha mengatur jadwal sebagai solusi untuk mengurangi stres. Strategi ini sesuai dengan konsep *planful problem solving*, yaitu pendekatan sistematis dalam menyelesaikan masalah dengan mengidentifikasi tantangan, menyusun rencana tindakan, dan menyesuaikan strategi sesuai dengan kondisi yang ada (Eviani & Ariati, 2014).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *caregiver* yang menerapkan perencanaan yang matang dalam tugasnya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan respons emosional terhadap tekanan kerja (Sugiarti et al., 2022). Dengan menyusun jadwal dan mengatur prioritas dalam perawatan lansia, *caregiver* dapat mengurangi perasaan kewalahan dan

meningkatkan efektivitas dalam menangani klien. Selain itu, penggunaan strategi ini juga dapat meningkatkan rasa kendali atas situasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan psikologis *caregiver* (Patterson et al., 2023). Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, strategi *planful problem solving* menjadi salah satu mekanisme koping yang esensial bagi *caregiver* untuk menjaga keseimbangan emosional dan profesionalisme dalam pekerjaannya.

MS juga menerapkan strategi *confrontive coping*, yakni menghadapi langsung sumber masalah dengan tetap memprioritaskan masalah yang paling darurat dulu. *Caregiver* yang menghadapi situasi penuh tekanan sering kali menggunakan strategi *problem-focused coping*, salah satunya adalah *confrontive coping*. Strategi ini melibatkan pendekatan langsung terhadap masalah dengan mengambil tindakan yang tegas dan aktif untuk mengatasi stres (Universitas Airlangga, 2021). Dalam pernyataan tersebut, *caregiver* menunjukkan perilaku *confrontive coping* dengan menghadapi permasalahan secara langsung, menentukan prioritas berdasarkan urgensi, dan menangani tugas secara efektif sesuai dengan situasi yang ada.

Penelitian menunjukkan bahwa *confrontive coping* efektif dalam mengurangi stres kerja, terutama dalam profesi dengan tuntutan tinggi seperti *caregiving*. Studi oleh Franck et al, (2021)

menemukan bahwa tenaga kesehatan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik karena mereka tidak menghindari masalah, melainkan segera mencari solusi konkret. Selain itu, *confrontive coping* juga membantu *caregiver* dalam mengembangkan keterampilan manajemen stres, meningkatkan efisiensi kerja, dan mengurangi perasaan kewalahan dalam menangani klien lansia yang membutuhkan perhatian intensif (Tong et al., 2022).

Dengan menghadapi permasalahan secara langsung dan mengutamakan tugas berdasarkan tingkat urgensi, *caregiver* dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi dampak negatif dari stres yang berkepanjangan. Oleh karena itu, strategi ini menjadi salah satu mekanisme koping yang penting dalam profesi perawatan lansia, di mana pengambilan keputusan cepat dan tindakan langsung sering kali diperlukan untuk menangani situasi yang dinamis.

c. Strategi *coping stress* subjek SR

1. *Emotion-focused coping*

SR menggunakan *emotion-focused coping* dengan *distancing* dan *positive reappraisal*. Strategi *emotion-focused coping* dengan pendekatan *distancing* digunakan untuk menciptakan jarak psikologis dari situasi yang memicu stres atau emosi

negatif. Dalam menghadapi lingkungan kerja yang penuh tekanan, seseorang dapat mengambil langkah mundur secara sementara untuk meredakan ketegangan sebelum kembali menghadapi situasi tersebut. Salah satu cara yang efektif adalah dengan menarik napas dalam-dalam dan mengambil jeda sejenak. Teknik ini membantu menenangkan sistem saraf dan memberikan waktu bagi individu untuk merespons dengan lebih tenang dan rasional.

Selain itu, mengalihkan perhatian melalui aktivitas yang menyenangkan, seperti mendengarkan musik atau membaca buku ringan, juga merupakan bentuk dari *distancing*. Dengan memberikan waktu untuk diri sendiri, individu dapat mengurangi intensitas emosi yang dirasakan dan mendapatkan perspektif yang lebih jernih terhadap masalah yang dihadapi. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa *distancing* membantu seseorang mengelola stres tanpa harus langsung terlibat dalam konflik emosional yang berlebihan. Strategi ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk perlindungan diri, tetapi juga memungkinkan individu untuk kembali menghadapi tantangan dengan kondisi mental yang lebih stabil dan adaptif.

SR menyadari bahwa pekerjaannya menuntut kesabaran dan empati yang tinggi, tetapi ketika menghadapi situasi emosional yang berat, ia memilih untuk menarik diri sejenak agar tidak

terbawa stres. SR menerapkan strategi seperti ini agar bisa kembali bekerja dengan baik dan siap untuk menghadapi situasi.

SR juga berusaha melihat pekerjaannya sebagai bagian dari proses belajar, sehingga ia tidak terlalu terbebani dengan tekanan yang ada. SR menyadari bahwa setiap tantangan yang dihadapi merupakan kesempatan untuk berkembang dan memahami lebih dalam tentang dunia *caregiving*. Hal ini juga termasuk dalam strategi *emotion-focused coping* dalam aspek *positive reappraisal*. Pendekatan *positive reappraisal* merupakan strategi kognitif dalam menghadapi stres dengan menafsirkan kembali suatu tantangan sebagai peluang untuk berkembang (Eviani & Ariati, 2014). Dalam menghadapi kesulitan membagi waktu antara magang dan tugas kuliah, melihat pengalaman ini sebagai proses pembelajaran merupakan bentuk dari *positive reappraisal*. Daripada sekadar merasa terbebani oleh tekanan, individu memilih untuk memaknai situasi tersebut sebagai kesempatan untuk meningkatkan manajemen waktu, ketahanan mental, dan keterampilan profesional yang akan berguna di masa depan.

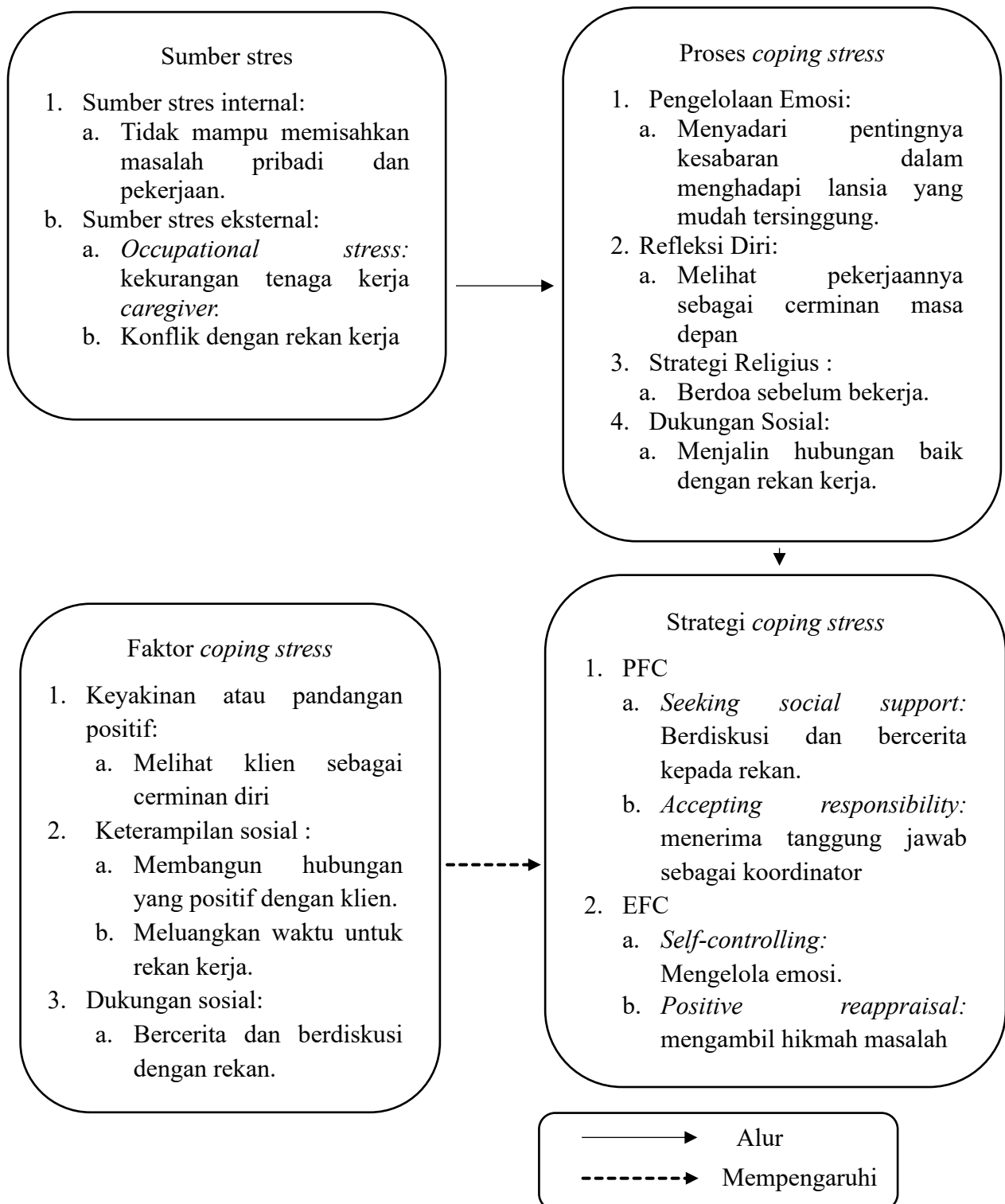
2. *Problem-focused coping*

SR juga menerapkan strategi *problem-focused coping seeking social support* untuk menghadapi stres, SR sering berdiskusi dengan teman magang atau supervisor untuk mendapatkan

