

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi hampir semua orang yang normal dan sehat, bekerja menyajikan kehidupan sosial yang mengasyikan dan persahabatan, yaitu dua hal yang menjadi sumber pokok bagi perolehan kebahagiaan, kesejahteraan, status sosial dan jaminan sosial (Jacinta F.R. 2013:11). Oleh karena itu jawatan atau tempat bekerja adalah sentral sosial yang memberikan makna tersendiri bagi kehidupan individu. Disamping menjamin kesehatan mental, lembaga atau jawatan tempat bekerja memberikan ganjaran materil berupa uang, fasilitas, gaji dan materi lain, maupun ganjaran non materil berupa penghargaan, status sosial dan prestise yang sangat berarti bagi harkat diri individu.¹

Dalam siklus kehidupan yang serba modern dan canggih, bekerja merupakan aspek terpenting dalam menyiapkan kehidupan yang akan datang. Dengan bekerja seseorang dapat dihargai dan diakui oleh orang lain sehingga dia memiliki kedudukan dan kekuasaan pada masyarakat sekitar dia tinggal. Namun sebaliknya jika seseorang yang tidak mempunyai pekerjaan atau pengangguran, maka akan sulit dapat dihargai atau diakui oleh orang lain. Bekerja juga mempunyai fase-fase di mana seseorang akan diberhentikan secara paksa atau pemutusan

¹ Abdul Rahmat, Suyanto, *Post-Power Syndrome* dan Perubahan Perilaku Sosial Pensiunan Guru, *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol III, No. 1, (2016), h. 77.

hubungan kerja karena sudah habis masa kontrak atau kinerja yang kurang baik dalam bekerja.²

Berbagai macam persoalan dan permasalahan serta kemelut yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR) sampai mogok kerja masal, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon dan lain sebagainya. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi, jika kedua belah pihak antara majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja) dapat menempatkan diri sesuai dengan proporsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban secara konsekuen dan konsisten sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati bersama.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Yaitu suatu perjanjian kerja di mana pihak pertama adalah pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha. Pengusaha yaitu yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah, “pada pihak lainnya”. Hal ini, mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha.³

² Lia Amaliatul Islamiah, *Self healing* dalam mengatasi *post-power syndrome*, (Skripsi pada Mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2016), h. 1.

³ Halili Toha, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 9.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁴

⁴ Husni lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 2.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya. Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih lagi yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁵

Kecemasan merupakan sumber masalah dalam kehidupan yang kita jalani. Menurut pandangan psikoanalitik bahwa

⁵ Asyhadie Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 177.

kecemasan adalah suatu keadaan tegang yang memotivasi kita untuk berbuat sesuatu. Ada tiga macam kecemasan yaitu, kecemasan realistis, kecemasan neurotik, dan kecemasan moral. Kecemasan realistis adalah kekuatan terhadap bahaya dari dunia eksternal, dan taraf kecemasannya sesuai dengan derajat ancaman yang ada. Kecemasan neurotik adalah ketakutan terhadap tidak terkendalinya naluri-naluri yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan yang bisa mendatangkan hukuman bagi dirinya. Kecemasan moral adalah ketakutan terhadap hati nuraninya sendiri, manusia yang memiliki hati nurani yang baik cenderung akan merasa berdosa apabila dia melakukan sesuatu yang berlawanan dengan kode moral yang dimilikinya.⁶

Bagi para karyawan atau pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi dirinya. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang, menimbulkan kekhawatiran dan cemas setelah mengalami masa PHK. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Tidak jarang dapat kita temukan banyak para pekerja atau karyawan karena keterbatasan dalam bidang ilmu tentang pengetahuan, sehingga banyak yang mengalami kekecewaan

⁶ Gerald Corey, *Teori Dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), cetakan ketujuh, h. 17

mendalam sampai menyebabkan frustrasi, stres, depresi, cemas dan khawatir setelah masa pemutusan hubungan kerja di perusahaan dia bekerja. Dilansir dari berbagai macam platform media, penulis melihat dan membaca informasi yang mengemukakan bahwa ada beberapa ribuan karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja yang dinaungi oleh salah satu perusahaan di Kota Cilegon.⁷ Oleh karena nya, penulis akan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dalam judul: “Konseling Individual Terhadap Karyawan Yang Mengalami Post-Power *Syndrome* Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” Studi Kasus Di Kota Cilegon. Dengan demikian, peneliti berharap dengan adanya penelitian terhadap responden akibat pemutusan hubungan kerja dapat mengurangi post-power syndrome yang dialaminya. Selain itu, untuk menambah pengetahuan para karyawan dalam pemutusan hubungan kerja agar lebih bisa mempersiapkan diri jika sewaktu-waktu perusahaan tempat dia bekerja mengadakan pemutusan hubungan kerja.

⁷ PT Krakatau Steel Resmi PHK Ribuan Pegawai, <https://regional.kompas.com/>, diakses pada 31 November 2019, pukul 21:00 WIB.

B. Perumusan Masalah

Adapun pertanyaan yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi psikologis individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja?
2. Apakah konseling individual dapat diterapkan dalam menangani individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja?
3. Bagaimana hasil penerapan konseling individual dalam menangani individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi psikologis individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja
2. Untuk menjelaskan penerapan konseling individual dalam menangani individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja
3. Untuk mengetahui hasil penerapan konseling individual dalam menangani individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja

D. Manfaat/Signifikan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut di atas, maka studi ini secara akademis hendak menjawab dua persoalan, baik secara teoretis maupun secara praktis sehingga penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan mahasiswa, untuk menambah pembendaharaan kepustakaan, dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih yang berarti pada perkembangan ilmu psikologi. Terutama pada psikologis perkembangan karir khususnya mengenai keadaan psikologis individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja, agar setelah masa pemutusan hubungan kerja individu memiliki inovasi dan kreatif untuk bisa mendapatkan pekerjaan kembali.
2. Secara praktis, bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa hasil kajian mengenai *post-power syndrome* yang dialami oleh individu akibat pemutusan hubungan kerja. Serta dapat memberikan pengetahuan bagi karyawan pemutusan hubungan kerja untuk dapat mempersiapkan diri jika sewaktu-waktu akan menghadapi dan mengalami pemutusan hubungan

kerja. Karena, semakin kita mengetahui dan mempersiapkannya maka akan semakin matang persiapan yang dihadapi.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk menelaah dan meminimalisir terjadinya plagiat dalam skripsi penulis, maka penulis mencari, menelaah dan memahami setiap skripsi penulis lainnya yang berkaitan dengan skripsi yang sedang dibuat oleh penulis, yaitu diantaranya sebagai berikut;

1. “Self healing dalam mengatasi *post-power syndrome*” (Skripsi yang ditulis oleh Lia Amaliatul Islamiah (2016). Skripsi pada Mahasiswa program studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten). Skripsi ini membahas tentang self healing (penyembuhan diri) dalam mengatasi *post-power syndrome* studi Kasus di Komplek Ciputat Indah Kota Serang-Banten. Penelitian ini menggunakan kualitatif deksriptif, dia menggambarkan kondisi psikologis para pensiun, gejala-gejala *post-power syndrome*, faktor-faktor penyebab *post power syndrome*, metode self healing yang dilakukan oleh pensiun, peran keluarga terhadap *post-power syndrome*. Penelitian ini dilakukan kepada lima informan, empat orang laki-laki dan satu perempuan. Menurut penulis, dalam skripsi ini menjelaskan bahwasanya penelitian ini berfokus terhadap para pensiun dan berpacu pada beberapa poin di atas. *Post-power*

syndrome cukup signifikan dialami oleh para pensiun. Hal ini wajar, karena sebelumnya para pensiun bekerja, memiliki kekuasaan dan jabatan kemudian kehilangan kekuasaan akibat pensiun atau masa kerja habis. Dalam skripsi ini pula memparkan secara sistematis dan detail mengenai *post-power syndrome* pada para pensiun.

