

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mungkin memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu juga menjadi salah satu bahan pertimbangan sehingga dapat memberi referensi dalam menuli ataupun mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian yang menjadi acuan dan referensi peneliti dalam melakukan penelitian :

No	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Ria Oktarina, dkk yang berjudul “Sumber Stres, Strategi Coping , dan Tingkat Stres pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah dan Lajang”.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Strategi Coping , dan Tingkat Stres pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah dan Lajang menunjukkan bahwa usia, pendapatan, sumber stres, dan strategi coping buruh perempuan menikah lebih tinggi dibandingkan dengan buruh perempuan lajang, sedangkan tingkat stres buruh perempuan menikah lebih rendah dibandingkan dengan buruh perempuan lajang.	Subjek penelitian lokasi penelitian fokus penelitian
2.	Eunike R. Rustiana dan Widya Hary Cahyati, yang berjudul “Hubungan Antara Stress Kerja dengan Motivasi Kerja”	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hubungan Antara Stress Kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi coping berfokus masalah ($p= 0,057$), dan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi coping berfokus emosi ($p= 0,176$)	Subjek penelitian lokasi penelitian fokus penelitian
3	Wiari Utamingtias, dkk yang berjudul “Coping Stres Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode	Hasil Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja menunjukkan bahwa coping merupakan upaya dalam	Subjek penelitian lokasi penelitian

	Dalam Menghadapi Stres Kerja”	penelitian kualitatif	menghadapi masalahnya, coping yang dilakukan setiap orang akan berbeda.	fokus penelitian
--	-------------------------------	-----------------------	---	------------------

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dapat disimpulkan bahwa *Coping Stress* bertujuan untuk membantu mengurangi kondisi tertekan atau membantu menyelesaikan masalah yang dapat memicu munculnya *stress*

Peneliti menjadikan penelitian terdahulu tersebut sebagai bahan untuk memperkuat penelitian terhadap permasalahan mengenai Coping Stress. Dan yang membedakan hasil karya peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu pada bagian metode penelitian yang digunakan dimana peneliti menggunakan kuantitatif, alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif karena data pendukung yang diperoleh peneliti relatif sesuai dengan ketentuan metode kuantitatif. Selain itu sasaran penelitiannya pun berbeda dengan penelitian terdahulu.

2.2 Teori Yang Relevan

2.2.1 Teori tentang *Coping*

2.2.1.1 Pengertian *Coping*

Coping adalah upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk mengelola tuntutan eksternal dan/atau internal tertentu yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya seseorang.

“*Coping* is defined as the person’s constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the person’s resource.” (Dalam Lazarus dalam Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes, Journal of Personality and Social Psychology, 1986).

Coping didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam bentuk kognitif maupun perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dianggap sebagai

sesuatu yang membebani atau melebihi kemampuan individu tersebut. Upaya yang dilakukan setiap orang akan berbeda-beda, begitupun dalam menghadapi stres. Coping adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.

2.2.1.2 Jenis Coping

Lazarus dan Folkman (1984) juga secara umum membagi strategi coping menjadi dua macam yakni: *Problem- Focused Coping*, *Emotion – focused coping*.

A. *Problem- Focused Coping* (coping berfokus pada masalah)

Upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari jalan keluar atau solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang dianggapnya sebagai sumber stres.

problem-focused coping dibagi kedalam beberapa bentuk dari coping stres diantaranya: *Planful problem solving*, *Confrontative coping*, *Seeking social support*.

- a) *Planful problem solving* yaitu bereaksi dengan melakukan usaha-usaha tertentu yang bertujuan untuk mengubah keadaan, diikuti pendekatan analitis dalam menyelesaikan masalah.
- b) *Confrontative coping* yaitu bereaksi untuk mengubah keadaan yang dapat menggambarkan tingkat risiko yang harus diambil.
- c) *Seeking social support* yaitu bereaksi dengan mencari dukungan dari pihak luar, baik berupa informasi, bantuan nyata, maupun dukungan emosional.

Biasanya jenis *coping* ini digunakan oleh orang-orang yang memiliki pendidikan tinggi, karena mereka bisa lebih santai dan memiliki pemikiran yang luas tentang bagaimana menyikapi masalah yang dihadapi tanpa harus melibatkan emosi dan tidak terlalu terburu-buru dalam mengambil keputusan dari sebuah masalah.

