

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk yang menginginkan kehidupannya selalu bahagia. Namun pada kenyataannya roda kehidupan setiap individu tentu tidak akan terlepas dari permasalahan hidup. Mulai dari usia anak-anak, dewasa hingga tua semuanya pasti mengalami cobaan masalah dalam melangsungkan proses kehidupannya. Setiap masalah juga terdapat sebab-akibat serta faktor yang melatarbelakangi munculnya permasalahan tersebut Adapun setiap masalah memiliki kriteria tersendiri seperti; masalah ringan, sedang dan berat. Di samping itu, setiap individu juga memiliki reaksi tersendiri dalam merespon permasalahan ada yang negatif ada juga yang positif.

Sejak Bulan Desember 2019 hingga saat ini, dunia di serang oleh pandemi virus corona yang berasal dari Wuhan, Hubei China lalu menyebar pesat kebeberapa negara dunia. Karakteristik virus ini seperti *zoonosis* (ditularkan antara hewan dan manusia) dan

gejalanya ditandai dengan batuk, demam, sesak nafas, ada juga yang terpapar tanpa adanya gejala apapun. Virus ini akan hilang dalam tubuh manusia dalam kurun waktu 14 hari, disamping itu untuk mencegah tertular virus tersebut setiap individu wajib menjaga jarak, memakai masker, dan sering mencuci tangan. *Data World Health Organization* (WHO) mengatakan bahwa kasus virus corona yang terkonfirmasi telah mencapai 4.179.479 kasus di seluruh dunia, 287.515 meninggal 13 Mei 2020.¹ Di Negara Indonesia pertama kali ditemui kasusnya pada awal bulan Maret 2020 di daerah Depok, kemudian menyebar keseluruh Ibu Kota dan daerah-daerah terpencil salah satunya adalah Kota Cilegon-Provinsi Banten. Kasus virus corona di Kota Cilegon mulanya adalah seorang wanita berumur 31 tahun. Kronologisnya wanita tersebut telah melakukan kontak langsung bersama suaminya yang bekerja di Kota Tangerang.² Sejak saat itu kasus virus corona di Kota

¹ <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200328125504-20-487797/update-corona-28-maret-1155-kasus-102-meninggal-59-semuh>, diakses pada Minggu, 24 Januari 2021 pukul 10.52 WIB.

² Acep Nazmudin, Cilegon Catatkan Kasus Corona Pertama, Pasien Diduga Tertular di Tangerang, <https://regional.kompas.com/read/2020/04/29/15535091/cilegon-catatkan-kasus->

Cilegon menyebar pesat hingga memakan banyak korban jiwa. Salah satu upaya pemerintah guna mencegah adanya penularan virus corona tersebut yaitu memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pembatasan ini membuat masyarakat Indonesia melakukan aktivitas kegiatan mulai dari belajar, kerja, dan lainnya yaitu hanya di rumah saja.

Dalam hal ini banyak memunculkan beragam masalah dari berbagai faktor, mulai dari 1) Faktor kesehatan (fisik dan psikis), yakni banyak individu yang kesulitan menjaga imunitas tubuh sehingga mudah virus corona dan mengakibatkan gangguan psikis seperti takut, cemas, khawatir dan lainnya. 2) Faktor agama, yakni kegiatan beribadah di luar rumah harus dirumahkan guna mencegah terjadinya kerumunan sehingga hal tersebut membuat kurangnya semangat beribadah. 3) Faktor sosial-budaya yakni tidak diadakannya kegiatan sosial. 4) Faktor pendidikan yakni anak-anak tidak bersekolah secara tatap muka melainkan daring dari rumah hal ini mengharuskan anak-anak memiliki hp dan kuota. 5) Serta faktor

ekonomi yang sangat mendominasi hingga nyaris melumpuhkan roda kehidupan yakni banyaknya kegiatan usaha yang harus gulung tikar atau diberhentikan sementara, banyaknya perusahaan yang terancam bangkrut sehingga mengharuskan memberhentikan sementara hingga memutus hubungan kerja (PHK) para pegawainya yang mengakibatkan banyaknya tingkat pengangguran saat ini.

Menurut Ketua DPRD Banten Andra Soni wabah virus corona ini di Banten cukup berdampak pada sektor ekonomi. Hal itu dikarenakan minimnya produksi membuat keuangan perusahaan tidak baik, dan berimbas pada ketidakmampuan mereka untuk membayar gaji karyawan. Al-Hamidi Kepala Disnakertrans Banten mengatakan 5 ribu lebih karyawan dirumahkan dan 4 ribu lebih mengalami PHK total 9.190 dan dapat dipastikan akan bertambah lagi.³ Dari banyaknya masalah yang muncul di masa pandemi, masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan/buruh/pegawai yang amat berdampak hingga mengakibatkan individu itu sendiri memiliki banyak berbagai

³ <https://dpmpstsp.bantenprov.go.id/Berita/topic/415>, diakses pada Rabu, 17 Maret 2021 pukul 19.00 WIB

tekanan. Tekanan tersebut muncul dari dalam (internal) serta luar (eksternal) diri individu itu sendiri hingga mengakibatkan diri individu mengalami berbagai gejala stres, depresi hingga menyebabkan kematian.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal dari seorang pekerja/buruh dari berakhirnya mempunyai pekerjaan atau permulaan berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya.⁴ Dikutip dari sebuah berita, seorang buruh pabrik di Tangerang nekat bunuh diri lantaran diduga stres akibat masalah ekonomi. Buruh tersebut merupakan korban PHK akibat pandemi corona. Tempat ia bekerja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) lantaran terbatasnya bahan baku dan terhentinya rantai perdagangan sehingga tak mampu lagi membayar upah karyawan. Hal serupa dialami oleh seorang pemuda, Anang Junaedi berusia 23 tahun asal Jombang. Semenjak di PHK, selama kurang lebih satu bulan, Anang

⁴ Ahmad Zaini, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan" Vol. 3 No. 3 (2017). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/ahkm/article/download/1753/1548>, diunduh pada 20 Oktober 2021.

menjadi pribadi yang tertutup dengan mengurung diri di rumah. Pria tersebut diduga mengalami depresi akibat terkena imbas PHK dan berujung pada kematian. Ia ditemukan gantung diri didapur rumahnya.⁵ Masa ini dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan dan tidak diharapkan. Pada umumnya seseorang yang mengalami PHK memiliki perasaan sedih, tidak percaya, marah dan kecewa hal tersebut merupakan gejala-gejala yang diakibatkan karena stres. Sedangkan stres yang tidak diatasi dengan tepat dan cepat akan menyebabkan depresi hingga membuat korbannya melakukan kegiatan bunuh diri dikarenakan belum siap secara mental dan materil untuk melangsungkan hidup di masa pasca PHK.