2. “Pengaruh Optimisme Menghadapi Masa Pensiun Terhadap *Post-power syndrome* Pada Anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) Pelindo Semarang”. Skripsi yang ditulis oleh Fandy Achmad Y. (2013). Mahasiswa program studi Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Skripsi ini membahas anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) yang sudah memasuki masa pensiun dan mengalami *post-power syndrome*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang memiliki 30 sasaran pensiun di Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3). Kesimpulan dari skripsi ini adalah bahwa *post-power syndrome* yang dialami anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) Pelindo berada pada kategori rendah. Yang menyebabkan terjadinya *post-power syndrome* pada Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) adalah gejala psikis, dan optimisme menghadapi masa pensiun pada anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai

(BP3) Pelindo tergolong tinggi. Aspek yang paling mempengaruhi adalah aspek personalization.⁸

Menurut penulis penelitian saat ini, skripsi tentang “Pengaruh Optimisme Menghadapi Masa Pensiun Terhadap Post-power syndrome Pada Anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) Pelindo Semarang” sudah cukup baik, didalamnya menjelaskan mengenai gejala-gejala *post-power syndrome* dan tipe-tipe kepribadian tentang para pensiunan. Akan tetapi, dalam skripsi ini tidak dijelaskan apa yang menyebabkan para pensiun mengalami *post-power syndrome*.

3. “*Post-power syndrome* Pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil”. Skripsi yang ditulis oleh Hamdan Rozak (2013), mahasiswa jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Dalam skripsi ini membahas tentang para pensiun PNS yang mengalami *post-power syndrome*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Kesimpulan dari skripsi ialah bahwa gejala yang sangat mempengaruhi timbulnya *post-power syndrome* adalah gejala emosional. Karena ketika pensiun tiba dia kehilangan pekerjaannya, jabatannya, serta

⁸ Y. Fandy Achmad, Skripsi tentang Pengaruh Optimisme Menghadapi Masa Pensiun (2013), bersumber dari: <https://lib.unnes.ac.id/Post-Power-Syndrome/> diakses pada hari Minggu, tanggal 20 Oktober 2019, pada jam 23:00 WIB.

fasilitas yang menyebabkan emosi mereka sensitif dan tidak bisa terkontrol.⁹

Menurut penulis penelitian saat ini, skripsi tentang “*Post-power syndrome* Pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil” sudah cukup baik dalam menjelaskan penelitiannya. Akan tetapi, responden yang dipilih terlalu sedikit dan tidak dijelaskan bagaimana upaya mengatasinya agar terlepas dari *post-power syndrome*.

Adapun penelitian yang akan penulis teliti adalah lima karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja mengalami *post-power syndrome* di Kota Cilegon.

F. Kajian Teori

1. Konseling Individual

a. Pengertian Konseling Individu

Konseling individual memiliki makna spesifik dalam arti pertemuan dengan klien secara individual, di mana terjadi hubungan konseling yang bernuansa rapor, dan konselor berupaya memberikan bantuan untuk pengembangan pribadi klien serta klien dapat mengantisipasi masalah-masalah yang dihadapinya.

Bimbingan untuk pengembangan berarti bantuan untuk pengembangan potensi klien agar mencapai taraf perkembangan

⁹ Hamdan Rozak, Skripsi tentang *Post-power syndrome* Pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (2013), bersumber dari: <https://digilib.uin-suka.ac.id/Post-Power-Syndrome/> diakses pada hari Minggu, tanggal 20 Oktober 2016, pada jam 22:22 WIB.

yang optimal. Proses bimbingan dan konseling berorientasi pada aspek positif artinya selalu melihat klien dari segi positif (potensi, keunggulan) dan berusaha menggembirakan klien dengan menciptakan situasi proses konseling yang kondusif untuk pertumbuhan klien.

Disamping itu, tujuan konseling adalah agar klien mencapai kehidupan berdaya guna untuk keluarga, masyarakat dan bangsanya. Tujuan konseling juga adalah agar meningkatkan keimanan dan ketaqwaan klien. Sehingga klien menjadi manusia yang seimbang antara pengembangan intelektual-sosial-emosional, dan moral-religius.

Pengembangan potensi intelektual menunjang tumbuhnya kreativitas dan produktivitas. Perkembangan sosial berorientasi kepada pengembangan relationship with other, yaitu agar klien mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain di keluarga, sekolah, tempat pekerjaan, dan masyarakat. Sedangkan perkembangan emosional bertujuan agar terbentuk emosi yang stabil dan sikap mental yang positif terhadap diri dan dunia luar. Klien juga dikembangkan dalam aspek religius, keimanan dan ketaqwaanya, agar dia menjadi manusia sukses yang bersyukur, suka membantu dan toleran.¹⁰

Bimbingan adalah bantuan yang diberikan oleh seorang yang telah terlatih dengan baik serta memiliki kepribadian dan pendidikan memadai; bimbingan diberikan kepada individu dari

¹⁰ Prof. Dr. Sofyan S. Willis, "*Konseling Individual*", (Bandung: Alfabeta CV, 2011), h.159-160.

berbagai kelompok usia agar individu tersebut dapat mengelola kehidupannya sendiri, mengembangkan pandangan hidupnya sendiri, membuat keputusannya sendiri, dan menanggung konsekuensi dari pilihan atau keputusan hidup yang telah dibuatnya.¹¹

Konseling dalam menerapkan praktiknya selalu melibatkan dua pihak, yaitu konselor yang merupakan pihak yang membantu dan memahami tentang dasar-dasar proses konseling secara utuh, dan klien yang merupakan pihak yang dibantu dalam konseling.

Kefektifan proses konseling sangat dipengaruhi oleh kerja sama yang baik antara kedua pihak tersebut. Dalam hal ini, konselor sebagai tenaga profesional harus benar-benar memahami bagaimana menjadikan proses konseling dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pun halnya dengan klien yang seyogianya dapat menjalani proses konseling dengan kemauan dan kesadaran dari dalam dirinya sendiri, yang akhirnya memudahkan pencapaian maksud dan tujuan yang ingin dicapai dari proses konseling.¹²

b. Tujuan konseling individual

Konseling individual bertujuan membantu individu untuk mengadakan interpretasi fakta-fakta, mendalami arti nilai hidup pribadi, kini dan mendatang. Konseling memberikan bantuan

¹¹ Drs. Mochamad Nursalim, M.Si, “*Pengembangan Profesi Bimbingan & Konseling*”, (Jakarta: Erlangga, 2015), h. 18

¹² Namora Lumongga, *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*,....., h. 21

kepada individu untuk mengembangkan kesehatan mental, perubahan sikap dan tingkah laku.¹³

Menurut Cavanagh, pertama konseling diperuntukkan bagi individu normal. Kedua konseling lebih bersifat edukatif, suportif, berorientasi pada kesadaran dan dilaksanakan dalam waktu yang relative singkat dan ketiga, konseling lebih terstruktur, diarahkan pada tujuan yang terbatas dan konkret.

Gladding (1992), mengutip definisi konseling yang dikemukakan oleh the American Counseling Association (ACA) : “Konseling merupakan aplikasi dari prinsip-prinsip kesehatan mental, psikologi, atau perkembangan manusia melalui intervensi kognitif, afektif, behavioral atau sistemik, strategi yang memperhatikan kesejahteraan (*wellnes*), pertumbuhan pribadi, atau pengembangan karir, tetapi patologi”.

