

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi produktif untuk terciptanya tujuan perusahaan. Persaingan dalam dunia bisnis antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya tentu saja berkonsentrasi dalam rangkaian proses untuk menciptakan produk yang berkualitas, sehingga setiap perusahaan mencari tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk yang semaksimal mungkin dan berkualitas. Karena perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang berada di perusahaan. Namun perusahaan banyak yang mencari tenaga kerja untuk dijadikan karyawan kontrak *outsourcing* yang menurut perusahaan menguntungkan.¹

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Kecenderungan

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), p.1.

beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.²

Di dalam praktiknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan di atas akhirnya memunculkan pula istilah *outsourcing*, (dalam hal ini maksudnya menggunakan sumberdaya manusia dari pihak di luar perusahaan). Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan sebenarnya banyak yang mengkritik sistem

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafik, 2009), p.217.

outsourcing ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan.³

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.⁴

³ Sutedi, Hukum ..., p.217.

⁴ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, dalam Informasi Hukum Vol 1 Tahun VI, 2004.

Praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja pada waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak ada jaminan pengembangan karir, dan lain-lain. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktik *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks. Namun, setidaknya-tidaknya ia dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.⁵

Maka dari itu timbullah stres kerja yang dialami pekerja/buruh, karena pekerja/buruh mengalami perasaan yang tertekan dalam menghadapi pekerjaan disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan

⁵ Sutedi, *Hukum ...*, p.220.

terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, gangguan pencernaan dan tekanan darah meningkat⁶

Semua perusahaan yang memperkerjakan karyawan kontrak (*outsourcing*) harus tetap memberikan upah sesuai dengan kinerja mereka, karena upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan.⁷

Penulis mengambil judul “konseling individual dengan terapi *gestalt* dalam menangani stres kerja pada karyawan kontrak

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2015), hlm 157.

⁷ Jaenudin Akhmad, *Psikologi Industri*, (Jakarta: Lentera Ilmu, 2012), hlm 132.

outsourcing” berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terdapat masalah stres kerja oleh pekerja/buruh penyebabnya berbagai faktor, dan di sini penulis akan melakukan konseling individual dengan terapi *gestalt* terhadap karyawan kontrak itu.

Lokasi penelitian yang penulis lakukan di kampung Kareo Kecamatan Jawilan Serang-Banten, alasan penulis memilih meneliti di Kampung Kareo karena banyaknya karyawan kontrak yang dipekerjakan di sini dibandingkan di tempat lain, dan jarak lokasi penelitian dengan tempat tinggal penulis terjangkau.

Riki selaku Supervisor mengatakan bahwa *“dalam suatu perusahaan ini semua karyawan di samaratakan, karyawan kontrak ataupun karyawan tetap. Jam kerja tetap sama, 12 jam bekerja dan 1 jam untuk istirahat”*. Perusahaan yang ia pimpin memproduksi plastik memiliki dua jenis bahan DPE dan LDPE, dan bentuk penjualannya juga bermacam-macam tergantung pemesanan dari pelanggan bisa berupa rol, polybag, dan bentuk set, yang dipasarkan ke hotel, rumah makan, dan bahkan ke perusahaan lainnya. Tenaga kerja kontrak di Kampung Kareo sejumlah 50 orang.⁸

⁸Wawancara Dengan Supervisor Riki Pt Global Polimer Indonesia, 15 Oktober 2016, 13.00 WIB

Penulis menemukan adanya stres kerja karyawan kontrak di Kampung Kareo, bahwa ada beberapa karyawan yang mengalami stres kerja faktor yang disebabkan karena berlebihnya jam kerja, minimnya upah yang didapat dan tidak ada jaminan kesejahteraan kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja mengalami penurunan dalam kinerjanya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gejala stres karyawan kontrak?
2. Bagaimana penerapan teknik konseling terapi *gestalt* pada karyawan kontrak?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gejala stres pada karyawan kontrak.
2. Untuk mengatasi gejala stres dengan menggunakan terapi *gestalt* pada karyawan kontrak.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis, untuk mengembangkan konsep pemikiran secara logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak (*Outsourcing*).
2. Manfaat praktis, yaitu untuk memberikan panduan bagi konselor dan dapat menambah wawasan bagi masyarakat terutama pada karyawan kontrak (*Outsourcing*).

E. Kerangka Teori dan Konsep

Penulis menjadikan kerangka teori sebagai dasar langkah pengembalian data. Adapun teori ini berisi tentang:

1. Teori Terapi Gestalt

Frederick Perls berpendapat bahwa bentuk terapi eksistensial yang berpijak pada premis bahwa individu-individu harus menemukan jalan hidupnya sendiri dan menerima tanggung jawab pribadi jika mereka berharap mencapai kematangan. Karena bekerja terutama di atas prinsip kesadaran, terapi *Gestalt* berfokus pada apa dan bagaimana-nya tingkah laku dan pengalaman di sini

dan sekarang dengan memadukan bagian-bagian kepribadian yang terpecah dan tak diketahui.⁹