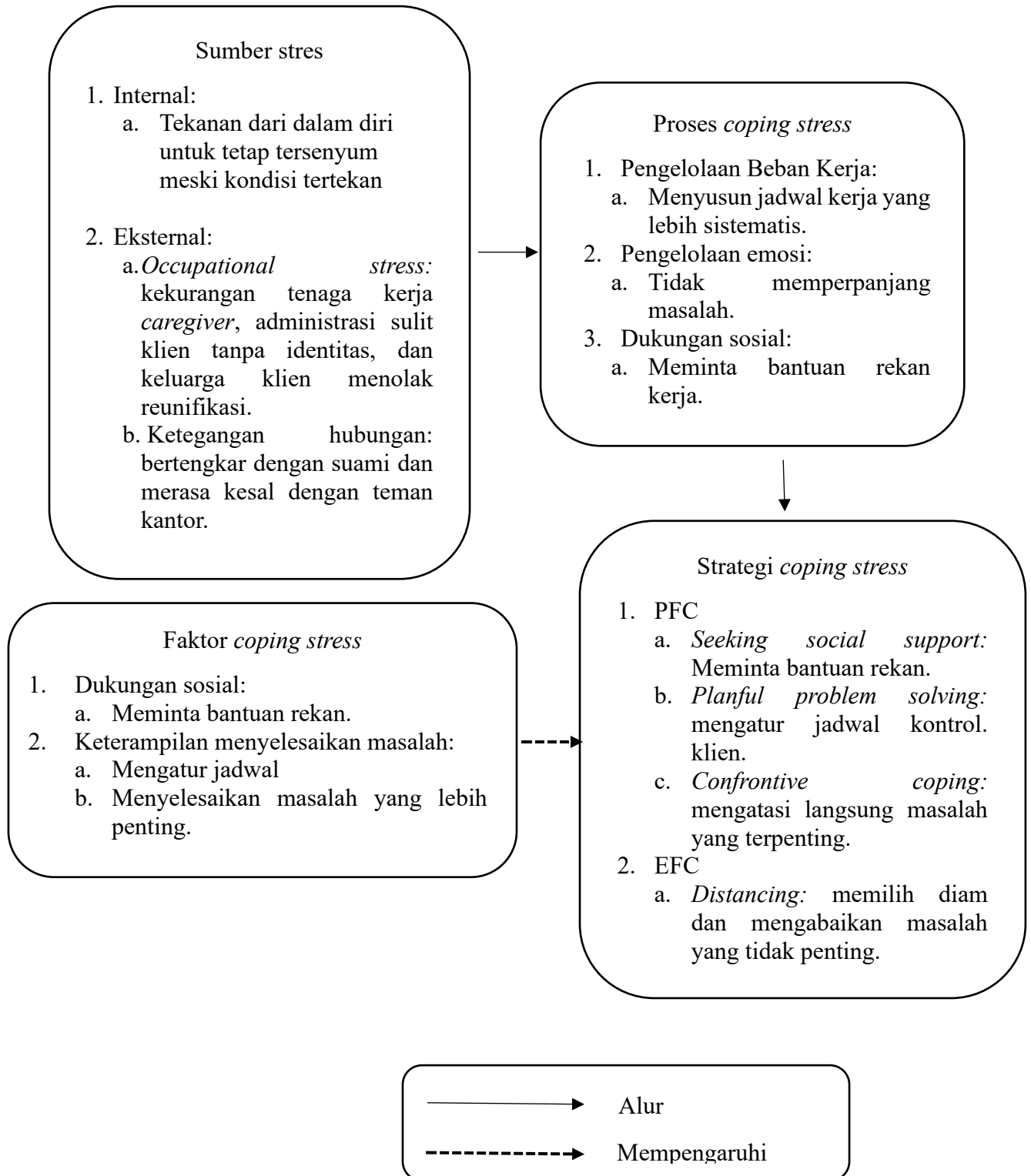
perspektif baru dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. SR menyadari bahwa dukungan dari orang lain dapat membantunya menemukan solusi yang lebih baik dan mengurangi beban emosional yang dirasakan. Menurut Noreen Hassan Syed et al (2020), dukungan sosial dapat berbentuk dukungan emosional, instrumental, informatif, dan apresiatif, yang semuanya berkontribusi terhadap kesejahteraan individu di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan konsep *seeking social support* dalam *problem-focused coping*, yaitu mencari dukungan atau perspektif baru dari orang lain. Ketika menghadapi situasi sulit, berdiskusi dengan teman magang atau *supervisor* dapat membantu *caregiver* menemukan strategi yang lebih efektif dalam menangani masalah. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa *problem-focused coping* berorientasi pada upaya mengatasi sumber stres secara langsung, seperti mencari solusi melalui diskusi atau pelatihan keterampilan yang lebih baik. Dalam lingkungan yang mendukung, *caregiver* cenderung lebih aktif dalam mencari informasi dan berbagi pengalaman, sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam menangani tantangan sehari-hari.

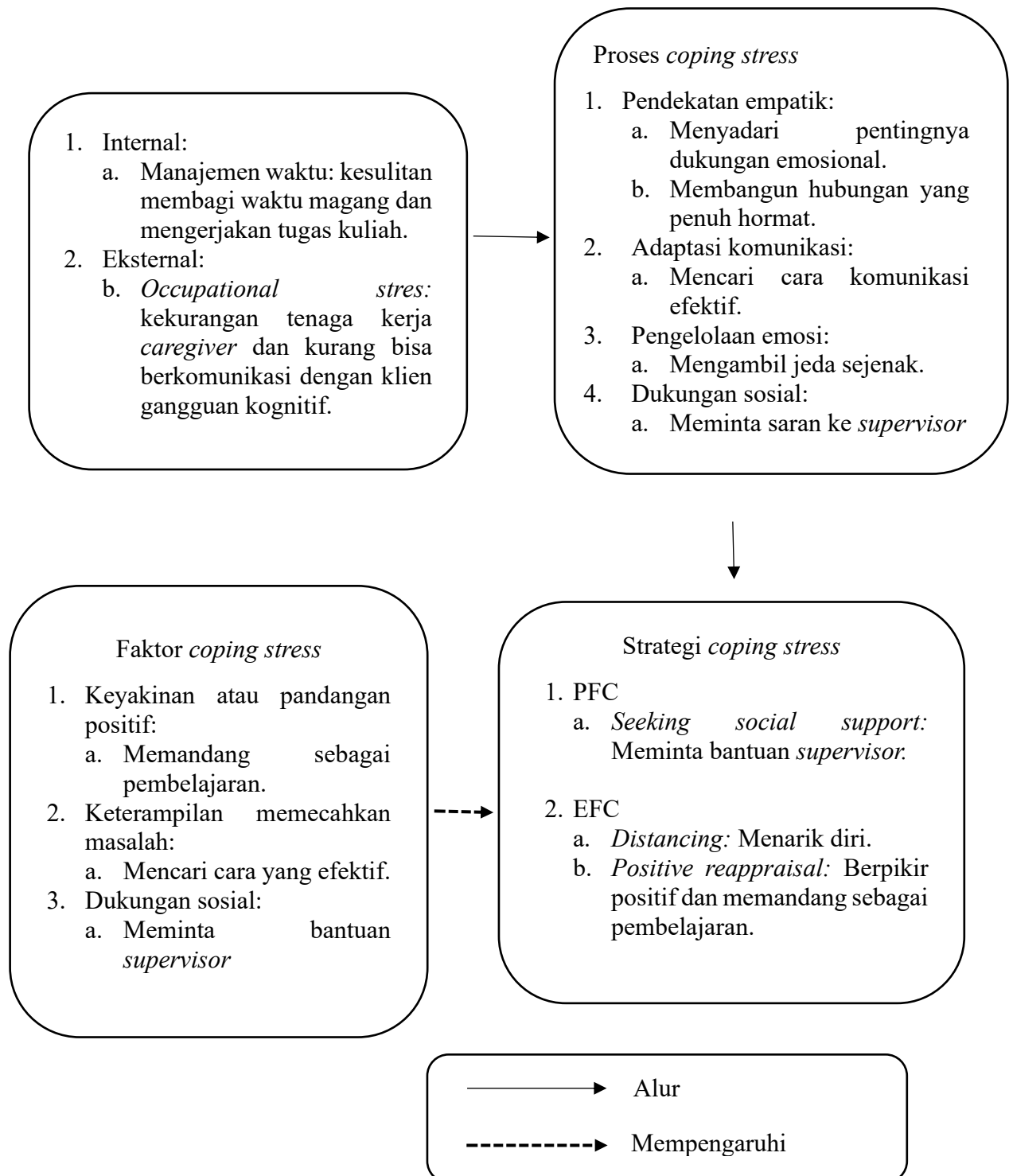
Skema No. 1
Dinamika *coping stress* subjek BA



Skema No. 2
Dinamika coping stress MS



Skema No. 3
Dinamika *coping stress* subjek SR



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Sumber stres yang dialami ketiga *caregiver* di Pondok Lansia terdiri dari sumber stres internal dan eksternal. Sumber stres internal BA yaitu tidak mampu memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan. MS mengalami stres akibat tekanan dari dalam diri sendiri karena harus tetap tersenyum meski tertekan. SR mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara magang dan tugas perkuliahan, dengan tekanan akademik yang menjadi tantangan tersendiri.

Sumber stres eksternal yang dialami ketiga *caregiver* memiliki kesamaan, yaitu kurangnya tenaga kerja sehingga mereka sering kewalahan saat menghadapi kondisi darurat (*occupational stress*). Selain itu, masing-masing *caregiver* menghadapi sumber stres eksternal yang berbeda. BA merasa beban sebagai koordinator cukup berat, terutama karena perbedaan latar belakang *caregiver* akibat sistem rolling tempat kerja. MS mengalami stres saat menangani klien tanpa identitas yang sakit atau ketika keluarga klien menolak mereka. SR mengalami stres dalam berkomunikasi dengan lansia yang memiliki gangguan kognitif karena diperlukan strategi khusus untuk memastikan komunikasi yang efektif.