Tujuan konseling adalah memberikan pemahaman, berhubungan dengan orang lain, kesadaran diri, penerimaan diri, aktualisasi diri, pencerahan, pemecahan masalah, pendidikan psikologi, memiliki keterampilan sosial, perubahan kognitif, perubahan tingkah laku, perubahan sistem, penguatan, restitusi, reproduksi (*generativity*) dan aksi sosial.¹⁴

Tujuan konseling peneliti di sini adalah memberikan pemahaman, penerimaan diri, pencerahan, dan penguatan terhadap individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat

¹³ Mamat Supriatna, “*Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 103

¹⁴ Dra Gantina Komalasari, M. Psi dkk, *Teori dan Konseling*, (Jakarta : PT Indeks, cetakan kedua 2011mm), h. 15-19

pemutusan hubungan kerja. Hakikatnya individu memiliki potensi dan kelebihan yang telah dia bawa sejak lahir. Oleh karenanya, tugas konselor memberikan pengarahan, bantuan dan penguatan terhadap individu yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja.

c. Teknik-teknik konseling individual

Beragam teknik yang digunakan dalam proses pelaksanaan konseling individual diantaranya :

1) Perilaku Attending

Perilaku attending yang mencakup komponen kontak mata, bahasa badan dan bahasa lisan. Perilaku attending yang baik adalah merupakan kombinasi ketiga komponen tersebut sehingga akan memudahkan konselor untuk membuat klien terlibat dalam pembicaraan dan terbuka. Attending yang baik dapat meningkatkan harga diri konseli, menciptakan suasana yang aman, dan mempermudah ekspresi perasaan konseli dengan bebas.

2) Empati

Empati adalah kemampuan konselor untuk merasakan apa yang dirasakan klien, merasa dan berpikir bersama klien dan bukan untuk atau tentang klien. Empati dilakukan bersama *attending*. Keikutsertaan konselor pada empati terhadap konseli membuat dirinya merasa tersentuh dan terbuka untuk mengemukakan isi yang terdalam berupa perasaan, pikiran, pengalaman serta penderitaannya.

3) Refleksi

Refleksi adalah keterampilan konselor untuk memantulkan kembali kepada konseli tentang perasaan, pikiran dan pengalaman klien sebagai hasil pengamatan terhadap perilaku verbal dan nonverbalnya. Refleksi memiliki tiga jenis, diantaranya ; refleksi perasaan, refleksi pengalaman, dan refleksi pikiran.

4) Eksplorasi

Eksplorasi adalah suatu keterampilan untuk menggali perasaan, pengalaman dan pikiran konseli. Hal ini penting karena kebanyakan klien menyimpan rahasia batin, menutup diri, atau tidak mampu mengemukakan pendapatnya dengan terus terang.

Teknik eksplorasi memungkinkan klien untuk bebas berbicara tanpa rasa takut, tertekan, dan terancam.

5) Menangkap pesan utama (*paraphrasing*)

Untuk memudahkan konseli memahami ide, perasaan, dan pengalamannya seorang konselor perlu menangkap pesan utamanya, dan menyatakannya secara sederhana dan mudah dipahami disampaikan dengan bahasa konselor sendiri. Hal ini perlu, karena sering klien mengemukakan perasaan, pikiran dan pengalamannya berbelit, berputar atau panjang.

Pada umumnya tujuan paraphrase adalah untuk mengatakan kembali esensi atau inti ungkapan klien. Ada empat tujuan utama dari teknik paraphrasing yaitu: 1. Untuk mengatakan kembali kepada klien bahwa konselor bersama dirinya, dan berusaha

untuk memahami apa yang dikatakan konseli, 2. Mengendapkan apa yang dikemukakan konseli dalam bentuk ringkasan, 3. Memberi arah wawancara konseling, 4. Pengecekan kembali persepsi konselor tentang apa yang dikemukakan konselor.

6) Bertanya untuk membuka pertanyaan (*open question*)

Untuk memudahkan membuka percakapan seorang calon konselor dilatih keterampilan bertanya dalam bentuk open-ended yang memungkinkan munculnya pertanyaan-pertanyaan baru dari konseli. Pertanyaan-pertanyaan terbuka (*open-ended*) yang baik dimulai dengan kata-kata: apakah, bagaimana, adakah, bolehkah, dapatkah.

7) Bertanya tertutup (*closed questions*)

Tujuan keterampilan bertanya tertutup adalah untuk mengumpulkan informasi, menejernihkan atau memperjelas sesuatu, dan menghentikan pembicaraan klien yang melantur atau menyimpang jauh.

8) Dorongan minimal

Upaya utama seorang konselor adalah agar klien selalu terlibat dalam pembicaraan dan dirinya terbuka (*self-disclosing*). Yang dimaksud dorongan minimal adalah suatu dorongan langsung yang singkat terhadap apa yang telah dikatakan konseli dan memberikan dorongan singkat seperti; oh, ya, terus, lalu, dan.

Keterampilan ini bertujuan agar klien terus berbicara dan dapat mengarahkan agar pembicaraan mencapai tujuan.

9) Interpretasi

Upaya konselor untuk mengulas pemikiran, perasaan, dan perilaku/pengalaman klien dengan merujuk pada teori-teori. Jadi jelas bahwa sifat-sifat subjektif konselor tidak termasuk kedalam interpretasi. Tujuan utama teknik ini adalah untuk memberikan rujukan, pandangan atau perilaku klien, agar klien mengerti dan berubah melalui pemahaman dari hasil rujukan baru tersebut.

10) Mengarahkan (*directing*)

Untuk mengajak klien berpartisipasi secara penuh di dalam proses konseling, perlu ada ajakan dan arahan konselor. Keterampilan yang dibutuhkan untuk maksud tersebut adalah mengarahkan (*directing*), yaitu suatu keterampilan konseling yang mengatakan kepada klien agar dia berbuat sesuatu, atau dengan kata lain mengarahkannya agar melakukan sesuatu.

11) Menyimpulkan sementara (*summarizing*)

Supaya pembicaraan maju secara bertahap dan arah pembicaraan semakin jelas, maka setiap periode waktu tertentu konselor bersama klien perlu menyimpulkan pembicaraan. Kebersamaan itu amat diperlukan agar klien mempunyai pemahaman bahwa keputusan mengenai dirinya menjadi tanggung jawab klien, sedangkan konselor hanyalah membantu. Mengenai kapan suatu pembicaraan akan disimpulkan banyak tergantung kepada feeling konselor.

Tujuan menyimpulkan sementara (*summarizing*) adalah memberikan kesempatan kepada klien untuk mengambil kilas

balik (*feedback*) dari hal-hal yang telah dibicarakan, menyimpulkan kemajuan hasil pembicaraan secara bertahap, meningkatkan kualitas diskusi, dan mempertajam atau memperjelas fokus pada wawancara konseling.

12) Memimpin (*leading*)

Agar pembicaraan dalam wawancara konseling tidak melantur atau menyimpang, seorang konselor harus mampu memimpin arah pembicaraan sehingga nantinya mencapai tujuan. Keterampilan memimpin bertujuan agar klien tidak menyimpang dari fokus pembicaraan dan agar arah pembicaraan lurus kepada tujuan konseling.

13) Fokus

Seorang konselor yang efektif harus mampu membuat fokus melalui perhatiannya yang terseleksi terhadap pembicaraan dengan klien. Fokus membantu klien untuk memusatkan perhatian pada pokok pembicaraan. Ada beberapa fokus yang dapat dilakukan seorang konselor yaitu fokus pada diri klien, fokus pada orang lain, fokus pada topik, dan fokus mengenai budaya.

14) Konfrontasi

Konfrontasi adalah suatu teknik konseling yang menantang klien untuk melihat adanya diskrepansi atau inkonsistensi anatar perkataan dengan bahasa badan (perbuatan), ide awal dengan ide berikutnya, senyum dengan kepedihan, dan sebagainya.

Adapun tujuan teknik ini adalah untuk mendorong klien mengadakan penelitian diri secara jujur, meningkatkan potensi klien, membawa klien kepada kesadaran adanya diskrepansi, konflik, atau kontradiksi dalam dirinya.