Menurut pandangan *Gestalt* manusia berakar pada filsafat eksistensial dan fenomenologi. Pandangan ini menekankan konsep-konsep seperti perluasan kesadaran, penerimaan tanggung jawab pribadi, kesatuan pribadi, dan mengalami cara-cara yang menghambat kesadaran. Bahwa individu memiliki kesanggupan memikul tanggung jawab pribadi dan hidup sepenuhnya sebagai pribadi yang terpadu.¹⁰

Teknik-teknik terapi *Gestalt* yaitu lebih dari sekedar sekumpulan teknik atau “permainan-permainan”. Apabila interaksi pribadi antara terapis dan klien merupakan inti dari proses terapeutik, teknik-teknik bisa berguna sebagai alat untuk membantu klien guna memperoleh kesadaran yang lebih penuh, mengalami konflik internal, menyelesaikan inkonsistensi-inkonsistensi dan dikotomi-dikotomi, dan menembus jalan buntu yang menghambat penyelesaian urusan yang tak selesai. Teknik-teknik dalam terapi *gestalt* digunakan sesuai dengan gaya pribadi terapis.

⁹ Gerald Corey, *Teori dan Praktek Konseling & Psikoterapi*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), p.177.

¹⁰Corey, *Teori dan Praktek ...*, p.118.

Permainan yang bisa digunakan dalam terapi *gestalt* mencakup:

1. Permainan-permainan dialog,
2. Membuat lingkaran,
3. Urusan yang tak selesai,
4. “Saya memikul tanggung jawab”
5. “Saya memikul suatu rahasia”
6. Bermain proyeksi,
7. Pembalikan,
8. Irama kontak dan penarikan,
9. “Ulangan”
10. “Melebih-lebihkan”,
11. “Bolehkah saya memberimu sebuah kalimat?”¹¹

2. Stres Kerja

Menurut Morgan dan King, stres merupakan keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

¹¹Gerald Corey, *Teori dan Praktek Konseling & Psikoterapi*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hlm 132-133

Menurut Cooper, stres juga didefinisikan sebagai proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologi sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Stres dengan hanya melihat stimulus yang dialami seseorang, memiliki keterbatasan karena tidak memperhatikan perbedaan individual yang mempengaruhi asumsi mengenai stressor. Jika stres itu diartikan dari respons maka tidak ada cara yang sistematis untuk mengenali mana yang akan jadi stressor dan mana yang tidak. Untuk mengenalinya, perlu dilihat terlebih dahulu reaksi yang terjadi.

Sedangkan stres kerja itu sendiri diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

a. Sumber-sumber stres kerja

Ada beberapa sumber-sumber stres kerja menurut Soewondo, penyebab stres kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- 1) Kondisi dan situasi pekerjaan;
- 2) Pekerjaannya;
- 3) *Job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas;

b. Dampak stres kerja

Menurut Rice, pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas pada aktivitas lain di luar pekerjaan. Misalnya, tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

c. Efek stres

Menurut Halim, ada dua faktor efek stres yang karyawan rasakan, yaitu:

- 1) Efek pada fisiologis mereka, seperti jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, mual;
- 2) Efek pada psikologis mereka, merasa tegang, cemas, tidak bisa berkonsentrasi, bolak-balik ke toilet, ingin meninggalkan situasi stres.¹²

d. Strategi manajemen stres kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif.

Sebagian pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif, bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, melainkan akan menambah masalah lebih jauh.

Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandangan individu, hal tersebut bukan

¹²Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2013), hlm 211- 214.

merupakan hal yang diinginkan. Oleh karena itu, manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya, itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Untuk itu, diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres.¹³

- e. Gejala-gejala stres
 1. Gejala Fisiologis
 - a. Meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah
 - b. Meningkatnya sekresi dari hormon stres
 - c. Gangguan lambung
 - d. Kelelahan secara fisik
 - e. Gangguan tidur
 - f. Sakit kepala
 2. Gejala Perilaku
 - a. Menurunnya prestasi kerja
 - b. Menghindari pekerjaan
 - c. Menurunnya hubungan interpersonal pada keluarga dan teman

¹³Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2013), hlm 216

d. Meningkatnya agresivitas

Perilaku pola makan yang tidak normal, sehingga menurunnya berat badan¹⁴

3. Karyawan Kontrak (*outsourcing*)

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dari *source* yang berarti sumber. Menurut pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum (KUH) Perdata, *Outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian di mana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima pembayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Tujuan diadakannya *outsourcing* itu efisiensi guna menghasilkan suatu produk yang berkualitas dan berkuantitas dengan memperkecil resiko. Usaha untuk mencapai efisiensi sebenarnya merupakan hal yang dapat dipahami. Dan tujuan yang paling strategi dari suatu *outsourcing* digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif

¹⁴Khaerul Umam, *perilaku Organisasi*,..., p.217-218.

perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup artinya dapat mempertahankan pangsa pasar. Sedangkan berkembang berarti meningkatkan pangsa pasar.