2. Faktor-faktor coping stress yang memengaruhi ketiga *caregiver* meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup keyakinan positif

terhadap pekerjaan, keterampilan sosial, serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah. BA dan SR memiliki pandangan bahwa pengalaman di Pondok Lansia merupakan bagian dari proses pembelajaran yang berharga. BA menunjukkan keterampilan sosial yang baik dalam berinteraksi dengan lansia, sementara MS lebih menonjol dalam keterampilan menyelesaikan masalah dengan mengatur jadwal kerja secara lebih sistematis. Faktor eksternal yang berperan dalam coping stress adalah dukungan sosial dari rekan kerja, *supervisor*, dan keluarga, yang membantu mereka mengelola tekanan kerja serta meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas sebagai *caregiver*.

3. Proses *coping stress* yang dilakukan *caregiver* di Pondok Lansia menunjukkan respons kognitif, afektif, dan perilaku. BA mengelola stres dengan mengedepankan kesabaran dalam menghadapi lansia dan mengadopsi pendekatan spiritual, seperti berdoa sebelum bekerja. MS menyusun jadwal kerja yang lebih sistematis dan mencari dukungan sosial untuk mengurangi tekanan dalam pekerjaannya. SR menghadapi stres dengan menarik diri sejenak saat mengalami situasi emosional yang sulit, serta berdiskusi dengan rekan kerja dan *supervisor* untuk mendapatkan solusi dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi.
4. Jenis coping stress yang diterapkan ketiga *caregiver* merupakan kombinasi dari *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. BA menerapkan *emotion-focused coping* dengan *self-controlling* dan *positive reappraisal* dalam menghadapi lansia yang mudah tersinggung serta *seeking social*

support dengan membangun kerja sama tim, *accepting responsibility* dengan menerima tanggung jawab dan beban kerja yang ada. MS menggunakan *emotion-focused coping* dengan strategi *distancing* untuk menghindari konflik dan *problem-focused coping* dengan *planful problem solving* dalam mengatur jadwal kerja, *confrontive coping*, dan *seeking social support* sebagai *problem-focused coping*. SR menerapkan *positive reappraisal* dengan memandang magangnya sebagai proses pembelajaran dan *distancing* dengan mengambil jeda, serta *seeking social support* dengan berdiskusi dengan *supervisor* maupun rekan magang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyarankan agar subjek lebih mengenali sumber stres dan mencoba strategi *coping* yang lebih efektif. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan berbagi cerita atau berdiskusi dengan sesama *caregiver* untuk mendapatkan dukungan emosional. Selain itu, mencari waktu untuk relaksasi atau melakukan aktivitas yang disukai di sela-sela pekerjaan juga dapat membantu mengurangi stres. Jika merasa beban kerja terlalu berat, subjek disarankan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja atau pihak terkait agar dapat menemukan solusi yang lebih baik.

2. Bagi Pemerintah dan Dinas Sosial terkait

Dapat diadakan program pelatihan dan pendampingan bagi *caregiver* terkait strategi coping stress yang adaptif. Program ini dapat berupa konseling kelompok, pelatihan manajemen stres, serta dukungan psikososial untuk meningkatkan kesejahteraan mental *caregiver*. Selain itu, diharapkan adanya evaluasi berkala terhadap beban kerja *caregiver* agar kesejahteraan mereka tetap terjaga.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang *caregiver* di pondok lansia disarankan untuk melakukan penelitian dengan jangka waktu yang lebih panjang agar data yang diperoleh lebih mendalam. Selain itu, karena jumlah *caregiver* di pondok lansia ini relatif sedikit, peneliti perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih eksploratif agar hasil penelitian lebih komprehensif. Jika memungkinkan, penelitian selanjutnya dapat membandingkan strategi coping *caregiver* di beberapa institusi serupa untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.D.A.M. (2020). Stress and your health. In *Medical Encyclopedia*.
<https://medlineplus.gov/ency/article/003247.htm>
- Al-Attas, S. M. N. (1995). *Prolegomena To The Metaphysics of Islam*. International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Algorani, E. B., & Gupta, V. (2023). *Coping Mechanism*. StatPearls Publishing, Treasure Island (FL). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK559031/>
- Almost, J. (2006). Conflict within nursing work environments: concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 53(4), 444–453. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03738.x>
- Andarmoyo, S. (2024). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Resiliensi Psikologis pada Individu yang Mengalami Stres Pasca Trauma*. 2(03), 193–201.
- Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis. *At-Taujih : Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37.
<https://doi.org/10.22373/taujih.v2i2.6527>
- Antipas, H., Tamplin, J., Vieira Sousa, T., & Baker, F. A. (2024). Interventions for mitigating occupational stress for professional dementia caregivers in residential aged care: A systematic review with meta-analysis. *Dementia*, 23(2), 292–311. <https://doi.org/10.1177/14713012231220963>
- Aprida, L., & Prastika, N. D. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi

- Dukungan Sosial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 566.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.8436>
- Ariska, D., & Sholichah, M. (2023). COPING STRESS PADA FAMILY CAREGIVER PASIEN ORANG DENGAN GANGGUAN JIWA (ODGJ). *Jurnal Konseling Pendidikan*, 7(1), 75–81.
- Basith, A., Syahputra, A., Fitriyadi, S., Rosmaiyadi, Fitri, & Triani, S. N. (2021). Academic stress and coping strategy in relation to academic achievement. *Cakrawala Pendidikan*, 40(2), 292–304.
<https://doi.org/10.21831/cp.v40i2.37155>
- Cahyanto, D., Sariah, & Umar, A. (2017). Analisis Kelalahan Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab pada Caregiver (Studi Kualitatif pada Panti Rehabilitasi Disabilitas Mental di Yayasan Galuh Kota Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(4), 17–33.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 56, Issue 2, pp. 267–283). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Choirunnisa, L. A. D., Senatama, G., Paramitha, L. A., Avida, F. K., & Putri, F. L. (2024). PERAN BRIDGING DAN BONDING SOCIAL CAPITAL DALAM MENGELOLA POTENSI ALAM SEKTOR PERTANIAN KABUPATEN NGAWI. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(11), 4752–4764.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v11i11.2024.4752-4764>

- Elvika, R. R., & Tanjung, R. F. (2023). Analisis Strategi Coping Generasi Z: Tinjauan terhadap Emotion-Focused Coping dan Problem-Focused Coping. *Jurnal Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan* , 10(1), 19–31.
- Erteka, C. (2018). Hubungan Optimisme Dengan Coping Stress Mahasiswa Yang Sedang Menyelesaikan Skripsi. (*Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area*)., 109.
- Eviani, H., & Ariati, J. (2014). Hubungan Antara Coping Stress Dengan Bullying Pada Siswa Smk Muhammadiyah Kudus. *Jurnal EMPATI*, 3(4), 245–254. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7578>
- Franck, E., Haegdorens, F., Goossens, E., van Gils, Y., Portzky, M., Somville, F., Abuawad, M., Sloomans, S., & Van Bogaert, P. (2021). The Role of Coping Behavior in Healthcare Workers' Distress and Somatization During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684618>
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Hasanah, H. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Menurunkan Problem Tekanan Emosi Berbasis Gender. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 11(1), 51. <https://doi.org/10.21580/sa.v11i1.1446>
- Hui, F. K. P., & Aye, L. (2018). Occupational stress and workplace design. *Buildings*, 8(10). <https://doi.org/10.3390/buildings8100133>

- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368–1379. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1368>
- Jick, T. D., & Payne, R. (1980). Stress at work. *Journal of Management Education*, 5(3), 50–56. <https://doi.org/10.1177/105256298000500315>
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Buku Long Term Care. In *Perpustakaan Kemnes*. https://perpustakaan.kemkes.go.id/inlislite3/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ODg3MWVmMGE5OWExYTZkZDhkNjdiZjAyNjlkZmRkN2I5M2M1NDJlYWw=.pdf
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Vol. 464). Springer.
- Lillis, C. (2023). *What to know about psychological stress*. Medical News Today. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/psychological-stress>
- Lott, Y., & Wöhrmann, A. M. (2022). Spillover and crossover effects of working time demands on work – life balance satisfaction among dual - earner couples : the mediating role of work – life conflict. *Current Psychology*, 0123456789.

<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>

- Maryam, S. (2017). Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 101. <https://doi.org/10.31100/jurkam.v1i2.12>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. In *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass/Wiley.
- Milas, G., Martinović Klarić, I., Malnar, A., Saftić, V., Šupe-Domić, D., & Slavich, G. M. (2021). The impact of stress and coping strategies on life satisfaction in a national sample of adolescents: A structural equation modelling approach. *Stress and Health*, 37(5), 1026–1034. <https://doi.org/10.1002/smi.3050>
- Mouwn Erland. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue March).
- Moyle, W. (2023). Grand challenge of maintaining meaningful communication in dementia care. *Frontiers in Dementia*, 2, 2020–2023. <https://doi.org/10.3389/frdem.2023.1137897>
- Mustaqfiroh, S. A., & Tobing, D. L. (2022). Hubungan Self Compassion Dengan Resiliensi Caregiver Pada Lansia Yang Memiliki Penyakit Kronis. *JKJ: Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 10(4), 897–906.
- NCCIH. (2022). *Press Reset on Stress*. 1–2. <https://www.nccih.nih.gov/health/stress>

- Nono, R., & Rosa, E. M. (2024). Stress, Burnout dan Strategi Coping Perawat Frontline pada Waktu Pandemi COVID-19. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(1), 911–920. <https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.9600>
- Noreen Hassan Syed, Nizamuddin Channa, & Imamdin Khoso. (2020). Perceived Social Support: A Key to Enhance Job Satisfaction at a Crucial Time of Structural Change. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i3.1391>
- Nurmagfiroh, F., Studi, P., Sosial, K., Dakwah, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., & Syarif, N. (2014). *Usia Di Panti Sosial Tresna Werdha (Pstw)*.
- Pargament, K. I. (1997). The psychology of religion and coping: Theory, research, practice. In *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.
- Patterson, S. E., Freedman, V. A., Cornman, J. C., & Wolff, J. L. (2023). Work as overload or enhancement for family caregivers of older adults: Assessment of experienced well-being over the day. *Journal of Marriage and Family*, 85(3), 760–781. <https://doi.org/10.1111/jomf.12909>
- Perkins, E. A., & Hewitt, A. (2016). Coping with Caregiver Stress. In I. L. Rubin, J. Merrick, D. E. Greydanus, & D. R. Patel (Eds.), *Health Care for People with Intellectual and Developmental Disabilities across the Lifespan* (pp. 2165–2183). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-18096-0_164
- Pratiwi, Y. I. (2022). *Strategi Coping Stress Orangtua Yang Memiliki Anak*

Pengguna Napza Di Desa Kanyoran. 11–34.