B. *Emotion – focused coping* (coping berfokus pada emosi)

Upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya.

1. *Positive reappraisal* (memberi penilaian positif) adalah bereaksi dengan menciptakan makna positif yang bertujuan untuk mengembangkan diri termasuk melibatkan diri dalam hal-hal yang religius.
2. *Accepting responsibility* (penekanan pada tanggung jawab) yaitu bereaksi dengan menumbuhkan kesadaran akan peran diri dalam permasalahan yang dihadapi, dan berusaha *mendudukan segala sesuatu sebagaimana mestinya*.
3. *Self controlling* (pengendalian diri) yaitu bereaksi dengan melakukan regulasi baik dalam perasaan maupun tindakan
4. *Distancing* (menjaga jarak) agar tidak terbelenggu oleh permasalahan
5. *Escape avoidance* (menghindarkan diri) yaitu menghindar dari masalah yang dihadapi

Biasanya jenis coping ini dipilih oleh orang-orang yang menanamkan prinsip bodoamat sehingga disaat menghadapi masalahpun tidak terlalu dipikirkan dan lebih bersifat pasra atas masalah yang sedang di alami dan mereka cenderung kelihatan cuek terhadap setiap masalah sekalipun.

2.2.1.3 Faktor *Coping*

Dalam bukunya Lazarus menyebutkan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi *Coping* diantaranya

1. Keterampilan Memecahkan Masalah

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mencari informasi, menganalisa situasi, mengidentifikasi masalah dengan tujuan untuk menghasilkan

alternatif tindakan, kemudian mempertimbangkan alternatif tersebut sehubungan dengan hasil yang ingin dicapai, dan pada akhirnya melaksanakan rencana dengan melakukan suatu tindakan yang tepat.

2. Keterampilan Sosial

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk berkomunikasi dan bertingkah laku dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat.

3. Dukungan Sosial

Dukungan ini meliputi dukungan pemenuhan kebutuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan oleh orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, dan lingkungan masyarakat sekitarnya.

4. Materi

Dukungan ini meliputi sumber daya berupa uang, barang-barang atau layanan yang biasanya dapat dibeli.

2.2.1.4. Fungsi *Coping*

Menurut Lazarus *Coping* memiliki dua fungsi utama yaitu, fungsinya dapat berupa fokus ke titik permasalahan serta melakukan regulasi emosi dalam merespon masalah.

1. *Emotion – focused coping* adalah suatu usaha untuk mengontrol respon emosional terhadap situasi yang sangat menekan.
2. *Problem -Focused Coping* adalah usaha untuk mengurangi stresor dengan cara mempelajari cara-cara atau keterampilan-keterampilan yang baru untuk digunakan mengubah situasi.

Dapat diketahui bahwa fungsi coping adalah pengendalian masalah atau alat yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami individu dengan cara mengontrol emosi dalam mengatasi masalah yang sedang terjadi dan mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi kemudian mempelajari masalah guna mengubah situasi atau pola pikir ke hal yang lebih positif.

2.2.2 Teori tentang *Stress*

2.2.2.1. Pengertian *Stress*

Seperti yang telah disebutkan pada bab I, stres timbul akibat individu yang mengalami tekanan dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan individu menjadi emosional mudah marah dan apabila dibiarkan, emosi tersebut akan menimbulkan rasa letih, sikap menutup diri, dan kemungkinan depresi. Kita akan menjadi cukup rentan terhadap persepsi yang membuat stres jika harga diri kita rendah, dan tidak mengherankan jika stres yang cukup berat dapat menurunkan harga diri kita.

“*Stress* menurut Peter Tyler (Wijayanti 2013:17) merupakan perasaan tidak enak yang disebabkan oleh persoalan-persoalan diluar kendali kita, atau reaksi jiwa dan raga terhadap perubahan, dengan kata lain segala persoalan atau masalah diluar kontrol individu dapat menyebabkan perasaan yang kurang enak yang berpengaruh kepada jiwa dan raga individu tersebut.”

stress dapat disimpulkan sebagai suatu fenomena individual yang berupa tekanan atau stimulus yang berasal dari dalam maupun dari luar individu baik yang berupa fisik maupun psikologis, yang dapat mengganggu kemampuan seseorang yang mengalami tekanan tersebut.