Colman meyakini definisi stres adalah tekanan fisiologis atau psikologis yang dihasilkan oleh peristiwa, pengalaman atau kondisi fisik, psikologis, ekonomi, sosial dan emosional yang sulit untuk dikelola.⁶ Tahapan stres itu ada 6 yakni tahap pertama, paling

⁵ Suci Fitriani, *Resiliensi Buruh Yang Ter-PHK Akibat Pandemi Covid-19*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021).

⁶ Cholicul Hadi dan Fatteh Hanurawan, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Siduarjo: Zifatama Jawara, 2017), h. 161.

ringan stres yang ditandai dengan nafsu bekerja. Yang kedua, stres disertai keluhan seperti bangun pagi tidak segar atau letih, tidak dapat rileks, jantung berdebar, punggung tegang. Yang ketiga, otot semakin tegang, insomnia. Emosional. Yang keempat, tidak mampu bekerja (loyo), daya ingat menurun, timbul ketakutan dan kecemasan. Yang Kelima, kelelahan fisik dan mental, gangguan pencernaan berat, meningkatnya bingung, cemas dan panik. Yang keenam, tahapan paling berat jantung berdebar keras, sesak napas, banyak keluar keringat, pingsan.⁷

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan di Lingkungan Kecamatan Purwakarta, Kota Cilegon, Provinsi Banten, terdapat sebagian karyawan yang di rumahkan ada juga beberapa karyawan yang terkena PHK dan menjadi pengangguran dikarenakan perusahaan/lapangan pekerjaan yang berdiri di Daerah Kota Cilegon banyak mengalami kerugian akibat pandemi covid-19 dan tidak mampu membayar gaji para karyawan.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang yang

⁷ Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: Kedokteran EGC, 2002),h. 218.

terkena PHK diketahui bahwa mereka mengalami stres yang cukup berat akibat ter-PHK di masa pandemi covid-19. Faktor yang memicu timbulnya stres para karyawan berat tersebut adalah faktor kesehatan, faktor sosial, faktor agama namun faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor ekonomi yang memburuk karena tidak bekerja atau kehilangan pekerjaan akhirnya menjadi pengangguran sehingga tidak memiliki penghasilan (gaji). Mereka mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan juga mereka kebingungan untuk melangsungkan hidupnya akibatnya mereka mengalami stres dan banyak menimbulkan gejala stres seperti sering marah, sering migrain, mudah sedih, sulit tidur, lebih banyak diam dan lain sebagainya.

Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Adhi Wiriana mengatakan tingkat pengangguran terbuka di Kota Cilegon Agustus 2020 mencapai 12,69 persen. Naik dari tahun 2019 yaitu dalam angka 9,64 persen. Tingkat pengangguran ini menempatkan

Cilegon di urutan kedua setelah kabupaten Tangerang.⁸ Padahal Kota Cilegon merupakan kota yang terkenal sebagai kota industri.⁹ Adapun Jenis-jenis industri banyak didirikan di Kota Cilegon seperti, industri baja, industri non-baja, dan industri kecil.¹⁰

Salah satu contoh kasus yang dialami oleh FN, mantan karyawan pabrik industri penghasil pipa besar. Awalnya FN merasa bahwa di PHK adalah hal yang wajar bagi perusahaan karena memang tidak ada kegiatan pekerjaan di pabriknya, aktivitas membeli dan menjual pipa terhenti karena dampak PSBB (pembatasan sosial berskala besar) karena biasanya pembeli pipa tersebut dibeli oleh orang luar negeri. Namun seiring waktu berjalan kemudian FN merasa khawatir karena hampir semua perusahaan di Kota Cilegon merumahkan para karyawannya. Akibatnya meski telah berusaha melamar pekerjaan namun tidak

⁸<https://selatsunda.com/kota-cilegon-masuk-urutan-ke-2-pengangguran-terbuka-di-banten/>, diakses pada tanggal, 27 Maret 2021.

⁹ Sosilawati, Amelia Handayani, dkk, *Sinkronisasi Program dan Pembiayaan Pembangunan Jangka Pendek 2018-2020 Keterpaduan Pengembangan Kawasan dengan Infrastruktur PUPR Pulau Jawa*, (Jakarta, Pusat Pemrograman dan Evaluasi Keterpaduan Infrastruktur PUPR, 2017),h. 197.

¹⁰ Cilegon Dalam Angka 2007, (Cilegon, Badan Pusat Statistik, 2007),h. 133.

kunjung mendapatkannya dikarenakan tidak ada lapangan pekerjaan.

Hal tersebut membuat mantan karyawan merasa sedih, kecewa, marah, kebingungan harus berbuat apa karena kebutuhan terus berdatangan namun pemasukan uang tidak ada, lalu merasa takut dan khawatir akan masa depannya, hingga membuatnya tidak dapat melakukan aktivitas rileks seperti biasanya lebih mudah marah, sering melamun, lebih banyak diam dan lain sebagainya. Padahal memiliki pekerjaan adalah suatu kebutuhan manusia dewasa yang sifatnya wajib, jika tidak memiliki pekerjaan, hidup akan dilanda banyak masalah. Dengan bekerja seseorang bisa mendapatkan imbalan berupa gaji, fasilitas lainnya yang dapat menunjang kehidupan, sehingga hidup menjadi tenang dan aman. Jika tidak bekerja atau menjadi pengangguran tentunya tidak memiliki gaji bahkan fasilitas. Artinya orang tersebut tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup dan tidak menutup kemungkinan kedepannya akan memunculkan masalah baru lainnya sehingga

kehidupannya akan mengalami kondisi buruk secara fisik dan psikis. .