Dalam perkembangan seperti sekarang ini, *outsourcing* digunakan untuk melakukan restrukturisasi perusahaan yang justru masih sedang dalam keadaan baik. Makin banyak pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa fokus utama ialah mengembangkan kompetensi utama perusahaan dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Semua hal lain yang mengganggu fokus tersebut *di outsourcingkan*¹⁵

F. Kajian Pustaka

Sejauh ini belum ada penelitian terdahulu yang sudah melakukan penelitian tentang “Konseling Individual dengan Terapi *Gestalt* Dalam Menangani Stres Kerja Pada Karyawan Kontrak *outsourcing*”.

Tetapi, ada beberapa skripsi terdahulu yang telah melakukan penelitian mengenai stres di antaranya adalah:

Pertama skripsi yang ditulis oleh Aan Sunaefi Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Ushuludin Dakwah dan

¹⁵Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm 257-260.

Adab Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun 2015, dengan judul “Stres dan Koping Pada Istri Pertama Perkawinan Poligami” (Studi Kasus di kecamatan Carenang Kabupaten Serang). Penelitian yang dilakukan Aan Sunaefi bahwa stress istri pertama perkawinan poligami itu merasa tidak rela untuk dimadu, karena secara psikologis semua istri akan merasa terganggu dan sakit hati melihat suaminya berhubungan dengan perempuan lain. Penilaian tentang skripsi yang ditulis oleh Aan Sunaefi ini masih banyak kekurangan dalam penulisan dan dalam isi skripsi ini penulis sudah menjelaskan secara detail dalam menjelaskan isi perbabnya.

Kedua Skripsi yang ditulis oleh We Timangratuogi Jurusan Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Universitas Indonesia (UI) Depok Tahun 2012, dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales” (Studi Kasus Di PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor). Penelitian yang dilakukan oleh We Timangratuogi yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sales, karena banyak hambatan-hambatan yang dapat mengganggu efektivitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan

penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kritikan untuk skripsi ini dalam penulisannya masih ada beberapa pengetikan yang salah.¹⁶

Ketiga Skripsi yang ditulis oleh Priagung Luhur Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto tahun 2016, dengan judul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di CV Amara IAIN Purwokerto). Peneliti Priagung Luhur membahas tentang Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus ada hubungan dengan karyawan karena itu sebuah aspek yang penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kewajiban spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Kritikan untuk skripsi ini dalam penulisan sudah baik dan dalam segi isi sudah cukup jelas dan mudah dipahami.¹⁷

¹⁶ We Timangratuogi, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales (Studi Kasus Di PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor)*”, (Jurusan Adminstrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Universitas Indonesia (UI) Depok”, 2012).

¹⁷ Priagung Luhur, “*Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Cv. Amara IAIN Purwokerto)*”, (Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto”, 2016).

Sedangkan tema skripsi yang penulis teliti adalah Konseling Individual dengan Terapi *Gestalt* dalam Menangani Stres Kerja pada Karyawan Kontrak (*Outsourcing*), yang bertujuan untuk mengetahui apa penyebab stres kerja pada karyawan kontrak *outsourcing*, dan membantu karyawan agar tidak merasa stres dalam bekerja meningkatkan semangat dalam bekerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini, merupakan penelitian kualitatif yang berupa penelitian lapangan dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk pengumpulan data.¹⁸ Bentuk penelitian ini adalah penelitian tindakan, di mana penulis melakukan langsung ke lapangan dengan menggunakan terapi *gestalt*

2. Lokasi, Waktu dan Subjek Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di pabrik PT Global Polimer Indonesia yang berada di jalan Raya Rangkas Bitung, Kampung Kareo, Kecamatan Jawilan Serang-Banten.

¹⁸Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm 26.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dari bulan Juli 2017 sampai dengan November 2017.

c. Subjek Penelitian

Penelitian ini diambil pada karyawan kontrak yang berada di kampung Kareo.

3. Teknik Pengumpulan Data

Setelah diketahui jenis penelitian ini adalah jenis kualitatif, maka jenis pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan dapat didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus terhadap kejadian, gejala, atau sesuatu.¹⁹ Penulis mengamati peristiwa dan kejadian yang melibatkan karyawan kontrak. Karyawan yang diobservasi oleh penulis lima orang karyawan kontrak.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk

¹⁹Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset, 2012), hlm 38.

menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga dapat mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.²⁰ Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan sepuluh karyawan kontrak yang mengalami stres kerja, dalam mengenai faktor penurunan dalam kinerja dan penyebab stres kerja.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi dalam penelitian ini yang dilakukan berupa foto-foto.²¹ Dokumen yang didapatkan penulis dalam penelitian ini berupa profil karyawan yang mengalami stres kerja.

4. Teknik Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan lalu dianalisis berdasarkan kondisi dan situasi yang ada. Setelah semua data terkumpul maka dilakukan analisis dengan menggunakan

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B ...*, hlm 137.

²¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm 274.

analisis data, yang mana analisis dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.

H. Sistematika penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II membahas gambaran karyawan kontrak, visi dan misi dan jumlah karyawan kontrak.

Bab III gejala stres karyawan kontrak di kampung Kareo

Bab IV penerapan teknik konseling terapi *gestalt* karyawan kontrak di kampung Kareo

Bab V penutup yang isinya kesimpulan dan saran.