2.2.2.2. Sumber - sumber *stress*

Folkman Coleman serta Rice (Wijayanti 2013:15) menyebutkan ada beberapa stressor psikis yang memicu muncul *stress* baik dari dalam maupun dari luar individu diantaranya: Tekanan, Frustrasi, Konflik, Ancaman.

1. Tekanan

Stress juga dapat muncul apabila individu mendapatkan tekanan atau paksaan untuk mencapai suatu hasil tertentu atau dipaksa untuk melakukan pekerjaan yang diluar kemampuannya sehingga mengharuskan individu bertingkah laku dengan cara tertentu.

2. Frustrasi

Frustrasi muncul apabila usaha yang dilakukan individu untuk mencapai suatu tujuan mendapatkan hambatan atau kegagalan. Hambatan ini bisa berasal dari lingkungan individu, dari dalam diri atau dari keluarga. Individu juga bisa mengalami frustrasi apabila merasa usaha atau pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai.

J. Dollard, et-al (2010) menyatakan mengenai *frustration*/kekecewaan, yakni suatu keadaan terhalangnya pemenuhan suatu motif. *Frustration normally refer to environmental blocking of motive, but sometimes to an understate emotional resulting from the blocking.* (kekecewaan pada umumnya berhubungan dengan terhalanginyamotif/penggerak yang bersifat lingkungan, tetapi kadang-kadang pada ketidaknyamanan kondisi emosional akibat dari halangan). Pada dasarnya kekecewaan berasal dari hambatan penemuan motif, baik hambatan dari lingkungan maupun hambatan dari kondisi/keadaan emosi/perasaan individu.

3. Konflik

Stress juga dapat muncul apabila individu dihadapkan pada suatu keharusan untuk memilih salah satu diantara kebutuhan dan tujuan. Konflik merupakan permasalahan yang dialami individu, permasalahan ini bisa berasal dari lingkungan individu, dari dalam diri atau dari keluarga.

“Pengertian konflik menurut K. Kartono dan D. Gulo dalam buku Kamus Psikologi (1987), konflik adalah proses sosial yang bersifat antagonistic dikarenakan ketidak sepakatan dalam suatu pendapat, emosi, dan tindakan dengan orang lain.”

4. Ancaman

Antisipasi individu terhadap hal-hal yang merugikan atau tidak menguntungkan bagi dirinya, mengenai suatu kondisi atau situasi yang merupakan suatu hal yang dapat memunculkan stress.

“Menurut kementrian LHK Threat(Ancaman), adalah faktor negatif dari lingkungan yang memberikan hambatan bagi berembangnya atau berjalannya organisasi dan Program.

Jadi *stress* yang dihadapi individu dapat muncul dari berbagai bidang bidang kehidupan sepanjang kehidupan manusia. Yaitu dari dalam diri individu dari luar diri, dari lingkungan dan dari komunitas didalam nya juga ada tekanan, frustasi, konflik dan ancaman.

2.2.2.3. Jenis Reaksi *stress*

Reaksi merupak respon tubuh terhadap sesuatu yang sedang terjadi, reaksi tubuh ini biasanya terjadi secara spontan tanpa terpikirkan atau tanpa direncanakan oleh tubuh.

Helmi (Safaria, Saputra 2012:29) mengemukakan ada empat macam reaksi *stress* yang sering dialami oleh individu diantaranya:Reaksi Psikososial, Reaksi Fsikososial, Reaksi Psoses, Reaksi Perilaku.

1. Reaksi psikologis, biasanya lebih dikaitkan pada aspek emosi seperti, mudah marah, sedih, atau mudah tersinggung.
2. Reaksi Fisiologis, biasanya muncul dalam bentuk keluhan fisik, seperti pusing, nyeri tengkuk, tekanan darah naik, nyeri lambung atau rambut rontok.
3. Reaksi proses berfikir (kognitif), biasanya Tampak dalam gejala sulit ber konsentrasi, mudah lupa atau sulit mengambil keputusan.
4. Reaksi perilaku, pada remaja tampak pada perilaku-perilaku menyimpang seperti mabuk, nge-pil, frekuensi merokok meningkat.