Dalam hal tersebut, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres yang dialami oleh karyawan mengalami PHK adalah melaksanakan konseling melalui pendekatan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) atau konseling singkat berfokus pada solusi sangat tepat dalam mengatasi stres karena SFBC menekankan klien untuk mengambil solusi atau keputusan apa yang harus dilakukan klien. Dalam pendekatan SFBC memiliki asumsi bahwa setiap manusia adalah sehat dan kompeten serta memiliki kemampuan dalam mengkonstruksikan solusi dalam meningkatkan kualitas hidup mereka dengan optimal, pendekatan ini difokuskan pada perubahan dan dasar pemikiran yang menekankan perubahan pada tingkah laku.¹¹

Dalam Al-quran surah At-Thalaq ayat 3 adalah penguatan dari konseling menggunakan SFBC untuk mengatasi stres pada

¹¹ M. Andi Setiawan, *Pendekatan-Pendekatan Konseling, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018),h. 195.

karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi. Ayat tersebut berbunyi:

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۗ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Artinya: “*dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barangsiapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu*”.

Pendekatan SFBC mengajak karyawan yang ter-PHK untuk percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada saat ini adalah sudah kehendak sang maha kuasa. Tidak perlu berfokus pada masa lalu dan hari ini fokuslah pada tujuan masa depan. Tanamkanlah rasa sabar yang lebih luas, ikhlas yang lebih dalam kemudian ubahlah pandangan stres negatif yang dialami saat ini kepada stres positif yang membuat diri lebih produktif. Agar diri jauh lebih bersemangat dan dapat mengambil peluang dari sisi permasalahan yang sedang dialami.

Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut penulis merasa termotivasi untuk membantu mengatasi stres pada karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi dengan melakukan

konseling penerapan *Solution Focused Brief Counseling*. Maka penulis mencoba untuk menyusun penelitian tindakan yang dikemas melalui sebuah penulisan yang berjudul “**Penerapan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) Dalam Mengatasi Stres Karyawan Yang Mengalami PHK di Masa Pndemi**”.

B. Perumusan Masalah

Adapun pertanyaan yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi, di Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon-Banten?
2. Bagaimana proses penerapan serta hasil konseling menggunakan teknik *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) dalam mengatasi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi, di Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon-Banten?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran stres karyawan yang

mengalami PHK di masa pandemi.

2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan serta hasil dari SFBC untuk mengatasi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap akan munculnya pemanfaatan dari hasil penelitian ini secara teoretis dan praktis bagi para pembacanya. Di antara manfaat penelitian ini baik secara teoretis dan praktis dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Secara Teoretis
 - a. Menambah khasanah keilmuan bimbingan konseling islam bagi peneliti yang lain dalam hal mengatasi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi dengan menggunakan SFBC.
 - b. Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain khususnya dalam mengatasi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi.

- c. Sebagai sumber informasi dan referensi bagi pembaca dan jurusan Bimbingan Konseling Islam dalam memberikan solusi untuk mengatasi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi.
2. Secara Praktis
 - a. Dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang mengatasi stres karyawan di masa pandemi.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan pada peneliti selanjutnya pada kajian yang sama dengan ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di bidang Bimbingan Konseling Islam mengenai cara mengatasi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi.

Dengan penelitian ini membantu peneliti sebagai wahana/wadah latihan pengembangan ilmu dakwah khususnya melalui Penerapan SFBC untuk mengatasi stres karyawan di masa pandemi.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Diskusi tentang “Penerapan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) Dalam Mengatasi Stres Karyawan Yang Mengalami PHK Di Masa Pandemi sebelumnya pernah diteliti oleh beberapa orang namun masing-masing mempunyai perbedaan, diantaranya:

Pertama, skripsi Nia Firdayanti Mahasiswa UIN Banten jurusan Bimbingan Konseling Islam menulis tentang “Konseling Individual Terhadap Karyawan yang Mengalami Post-Power Syndrome Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini menggunakan penelitian tindakan dengan metode kualitatif. Hasil penerapan teknik konseling individual terhadap lima responden yaitu, mereka terbuka dan merasa lega atas *post-power syndrome* yang mereka alami karena telah diutarakan dan merasa ada yang telah menerima dirinya dengan siap mendengarkannya. Mereka sudah dapat memahami dan menerima keadaan diri yang positif, penurunan *post-power syndrome*, memiliki tujuan dan perencanaan

hidup yang jelas serta peran keluarga yang positif dalam proses kemajuan pengembangan diri responden.¹²

Kedua, skripsi Fitriyana Mahasiswa UIN Banten jurusan Bimbingan Konseling Islam menulis tentang “Penerapan Terapi Zikir Untuk Mereduksi Stres Terhadap Karyawan Yang di PHK (Studi di PT. Nufarm Indonesia, Kecamatan Puloampel)”. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode tindakan. Hasil penerapan terapi zikir dalam mereduksi stres terhadap karyawan yang di PHK dapat di simpulkan bahwa ke empat responden sudah mengalami perubahan yakni sudah mulai menerima keadaan, sudah merasa lebih tenang dibandingkan sebelumnya dan dapat kembali berfikir positif untuk terus berusaha mencari pekerjaan lagi.¹³

Ketiga, Skripsi Ardi Rayhan Eka Putra Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, menulis tentang “Studi Deskriptif Kuantitatif Gambaran Stres Pada Karyawan di Jakarta yang

¹² Nia Firdayanti, *Konseling Individual Terhadap Karyawan yang Mengalami Post-Power Syndrome Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, (Skripsi Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten, 2020).

¹³ Fitriyana, *Penerapan Terapi Zikir Untuk Mereduksi Stres Terhadap Karyawan Yang di PHK (Studi di PT. Nufarm Indonesia, Kecamatan Puloampel)* , (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten)

Terkena PHK di Tengah Pandemi Covid-19”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya kecenderungan stres yang berada pada kategori berat sebanyak 192 responden, dengan rata-rata skor sebesar 27,91. Selain itu, terdapat juga kecenderungan stres berada di kategori berat dilihat dari berbagai faktor yang memengaruhi stres. Diantaranya, seperti jenis kelamin, status pernikahan, pendapatan, dan perubahan kehidupan.¹⁴

Dari ketiga skripsi tersebut memiliki kesamaan yaitu membahas mengenai stres karyawan yang mengalami PHK dan perbedaan dari yang peneliti tulis yaitu terletak pada teknik atau teori yang digunakannya.