Proulx, J., & Aldwin, C. (2015). Stress and Coping Theory in Geropsychology. In N. A. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of Geropsychology* (pp. 1–10). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_120-1

Putri, W. A. (2019). *Strategi Manajemen Ketegangan Dialektis Peran Sebagai Anak Dan Sebagai Pasangan Suami Istri (Studi Komunikasi Keluarga Antara Anak Yang Sudah Menikah Dan Tinggal Serumah Dengan Orang Tua)*. 1–13.

Rahmawati, N. N. (2023). *ORIENTASI MASA DEPAN PENYINTAS PENYANDANG SKIZOFRENIA DI GRIYA PMI SURAKARTA*.

Rakhmaningrum, M., & Idris, M. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Caregiver Di Panti Sosial Tresnawerdha Budi Mulia 03 Ciracas Jakarta Timur. *Afiat*, 5(02), 15–23. <https://doi.org/10.34005/afiat.v5i02.2527>

Ramanathan, R., & Desrouleaux, R. (2022). The Science of Stress. *YALE JOURNAL OF BIOLOGY AND MEDICINE*, 95, 1–2. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8961711/pdf/yjbm_95_1_1.pdf

Rengkong, D., & Pesau, H. G. (2023). Regulasi Emosi Kognitif Dan Stres Pada Era Kenormalan Baru Covid-19 . *Jurnal Psibernetika* , 16(1), 49–56. <https://doi.org/10.30813/psibernetika>

Rochmawati, D. H., Susanto, H., & Ediaty, A. (2022). Tingkat Stres Caregiver Terhadap Kemampuan Merawat Orang Dengan Skizofrenia (ODS). *Jurnal*

Penelitian Dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan, 8(1), 1–9.

Rohman, A. (2018). DINAMIKA COPING STRESS PADA NARAPIDANA PENGGUNA NARKOBA LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN KLAS IIA MALANG [UIN Maulana Malik Ibrahim Malang]. In *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
<https://doi.org/10.1016/j.earlhumdev.2006.05.022>

Saleh Baqutayan, S. M. (2015). Stress and coping mechanisms: A historical overview. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2S1), 479–488.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n2s1p479>

Saputri, S. A. (2020). Gaya Resolusi Konflik dan Kepuasan Pernikahan pada Wanita yang Menikah Muda Seprillia Alya Saputri banyak terjadi diberbagai penjuru dunia dapat ditentukan oleh sikap masing-masing interpersonal distress , menurunkannya rasa atau. *Ilmiah Psikologi*, 8(3), 361–374.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

Sörensen, S., & Conwell, Y. (2011). Issues in dementia caregiving: Effects on mental and physical health, intervention strategies, and research needs. *American Journal of Geriatric Psychiatry*, 19(6), 491–496.
<https://doi.org/10.1097/JGP.0b013e31821c0e6e>

Sugiarti, E., Apriliyana, I., & Rahmawati, A. N. (2022). Stres dan strategi koping pada keluarga yang menjadi caregiver pasien skizofrenia. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(3), 501–508.
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/9874>

- Sutrina, D., Wati, I., & Arifiana, I. Y. (2021). Dapatkah dukungan sosial menjadi prediktor strategi coping berfokus pada masalah pada Mahasiswa? *INNER: Journal of Psychological Research E*, 1(1), 42–51.
- Syahrani, & Ritonga, F. U. (2024). *INTERVENSI PEKERJA SOSIAL DALAM MEMBANTU PESERTA BPJS MENGAKSES LAYANAN KESEHATAN YANG OPTIMAL*. 3(11).
- Tong, H., Zhou, Y., Li, X., Qiao, S., Shen, Z., Yang, X., Zhang, Q., & Zeng, C. (2022). Stress coping strategies and their perceived effectiveness among HIV/AIDS healthcare providers in China: a qualitative study. *Psychology, Health and Medicine*, 27(4), 937–947. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1983184>
- Triwanti, S. P., Ishartono, I., & Gutama, A. S. (2014). Peran Panti Sosial Tresna Werdha Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Lansia. *Share : Social Work Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.24198/share.v4i2.13072>
- Universitas Airlangga. (2021). Pengelolaan Mandiri Di Rumah (Home Care) Bagi Lansia Demensia. *Universitas Airlangga*, 1–45.
- Wells, A. (1992). Stress. In A. Freeman & F. M. Dattilio (Eds.), *Comprehensive Casebook of Cognitive Therapy* (pp. 99–106). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9777-0_9
- Wulan, U. R.; Nisa Rachmah, N. . A. (2016). Care giver burden. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.

Yikealo, D., Tareke, W., & Karvinen, I. (2018). The Level of Stress among College Students: A Case in the College of Education, Eritrea Institute of Technology. *Open Science Journal*, 3(4), 1–17. <https://doi.org/10.23954/osj.v3i4.1691>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Topik: Strategi Coping Stress pada Caregiver

A. Pertanyaan Pembuka

1. Bisa ceritakan bagaimana pengalaman Anda bekerja sebagai caregiver di Pondok Lansia ini?
2. Apa saja tanggung jawab utama Anda dalam pekerjaan ini?
3. Berapa lama Anda telah bekerja di sini?

B. Penyebab Stres pada Caregiver

1. Tantangan dalam Pekerjaan:

- Apa saja kesulitan yang Anda hadapi dalam merawat lansia di sini?
- Bagaimana kondisi fisik atau psikologis lansia memengaruhi pekerjaan Anda?

2. Lingkungan Kerja:

- Apakah Anda merasa jumlah caregiver di sini mencukupi untuk menangani semua tugas?
- Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja dan atasan?

3. Dampak Pribadi:

- Apakah pekerjaan ini berdampak pada kehidupan pribadi Anda? Jika iya, bagaimana?
- Bagaimana perasaan Anda ketika menghadapi tuntutan kerja yang tinggi?

C. Strategi Coping Stress (Berdasarkan Aspek-Aspek Coping Stress)

1. Konfrontasi (Confrontive Coping)

- Ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan, pernahkah Anda mencoba menghadapi sumber masalah secara langsung?

- Apakah cara ini membantu menyelesaikan masalah? Bisa diceritakan contohnya?

2. Membuat Jarak (Distancing)

- Apakah Anda pernah mencoba mengabaikan masalah atau menjaga jarak emosional dari situasi yang membuat stres?
- Bagaimana cara Anda melakukannya, dan apakah itu membantu?

3. Kontrol Diri (Self-Controlling)

- Bagaimana Anda mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan?
- Apakah Anda menggunakan teknik khusus untuk tetap tenang, seperti meditasi atau berdoa?

4. Mencari Dukungan Sosial (Seeking Social Support)

- Ketika Anda merasa tertekan, apakah Anda pernah meminta bantuan atau dukungan dari orang lain?
- Siapa yang biasanya Anda jadikan tempat untuk berbagi (misalnya: keluarga, teman, rekan kerja)?

5. Menerima Tanggung Jawab (Accepting Responsibility)

- Apakah Anda pernah merasa bahwa stres yang Anda alami disebabkan oleh diri sendiri?
- Bagaimana Anda menghadapi situasi di mana Anda merasa bertanggung jawab atas masalah yang terjadi?

6. Lari atau Menghindar (Escape-Avoidance)

- Pernahkah Anda mencoba melarikan diri dari stres, misalnya dengan melakukan aktivitas tertentu untuk mengalihkan perhatian?
- Aktivitas apa yang biasanya Anda lakukan?

7. Merencanakan Pemecahan Masalah (Planful Problem Solving)

- Ketika menghadapi masalah, apakah Anda pernah mencoba menyusun rencana langkah-langkah untuk menyelesaikannya?
- Seberapa efektif cara ini bagi Anda?

8. Penilaian Kembali Secara Positif (Positive Reappraisal)

- Apakah Anda pernah mencoba melihat sisi positif atau hikmah dari situasi yang membuat stres?
- Bagaimana cara Anda memotivasi diri sendiri untuk tetap optimis?

D. Pertanyaan Penutup

1. Apa yang menurut Anda dapat membantu mengurangi stres dalam pekerjaan ini?
2. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait pengalaman Anda sebagai caregiver?