Dilihat dari beberapa reaksi *stress* diatas dapat disimpulkan bahwa setiap reaksi stress tidak datang secara bersamaan, atau mungkin juga tidak semua mengalami atau merasakan gejala *stress* tersebut ketika lagi mengalami stress. Hal itu dapat dipengaruhi oleh tingkat kontrol emosi atau kemampuan seseorang mengendalikan emosi dan menyikapi masalah yang dihadapi. Jadi semakin seseorang memiliki kontrol diri yang tinggi dan pandai dalam menyikapi masalah maka semakin kecil kemungkinan orang tersebut akan merasakan reaksi *stress* tersebut saat dalam merasakan *stress*.

Selain itu Farid Mashudi (Wijayanti 2013:19) menyebut kan ada tiga reaksi terhadap stress yang sering dialami individu diantaranya: Respon Emosional, Respon Fisiologis, Respon Behavioral.

1. Respon Emosional “Menurut woolfolk dan Richardson, reaksi emosi itu meliputi rasa kesal, marah, cemas, takut, murung dan perasaan duka cita”.

2. Respon Fisiologis

Respon Fisiologis meliputi hal-hal berikut:

- *The fight or flight* respon, yaitu reaksi fisiologis terhadap ancaman dengan memobilisasi organisme untuk melawan (*fight*) atau menghindar (*flight*) ancaman atau sesuatu yang membahayakan.
Contoh: terjadinya peningkatan pernafasan, detak jantung dan menurunnya proses pencernaan.
- *The general adaptation syndrome*, yaitu respon tubuh terhadap stress yang terdiri dari tiga tahap yaitu: alarm , resistance, dan exhaustion.
- *Brain- body pathway*, saat terjadi stress otak mengirim sinyal ke sistem endokrin sepanjang dua jalan utama.

3. Respon Behavioral “Respon Behavioral atau tingkahlaku terhadap stress umumnya melibatkan *Coping*, yaitu berbagai upaya untuk menuntaskan, menoleransi atau mengurangi tuntutan - tuntutan yang menyebabkan *stress*”.

2.2.2.4. Dampak negatif *stress*

Dampak atau akibat *stress* disini adalah dampak atau akibat *stress* yang negatif karena seringkali mengganggu kehidupan manusia, tingkat *stress* tinggi dan berlangsung dalam waktu yang lama tanpa ada jalan keluar dapat menimbulkan beberapa macam penyakit yaitu: gangguan pencernaan, serangan jantung, tekanan darah tinggi, asma, mudah lupa, terserang panik, pusing atau sakit kepala, keringat dingin dll.

2.3 Tinjauan Tentang KeBuruhan

2.3.1 Pengertian Buruh

Pengertian Buruh adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Dalam suatu perusahaan istilah Buruh bisa juga diartikan juga sebagai buruh atau istilah lain. Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya 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 maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Kari-mah, 2012). Buruh merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya ke ikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Beberapa pengertian buruh menurut para ahli. Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) buruh adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) buruh adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan buruh adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

2.3.2 Hak dan kewajiban Buruh

Hak-hak Buruh menurut undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap pekerja berhak, mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi
2. Berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan tempat kerja.
3. Berhak mendapatkan waktu istirahat dan waktu cuti.
4. Berhak untuk melaksanakan ibadah

Kewajiban menurut undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pasal 102 ayat 2 Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2. Pasal 126 ayat 1 dan 2 Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja

3. Pasal 136 ayat 1 Penyelesaian perselisihan hubungan industri-al wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. 4.

Pasal 140 ayat 1 Sekurang- kurangnya dalam waktu 7 hari bekerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ke tenaga kerjaan. Selain itu menurut Ernawan (2007:69) mengemukakan bahwa hak-hak Buruh sebagai berikut;

- Hak atas upah yang adil dan layak, adil disini bukan berarti pekerja mendapatkan upah yang merata semua, namun juga berdasarkan pada tingkatan pengalaman kerja, lamanya bekerja, tingkat pendidikan, serta perusahaan organisasi harus mematuhi upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Layak berarti besarnya upah tidak boleh dibawah upah minimum yang telah oleh pemerintah.
- Hak atas kesejahteraan perusahaan diwajibkan untuk memberikan kesejahteraan kepada buruh seperti tunjangan hari raya, pendidikan dan pelatihan kerja atau pemberian cuti hamil dan melahirkan.