¹⁴ Ardi Rayhan Eka Putra, *Studi Deskriptif Kuantitatif Gambaran Stres Pada Karyawan di Jakarta yang Terkena PHK di Tengah Pandemi Covid-19*, (Skripsi, Universitas Negeri Jakarta, 2020).

F. Kerangka Teoretis

1. Teori *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC)

a. Pengertian *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC)

Mulanya *brief therapy* (terapi singkat) diciptakan oleh Milton Erickson pada tahun 1940-an.¹⁵ Kemudian Milton mempengaruhi Insoo Kim Berg hingga pada akhirnya berkembang menjadi konseling singkat berfokus solusi atau *solution focused brief counseling* (SFBC) yang dipelopori oleh Insoo Kim Berg dan Steve De Shazer. Keduanya adalah direktur eksekutif dan peneliti senior di lembaga nirlaba *Brief Family Therapy Center* (BFTC) di Milwaukee Wisconsin, Amerika Serikat pada akhir tahun 1980-an.¹⁶

SFBC didasarkan pada asumsi optimistik bahwa orang-orang sehat berkompeten dan memiliki kemampuan untuk membuat solusi-solusi yang dapat meningkatkan kualitas hidup

¹⁵ Ridwan, *Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung, CV ALFABETA, 2016), h. 254.

¹⁶ Mulawarman, *SFBC Konseling Singkat Berfokus Solusi Konsep Riset dan Prosedur*, (Jakarta, Kencana, 2019),h. 45.

mereka.¹⁷ Dalam pendekatan SFBC, hakikat terjadinya masalah pada diri individu adalah individu memiliki kesulitan untuk mengubah sikap dan bahasa dari pembicaraan berkuat tentang masalah-masalah yang dialaminya kepada pembicaraan mengenai solusi-solusi. Individu menangkap “realitas” melalui bahasa problemnya tanpa mau memikirkan apa dan bagaimana mengubah bahasa problemnya menjadi bahasa solusi. Selain itu individu cenderung menggunakan bahasa dalam dirinya untuk mempolakan dan menginterpretasikan “realitas” yang terjadi seakan-akan dirinya adalah individu yang paling terpuruk, paling rendah, paling tidak bermakna dari individu lain¹⁸ padahal menurut sudut pandang Milton Erickson tentang hakikat manusia yakni: 1. Manusia di dalam dirinya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalahnya, 2. Manusia bersifat konstruktivis, yang berarti bahwa kenyataan merupakan

¹⁷ Mulawarman, *SFBC Konseling Singkat Berfokus Solusi Konsep Riset dan Prosedur*,.....,h. 47.

¹⁸ Mulawarman, *SFBC Konseling Singkat Berfokus Solusi Konsep Riset dan Prosedur*,.....,h. 48-49.

refleksi dari hasil pengalaman dan pengamatan, 3. Pada dasarnya manusia mempunyai keinginan untuk berubah.¹⁹

b. Hubungan Konseling Solution Focused Brief Counseling (SFBC)

Konselor menjadi penentu keberhasilan konseling dalam tahapan dasar SFBC ini. Menurut De Shazer ada 3 hubungan antara konselor dan klien yaitu; (a), pelanggan (customers) klien dan konselor bekerjasama mengidentifikasi masalah dan solusinya selain menjelaskan masalah klien terlibat dalam memecahkannya diikuti dengan kemauan bekerja keras dalam menemukan solusi masalah yang dialaminya. (b), pengeluh/pengadu (complain) klien menggambarkan suatu masalah tapi tidak mampu menemukan solusinya. Dia meyakini bahwa soal solusi itu tergantung pada bantuan orang lain. Dalam situasi ini klien mengharapkan konselor untuk mengubah orang lain yang menyebabkan masalah pada dirinya. (c), pengunjung (visitor) klien datang ke konseling karena orang

¹⁹ Ridwan, *Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling*,..., h. 254.

lain berpikir, bahwa klien memiliki masalah. Klien mungkin tidak setuju bahwa dia memiliki masalah, dan mungkin tidak mampu untuk mengidentifikasi sesuatu yang dieksplorasi dalam konseling.

c. Peranan Konselor *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC)

Konselor mempunyai peran membantu atau memfasilitasi klien agar aktif dan komitmen dalam proses perubahan dirinya. Secara rinci peran konselor adalah (1), sebagai fasilitator perubahan dalam membantu klien mengakses sumber daya dan kekuatan yang dimilikinya. (2), sebagai pendorong atau penantang dan pengembang harapan-harapan untuk berubah. (3), sebagai pembangun kerja sama dengan klien dalam menemukan solusi masalah. (4), sebagai pemberi kesempatan (peluang) kepada klien untuk menjadi ahli dalam

mengembangkan dirinya atau mengatasi masalah kehidupannya.

20

d. Tujuan Konseling *Solution Focused Brief Counseling*
(SFBC)

Tujuan utama konseling berfokus solusi adalah membantu klien agar memahami potensi dirinya dan memperhatikan kelainan pada saat mengalami distress. Tujuan tersebut mengarahkan klien pada solusi atau pemecahan masalah yang dialaminya. Untuk membantu klien merumuskan tujuannya dalam konseling Walter & Peller mengemukakan beberapa rambu yaitu; (a), nyatakan secara positif dalam bahasa klien, (b) berorientasi kegiatan atau proses, (c) difokuskan pada situasi disini dan sekarang, (d) dapat di capai, konkrit, spesifik, (e) dapat dikontrol oleh klien sendiri. Pada dasarnya tujuan SFBC adalah (a) mengubah pandangan klien tentang situasi yang dihadapi, (b) mengubah kegiatan atau aktivitas yang

²⁰ Ridwan, *Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling*,h. 255.

terkait dengan situasi problematik, dan (c) menguak kekuatan atau sumber daya pribadi klien.²¹

e. Langkah-langkah Pendekatan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC)

Tahapan pendekatan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) menurut Seligman:

1) *Estabilishing Relationship* (Membangun Hubungan Baik)

Membina hubungan baik antara konselor dengan konseli untuk berkolaborasi, dengan menggunakan topik netral sehingga bisa membangun kemungkinan-kemungkinan dan kekuatan konseli untuk membangun solusi.