Lampiran 2. Koding Hasil Wawancara

Tabel Koding Wawancara BA

Tema	Kutipan dari Wawancara	Pemadatan Fakta	Kode	Kata Kunci
Pengalaman bekerja sebagai <i>caregiver</i>	“Saya awal masuk Pondok Lansia itu Januari, Januari 2024. Disini ini memang berbeda dengan tempat saya yang dulu. Saya dulu kan di Camp Asesmen, sekarang di pondok lansia. Kalau di pondok lansia itu memang selain yang kita hadapi itu, orang-orang yang kita hadapi itu memang lansia yang usianya 60 tahun ke atas.”	awal masuk pondok lansia	BA 1.1	Pengalaman awal
Faktor penyebab	“Jadi kalau di sini tuh kita lebih mengutamakan kesabaran, terus pelayanan yang manusiawi terus ya jelas banyak karena yang kita hadapi itu orang yang sudah sepuh jadi mereka itu cenderung dalam tanda kutip agak cerewet kalau dia diberi tahu atau disuruh apa itu mereka pasti ada komen nah itu kita itu memang harus harus menerima itu nggak bisa kita kalau saya dulu waktu di camp assessment kan lebih dominan kitanya daripada kliennya kalau disini kita lebih mendengarkan apa yang disampaikan klien. Nyaman itu yang utama membuat klien nyaman dan sabar menanti prosedur yang berlaku karena apa? untuk mereka yang masuk disini belum tentu mereka itu punya identitas jadi mereka pasti harus kita biometri dulu misalnya nah itu kan membutuhkan waktu, sementara mereka itu pasti yang mereka tinggal di jalan ataupun dulu punya tempat untuk tidur misalnya, walaupun itu hanya di kuburan mungkin ya,itu mereka seakan-akan sudah punya tempat, sehingga mereka itu pasti	kondisi klien dan cara penanganannya	BA 1.2	kesabaran, pelayanan manusiawi

	bilang, aku mau pulang, aku mau pulang, nah ini memastikan mereka tetap nyaman di sini sehingga prosedur itu bisa dijalani dengan baik gitu sampai mereka mungkin dikembalikan ke keluarga atau mereka dirujuk ke UPT seperti itu kalau menurut saya.”			
Manajemen emosi	“Pada dasarnya nggak ada kesulitan itu kalau menurut saya. Hanya itu tadi kita itu harus mengelola, memanajemen emosi kita sendiri. Nah ini yang mungkin nggak dimiliki oleh semua orang. Untuk menangani lansia itu ternyata kita harus bisa menjaga hati.”	Skill manajemen emosi harus dimiliki <i>caregiver</i>	BA 2.1	Manajemen emosi
Dinamika	“Karena kadang mereka itu kecentok sedikit aja kita ngomong gitu ya dikira menghina dia dikira apa ya mereka mudah tersinggung lah seperti itu itu masalahnya”	Klien mudah tersinggung	BA 2.2	Kesulitan komunikasi
	“kebetulan kan saya punya pengalaman dimana saya pernah punya orang tua jadi pernah ngopeni orangtua jadi sedikit banyak itu bisa menjadi pelajaran bagi saya untuk menghadapi lansia disini.”	Mengambil pelajaran dari pengalaman	BA 2.3	Pelajaran
Adaptasi lansia	“Iya pasti mempengaruhi kita ya dalam menangani mereka eh ada lansia itu yang memang dia menerima dimasukkan ke sini dengan disampaikan perjanjiannya seperti ini mereka menerima tapi ada kalanya mereka tidak menerima nah orang-orang dengan emosi yang tinggi ini cukup labil untuk langsung tinggal di pondok lansia jadi butuh beberapa waktu untuk menenangkan mereka agar mereka mau tinggal di sini dan mengikuti prosedur.”	Klien menolak untuk dimasukkan ke pondok lansia	BA 3.1	Pengaruh psikologis, penerimaan lansia

Gangguan psikologis lansia	“Ya mungkin karena mereka punya rumah masih punya keluarga, sebenarnya ya bukan punya rumah, tapi mereka masih mempunyai keluarga dan merasa di luar itu bisa hidup sendiri walaupun sebenarnya hidup mereka itu sebenarnya juga dari bantuan orang lain atau keluarga mereka itu sebenarnya juga tidak memperhatikan mereka tapi karena mereka sudah nyaman di luar sehingga mereka cenderung dimasukkan ke sini itu tidak mau dan berontak,”	Klien merasa memiliki rumah	BA 4.1	Penolakan lansia, kondisi mental
	“kadang kalanya dalam tanda kutip mereka mengalami gangguan jiwa ya, karena mungkin stres yang panjang atau depresi dari kehidupan sebelumnya, apa maksudku, dari perjalanan hidup sebelumnya lah istilahnya. Jadi mereka harus menyesuaikan diri itu tidak mampu bisa akhirnya di sini tuh, lama-lama ternyata kita temukan bahwa, oh ternyata beliau ini emosi selama dia di sini tuh karena efek dari dia memang mengalami gangguan jiwa jadi pernah kita itu akhirnya merujuk klien kita itu ke RSJ.”	Penolakan klien disebabkan oleh gangguan kejiwaan	BA 4.2	Gangguan jiwa
Jumlah <i>caregiver</i> dan beban kerja	“Selama kliennya maksimal 10 kan yang disini kemampuan kita merawat lansia itu kan di pondok lansia ini 10 orang lima Kakung dan lima Putri dengan jumlah empat pelayan-pelayannya dan satu bagian kebersihan itu insya Allah sebenarnya cukup hanya memang kita ini dibagi dua shift kan pagi dan siang”	Jumlah <i>caregiver</i>	BA 5.1	Jumlah <i>caregiver</i>
	“biasanya itu yang membuat kita kewalahan itu saat ada klien yang sakit atau ngedrop. sementara orang-orang yang ngedrop ini kan butuh perhatian lebih jadi mulai mencek, menyeka, ganti pakaian dan sebagainya nah ini biasanya membuat kita itu	Merasa beban terlalu berat ketika ada yang sakit	BA 5.2	kewalahan

Sumber stres	kewalahan mungkin ada dari berapa orang saja kita punya lima aja loh lima klien ya satu sakit misalnya sakit jam bed rest misalnya terus satu di rumah sakit nah ini kalau rumah sakit pihak rumah sakit meminta kita untuk menjaganya kan jadi kita jumlah personilnya akan kurang gitu loh untuk mereka jadi memang seakan-akan di Pondok lansia kayaknya kita itu enggak ada pekerjaan tapi sebenarnya kita itu menemani mereka membuat nyaman mereka itu juga butuh effort untuk mereka bisa kalau ditanya diem-diem aja ya udah diawasi aja itu nggak bisa karena sewaktu mungkin waktu ke kamar mandi atau jalan itu kan yang namanya lansia ya bisa jadi dia kepeleset atau dia tahu-tahu jatuhkan kita enggak tahu itu jadi tanggung jawab kita sebagai caregiver.”			
Hubungan dengan sesama <i>caregiver</i> Sumber stres	“Ya karena kita itu satu tim, jadi kita harus take and give ya, saling memberikan, saling menerima mereka misalnya, saat satu ada keperluan yang sebenarnya mereka harus bekerja tapi ada keperluan yang lain harus mengerti karena kita sudah satu keluarga, begitu juga dengan Mbah-Mbahnya, Mbah Mbahnya ini juga ibaratnya keluarga kita, mereka harus kita, kita dampingi, jadi jangan sampai pondok lansia ini tidak ada penjaganya, tidak ada pelayannya jadi kita selalu komunikasikan itu, misalnya suatu waktu ada yang sebenarnya penjaga terus dia harusnya bertugas jaga, tetapi ternyata gak bisa itu yang lain berusaha untuk bisa mengisi itu.”	Menganggap semua yang terlibat di lingkungan kerja sebagai keluarga	BA 6.1	Solidaritas tim, kerja sama
Dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi	“Ya bagi saya itu sangat berdampak karena ini mempengaruhi emosi saya. Semakin kesini kita semakin bisa menata emosi kita ya memang selain di karena usia kita yang semakin bertambah usia semakin bertambah itu harus emosi harus semakin bisa	Mempengaruhi kondisi emosi	BA 7.1	Pengaruh emosional, refleksi diri

<i>overthinking</i>	menata kan ini dengan saya di tempat ini itu saya bisa insya Allah berusaha untuk menata emosi ini”			
	“dan ini akan kembali keluarga saya istilahnya-anak musti seperti apa karena seakan-akan kita itu berhadapan dengan mereka itu kita akan melihat masa depan kita masa depan saya besok yang pasti-pasti kita gak pengen seperti mereka di tempat penampungan di jauhkan dari anak Itu gak ingin” “Jadi akhirnya dalam diri itu timbul saya harus bagaimana hidup saya besok tidak seperti mereka jadi kayak itu jadi cermin bagi kita untuk masa depan kita masa tua kita Ini otomatis akan mempengaruhi cara pandang kita menghadapi keluarga kita terus memperlakukan orang itu harus seperti apa yang tadinya saya nggak sabaran misalnya akhirnya harus bakal saya nggak sabaran besok saya dibuat jadi nggak sabaran gimana gitu kayak ada perasaan-perasaan seperti itu ya pikiran-pikiran seperti itu ada sehingga kita lebih ya kita bisa menata emosi kita menetap diri kita.”	<i>Overthinking</i> dengan masa depan tidak ingin seperti klien Strategi dalam mengatasi ketakutan	BA 7.2 BA 7.3	<i>Overthinking</i> Menata emosi, cerminan diri
Tuntutan kerja dan sosialitas	“ibarat relawan kita ini. Ibarat selain kita ini karena pekerjaan, tapi juga ini jiwa sosial kita. Memang bekerja di tempat seperti ini, menurut saya kita harus punya toleransi yang tinggi. Jadi kita harus punya jiwa sosial,”	<i>Caregiver</i> harus memiliki jiwa sosial yang tinggi	BA 8.1	Jiwa sosial
	“juga punya jiwa tanggung jawab ke pekerjaan jadi kita bekerja di sini itu mengabdikan sebenarnya mengabdikan untuk masa depan kita sendiri sebenarnya gitu karena dari sini kan ada cermin, cermin terpantul ke kita sehingga nggak bisa kita itu kerja hanya	Harus memanusiakan manusia	BA 8.2	Tanggung jawab