- Hak untuk berserikat dan berkumpul, para pekerja selayaknya disediakan wadah untuk menampung aspirasi mereka, untuk memperjuangkan kepentingannya.
- Hak untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan kesehatan dan melindungi setiap pekerjaannya, terutama untuk perusahaan yang mengandung resiko cukup tinggi. Upaya perusahaan dapat berupaya menyediakan masker dan helm pelindung, memelihara tempat perlindungan kerja.
- Hak untuk di peroses hukum secara sah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa sebab. Proses hukum secara sah diperlakukan pada Buruh atau pekerja yang dianggap melakukan pelanggaran, maka dia berhak diberikan kesempatan untuk membuktikan diri dan mempertanggung jawabkan perbuatannya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan putusnya hubungan kerja karena dipandang sudah tidak mampu lagi memberikan produktivitas lagi atau kondisi

perusahaan, karena tanpa adanya ke ikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian buruh menurut para ahli. Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) buruh adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) buruh adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan buruh adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

2.3.3 Permasalahan Yang Terjadi di Bidang Industri

2.3.3.1 Konflik Antara Atasan dan Bawahan

Sangatlah wajar terjadi masalah dalam hubungan kerja. Alasannya beragam, mulai dari bawahan yang tidak memberikan hasil yang memuaskan, atasan salah dalam cara memberikan feedback terhadap pekerjaan bawahan, atau sekedar miss communication. Biasanya inilah hal yang bisa membuat bawahan menjadi tidak betah di suatu perusahaan. Maka dari itu, penting untuk mengatasi konflik antar atasan dan bawahan dengan bijaksana.

2.3.3.2 Konflik Antara Buruh

Terkadang konflik pun terjadi antar Buruh, entah antar Buruh yang kurang akurat atau salah satu seorang Buruh yang merasa direndahkan. Lama-kelamaan masalah internal ini akan mengakibatkan rusaknya lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja akan menjadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya.

2.3.3.3 Pekerjaan Di luar Job Description

Masalah yang kerap terjadi selain dalam relasi antar Buruh adalah masalah yang muncul ketika pekerjaan yang diberikan kepada Buruh tidak sesuai dengan ekspektasi saat melamar pekerjaan. Ternyata Buruh merasa kecewa lantaran ada ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita. Hal ini dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan karena tidak sesuai dengan keinginan hati.

2.3.4 Permasalahan Buruh Yang Membuat Stress

Faktor yang dapat menyebabkan Buruh bisa merasa stres di tempat kerja, yaitu:

1. Gaji atau upah rendah
2. Kurangnya ilmu, kemampuan, atau kompetensi di bidang pekerjaan yang digeluti
3. Pengawasan yang terlalu ketat dan berlebihan dari atasan
4. Rasa bosan terhadap pekerjaan
5. Tidak memperoleh peralatan atau fasilitas kerja yang memadai
6. Tidak mendapat kesempatan untuk berkarir atau promosi jabatan

7. Hubungan yang tidak harmonis dengan atasan atau rekan kerja
8. Diskriminasi di lingkungan kerja
9. Ancaman terminasi kontrak atau PHK dari tempat kerja
10. Tidak mendapat apresiasi dari atasan

2.3.5. Pelayanan Yang diberikan Untuk mengatasi Stress

1. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif.

Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya time out terlebih dahulu. Cara time out ini bisa bermacam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudlu bagi orang Islam, dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

2. Strategi-strategi Penanganan Organisasional.

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan

tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan :

a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

b. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan. Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seseorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah catatan ekspektansi dari masing-masing pengirim peran. Catatan ini kemudian akan dibandingkan dengan ekspektansi focal seseorang, dan banyak perbedaan akan secara terbuka didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negoisasikan untuk memecahkan konflik.

c. Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling.

Secara tradisional, organisasi telah hanya menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk

memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri.

3. Strategi Dukungan Sosial.

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Margiati, 1999:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Margiati, 1999:78).

2.3.6 Jenis-jenis Buruh di Perusahaan

Berdasarkan undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada 2 jenis kelompok buruh yaitu buruh tetap dan buruh kontrak. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Buruh tetap

Buruh tetap adalah buruh yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Buruh tetap merupakan buruh yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam rangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Buruh tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan buruh yang tidak tetap.

2. Buruh kontrak

Buruh kontrak adalah buruh yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Buruh tidak tetap merupakan buruh yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Buruh tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan buruh tetap buruh tidak tetap cenderung memiliki hak

yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian pekerjaan).