Namun seorang konselor harus melakukan dengan teliti yaitu, memberi komentar khusus terhadap klien yang tidak konsisten dengan cara tepat waktu, tidak menilai apalagi menyalahkan, dan dilakukan konselor dengan perilaku *attending* dan empati.

15) Menjernihkan (*clarifying*)

Menjernihkan adalah suatu keterampilan untuk menjernihkan ucapan-ucapan klien yang samar-samar, kurang jelas, dan agak meragukan. Tujuannya adalah mengundang klien untuk menyatakan pesannya dengan jelas, ungkapan kata-kata yang tegas dan dengan alasan-alasan yang logis serta klien menjelaskan, mengulang, dan mengilustrasikan perasaannya.

16) Memudahkan (*facilitating*)

Memudahkan adalah suatu keterampilan membuka komunikasi agar klien dengan mudah berbicara dengan konselor dan menyatakan perasaan, pikiran, dan pengalamannya secara bebas. Sehingga komunikasi dan partisipasi meningkat dan proses konseling berjalan efektif.

17) Diam

Tujuan diam adalah menanti klien yang sedang berpikir, sebagai protes jika klien berbicara berbelit-belit dan menunjang perilaku *attending* dan empati sehingga klien bebas berbicara.

18) Mengambil inisiatif

Mengambil inisiatif perlu dilakukan konselor manakala klien kurang bersemangat untuk berbicara, sering diam, dan kurang partisipatif. Konselor mengungkapkan kata-kata yang mengajak klien untuk berinisiatif dalam menuntaskan diskusi. Tujuan teknik ini adalah mengambil inisiatif jika klien kurang semangat, jika klien lambat berpikir untuk mengambil keputusan, dan jika klien kehilangan arah pembicaraan.

19) Memberi nasihat

Pemberian nasihat sebaiknya dilakukan jika klien memintanya. Walaupun demikian, konselor tetap harus mempertimbangkannya, apakah pantas untuk memberi nasihat atau tidak. Sebab dalam memberi nasihat tetap dijaga agar tujuan konseling yakni kemandirian klien, harus tercapai.

20) Pemberian informasi

Dalam hal ini informasi yang diminta klien, sama halnya dengan pemberian nasihat. Jika konselor tidak memiliki informasi sebaiknya dengan jujur katakan bahwa tidak mengetahui hal itu. Akan tetapi, jika konselor mengetahui informasi, sebaiknya upayakan agar klien tetap mengusahakannya mencari informasi yang dibutuhkannya.

21) Merencanakan

Menjelang akhir sesi konseling seorang konselor harus dapat membantu klien untuk membuat rencana berupa suatu program untuk action, perbuatan nyata yang produktif bagi kemajuan

dirinya. Suatu rencana yang baik adalah hasil kerja sama konselor dengan klien.

22) Menyimpulkan

Pada akhir sesi konseling konselor membantu klien untuk menyimpulkan hasil pembicaraan yang menyangkut: bagaimana keadaan perasaan klien saat ini terutama mengenai kecemasan, memantapkan rencana klien, pokok-pokok yang akan dibicarakan selanjutnya pada sesi berikutnya yaitu menyimpulkan.

Proses konseling terdiri dari tiga tahapan yaitu: tahap awal, atau tau mendefinisikan masalah, tahap pertengahan atau tahap kerja, dan tahap akhir atau tahap perubahan dan tindakan (*action*). Berikut ini rincian secara sistematis teknik-teknik ragam konseling dalam bentuk tabel.

Walaupun setiap tahapan konseling mempunyai teknik-teknik seperti dikemukakan di atas, tidak berarti aturan pelaksanaannya secara sistematis dan kaku. Seorang konselor dengan kemampuan dan seni akan melakukan konseling dengan teknik-teknik yang bervariasi dan berganda (*multi technique*). Hal ini terjadi karena setiap klien berbeda kepribadian (kemampuan, sikap, motivasi kehadiran, temperamen), respons lisan, bahasa badan dan sebagainya.¹⁵

d. Tahapan-tahapan Proses Konseling Individual

Konseling adalah sebuah proses yang berkelanjutan dan sistemik. Menurut beberapa penulis, proses konseling dibagi

¹⁵ Sofyan S. Willis, *Konseling Individual*, (Bandung: Alfabeta CV, 2011), h. 160-172.

menjadi tiga bagian, yaitu proses awal, tengah dan akhir. Pada setiap bagian proses ini memiliki aktivitas-aktivitas spesifik yang generik sehingga dapat diintegrasikan dengan berbagai pendekatan dan teori konseling.¹⁶

1) Tahap awal konseling

Tahap ini terjadi sejak klien menemui konselor hingga berjalan proses konseling sampai konselor dan klien menemukan definisi masalah klien atas dasar isu, kepedulian, atau masalah klien. Adapun proses konseling tahap awal dilakukan konselor sebagai berikut:

- a) Membangun hubungan konseling yang melibatkan klien
- b) Memperjelas dan mendefinisikan masalah
- c) Membuat penaksiran dan penjajakan
- d) Menegosiasikan kontrak

2) Tahap pertengahan (tahap kerja)

Berangkat dari definisi masalah klien yang disepakati pada tahap awal, kegiatan selanjutnya adalah memfokuskan pada: penjelajahan masalah klien dan bantuan apa yang akan diberikan berdasarkan penilaian kembali apa-apa yang telah dijelajah tentang masalah klien.

Menilai kembali masalah klien akan membantu klien memperoleh perspektif baru, alternative baru, yang mungkin berbeda dengan sebelumnya, dalam rangka mengambil keputusan

¹⁶ Gantina Komalasari, M.Psi dkk, *Teori dan Teknik Konseling*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), cetakan ke-2, h. 27

dan tindakan. Dengan adanya perspektif baru, berarti ada dinamika pada diri klien menuju perubahan. Tanpa perspektif maka klien sulit untuk berubah. Adapun tujuan-tujuan tahap pertengahan yang dilakukan sebagai berikut:

- a) Menjelajahi dan mengeksplorasi masalah, isu, dan kepedulian klien lebih jauh
- b) Menjaga agar hubungan konseling selalu terpelihara
- c) Proses konseling agar berjalan sesuai kontrak

3) Tahap akhir

Pada tahap akhir konseling ditandai beberapa hal yaitu:

- a) Menurunnya kecemasan klien.
- b) Adanya perubahan perilaku klien kearah yang lebih positif, sehat dan dinamik
- c) Adanya rencana hidup masa yang akan datang dengan program yang jelas
- d) Terjadinya perubahan sikap positif, yaitu mulai dapat mengoreksi diri dan meniadakan sikap yang suka menyalahkan dunia luar, seperti orang tua, guru, teman, keadaan tidak menguntungkan dan sebagainya. Jadi klien sudah berpikir realistis dan percaya diri.

Tujuan-tujuan tahap akhir ini adalah sebagai berikut:

- a) Memutuskan perubahan sikap dan perilaku yang memadai
- b) Terjadinya *transfer of learning* pada diri klien
- c) Melaksanakan perubahan perilaku
- d) Mengakhiri hubungan konseling

TABEL II.1
Prosedur Konseling Individual

Komponen/langkah	Isi Kegiatan
Langkah 1 : Pembinaan Hubungan (rapor)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konselor membangun suatu iklim terapeutik yang kondusif 2. Konselor menggunakan keterampilan <i>attending</i> dan <i>active listening</i> 3. Konselor memberi gambaran yang tepat tentang konseling (<i>structuring</i>)
Langkah 2 : Penilaian Masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konseli mengkomunikasikan masalah yang sedang dihadapi kepada konselor 2. Konselor akan terus menampilkan perilaku pendampingan dengan menggunakan keterampilan dasar konseling, diantaranya adalah parafrasa, klarifikasi, refleksi