Menghadapi masalah di tempat kerja	“Kalau kita menghadapi pekerjaan Kalau menghadapi masalah dalam pekerjaan Ya pasti kita lihat akar masalahnya dulu kan kenapa misalnya si A menghadapi klien kita menghadapi mengapa mereka seperti ini pastikan kita ada komunikasi dengan klien kita kan ini yang berkaitan dengan sesama karyawan atau sesama petugas atau dengan kliennya?”	Melihat akar masalah sebagai bentuk <i>problem solving</i>	BA 9.1	<i>Problem solving</i> , Komunikasi
	“Ya kalau sama klien dulu ya Kalau sama klien pasti kita diskusikan Dengan klien sebenarnya apa yang mereka hadapi dan mana yang harus kita solusi mana yang harus kita ambil dulu itu kan Nah itu selalu kita itu makanya ada yang asesmen awal terus ada asesmen lanjutan itu sering kita berbicara pada awal mereka datang itu tujuannya memang untuk mencari sumber masalah itu dimana”	Cara menghadapi masalah dengan klien dengan komunikasi	BA 9.2	Diskusi
	Terus kalau misalnya sama petugas Kita juga gitu Kalau misalnya dia Ada ketidak bisa Dalam menangani klien Atau mereka Waktu jam kerja tapi tidak bisa Nah ini kita selalu diskusikan Kenapa tidak bisa, karena faktor apa Yang sekiranya Kamu masih bisa lakukan lah Misalnya gitu Kalau misalnya memang benar-benar kepepet Banyak yang bisa ya Apalagi disini kan kalau misalnya memang benar-benar kepepet banget nggak bisa ya ya apa-apa apalagi di sini kan posisi saya sebagai koordinator. jadi harus siap istilahnya harus siap dengan tanggung jawab kalau misalnya nanti teman-teman saya itu ada yang nggak bisa.”	Menggantikan jadwal teman yang tidak bisa masuk bentuk tanggung jawab sebagai koordinator	BA 9.3	Tanggung jawab

Dinamika lingkungan kerja dan <i>interprofessional conflict</i> Sumber stres eksternal	“hmm, pernah saya awal-awal awal-awal itu cukup stress ya bukan stressnya hebat banget, enggak cuman sempat mengalami yang namanya kita tidak berjarah, kita kan orang yang taruh disini itu kan gak semuanya dalam satu tim yang lama gitu kayak saya dulu tim camp assessment kalau mbak wulan kan memang tim dari sini sebelumnya, sebelum ada rotasi itu loh, terus Mas udin sama Mbak Sasa itu kan tim dari TWK yang masing-masing masing-masing shelter ini punya pandangan tersendiri dalam menyelesaikan persoalan mengenai klien jadi saat kita dipertemukan otomatis kita punya pandangan sendiri-sendiri untuk penyelesaian klien itu nah padahal kita sudah berbeda kasih maksudnya berbeda pimpinan gitu loh”	Perbedaan pendapat dalam penyelesaian masalah Sumber stres	BA 10.1	Religiusitas, <i>coping</i> spiritual
	“dan pimpinan kita mengharapkan Pondok Lansia itu menjadi shelter yang menangani masalah dengan tuntas terus memanusiakan manusia sangat memperhatikan kenyamanan mereka seperti itu”	Harapan terhadap pondok lansia	BA 10.2	Harapan
	“karena itu kita sering berbenturan cara penyelesaiannya itu Nah itu sempat menimbulkan perasaan gak enak antar teman Apalagi posisi jangka pengalaman Kayak saya sama Mas Udin, bener tua saya Tapi Mas Udin itu lebih lama di dinas sosial dan menangani masalah-masalah gelandangan itu sudah lama sehingga kan mereka punya pandangan sendiri.”	Perasaan yang tidak nyaman sesama rekan kerja	BA 10.3	Rekan kerja
<i>Accepting responsibility</i>	“Ya pada dasarnya ya harus dikerjakan, kalau misalnya dari kantor itu ya memang harus dikerjakan, ya gimana lagi harus dikerjakan”	Harus mengerjakan tanggung jawab	BA 11.1	Dukungan sosial, kerja tim

	“kalau misalnya dengan klien itu memang itu akan membutuhkan effort kita sendiri untuk meredakan emosi kita karena apa? mereka juga gak bisa kan kalau kita yang membuat dia diem misalnya tentu saja kita yang harus mengikuti mereka misalnya ya coba kita ikuti aja dia kalau misalnya dia marah seperti ini ya mau mau gimana kalau misalnya dari kantor gitu mungkin kita masih bisa minta gantuan temen-temen yang siapa mengerti tapi kalau masalah dengan klien belum tentu temen-temen itu juga bisa menghadapi mereka.”	Effort untuk manajemen emosi ketika menghadapi klien	BA 11.2	<i>Effort</i>
Mindfulness dan regulasi emosi	“Saya setiap berangkat itu punya ritual selain pamit pada semua anggota keluarga, saya berdoa setiap dalam perjalanan itu, agar saya diberikan kemudahan dalam berucap mudahkan lisan saya menghadapi orang-orang yang ada di sini, karena orang-orang yang ada di sini yang saya hadapinya adalah orang-orang yang sudah lanjut usia, itu selalu saya berdoa agar saya merasa ikhlas gitu loh menjalani pekerjaan saya ini karena pekerjaan saya itu bagi saya membutuhkan kesabaran kita selalu dalam setiap doa setiap berangkat itu pasti selain doa mau berangkat kerja mau berangkat keluar rumah tapi saya juga doa sendiri untuk dimudahkan lisan saya kayak saya tidak mudah menggunakan tangan saya untuk memukul seperti itu,”	Berdo’a dan harapan-harapan ketika berangkat bekerja	BA 12.1	Stres internal, refleksi diri
	“karena ya pengalaman yang dulu di shelter yang lama itu yang namanya kita marah, kita mukul itu hal yang wajar, katanya yang kita hadapi adalah anak-anak nakal, yang butuh disiplin.”	Pengalaman di shelter sebelumnya	BA 12.2	Marah
Dinamika kepemimpinan	“Saya pernah pada kondisi yang saya bilang tadi ya, dengan sesama teman yang merasa keputusan, walaupun saya disini jadi koordinator, tapi tidak bisa memutuskan, tidak bisa, yang	Sebagai koordinator tidak bisa mengambil keputusan	BA 13.1	Dokumentasi pengalaman, strategi coping

<i>Social support</i> sebagai solusi dalam menghadapi masalah	namanya satu tim itu karena adik tua ketua, karena teman-teman yang memegang peran penting untuk mengolah bahannya, tapi kenyataan waktu itu kan belum bisa gitu.”	Berdiskusi dan bercerita dengan rekan	BA 13.2	Diskusi
	“Akhirnya saya diskusi juga dengan teman-teman yang lain. Saya kembali lagi ke selater saya, saya bercerita seperti ini. Akhirnya dari situ kan macam-macam penyelesaian mereka dan bagi saya ini masukkan bagi saya. Akhirnya mencoba dengan berbagai cara agar kita itu bisa jadi satu tim. Mungkin dengan perbedaan pandangan tapi kita itu tetap punya solid yang mau saling bekerjasama itu aja yang penting saling bekerja sama itu yang mereka menganggap saya sebagai koordinatornya mereka itu aja udah saya pikir itu yang yang apa yang mungkin bisa saya pegang biar nanti kalau ada apa-apa instruksi apa-apa itu udah di satu pintu jadi waktu itu kita” “akhirnya ayo kita makan bareng sering-sering melakukan aktivitas bersama kayak gitu aja yang sakit kita berkunjung jadi akhirnya ya sudah kita merasa senasib Aku masih butuh kamu, kamu juga butuh aku akhirnya makanya saya juga selalu meluangkan waktu Untuk kalau misalnya mereka tidak bisa Saya harus bisa menjadi orang yang bisa membantu mereka Mungkin ya sudah aku yang ganti Itu salah satu cara saya waktu itu agar saya diakui juga sebagai bagian dari mereka.”			
<i>Spillover effect</i> dan <i>self-blame</i>	“Saya mengalami seperti itu biasanya antara permasalahan pribadi permasalahan pribadi dengan yang ada di sini kita punya permasalahan pribadi di luar yang pengaruhnya itu disini yang membuat kita tidak nyaman gitu misalnya nah itu yang biasanya	<i>Self-blaming</i> karena merasa tidak bisa menjadi koordinator yang baik	BA 14.1	Hikmah, refleksi positif

	stress yang kayak gitu yang membuat apa sih tadi? Jadinya itu menyalahkan diri saya sendiri karena saya punya masalah itu tadi efeknya seperti itu.”			
<i>Emotional Suppression</i> dan Dampaknya terhadap Akumulasi Stres	“Kadang itu ya, kita punya masalah yang tidak bisa kita ceritakan ke orang lain. Sehingga kita berusaha menyelesaikan diri sendiri. Nah, pada tahap tertentu, masalah saya ini akhirnya kan menumpuk ya. Menumpuk tidak terselesaikan. Padahal masalah ini harusnya tidak ada. Istilahnya stres yang saya buat sendiri. misalnya ya misalnya apa ya Oh udah misalnya kita punya masalah sama orang gitu ya kita nggak ngomong ke orang lagi nggak ngomong ke suami kita atau keluarga kita tapi permasalahan kita dengan orang itu terus-menerus sebenarnya ya kalau kita nggak di sama satu tim tidak dianggap Nah ini saya gak ngomong ke keluarga Karena saya harap Alhamdulillah gak perlu tau lah Karena ini kan masalah saya sendiri dengan mereka Nah itu ternyata menumpuk itu tidak Tidak enak gitu Padahal kalau misalnya saya enjoy aja Kalau misalnya saya tidak mempermasalahkan Itu saya bisa enjoy Bisa gak kepikiran gitu Gak merasa terbebani Misalnya kayak gitu Nah itu pernah saya pada titik itu”	Tidak bercerita ke orang dekat ketika memiliki masalah dan akhirnya menumpuk stres	BA 14.2	Menumpuk
Social support	“dan akhirnya Saya berpikir itu bukan hal yang tabu jadi saya ceritakan ke teman-teman ke suami sebagai pelajar biar itu jadi pelajaran bagi mereka jadi sejak saat itu saya sudah tidak pernah menutup masalah saya yang kiranya bisa diketahui orang lain itu ya sudah kita jadikan itu pengetahuan bagi orang lain bila menghadapi masalah seperti saya, jangan seperti saya waktu itu	Menceritakan masalah kepada orang dekat	BA 14.3	Cerita