3. Kebijakan-kebijakan untuk buruh

Berikut ini berbagai kebijakan yang ada dipemerintah pusat dan pemerintah provinsi tentang buruh:

- Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia nomor 1 tentang perubahan atas keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi
- Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Buruh dalam bekerja disuatu perusahaan memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan yang mempekerjakannya. Buruh bisa jadi andalan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Dalam hal pekerjaan harusnya sama-sama mendapatkan keuntungan.

2.4 Relevansi Pekerja Sosial di Bidang Industri.

Pekerjaan sosial merupakan profesi pertolongan yang menekankan pada ke-berfungsian sosial manusia dalam ber interaksi dan ber interelasi dengan lingkungan sosialnya. Penekanan pada aspek ke-berfungsian sosial manusia inilah yang menjadi pembeda antara profesi pekerjaan sosial dengan profesi pertolongan lainnya. Sebagai suatu aktivitas professional, pekerjaan sosial didasari oleh kerangka pengetahuan (*body of knowledge*), kerangka keahlian (*body of skill*) dan kerangka nilai (*body of value*) yang secara integratif membentuk profi dan pendekatan pekerjaan sosial.

Pekerjaan sosial sebagai suatu ilmu yang berawal dari perkembangan pemikiran dari para filantropis yang sekaligus juga merupakan relawan. Pekerjaan sosial merupakan profesi pertolongan yang menekankan pada keberfungsian sosial manusia dalam berinteraksi dan berinterelasi dengan lingkungan sosialnya. Penekanan

pada aspek keberfungsian sosial manusia inilah yang menjadi pembeda antara profesi pekerjaan sosial dengan profesi pertolongan lainnya.

Menurut Siporin dalam Fahrudin (2014: 61) pekerja sosial adalah: *“Social work is defined as a social institutional method of helping to prevent their social problems, to restore and enhance their social functioning”*. Pekerja sosial di definisikan sebagai metode kelembagaan sosial untuk membantu orang untuk mencegah dan memecahkan masalah-masalah sosial mereka, untuk memulihkan dan meningkatkan keberfungsian sosial.

Pengaruh dari globalisasi dan industrialisasi membuka peluang bagi pekerja sosial untuk terjun dalam bidang yang baru yaitu industri. Seperti halnya pekerja sosial yang lainnya, pekerja sosial industri bekerja di dunia usaha baik itu milik swasta maupun pemerintah yang bertujuan untuk menangani kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja relasi buruh dengan pengusaha ataupun perekrutan dan pengembangan Buruh.

2.4.1 Pengertian Pekerja Sosial Industri

Pekerja sosial yang bekerja di dunia industri lebih dikenal dengan pekerja sosial industri (PSI). Pekerja sosial industri dapat di definisikan sebagai lapangan praktik pekerjaan sosial yang secara khusus menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metoda pertolongan yang bertujuan untuk memelihara adaptasi optimal antara individu dan lingkungannya, terutama lingkungan kerja.

Pekerja sosial industri menggunakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai pekerja sosial dalam pemberian pelayanan, program dan kebijakan bagi para Buruh dan keluarganya, manajemen perusahaan, serikat-serikat buruh bahkan masyarakat yang ada di perusahaan.

Menurut NASW (1987) dalam Edi Suharto (2007:7) dalam konteks ini, PSI dapat menangani beragam kebutuhan individu dan keluarga, relasi dalam perusahaan, serta relasi yang lebih luas antara tempat kerja dan masyarakat yang dikenal dengan istilah tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). PSI menggunakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai pekerjaan sosial dalam pemberian pelayanan, program dan kebijakan bagi para Buruh dan keluarganya, manajemen perusahaan, serikat-serikat buruh dan bahkan masyarakat yang berada disekitar perusahaan.

Menurut Akabas dalam Edi Suharto (2007:7) inti PSI meliputi kebijakan, perencanaan, dan pelayanan sosial pada per-singgungan antara pekerjaan sosial dan dunia kerja. Diantara berbagai kegiatan PSI antara lain adalah program bantuan bagi Buruh, promosi kesehatan, manajemen perawatan kesehatan, tindakan afirmatif (pembelaan), penitipan anak, perawatan lanjut usia, pengembangan sumber daya manusia (SDM), pengembangan organisasi, pelatihan dan pengembangan karier, konseling bagi penganggur atau yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*), tunjangan-tunjangan Buruh, keamanan dan keselamatan kerja, pengembangan jabatan, perencanaan sebelum dan sesudah pensiun, serta bantuan pemindahan posisi kerja.