	<p>perasaan, probe, dan sebagainya</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Konselor dan konseli mengidentifikasi masalah secara spesifik dan objektif 4. Konselor mengidentifikasi komponen yang mendukung terjadinya masalah, berat-ringannya masalah serta pengaruh masalah tersebut terhadap konseli
<p>Langkah 3 Penetapan Tujuan atau Target yang ingin dicapai konseli</p>	<p>Konselor meminta konseli merumuskan tujuan yang ingin dicapai, jika konseli belum mampu merumuskannya, konselor dapat membantu</p>
<p>Langkah 4 : Seleksi strategi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konselor mendefinisikan masalah 2. Konselor mengidentifikasi dan mendata semua strategi yang memungkinkan

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Konselor mengeksplorasi konsekuensi dari strategi yang diusulkan 4. Konselor memprioritaskan strategi yang paling tepat dan disepakati konseli
<p>Langkah 5 : Implementasi strategi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konselor menjelaskan tujuan dan deskripsi singkat suatu strategi 2. Konselor memberi contoh penggunaan atau mendemonstrasikan strategi 3. Konselor melatih konseli menggunakan strategi dan memberikan umpan balik kepada konseli atas implementasi strategi yang dilakukannya 4. Konselor memberi konseli pekerjaan rumah terkait implementasi strategi
<p>Langkah 6 : Evaluasi dan tindak lanjut</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konselor menilai proses konseling melalui laporan

	<p>konseli, observasi konselor, dan laporan dari pihak lain yang bertanggung jawab atas konseli</p> <p>2. Konselor menilai hasil konseling dengan cara mencatat perilaku konseli, membandingkan dengan baseline dan tujuan konseling yang telah dibuat</p>
<p>Langkah 7 : Terminasi</p>	<p>1. Konselor menghentikan program bantuan</p> <p>2. Konselor mendorong konseli melakukan <i>transfer of learning</i></p>

17

Proses konseling meliputi tiga tahap, yaitu introduksi, aksi dan terminasi. Introduksi merupakan tahapan pertama yang kegiatannya meliputi penciptaan hubungan yang baik (*rapport*), perumusan masalah (kejelasan masalah), perumusan tujuan (hasil yang diharapkan), pengembangan struktur hubungan (peran dan tanggung jawab), negoisasi kontrak (waktu dan tempat). Tahapan

¹⁷ Mochamad Nursalim, *Pengembangan Profesi Bimbingan & Konseling*, (Jakarta: Erlangga, 2015), h. 111

kedua adalah aksi, yang kegiatannya adalah menjelajahi atau mengeksplorasi masalah, yang prosesnya dapat meliputi teknik tiga “M” (mendengarkan, memahami dan merespon), focus Personalizing, leading (seperti bertanya, memberikan informasi, mendorong, mengkonfrontasikan, dan menyimpulkan), pemecahan masalah. Sementara tahapan ketiga adalah terminasi, sebagai tahapan akhir dari proses konseling. Di sini konseli menyimpulkan dan menilai hasil-hasil yang telah dicapai. Di antara keberhasilan konseling adalah (1) Pemahaman dan penerimaan, diri yang positif; (2) Penurunan kecemasan; (3) Perubahan sikap; dan (4) Memiliki tujuan/perencanaan hidup yang jelas.¹⁸

2. Masa Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok, Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan di mana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam

¹⁸ Syamsu Yusuf, *Konseling Individual*, (Bandung: PT Refika Aditama Juni, 2016), h. 58

maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁹

Pemberhentian mempunyai arti yang sama dengan separation, yaitu pemisahan atau pemutusan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kajian manajemen personalia sebagai fungsi dari pengelolaan perencanaan kepegawaian. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pegawai yang dapat ditimbulkan oleh beragam alasan sebagai tanda berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara pegawai dan perusahaan tempatnya bekerja (Mutiara Sibarani Panggabean, 2004: 76).

Berarti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini tidak hanya berlaku untuk pegawai saja, namun berlaku juga untuk karyawan atau yang bekerja di bawah pimpinan.

Beberapa faktor pakar manajemen mendefinisikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai berikut :

1. Menurut Tulus (1993:167), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah mengembalikan karyawan kepada masyarakat. Hal ini karena karyawan pada umumnya belum meninggal dunia hingga habis masa kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul

¹⁹ Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1. Diunduh melalui <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1969/14TAHUN~1969UU.htm> dan http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_14_1969.pdf, diakses pada hari Minggu, 20 Oktober 2019, pukul 22:50 WIB.

akibat dilakukannya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) . di samping itu, perusahaan juga harus menjamin agar karyawan yang dikembalikan ke masyarakat harus berada dalam kondisi sebaik mungkin.

2. Menurut Hasibuan (2001:205), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berhentinya hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan karena sebab-sebab tertentu yang telah diatur oleh anggaran dasar dan rumah tangga perusahaan karyawan atau oleh peraturan perundangan yang berlaku dengan perusahaan.
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.
4. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan tindakan pemecatan atau pemberhentian karyawan dari suatu perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaan tidak ada hubungan dan keterikatan perjanjian kerja sama sebagai pegawai dan majikan.
5. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pemberhentian atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar-pekerja dan

pengusaha. Adapun Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi.

6. Manulang (1998) mengemukakan istilah PHK dapat diartikan dengan empat istilah, yaitu:
 - a. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak tanpa adanya kesepakatan antara karyawan dan manajemen, karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
 - b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, karyawan melakukan kesalahan, seperti mengonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik
 - c. Redundancy, yaitu PHK karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industry dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.

- d. Retrenchment, yaitu PHK yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Dengan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa makna pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya ikatan perjanjian kerja antara pegawai dan perusahaan tempatnya bekerja dengan berbagai alasan yang telah diatur oleh tata tertib perusahaan atau anggaran dasar dan anggaran rumah tangga perusahaan atau oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, misalnya oleh undang-undang ketenagakerjaan.²⁰

Dengan arti bahwa karyawan adalah seseorang yang memberikan jasanya terhadap perusahaan atau pimpinan. Perusahaan atau pimpinan terhadap karyawan dalam bekerja sewaktu-waktu tanpa sepengetahuan dapat melakukan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja tersebut karena beberapa faktor yang telah sesuai dengan standar yang ada pada setiap perusahaan.

Penelitian yang penulis lakukan berfokus pada individu yang terkena pemutusan hubungan kerja yang berakhir pada tanggal 31 Agustus 2019, disebabkan karena terjadinya persoalan internal perusahaan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang

²⁰ Kadar Nurzaman, *Manajemen personalia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), h. 335-337.

mencapai angka lebih dari 2000 karyawan yang bekerja di bawah naungan perusahaan Krakatau Steel.

3. *Post-Power Syndrome*

Sindrom yang sangat populer belakangan ini adalah *post-power syndrome*. *Post-power syndrome* adalah reaksi psikis dalam bentuk sekumpulan simtom penyakit, luka-luka, serta kerusakan fungsi jasmaniah dan rohaniah yang bersifat progresif dan disebabkan oleh pensiun atau karena sudah tidak punya jabatan dan kekuasaan lagi. Individu yang mengalami gangguan *post-power syndrome* berpandangan bahwa pekerjaan dan bekerja itu merupakan suatu kebutuhan dasar, dan merupakan bagian yang sangat penting dari kehidupan manusia. Pekerjaan dan bekerja itu memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan manusia.²¹

Post-power syndrome adalah gejala yang menunjukkan bahwa penderita hidup dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya (karir, kekuasaan, kecantikan, ketampanan, kecerdasan, atau hal yang lain), penyebabnya adalah kurang persiapan mental, kurang mengembangkan teman dan pergaulan, bersandar pada satu-satunya sumber penghasilan, pola hidup konsumtif, dan terlalu aktif di akhir masa jabatan/tugas.²²

Post-power syndrome dapat menimpa orang-orang yang berhenti dari kebiasaan bekerja. Dengan demikian, hal ini juga

²¹ Yustinus Semiun, *Kesehatan Mental 2*, (Yogyakarta: Kansisius, 2006), h. 501

²² Rasmadi, *Jurus Jitu Menyikapi Masa Pensiun*, (Depok: Indie Publishing, 2012), h. 13

dapat menimpa yang pensiun normal, pensiun dini, maupun pensiun karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau tempat bekerja.