	jadi ceritakan, mungkin orang lain bisa membantu kita karena kadang toleransi yang tinggi itu bisa membuat kita enjoy.”			
Reflektif jurnal	“Iya saya selalu seperti itu kalau begitu yang lain tidak tidak menyelesaikan seperti itu tapi saya punya rencana itu karena saya selalu menulis itu jadi saat saya pulang kerja biasanya kalau malam gitu pasti saya nulis saya punya klien si Aini kasusnya seperti ini dan itu tidak hanya dalam satu waktu itu saya selesaikan saya nulis itu tapi biar jadi dari pertemuan saya dengan si klien akhirnya saya menghasilkan tulisan seperti itu tapi ternyata ketemu lagi sama dia ternyata Oh ada kita menemukan yang lain sehingga kita berubah lagi apa catatan saya itu saya punya istilahnya catatan harian seperti itu” “Kenapa saya ingin pengalaman saya ini walaupun tidak saya bukukan misalnya tapi saya punya referensi ya saya punya keinginan nanti saat saya sudah disini lagi saya bisa punya yang namanya rumah lansia rumah penampungan untuk entah itu lansia Terlantar atau apa saya punya bukunya udah saya punya istilahnya referensi bahwa Oh nanti kalau menghadapi orang seperti ini harus seperti apa penyelesaian seperti apa karena kadang ada masukan dari orang lain harusnya bisa kok ini disesuaikan seperti ini seperti ini hanya kadang terbentuk dengan institusi atau kedinasan sendiri kita bisa menyelesaikannya makanya kita sendiri nggak bisa menyelesaikannya.”	Mencatat pengalaman di buku kecil Sebagai referesni pribadi ketika memiliki permasalahan yang serupa	BA 15.1 BA 15.2	Motivasi, refleksi masa depan Referensi
Positive reappraisal	“iya dalam setiap masalah itu kan pasti ada hikmahnya jadi kita gak mau stres itu berkepanjangan atau kita tertekan dengan pekerjaan itu karena saya itu merasakan bahwa saya ini sedang	Memiliki <i>warning</i> tersendiri ketika merasa stres	BA 16.1	Tertekan

	tertekan dengan pekerjaan saya saya sedang dalam masalah atau tidak itu bisa kita rasakan kan tubuh kita itu kan memberikan warning gitu, kalau kita bisa tidur dengan nyaman enak berarti kita enggak stress itu, kita berarti enjoy menghadapi hari ini gitu, tapi kalau saat kita tidur itu enggak nyaman, jadi sering bangun atau apa, itu berarti kita itu sedang ada stres yang dari mana itu harus harus di kita ketahui kadang kadang kan kita enggak tahu sumber masalah kita tahu-tahunya kita bisa tidur tahu-tahunya enggak punya pikiran apa-apa kok tapi kok saya bisa tidur ya bukan alasan karena kita kemalaman tapi ya pasti ada.”			
Motivasi intrinsik dan social support	“Motivasi itu cenderung ke saya nanti juga tua. Oh, melihat ke depan. Saya pasti bisa. Jadi saya pengalaman seperti mereka, nasib seperti yang mereka alami itu bisa ke saya. Kalau saya tidak memperbaiki hari ini. Kalau saya mengikuti apa seperti mereka, nasib saya juga sama kayak mereka. Makanya saya harus melakukan terobosan, istilahnya melakukan lompatan yang membuat hidup saya ke depannya jangan sampai seperti mereka.”	Motivasi yang dimiliki	BA 17.1	Motivasi
	“Motivasi ini yang mendasari saya untuk bisa harus menjadi istilahnya pekerja sosial yang harus belajar ikhlas, sabar, menjaga emosinya.”	Manajemen emosi dan ikhlas	BA 17.2	Ikhlas dan sabar
	“lalu apakah yang menurut ibu dapat membantu mengurangi stres dalam pekerjaan ini kalau menurut saya yang bisa mengurangi kita stres itu mencoba terbuka dengan pasangan terus sering berkumpul dengan banyak orang sering bercerita tentang kita sendiri ya, bercerita tentang kita bukan di bak, tapi	Bercerita dengan orang terdekat dapat mengurangi stres	BA 17.3	Bercerita

	bercerita tentang kita terus sering berbicara dengan klien kayak gini-gini, disitu kita akan merasa bahwa saya orang yang beruntung, saya sehat ini, dibandingkan mereka, itu yang membuat kita jadinya tapi untuk menghindari agar kita tidak merasa tertekannya itu yang lebih berat dibandingkan meninggalkan stres itu sendiri kalau tekanan kan cenderung gak tau kan dari mana aja datangnya dia kan menuntut kita kalau stres kan kadang kita buat sendiri.”			
--	---	--	--	--

Tabel Koding Wawancara MS

Kategori	Kutipan dari Wawancara	Pemadatan fakta	Kode	Kode Koding
Stressor <i>caregiver</i> kesehatan	“Tergantung permasalahan ya, kalau ketemu mbah mbah gelandangan di jalan yang punya keluarga stresnya kita itu seperti ketemu keluarga tapi keluarga tidak mau menerima jadi kita harus tarung sama keluarga tapi ngga bisa memaksa keluarga yang bukan keluarga inti untuk bisa menerima. Kita stresnya dari situ juga,”	Bersikeras dengan keluarga yang menolak klien	MS 1.1	Stres
	“kalau misalkan ketemu yang keluarganya enak, enak aja kita seperti reunifikasi, intervensi atau apa itu enak.”	Keluarga yang menerima	MS 1.2	Menerima
	“Kalau misalkan stressnya juga lagi kaya ada mbah mbah yg tiba tiba sakit tp tidak ada identitas, bpjs, kita harus nunggu surat yg bisa membayar rumah sakit itu tidak bisa langsung keluar harus nunggu 3 hari, kalau urgnet bisa langsung ke igd tapi dengan syarat harus janji ini suratnya keluarnya kapan. Kendalanya kita di sheltre itu seperti itu.”	Klien tanpa identitas jatuh sakit	MS 1.3	Klien sakit

	“Kalau untuk pas enaknya ya kalau pas mbah-mbahnya enak mbah-mbahnya potensial bisa dibilangi bisa mandiri kita bisa santai gaada yg sakit kontrol aman apa apa satset kita kebantu juga.”	Klien potensial	MS 1.4	Potensial
<i>Occupational stress</i>	“Tidak cukup, karena kalau dari aku perawat sendiri itu aku keteteran, karena mbah-mbah ini juga rawan sakit apalagi aku sendirian karena sekarang terbantu kalian dari mahasiswa. Keteteranku soalnya sendirian itu ada mbahnya kesini, ada mbahnya kesini, tapi jadwalku yang bentrok sama jadwal mereka sama jadwal rumah sakit atau jadwal mereka sakit kan kita tidak tahu sakitnya kapan. Karena apa-apa kan semua aku apalagi sekarang pasiennya 7 yang harus kontrol ke rumah sakit 2, terus misalkan seperti mbah mis tadi mengeluh sakit lalu kita bawa ke puskesmas itukan kita gabisa yang barengan, harus dijadwal kalau misalkan tidak di jadwal kan bingung juga.tapi dalam satu minggu kan aku bisa masuk pagi cuman 2 atau 3 kali seminggu dan itu kalau misalkan tidak pas ya tidak bisa mengantar. Kalau misalkan ada 2 ada temen 1 lagi perawat bisa tak handle tak bantu telfon atau admin.”	Keterbatasan tenaga kerja ketika ada klien yang sakit	MS 2.1	Kekurangan tenaga, beban kerja
Manajemen jadwal perawatan	“Yaitu tak atur jadwalnya. Kenapa biasanya aku marah-marah juga, ya karena mbahnya gupuh ke rumah sakit. Aku cuman 1 yang sakit banyak. Kecuali aku disini dokter bisa tak kasih obat sendiri. Karena aku disini perawat, misalkan tak kasih obat mbahnya riwayat jantung. Kan aku tidak tahu juga obat yang boleh dan tidak untuk jantung itu apa. Seperti kasus yang sekarang ini kan ada mbah endang ngotot ke rumah sakit dari puskesmas itu sebenarnya udah dapat obat yang sama seperti dari	Mengatur jadwal kontrol kesehatan klien	MS 3.1	Manajemen jadwal, tekanan kerja

	rumah sakit tapi jadwalnya ke bentrok sama kemarin ada yang TKW itu jadi nggak bisa berangkat gara gara kita jagain TKW. “			
<i>Confrontive coping stress</i>	“Nggak sih misalnya langsung dihadapi satu persatu yang <i>urgent</i> dulu yang harus ditangani dulu yang mana kalau misalkan yang sudah ditangani masih bisa di handle di keep dulu, tapi kalau misalkan bisa barengan bisa langsung dihadapi ya bisa aja cuman ya gitu tergantung ke <i>urgent</i> an.”	Menghadapi masalah yang <i>urgent</i>	MS 4.1	Masalah, urgent
Pengelolaan emosi	“Tak keluarkan dulu kalau misalkan bener benr mbahnya susah dibilangi. Emang aku tipenya yang kalau emang udah penuh, aku bisa diem bisa, silent treatment aku bisa. Tapi kalau emang udah muntab ya aku bisa marah-marah, tergantung mbahnya kan ada mbah yg emang mengerjai ada yg emang masa kita mau marah marah gaada apa apa mau marah marah itu kan juga nggak mungkin itu tergantung mbah-mbahnya juga, kalau aku menyikapinya ya itu tadi. Marah-marah, ya gimana ya, bisa marah-marah tapi masih bisa dikontrol. Tergantung mbah-mbahnya.” “Aku tipenya bukan anak yang, aku stres aku harus main aku harus kemana, aku stres tak pendem sendiri pulang ke rumah yaudah diem. Bukan yang aku harus berontak marah-marah kesini kesini aku tipe diem. Tapi diem diajak ngomong yang nggak ngreken, biarkan aku diem. Tapi aku bukan tipe yang aku stres aku harus kesini harus ke MOG, menghilangkan stres, gitu bukan. Aku tipenya orang yang dirumah pulang kerja ya nde rumah. Meskipun tengkar sama suami atau yaapa yawes nde rumah. Dan itu silent treatment banget aku wes diem 1000 kata.”	<i>Silent treatment</i> Diam hingga stres mereda	MS 5.1 MS 5.2	Emosi, marah, silent treatment Diam, stres