2) *Identifying a Solvable Complaint* (Mengidentifikasi Permasalahan yang Bisa Ditemukan Solusinya)

Memberikan pertanyaan kepada konseli sehingga mengetahui penyebab stres sedang menuju berat, dan mengetahui latar belakang konseli sehingga bisa

²¹ Ridwan, *Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling*,h. 256

memberikan kemungkinan-kemungkinan yang bisa digunakan sebagai solusi untuk mengatasi gejala stres mulai dari sisi fisik, psikis dan perilaku maladaptif menjadi positif.

3) *Establishing Goals* (Menetapkan Tujuan)

Memberikan pertanyaan keajaiban kepada konseli, seperti “seandainya kamu memiliki gejala stres yang positif apa yang kamu rasakan?” sehingga untuk mengetahui tujuan konseli untuk mengurangi tingkat stres negatif.

4) *Designing and Implementing Intervention* (Merancang dan Menetapkan Intervensi)

Pada tahap ini konseli diberikan intervensi untuk mengubah pemikiran-pemikiran yang berfokus pada masalah seperti dengan pengecualian situasi apa yang bisa membuat dia bisa menemukan solusi agar berkurangnya tingkat stres negatif.

5) *Termination, Evaluation, and Follow-up* (Pengakhiran, Evaluasi, dan Tindak lanjut)

Pada tahap ini konselor memberikan pertanyaan berskala untuk mengetahui berkurangnya tingkat stres pada saat sebelum dan sesudah konseling. Melakukan perjanjian konseling kembali jika tujuan mengurangi stres tersebut masih dirasa perlu.²²

f. Teknik-Teknik *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC)

Pada pendekatan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) atau konseling singkat berfokus solusi terdapat beberapa teknik yang dapat diterapkan, di antaranya adalah:

1) Pertanyaan Pengecualian (*Exception Question*)

Dalam pendekatan SFBC terdapat suatu asumsi bahwa ada saat-saat di dalam kehidupan konseli ketika permasalahan yang mereka alami tidak terus-menerus ada dalam kehidupan mereka sepanjang waktu. Saat yang demikian itu disebut pengecualian (*exceptions*). *Exceptions*

²²Ahamd Heri Nugroho, dkk, "Penerapan *Solution-Focused Brief Counseling* (SFBC) Untuk Meningkatkan Konsep Diri Akademik Siswa", *Jurnal Bikotetik*, Vol.02, No.1 (2018), h. 97.

merupakan pengalaman-pengalaman di masa lalu dalam kehidupan konseli, di mana saat-saat tersebut merupakan saat-saat yang ketika muncul masalah tapi karena sesuatu hal, permasalahan itu tidak muncul. Hal ini mengingatkan pada konseli bahwa masalah-masalah tidak semua kuat dan tidak selamanya ada, juga memberikan kesempatan untuk meningkatkan sumber daya, melibatkan kekuatan, dan menempatkan solusi yang memungkinkan konseli untuk memecahkan masalah yang dialaminya.

Konselor memberikan pertanyaan-pertanyaan pengecualian untuk mengarahkan konseli pada saat di mana permasalahan tersebut tidak ada. Contoh dari pertanyaan pengecualian (*exception question*) adalah, “*Kapan terakhir kali Anda merasa rileks/bahagia?*”, “*Adakah saat-saat di mana dirimu merasakan sedikit berkurang atas permasalahan yang kamu alami?*”.

2) Pertanyaan Keajaiban/Mukjizat (*Miracle Question*)

Pertanyaan keajaiban atau pertanyaan mukjizat

adalah suatu bentuk pertanyaan yang meminta konseli untuk membayangkan atau berimajinasi di masa depan ketika masalah yang mereka hadapi saat ini terpecahkan. Meminta konseli untuk membayangkan bahwa suatu keajaiban membuka suatu kesempatan untuk kemungkinan-kemungkinan penyelesaian masalah di masa depan. Konseli didorong untuk membiarkan dirinya sendiri bermimpi tentang suatu cara atau jalan untuk mengidentifikasi jenis-jenis perubahan yang paling mereka inginkan.

Pertanyaan ini memiliki fokus masa depan di mana konseli dapat mulai untuk mempertimbangkan kehidupan yang berbeda yang tidak didominasi oleh masalah-masalah yang terjadi di masa lalu maupun masalah yang terjadi saat ini, namun suatu kondisi yang mengarah pada perbaikan hidup yang lebih baik di masa mendatang. Contoh pertanyaan keajaiban (*miracle question*) adalah, “*Jika suatu keajaiban terjadi dan masalah Anda terpecahkan semalam,*

*bagaimana Anda tahu bahwa hal tersebut telah terselesaikan, dan apa yang menjadi berbeda?”*²³

3) Penskalaan (*Scaling*)

Scaling (penskalaan), yaitu suatu cara untuk mengubah konsep (pikiran dan perasaan konseli) yang abstrak menjadi konkret atau ke arah tujuan yang dapat dicapai. Di sini konseli diminta untuk menggunakan sebuah skala dari mulai angka 1 (rendah) sampai dengan 10 (tinggi) untuk mengevaluasi tentang gambaran seberapa dalam masalah yang dialaminya. Penskalaan membantu konseli untuk memahami seperti apa kondisi masalah yang dialaminya, dan apa yang harus dia lakukan untuk mencapai tujuannya secara realistis.

4) Memberi Pujian (*Compliments*)

Memberi pujian yaitu memberikan pesan-pesan tertulis untuk menghargai (memuji) konseli, atas

²³Mulawarman, *Konseling Singkat Berfokus Solusi Konsep, Riset, dan Prosedur*, (Jakarta: Kencana, 2019), h. 69-71.

kekuatannya dan membangun keyakinan dalam dirinya bahwa dirinya mampu memecahkan masalah yang dialaminya.

5) Mengatasi Pertanyaan (*Coping Question*)

Pertanyaan yang meminta konseli mengemukakan pengalaman sukses dalam menangani masalah yang dihadapi.²⁴

2. Stres

a. Pengertian Stres

Terry Looker dan Olga Gregson Mendefinisikan stres sebagai sebuah keadaan yang kita alami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya.²⁵

Stres juga didefinisikan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat

²⁴M. Andi Setiawan, *Pendekatan-Pendekatan Konseling...*, h. 207.