Post-power syndrome tidak akan menutup kemungkinan akan dialami oleh setiap individu yang telah berhenti bekerja. *Post-power syndrome* sebenarnya merupakan gangguan psikologis. Hal ini sering menimpa para karyawan yang memiliki jabatan saat sudah tidak bekerja dan selalu dihargai banyak karyawan lain semasa bekerjanya.²³

Istilah *post-power syndrome* mempunyai pengertian “kehilangan kekuasaan” yang diakibatkan karena perubahan dari suatu posisi yang semula menguntungkan menjadi tidak lagi menguntungkan. Contohnya kehilangan pekerjaan, kehilangan jabatan, ataupun perubahan status sosial ekonomi dari baik menjadi buruk. Sindroma ini banyak dialami oleh mereka yang baru saja mengalami masa pensiun ataupun pemutusan hubungan kerja dan sindroma ini pula muncul pada mereka yang mengalami gangguan psikologis saat memasuki waktu pensiun atau pemutusan hubungan kerja berupa : stres, depresi, ketidakhahagiaan, merasa kehilangan harga diri dan kehormatan. (IQEQ.com)

Menurut teori pentahapan Erikson (1963, dalam Haditono, Siti Rahayu), saat individu telah mencapai usia 55-65 tahun mengalami fase ketujuh dan kedelapan yaitu fase generativitas vs

²³ Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*, (Bogor: Penebar Swadaya, Jakarta 2009), h. 51

stagnasi dan integritas-diri vs putus-asa, yang terkait dengan sindroma pensiun di atas maka fase stagnasi dan fase putus asa akan mendominasi perilaku individu.

Fase stagnasi yaitu kebalikan dari fase generativitas saat individu terpaku dan berhenti disebabkan oleh sifat yang egosentris sedang, fase putus-asa merupakan kebalikan fase integritas-diri yaitu individu merasakan kecemasan yang mendalam, merasa hidupnya sia-sia dan tidak berarti, juga pada umumnya merasa tidak suka dan menjauhi orang-orang, benda-benda dan lembaga-lembaga tertentu. Keduanya pada hakekatnya bersumber dari perasaan putus asa serta kebencian dan penolakan terhadap diri sendiri.

Dapat disimpulkan dari fase stagnasi dan fase putus asa yang telah diuraikan itu maka masa pensiun atau pemutusan hubungan kerja merupakan pemicu dari sindroma yang sebenarnya sudah ada sebelumnya pada individu tersebut.

Menurut Turner & Helms (1983, dalam Supardi , Sawitri) terdapat beberapa faktor internal penyebab berkembangnya *post-power syndrome* pada diri seseorang yang kehilangan jabatan atau pekerjaan yaitu:

1. Menurunnya harga diri karena dengan hilangnya jabatan seseorang merasa kehilangan perasaan memiliki dan atau dimiliki, artinya dengan jabatannya seseorang akan merasa menjadi bagian penting dari institusi, sehingga juga merasa “dimiliki” oleh institusi. Dengan jabatannya

pula seseorang merasa lebih yakin atas dirinya, karena mendapat pengakuan atas kemampuannya. Selain itu, orang tersebut juga merasa puas akan kepemilikan kekuasaan yang terkait dengan jabatan yang diembannya.

2. Kehilangan hubungan dengan kelompok eksklusif, misalnya kelompok manajer, kelompok kepala seksi, dan lain-lain yang semula memberikan perasaan kebanggaan tersendiri.
3. Kehilangan perasaan berarti dalam satu kelompok tertentu. Jabatan memberikan perasaan berarti yang menunjang peningkatan kepercayaan diri seseorang.
4. Kehilangan orientasi kerja. Dengan jabatan yang jelas, maka seseorang memiliki kerangka pelaksanaan tugas yang jelas dan powerfull, yang berpengaruh terhadap kontrak sosial pula.
5. Kehilangan sebagian sumber penghasilan yang terkait dengan jabatan yang pernah dipegangnya.²⁴

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa pekerjaan individu akan kehilangan apa-apa dari sebelumnya baik-baik saja. Keadaan tersebut mudah sekali menimbulkan berbagai gangguan perasaan seperti ketidakbahagiaan, stres dan depresi.

²⁴ Veronika Trimardhany, Sikap dan Makna Hidup Pada Pensiun Yang Mengalami *Post-Power Syndrome* Dengan Yang Tidak *Post-Power Syndrome* , (Skripsi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Program Ekstensi Universitas Indonesia Depok, 2003), h. 23-25

1. Beberapa Gejala *Post-Power Syndrome*

Post-Power Syndrome adalah gejala sindrom yang cukup populer di kalangan orang lanjut usia, khususnya sering menjangkiti individu yang telah usia lanjut dan telah pensiun atau tidak memiliki jabatan lagi di tempat kerjanya. *Post-Power Syndrome* merupakan salah satu gangguan keseimbangan mental ringan akibat dari reaksi somatisasi dalam bentuk dan kerusakan fungsi-fungsi jasmaniah dan rohaniah yang bersifat progresif karena individu telah pensiun dan tidak memiliki jabatan ataupun kekuasaan lagi.²⁵

Sebenarnya, hal ini tidak hanya menjangkiti kepada mereka yang pensiun saja, namun para karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara dini dan atau karena diberhentikan oleh perusahaan atau tempat kerjanya.

Post-power syndrome perlu dikenali lebih lanjut, terlebih mengenai beberapa gejalanya. Hal ini menjadi penting agar kita tidak berlanjut melakukan tindakan-tindakan yang tidak wajar. Beberapa tanda-tanda yang dapat dijadikan indikasi sebagai gejala *post-power syndrome*, antara lain sebagai berikut:

a. Adanya perubahan fisik secara drastis

Stres yang timbul akibat keputusan PHK dapat memicu penuaan secara cepat. Saat memasuki masa pensiun atau PHK, individu dapat membandingkan fisik dirinya dengan rekan kerja yang berumur sama. Jika dalam waktu cepat individu dapat

²⁵ Rosleny Marliani, *Psikologi Perkembangan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), h. 257

berubah terlihat menjadi lebih tua dari rekan kerja, bisa jadi hal ini merupakan gejala *post-power syndrome*. Banyaknya uban dan kerutan pada wajah secara tiba-tiba merupakan salah satu ciri perubahan yang individu alami.

b. Menjadi pemurung

Orang yang memiliki *post-power syndrome* akan merasa jenuh karena tidak bekerja. Selain itu, dia akan merasa haus akan pengakuan orang lain terhadap kelebihan dan keunggulan atas jabatan yang dimilikinya. Hal ini, tentunya akan memicu dirinya untuk selalu berpikir mencari cara agar bisa beraktivitas seperti dulu dan mengembalikan semua hal yang dimilikinya.

c. Menjadi cepat emosi dan malu bertemu orang lain

Orang yang mengalami *post-power syndrome* akan merasa dirinya tidak berguna lagi. Berbeda saat masih bekerja, dengan jabatannya dia dapat melakukan sesuatu perusahaannya dan memerintah bawahannya. Saat pensiun atau PHK, individu sudah tidak dapat memerintah orang lain. Selain itu, kebiasaan perintah dituruti bawahan saat bekerja membuat individu menjadi mudah marah. Hal ini disebabkan saat pensiun atau PHK perintah anda tidak mudah dituruti oleh orang lain.