<i>Seeking social support</i>	“Minta dari bu amin, tidak tak hadapi sendiri. Kalau misalkan tak hadapi sendiri meletus ini kepala. Disini kan aku bukan koordinatornya jadi apapun gimana-gimana minta saran bu amin mbak wulan. Bukannya yang mengambil keputusan sendiri.”	Mencari bantuan ke rekan kerja	MS 6.1	Dukungan sosial, kerja tim
	“Tidak ada sih. Aku have fun aja. Karena di lingkunganku positif banget sih. Maksudnya temen-temennya enak. Lingkungannya juga enak temen enak, cuman kalau misalkan ada masalah dari kantor itu masalah dari kantor pusat sih. Kita bersetreru dengan klien harus taruh disini disitu ini seperti ini seperti itu bukan dari disini dari yang dikantor aja sih.”	Lingkungan kerja yang positif	MS 6.2	Positif
<i>Spillover effect</i>	“Pernah masalah stres diri sendiri tak bawa ke kerjaan itu juga pernah. Jadi badmood di rumah tapi kenanya ke mbah-mbahnya. Dirumah lagi gaenak lagi suasana gaenak tapi tetep harus kerja. Itu bayangkan saja kita harus tetap smile. Tapi kalau mbah-mbahnya mengerjai juga ya, auto kena semprot juga semuanya.”	Stres dari luar yang dibawa ke dalam pekerjaan	MS 7.1	Stres internal, dampak ke pekerjaan
Regulasi emosi dan manajemen stres	“Aku untuk permasalahan ya. Tak buang begitu aja tanpa tak panjang panjangin. Misal aku tengkar sama suamiku dulu ya, satu jam dua jam sudah selesai nggak tak diperpanjang lagi untuk masalah itu tadi. Terus kalau untuk masalah kantor yaitu aku kesel sama ini tapi tak bikin biasa aja. Tak buang bukan yang aku harus diperpanjang. Aku harus ini harus ini nggak. Aku orangnya trust issue malahan. Anak ini yang kek gini gaknya misal aku marah misal aku diem.”	Tidak memperpanjang masalah	MS 8.1	Masalah
	“Hikmahnya ya. Kalau masalah tidak diperpanjang itu lebih lega aja si. Maksudnya kan nggak memperpanjang masalah yang lalu yawes yang lalu tidak dibawa terus terusan. Takutnya jadinya	Merasa bahwa lebih lega ketika tidak	MS 8.2	Lega

	dendam. Kalau aku tidak kalau selesai hari itu juga yaudah. Tapi kalau disana nggak selesai ya bodo amat. Nggak pernah tak bawa panjang sih. Kalau sudah ya sudah tak bawa biasa aja tak pernah panjang-panjang.” “Kalau tetep tak koar-koar malah capek sendiri kalau aku. Bener aku marah-marah banget tapi kayak yaudah ya diambil diemnya aja legowo.” “Lebih sabar aja sih menghadapi mbah-mbah. Karena mbah-mbah sakitnya bukan kayak kita masih kuat. Banyak faktor yang kita tidak mengerti. Yaitu sabar aja menghadapi mbah-mbah. Karena mereka kan kembali ke masa kecil pengen dipuji ngga bisa dikasar harus pelan-pelan harus sabar gak bisa di keras.”	memperpanjang masalah Diam dan legowo Sabar dalam menghadapi klien	MS 8.3 MS 8.4	Legowo Sabar
--	---	---	-----------------------------	----------------------------

Tabel Koding Wawancara SR

Kategori	Kutipan dari Wawancara	Pemadatan fakta	Kode	Kode Koding
Pengalaman bekerja sebagai caregiver	“Sejujurnya, ini pengalaman pertama saya benar-benar terlibat langsung dalam dunia <i>caregiving</i>, dan rasanya campur aduk. Di satu sisi, saya merasa senang karena bisa belajar banyak, terutama soal bagaimana menghadapi lansia dengan berbagai kondisi psikologis dan fisik yang berbeda-beda. Tapi di sisi lain, saya juga merasakan tantangan yang cukup besar, terutama dalam hal komunikasi dan membangun kedekatan dengan mereka. Ada lansia yang ramah dan mudah diajak ngobrol, tapi ada juga yang lebih tertutup atau bahkan sering merasa cemas dan mudah tersinggung. Itu membuat saya harus banyak belajar	Merasakan tantangan dan merasa harus banyak belajar	SR 1.1	Pengalaman pertama, pembelajaran, komunikasi lansia

	soal bagaimana cara mendekati mereka dengan pendekatan yang tepat.” “Selain itu, saya juga belajar banyak dari <i>caregiver</i> di sini. Mereka benar-benar punya kesabaran dan dedikasi yang luar biasa. Saya jadi sadar bahwa merawat lansia itu bukan sekadar memenuhi kebutuhan fisik mereka, tapi juga memberikan dukungan emosional agar mereka merasa dihargai dan tidak merasa kesepian.”	Kesabaran dan dedikasi yang dimiliki <i>caregiver</i>	SR 1.2	Kesabaran dan dedikasi
tantangan dan <i>occupational stress</i>	“Salah satu tantangan terbesar adalah komunikasi. Ada beberapa lansia yang mengalami gangguan kognitif, seperti demensia, sehingga mereka sering bingung atau lupa dengan apa yang baru saja dibicarakan. Kadang mereka juga bisa tiba-tiba marah atau merasa ketakutan tanpa alasan yang jelas. Ini membuat saya harus benar-benar belajar memahami kondisi mereka dan mencari cara untuk berkomunikasi yang lebih efektif.” “Tantangan lainnya adalah keterbatasan tenaga. Meskipun jumlah klien di sini tidak banyak, tetap saja ada saat-saat tertentu di mana <i>caregiver</i> kewalahan, misalnya ketika ada lansia yang sedang sakit atau mengalami perubahan emosi yang ekstrem.” “Secara umum, karena jumlah klien tidak banyak, tugas masih bisa tertangani. Tapi kalau misalnya ada lansia yang sedang sakit atau butuh perhatian ekstra, kadang <i>caregiver</i> juga merasa kewalahan. Saya bisa membayangkan kalau jumlah lansia lebih banyak, pasti <i>caregiver</i> akan merasa lebih terbebani.”	Kesulitan komunikasi dengan lansia gangguan kognitif Keterbatasan tenaga kerja Lansia yang sakit menyebabkan kewalahan <i>caregiver</i>	SR 2.1 SR 2.2 SR 2.3	Komunikasi, gangguan kognitif Kewalahan Lansia sakit

<i>Social support</i> dari rekan dan atasan	“Saya merasa lingkungan kerja di sini cukup suportif. Caregiver di sini selalu terbuka untuk berbagi pengalaman dan memberi saya kesempatan belajar. Atasan juga tidak terlalu kaku, jadi saya bisa berdiskusi dengan mereka tanpa merasa canggung.”	Lingkungan yang suportif	SR 3.1	Supportif
	“Iya, saya sering berdiskusi dengan teman magang atau supervisor untuk mencari perspektif baru dalam menghadapi tantangan.”	Berdiskusi dengan teman atau atasan	SR 3.2	Diskusi
	“Mungkin dengan adanya sesi sharing atau support group untuk caregiver agar mereka bisa saling berbagi pengalaman.”	Mengadakan sesi sharing berbagi pengalaman	SR 3.3	Sharing
Pengembangan empati dan kesabaran	“Iya, pastinya. Saya merasa pengalaman ini banyak mengubah cara saya melihat kehidupan, terutama dalam hal kesabaran dan empati. Saya jadi lebih memahami bahwa orang tua membutuhkan perhatian lebih, bukan hanya dalam hal fisik, tapi juga secara emosional.”	Mengubah cara pandang kehidupan	SR 4.1	Empati dan sabar
	“Iya, misalnya kalau ada kesulitan dalam komunikasi dengan lansia, saya mencari strategi komunikasi yang lebih efektif.”	Mencari cara efektif	SR 4.2	Strategi
Manajemen waktu	“Ada saat-saat di mana saya merasa cukup lelah, terutama ketika harus membagi waktu antara magang dan tugas kuliah. Tapi saya mencoba melihat ini sebagai pengalaman belajar yang akan berguna untuk saya ke depannya.”	Kelelahan membagi waktu	SR 5.1	Keterbatasan tenaga, tugas yang terbagi
<i>Distancing</i>	“Kadang kalau suasana terlalu emosional, saya memilih untuk menarik napas dalam-dalam dan mengambil jeda sebentar sebelum kembali menghadapi situasi tersebut.”	Memilih mundur sejenak	SR 6.1	Jeda

	“Biasanya saya meluangkan waktu untuk refreshing, seperti mendengarkan musik atau membaca buku ringan.”	Meluangkan waktu untuk diri sendiri	SR 6.2	Meluangkan waktu
<i>Positive reappraisal</i>	“Saya mencoba untuk tetap berpikir positif dan mengingat bahwa ini adalah bagian dari proses pembelajaran.”	Berpikir positif	SR 7.1	Positif
	“ya, saya mencoba melihat setiap tantangan sebagai pelajaran yang berharga.”	Melihat tantangan sebagai pelajaran	SR 7.2	Pelajaran berharga

Lampiran 3. Rekaman Suara Wawancara

<https://drive.google.com/drive/folders/1A3XkfFdkBkj2fuzjit6ddlaW7l53pDLX?usp=sharing>

Lampiran 4. Jadwal Jaga *Caregiver*

[illegible]