²⁵Terry Looker, Olga Gregson, *Managing Stress, Mengatasi Stres Secara Mandiri*, (Yogyakarta, 2005), h. 44.

mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dengan mengesampingkan berbagai sudut pandang (mental, emosional, fisik, atau spiritual) yang dipakai untuk mengkaji stres, jadi stres merupakan persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri.²⁶ Persepsi tersebut berisikan tentang respon organisme untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan yang berlangsung. Tuntutan-tuntutan ini bisa jadi berupa hal-hal yang faktual saat itu, bisa jadi juga hal-hal yang baru mungkin akan terjadi, akan tetapi dipersepsi secara aktual.²⁷

Dalam Islam telah disinggung bahwa stres di dalam kehidupan ialah sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Alquran surat Al-Baqarah ayat 155 yang artinya “*dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar*”.

²⁶ National Safety Council, *Stress Management*, (Jakarta, EGC, 2003),h. 2-3.

²⁷ Sutardjo A. Wiramihardja, *Pengantar Psikologi Abnormal*, cet 4 (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 47

Dalam Surat Al-Baqarah pada ayat lainnya juga disebutkan yakni ayat 10. “dalam hati mereka ada penyakit, lalu ditambah Allah penyakitnya dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan mereka berdusta.” Ayat tersebut menyatakan bahwa kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia diistilahkan sebagai penyakit hati.

Jadi segala sesuatu atau peristiwa yang memunculkan stres disebut sebagai stressor atau sumber stres. Semua itu ada di lingkungan manusia dan dapat menjadi pemicu stress yakni berupa lingkungan kerja, keluarga, masyarakat, sekolah, dan tempat umum. Bahkan orang yang ada di sekitar kita juga dapat memicu kita menjadi stres.²⁸

b. Jenis-Jenis Stres

1). *Eustress* (stres positif)

Eustress merupakan jenis stres jangka pendek yang memberikan kekuatan. Jenis stres yang bersifat menentang

²⁸ Dadang Hawari, *Al Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*, (Jakarta: Dharma Bakti, 1997), h.45

namun masih bisa dikendalikan. *Eustress* justru meningkatkan antusiasme, kreatifitas, motivasi dan aktivitas fisik. contohnya, saat menjelang ijab Kabul pernikahan, menjelang persentasi depan umum, menantikan kelahiran anak atau saat mengikuti kompetisi. Stres tipe ini dikategorikan sebagai stres yang positif.

2). *Distress* (Stres Negatif)

Distress merupakan jenis stres yang dipandang atau dirasa terlalu sulit dan berat untuk diatasi. Karena merasa situasi atau kejadian yang dialami sebagai sesuatu yang membingungkan dan tidak ada harapan untuk mengatasi atau mengubahnya. Contohnya tekanan pada pekerjaan, rumah tangga di mana individu yang stres ini merasa terperangkap ke situasi yang tidak bisa diubah.

Stres tipe ini cenderung membuat kita merasa kesulitan dan tidak mampu untuk mengatasinya. Sehingga fokus kita hanya pada kejadian yang dipermasalahkan, bukan pada solusinya. Jika hal tersebut dibiarkan berlarut-larut maka akan

menimbulkan dampak negatif pada diri sendiri. Seperti munculnya keluhan fisik atau tindakan ekstrim yang dapat merugikan.²⁹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres

Sebenarnya banyak sekali faktor yang mempengaruhi stres, namun berikut adalah tiga faktor utama yang menjadi pemicu munculnya stres. *Pertama*, faktor perilaku. Faktor tersebut hadir ketika seseorang menjumpai stressor dalam lingkungannya, ada dua karakteristik pada stressor tersebut yang akan mempengaruhi reaksinya terhadap stressor ini yaitu: berapa lamanya ia harus menghadapi stressor itu dan berapa terduganya stressor itu.

Ke dua, faktor psikologis. Ada tiga faktor psikologis yang terlibat di sini. *Perceived control* yakni keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai stressor itu. Orang dengan *internal locus of control* (peristiwa yang terjadi sangat dipengaruhi oleh

²⁹ Dinno Rilando, *5 Langkah Jitu Kendalikan Stress*, (Obser Oh Life,2019), h. 2-4.

perilakunya) cenderung lebih mampu menguasai stres dibanding dengan orang *external locus of control* (peristiwa yang terjadi bergantung pada nasib, keberuntungan atau orang lain). *Learned helplessness*, adalah reaksi tidak berdaya akibat seringnya mengalami peristiwa yang berada di luar kendalinya. Produk akhirnya adalah *motivational deficit* (menyimpulkan bahwa semua upaya sia-sia), *cognitive deficit* (kesulitan mempelajari respon yang dapat membawa hasil yang positif) dan *emotional deficit* (rasa tertekan karena melihat bahwa ia tidak dapat berbuat apa-apa dan situasinya tak terkendalikan lagi). Dan *hardiness* (keberanian, ketangguhan), yang terdiri dari tiga karakteristik: keyakinan bahwa seseorang dapat mengendalikan atau mempengaruhi apa yang terjadi padanya, komitmen, keterlibatan, dan makna pada apa yang dilakukannya hari demi hari, dan fleksibel untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, seakan-akan perubahan merupakan tantangan untuk perubahannya.

Faktor ke tiga, faktor sosial. Peristiwa penting dalam kehidupan kita seperti anggota tubuh, pernikahan yang gagal dan kehilangan pekerjaan adalah salah satu faktor pada seseorang yang mengalami stres. Hal ini terjadi diakibatkan kurang mempunyai dalam beradaptasi dalam kondisi yang berbeda dan kejadian yang berbeda.³⁰

d. Gejala-Gejala Stres

Menurut Andrew Goliszek, gejala-gejala stres dapat dibagi menjadi tiga kategori gejala fisik, emosional, dan perilaku.

Antara lain:

- 1) Gejala fisik yakni ditandai dengan adanya: sakit kepala, nyeri otot, sakit punggung, rasa lemah, gangguan pencernaan, rasa mual atau muntah-muntah, sakit perut, nafsu makan hilang, jantung berdebar-debar, sering buang air kecil, tekanan darah tinggi, tidak dapat tidur atau tidur berlebihan berkeringat secara berlebihan, dan sejumlah gejala lain.