Jabatan dan kekuasaan semasa bekerja tentu saja menjadi sebuah kebanggaan pribadi setiap individu yang bekerja. Terlebih lagi jika individu menjadi orang terpandang di lingkungan karena pekerjaan dan jabatan yang dimiliki.

d. Mengalami penurunan kesehatan

Penurunan kesehatan ini sebenarnya merupakan reaksi jasmani atas beban pikiran dan psikologis karena *post-power syndrome*. Menurunnya kesehatan membuat individu menjadi rentan terhadap penyakit.²⁶

e. Rutinitas yang hilang

Rutinitas yang tiba-tiba berhenti biasanya membuat individu menjadi gagap dalam menyikapi pemutusan hubungan kerja.

f. Kehilangan kelompok eksklusif

Dengan berkurangnya kontak sosial dengan lingkungan kerja, biasanya akan merasa hilang pula rasa harga dirinya. dia juga akan merasa dirinya tidak eksklusif lagi. Setelah tidak bekerja, biasanya juga muncul kecenderungan untuk menarik diri dari kelompok eksklusif tersebut.²⁷

Selain itu ada beberapa gejala terjadinya *post-power syndrome* pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja di antaranya:

a. Gejala Fisik

Gejala fisik ini biasanya ditandai dengan fisik individu terlihat lebih kuyu, terlihat lebih tua, tubuh lebih lemah rambutnya menjadi putih, berkeriput, pemurung, cepat terkena penyakit-penyakit, menurunnya energi, stamina, dan kemampuan menganalisis.

²⁶ Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?.....*, h. 52-55

²⁷ Mulyono, *Pensiun Dini? Siapa Takut!*, (Jakarta: PT Gramedia, 2011), h.18

b. Gejala Emosi

Gejala psikis ini biasanya ditandai dengan emosional yang mudah tersinggung, pemurung, senang menarik diri dari pergaulan, cepat marah dalam menyikapi hal-hal yang kecil, tak suka disaingi dan tak suka dibantah, ingin bersembunyi dari kehidupannya, dan merasa tidak berharga.

c. Gejala Perilaku

Gejala perilaku ini biasanya ditandai dengan perilaku-perilaku yang pendiam, pemalu, senang berbicara mengenai kehebatan dirinya di masa lalu, mencela, mengkritik, tak mau kalah, dan menunjukkan kemarahan baik di rumah maupun di tempat umum.

Kondisi fisik dan psikis sedemikian ini jika tidak bisa dikendalikan oleh individu sendiri bahkan juga tidak bisa diperingan dengan bantuan medis dan psikiatri, maka menjadi semakin gawat dan pasti akan memperpendek umur penderitanya.²⁸

2. Penyebab Terjadinya *Post-Power Syndrome*

Penyebab terjadinya *post-power syndrome* adalah sudah tidak bekerja lagi akibat pemutusan hubungan kerja karena diberhentikan oleh pensiun, memberhentikan diri, dan atau karena suatu masalah. Penulis melakukan penelitian kepada responden yang sudah tidak bekerja akibat pemutusan hubungan

²⁸ Tessie Setiabudi & Joshua Maruta, *Pensiun Gaul 7 Langkah Jitu Mempersiapkan PHK, VRP, Atau Pensiun*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), cetakan, ketiga, h. 24

kerja yang dilakukan secara mendadak, oleh perusahaan. Inilah beberapa penyebab terjadinya *post-power syndrome* :

Post-power syndrome adalah gejala sindrom yang cukup populer di kalangan orang lanjut usia, khususnya sering menjangkiti individu yang telah usia lanjut dan telah pensiun atau tidak memiliki jabatan lagi di tempat kerjanya. *Post-power syndrome* merupakan salah satu gangguan keseimbangan mental ringan akibat dari reaksi somatisasi dalam bentuk dan kerusakan fungsi-fungsi jasmaniah dan rohaniah yang bersifat progresif karena individu telah pensiun dan tidak memiliki jabatan ataupun kekuasaan lagi.²⁹

Sebenarnya, hal ini tidak hanya menjangkiti kepada mereka yang pensiun saja, namun para karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara dini dan atau karena diberhentikan oleh perusahaan atau tempat kerjanya.

Adapun penyebab terjadinya *post-power syndrome* adalah sudah tidak bekerja lagi seperti menjadi pengangguran, pensiun, tidak menjabat lagi, dan lain-lain. Menurut Kartono penyebab terjadinya *post-power syndrome*, yaitu :

- a. Individu merasa terpotong/ tersisih dari orbit resmi yang sebenarnya ingin dimiliki dan dikuasai terus menerus.
- b. Individu merasa sangat kecewa, sedih, sengsara berkepanjangan seolah-olah dunianya lorong-lorong buntu yang tidak bisa ditembus lagi.

²⁹ Rosleny Marliani, *Psikologi Perkembangan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), h. 257

- c. Emosi-emosi negatif yang sangat kuat dari kecemasan-kecemasan hebat yang berkelanjutan itu langsung menjadi reaksi somatisme yang mengenai sistem peredaran darah, jantung, dan system saraf yang sifatnya serius yang bisa menyebabkan kematian.³⁰

Selain dari pada itu, ketika seseorang memasuki masa pensiun akan merasakan suatu perubahan yang besar yang menyebabkan terjadinya *post-power syndrome*, yaitu;

- a. Penghasilan

Hilangnya penghasilan tetap akan membuat kita cemas menngahadapi masa-masa mendatang.

- b. Pekerjaan

Hilangnya pekerjaan membuat individu merasa “tidak berguna” dan mengalami stres atau bahkan menyebabkan depresi.

- c. Otoritas atau kekuasaan

Hilangnya otoritas atau kekuasaan (terutama bagi para mantan pemimpin) membuat individu merasa lumpuh dan mengalami *post-power syndrome*.

- d. Citra/ Image

Hilangnya citra atau image membuat individu kehilangan identitas dan harga dirinya karyawan perusahaan.

³⁰ <https://lib.unnes.ac.id/Post-Power-Syndrome/> diunduh pada hari sabtu, tanggal 20 mei 2015, pada jam 20:10 wib.

e. Fasilitas

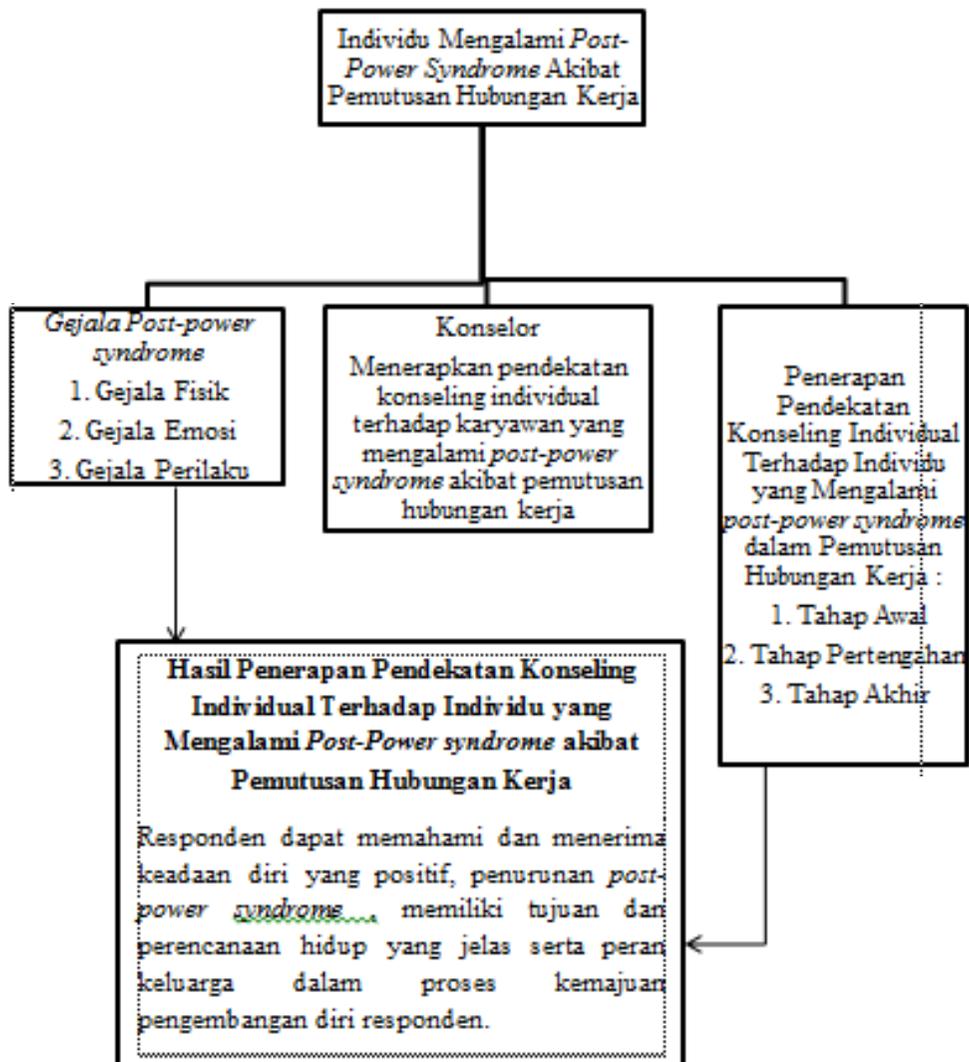
Hilangnya fasilitas (kantor, jaminan kesehatan, transportasi, dan lain-lain) membuat individu kehilangan kenyamanan dan merasa semakin “miskin”.³¹

Pada kondisi itulah biasanya akan muncul stres, depresi, atau bahkan *post-power syndrome*. Dukungan dari keluarga dan kearifan pihak ketiga diperlukan untuk menengahi individu yang mengalami *post-power syndrome*.

Melalui pendekatan konseling individual terhadap responden yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja, agar responden dapat memahami dan menerima keadaan diri yang positif, penurunan *post-power syndrome*, memiliki tujuan dan perencanaan hidup yang jelas serta peran keluarga dalam proses kemajuan pengembangan diri responden. Inilah gambaran kerangka teori “Dalam Penerapan Konseling Individual Terhadap Karyawan yang Mengalami *Post-Power Syndrome* Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”.

³¹ Asti Musman, *Pensiun Cerdas 9 Langkah Hebat untuk Persiapan Masa Pensiun, Pensiun Dini, dan PHK*, (Yogyakarta: Quadrant, 2016), h. 40-44

**Kerangka Teori Dalam Penerapan
Konseling Individual Terhadap Karyawan
yang Mengalami *Post-Power Syndrome*
Akibat Pemutusan Hubungan Kerja**



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan dan perilaku individu atau sekelompok orang.³²

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.³³

Teknik ini peneliti gunakan untuk melakukan penerapan layanan konseling individual dalam menangani *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja.

³² Lexy J. Moeleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h. 5

³³ Lexy J. Moeleong ,....., h. 11

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Cilegon Provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan pada satu tempat, karena peneliti akan lebih memfokuskan dalam pembuktian kondisi psikologi yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja. Adapun waktu penelitian di mulai dari asesmen pra konseling sampai tahap pelaksanaan layanan konseling yang dilakukan oleh penulis yaitu pada bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah responden akibat pemutusan hubungan kerja. Adapun objek penelitiannya adalah responden yang mengalami *post-power syndrome*.

Objek penelitian ini yang akan diteliti berjumlah lima orang akibat pemutusan hubungan kerja yang mengalami *post-power syndrome*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum melakukan penelitian maka peneliti merencanakan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan selama proses pengumpulan data, adalah:

a. Observasi

Observasi sebagai alat pengumpul data adalah kegiatan pengamatan secara indrawi yang direncanakan, sistematis, dan

hasilnya dicatat serta dimaknai atau diinterpretasikan dalam rangka memperoleh pemahaman tentang subjek yang diamati.³⁴

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.³⁵

Observasi ini dilakukan di Kota Cilegon, pada responden akibat pemutusan hubungan kerja yang mengalami *post-power syndrome*. Dengan mengamati secara langsung kondisi responden yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja.

Dalam proses observasi pra konseling ini peneliti merencanakan dan menentukan waktu pelaksanaannya. Rencana pelaksanaan observasi ini dilakukan selama dua bulan di Kota Cilegon, dan peneliti menggali informasi atau data-data responden akibat pemutusan hubungan kerja. Kemudian sampai pada tahap pelaksanaan layanan konseling individual selama dua bulan di Kota Cilegon.

³⁴ Susilo Rahardjo, dan Gudnanto, *Pemahaman Individu teknik nontes*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), h. 61

³⁵ Lexy J. Moeleong, *Metodelogi Penelitian ...* h. 11

b. Interview/Wawancara

Wawancara atau interview menggunakan daftar pertanyaan dalam komunikasi secara verbal (Tanya jawab, lisan) dan langsung bertatap muka antara *interviewer* (pewawancara, konselor) dengan interviewee (orang yang diwawancara, klien). Teknik wawancara ini untuk memahami individu secara lisan, dengan mengadakan kontak langsung pada sumber data.³⁶

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan dan perilaku individu atau sekelompok orang.³⁷

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca setelah data dianalisis dan diformulasikan lebih sederhana untuk mencari makna dan implikasi yang lebih luas dari penelitian.³⁸ Analisis data dalam penelitian ini juga dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.³⁹

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif yang menjelaskan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

³⁶ Susilo Rahardjo, dan Gudnanto, *Pemahaman Individu, ...*, h. 124

³⁷ Lexy J. Moeleong, *Metodelogi Penelitian, ...*, h. 5

³⁸ Kartini-Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, (Bandung: Alumni, 1976), h. 176

³⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Oktober 2017), Cetakan ke-26, h. 245

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari lapangan yang dilakukan adalah melalui observasi dan wawancara.

b. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, pemusatan perhatian pada hal-hal yang menguatkan data yang diperoleh di lapangan. Reduksi data dilakukan oleh peneliti secara terus-menerus selama penelitian berlangsung guna menemukan rangkuman dari inti permasalahan yang sedang dikaji.

c. Penyajian Data

Langkah selanjutnya adalah menyajikan data yang diperoleh dari berbagai sumber kemudian dideskripsikan dalam bentuk uraian atau kalimat-kalimat sesuai dengan pendekatan kualitatif dalam laporan sistematis dan mudah dimengerti.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan penggambaran data yang utuh dari subjek penelitian. Proses penarikan kesimpulan didasarkan pada gabungan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk pada penyajian data. Melalui informasi tersebut, peneliti dapat melihat apa yang ditelitinya dan menemukan kesimpulan yang benar mengenai subjek penelitian.⁴⁰

⁴⁰ Sugiono, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1985), h. 247-252

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah kajian ini, maka perlu dibuat secara sistematis dalam pembahasannya. Agar terarah dan fokus pada pembahasan kajian ini, maka penelitian ini terbagi menjadi lima bab sebagai berikut:

Bab I, berisikan tentang; latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kajian teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisikan tentang gambaran umum perusahaan Krakatau Steel di Kota Cilegon yang berisikan tentang; latar belakang singkat perusahaan Krakatau Steel, pengelolaan perusahaan, visi-misi-filsafat perusahaan, fasilitas produksi, struktur organisasi perusahaan, dan hubungan investor.

Bab III, berisikan tentang gambaran psikologis responden yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja di Kota Cilegon, yang berisikan dua point diantaranya; profil karyawan, kondisi psikologis responden yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja.

Bab IV, berisikan tentang; penerapan konseling individual terhadap responden yang mengalami *post-power syndrome* akibat pemutusan hubungan kerja di Kota Cilegon dan hasil penerapan konseling individual terhadap responden yang mengalami *post-*

power syndrome akibat pemutusan hubungan kerja di Kota Cilegon

Bab V, berisikan tentang; kesimpulan dari bab III dan IV, dan saran.