³⁰ Kholil Lur Rochman, *Kesehatan Mental*, (Purwokerto, STAIN Press, 2010), Cet, ke-1. H.116-117

- 2) Gejala emosional yakni ditandai dengan adanya: gelisah terhadap hal-hal kecil, suasana hati berubah-ubah, mimpi buruk, khawatir, panik, sering menangis, merasa tidak berdaya perasaan hilang kontrol, muncul pikiran untuk bunuh diri, pikiran yang kacau, ketidakmampuan membuat keputusan, dan sebagainya.
- 3) Gejala perilaku yakni ditandai dengan adanya : mengkonsumsi alkohol, merokok, memakai obat-obatan atau memutar-mutar rambut, berjalan mondar-mandir, kehilangan ketertarikan pada penampilan fisik, perilaku sosial berubah secara tiba-tiba dan lainnya.³¹

Menurut Helmi dalam buku Triantoro Safara dan Nofrans Eka Saputra ada empat macam reaksi stres, yaitu reaksi psikologis, fisiologis, proses berpikir (kognitif), dan tingkah laku. Keempat macam reaksi ini dalam perwujudan dapat bersifat positif, tetapi juga dapat berwujud negatif.

Reaksi yang bersifat negatif antara lain:

³¹ Andrew Goliszek, *60 Second Manajemen Stres*. (Jakarta: PT Buana Ilmu Populer, 2005), h.12.

- 1) Reaksi psikologis, biasanya lebih dikaitkan pada aspek emosi, seperti mudah marah, sedih, ataupun mudah tersinggung.
- 2) Reaksi fisiologis, biasanya muncul dalam bentuk keluhan fisik, seperti pusing, nyeri tengkuk, tekanan darah naik, nyeri lambung, gatal-gatal di kulit, ataupun rambut rontok.
- 3) Reaksi proses berpikir (kognitif), biasanya tampak dalam gejala sulit berkonsentrasi, mudah lupa, ataupun sulit dalam mengambil keputusan.
- 4) Reaksi perilaku. Pada remaja tampak dari perilaku-perilaku menyimpang seperti mabuk, nge-pil, frekuensi merokok meningkat, ataupun menghindar bertemu dengan temannya.³²

e. Tahapan Stres

Menurut Dr.Robert J Van Amberg, sebagaimana dikemukakan oleh prof. Dadang Hawari bahwa tahapan stres sebagai berikut:

³² Triantoro Safara, Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), Cet. Ke-1, h. 29-30

1) Stres tahap I

Semangat bekerja besar, (*berlebihan/over acting*) mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhitungkan tenaga yang dimiliki dan penglihatan menjadi tajam

2) Stres tahap II

Stres yang disertai keluhan, seperti bangun tidur pagi tidak segar atau letih, lekas capek pada saat menjelang sore, lekas lelah sesudah makan, tidak dapat rileks, lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*), jantung berdebar, otot tengkuk dan punggung tegang. Hal tersebut karena cadangan tenaga tidak memadai.

3) Stres tahap III

Tahapan stres dengan mulai mengalami keluhan, seperti defekasi tidak teratur (kadang-kadang diare), otot semakin tegang, emosional, insomnia, mudah terjaga dan sulit tidur kembali (*middle insomnia*), bangun terlalu pagi dan sulit tidur kembali (*late insomnia*), koordinasi tubuh terganggu dan mau jatuh pingsan.

4) Stres Tahap IV

Tahapan ini keadaan semakin memburuk, seperti tidak mampu bekerja sepanjang hari (loyo), aktivitas pekerjaan semakin sulit dan menjenuhkan, respon tidak adekuat, kegiatan nilai terganggu, gangguan pola tidur, sering menolak ajakan, konsentrasi dan daya ingat menurun serta timbul ketakutan dan kecemasan.

5) Stres Tahap V

Tahapan stres yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental (*physical and psychological exhaustion*), ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan ringan, gangguan pencernaan berat, meningkatnya rasa takut, cemas, bingung dan panik.

6) Stres Tahap VI

Merupakan tahap paling berat, yaitu tahapan stres dengan tanda-tanda seperti jantung berdebar keras, sesak napas, badan gemetar, dingin, banyak keluar keringat, loyo, serta pingsan atau *collaps*. Tidak jarang orang yang

mengalami stres tahap VI ini berulang dibawa ke unit Gawat Darurat (UGD) atau ICCU, meskipun pada akhirnya dipulangkan karena tidak ditemukan kelainan fisik organ tubuh.³³

3. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebut sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).³⁴ Di samping itu Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.³⁵

³³ Dadang Hawari. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*, (Jakarta, Badan Penerbit FKUI, 2006), h. 27-33.

³⁴ KBBI Web Indonesia

³⁵ S.A . Hutabarat, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai*, (Skripsi, Universitas Medan Area, 2015)

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan Pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja.

Akan tetapi pada intinya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.³⁶

b. Jenis-Jenis Pekerja

Berikut ini uraian yang dapat dikemukakan mengenai jenis pekerja/buruh:

1) Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu

³⁶ <https://adindarizkysyaputri.files.wordpress.com/2016/11/pengertian-buruh-dan-tenaga-kerja.pdf>, diunduh pada 20 Oktober 2021.

bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah sopir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak.³⁷

c. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja

1). Perjanjian Kerja Secara Lisan

2). Perjanjian Kerja Secara Tertulis

d. Macam-Macam Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka waktunya telah ditentukan.

Atau biasa disebut dengan pekerja kontrak.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang waktunya tidak tertentu.

Biasa disebut dengan pekerja tetap.

3) Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan

4) Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.³⁸

³⁷ Rahma Maulida Rizki, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Skripsi, Universitas Semarang, Fakultas Hukum, 2017).

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Pengertian PHK

Berdasarkan pasal 1 angka 25 undang-undang ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa PHK adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha karena sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara mereka.

³⁸ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja bila di PHK*, (Visimedia), h. 3-8.

b. Penyebab Terjadinya PHK

Beberapa penyebab terjadinya PHK oleh pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Berakhirnya hubungan kerja, diatur dalam pasal 154.

Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, pekerja mencapai usia pensiun (juga diatur dalam pasal 167), dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Karyawan terbukti telah melakukan kesalahan berat, diatur dalam pasal 158. Dalam pasal tersebut ada sepuluh kategori kesalahan berat, salah satunya yaitu pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, diatur dalam pasal 160.

Apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

4. Pekerja melakukan pelanggaran, diatur dalam pasal 161. Pekerja telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati, setelah perusahaan telah memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut kepada yang bersangkutan.
5. Perubahan status, penggabungan, peleburan/perubahan kepemilikan (pasal 163). Apabila terjadi PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pekerja berhak atas uang pesangon satu kali dan uang pengganti hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan

pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja berhak uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang pengganti hak.

6. Perusahaan mengalami kerugian, diatur dalam pasal 164.
PHK terjadi apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun.
7. Perusahaan dalam keadaan Pailit, diatur dalam pasal 165.
Pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156.
8. Karyawan Mangkir atau Karyawan tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturu-turut dimana

Perusahaan telah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali dan Karyawan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan (pasal 168).³⁹

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian kualitatif dengan pendekatan tindakan adalah penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek peneliti, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁴⁰

³⁹ Ni Komang Sri Intan Amilia, *Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*, (Jurnal, Universitas Udayana), h. 3-8. Diunduh pada 27 Oktober 2021.

⁴⁰ Lexy J. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006). h.4.

Dengan demikian metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti terhadap kondisi objek yang alamiah baik secara individual ataupun kelompok, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.⁴¹ Teknik ini peneliti gunakan untuk mendeskripsikan mengenai *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) dalam Mengatasi Stres. Selain itu, dalam metode ini konseli mengikuti konseling sebagai tindakan yang diberikan oleh peneliti.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Oktober 2021- Februari 2022 di Lingkungan Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon-Provinsi Banten. Alasan peneliti memilih lingkungan tersebut yakni berdasarkan fenomena angka peningkatan kasus covid-19 semakin hari kian menambah kasusnya membuat Kota Cilegon menjadi salah satu kota yang

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), cet.ke-8, h.21-22.

terdampak dari segi sektor perekonomian yakni Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa pandemi.

Sebenarnya orang yang terkena PHK memang cukup banyak dan juga lingkup dari lingkungan Kecamatan Purwakarta cukup luas yaitu terdiri dari beberapa desa hanya saja peneliti hanya mengambil 5 responden terpilih dari desa yang berbeda-beda namun masih satu lingkungan kecamatan yakni melalui proses wawancara pengumpulan data-data sesuai dengan kriteria yang dikategorikan oleh peneliti.

3. Fokus dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan Stres yang dialami oleh karyawan yang ter-PHK pada masa pandemi di Lingkungan Kecamatan Purwakarta. Sedangkan subjek dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang karyawan PHK yang mengalami stress cukup berat.

Dalam pemilihan subjek peneliti menggunakan metode *sampling purposive*. Metode tersebut adalah metode yang dilakukan dengan menentukan siapa yang termasuk anggota sampel

penelitiannya dan seorang peneliti harus benar-benar mengetahui bahwa klien yang dipilihnya dapat memberikan informasi yang diinginkan sesuai dengan permasalahan penelitian.⁴²

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁴³

Pengumpulan data dengan observasi yang diperoleh peneliti yakni secara langsung dengan cara mengamati responden. Peneliti mengambil data langsung turun ke lapangan untuk keperluan data tersebut. Observasi ini dilakukan di Lingkungan Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon. Peneliti mencatat hasil pengamatan dari sudut pandang kondisi, situasi

⁴² Fajar Ferdian, "Analisis Permintaan Ikan Lele Dumbo (*Clarias Gariepinus*) Konsumsi Di Kecamatan Losarang Kabupaten Indramayu" dalam jurnal Perikanan dan Kelautan, (Vol.3 No.4, Desember 2012), diunduh pada 21 Oktober 2021.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,, h.203.

prilaku yang dilakukan oleh karyawan yang ter-PHK di masa pandemi.

b. Wawancara

Wawancara menurut Esterberg merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁴

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara yakni Tanya jawab antara peneliti dan responden. Tentunya responden dipilih berdasarkan kebutuhan dalam penelitian sebagai sumber data utama dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur merupakan wawancara yang dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,*, h.317.

Adapun wawancara ini dilaksanakan untuk mendapatkan informasi lebih lengkap. Peneliti mewawancarai sebanyak tiga kali wawancara dalam tiga pertemuan dengan responden FN, AM, AR, SY, dan JH yang mengalami stres bertempat di rumah responden masing-masing. Peneliti juga melakukan wawancara kepada orang terdekat responden yakni seperti orang tua, istri, saudara responden sebanyak satu kali wawancara. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat menggali informasi secara mendetail dan lengkap mengenai responden.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, rekaman, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁴⁵

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi dengan cara mengambil foto, dan mencari data Kecamatan

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,*, h.329.

Purwakarta. Hal ini dilakukan untuk memperkuat hasil penelitian.

d. Angket Skala Likert

Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala likert merupakan salah satu bentuk skala yang dilakukan untuk mengumpulkan data demi mengetahui atau mengukur data yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data tersebut diperoleh untuk mengetahui pendapat, persepsi, ataupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang terjadi.⁴⁶ Jadi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert menggunakan 4 (empat) point yakni SL (Selalu), SR (sering), J (Jarang), TP (Tidak Pernah) yang berisikan pernyataan kondisi stres untuk mengetahui suatu kondisi tingkatan stres yang dialami karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h.21-22.

5. Teknik Analisis Data

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti mereduksi data dengan mengumpulkan informasi-informasi yang didapat melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. Data Display (Penyajian Data)

Penyajian data dalam bentuk kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sebagainya. Namun, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Conclusion Drawing/verification

Dalam penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah terakhir. Kesimpulan awal yang dikemukakan biasanya masih bersifat sementara, dan bisa berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴⁷

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan hasil penelitian, maka perlu adanya sistematika pembahasan. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kajian teoretis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,*, h. 338-345.

Bab II Gambaran umum Lingkungan Kecamatan Purwakarta, meliputi sejarah singkat, visi dan misi, letak geografis dan kependudukan, kondisi pendidikan, kondisi ekonomi, kegiatan sosial-budaya serta keagamaan Lingkungan Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon.

Bab III Gambaran umum responden, meliputi profil responden, kondisi stres responden serta faktor yang mempengaruhi stres responden.

Bab IV Penerapan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) dalam mengatasi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi, meliputi penerapan SFBC, dan hasil penerapan SFBC dalam mengurangi stres karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi.

Bab V Penutup, meliputi kesimpulan dan saran.