Pekerja sosial dalam prakteknya dengan dunia industri memiliki peran penting sebagai perencana sosial untuk mengembangkan potensi yang ada dalam masyarakat. Pekerja sosial dituntut untuk memiliki pemahaman dan keahlian atau kecakapan dalam pengembangan masyarakat atau kelompok tertentu dengan kewirausahaan sosial. Kewirausahaan sosial juga menjadi cakupan garapan dari pekerjaan sosial dalam pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yaitu salah satunya dalam pengembangan kelompok usaha bersama (KUBE).

Dalam garis besar carter dalam edi suharto (2007:11) mengelompokkan peranan sekretaris kesejahteraan kedalam empat bidang tugas yang mencakup:

- a. Kesejahteraan Fisik: kesehatan, keamanan, sanitasi, dan perumahan Buruh.
- b. Kesejahteraan budaya: rekreasi, perpustakaan, pendidikan, dan akulturasi. Dasar mengenai dunia kerja dan budaya amerika.
- c. Kesejahteraan personal: pelayanan casework(conseling perseorangan) bagi para Buruh dan keluarga.
- d. Kesejahteraan ekonomi administrasi pinjaman dan pensiunan serta bahkan perekrutan pemecatan dan penetapan gaji buruh.

Menurut Strausser dan Philips dan Edi Suharto (2007:11) karena kombinasi berbagai kekuatan seperti ketidak puasan buruh, perubahan ekonomi, peningkatan pelayanan sosial yang disediakan pekerja sosial masyarakat dan pergeseran ideologi, kehadiran pekerjaan sosial industri menghilang dari setting industri pada tahun 1920- an dan baru muncul kembali setelah perang dunia ke II. Saat itu pekerjaan sosial tidak hanya memberikan pelayanan sosial untuk membantu orang beradaptasi secara personal terhadap dampak perang tetapi juga pelayanan sosial yang memungkinkan mereka lebih produktif pada saat produksi.

Menurut Jhondon dalam Edi Suharto (2007:17), ada 3bidang tugas pekerjaan sosial yang bekerja diperusahaan antara lain:

1. Kebijakan, perencanaan, dan administrasi Bidang ini umumnya tidak melibatkan pelayanan sosial secara langsung sebagai contoh : perumusan kebijakan untuk meningkatkan karir, pengadministrasian program-program tindakan afirmasi pengkoordinasian,program-program jaminan sosial dan bantuan sosial bagi para pekerja.

2. Praktik langsung dengan individu, keluarga, dan populasi khusus. Tugas pekerjaan sosial dalam bidang ini meliputi intervensi krisis, assesmen masalah-masalah personal, dan pelayanan rujukan, pemberian konseling bagi para pensiunan atau pekerja yang menjelang pensiun.
3. Praktik yang mengkombinasikan pelayanan sosial langsung dari perumusan kebijakan sosial bagi perusahaan. Menurut Jhonson dalam Edi Suharto (2007:13) peran pekerjaan sosial telah memberikan kontribusi penting dalam memanusiakan dunia kerja. Mereka umumnya terlibat dalam konseling didalam maupun diluar perusahaan, pengorganisasian program-program personal, konsultasi dengan manajemen dan serikat-serikat kerja. Mengenai konsekuensi dan kebijakan-kebijakan perusahaan terhadap pekerja.

Menurut Straussner dalam Edi Suharto(2007:13), tipologi model setting pekerjaan sosial industri yaitu:

1. Pelayanan sosial bagi Buruh

Merupakan bentuk intervensi pekerja sosial yang paling umum dilakukan oleh pekerjaan sosial di perusahaan. Peranan pekerjaan sosial tersebut adalah konselor, konfrontator konstruktif ,mediator,pembela dan broker.

2. Pelayanan sosial bagi majikan

Tujuan utama pelayanan bagi majikan atau organisasi perusahaan adalah untuk membantu manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengembangkan kebijakan-kebijakan dan pelayanan-pelayanan yang berhubungan dengan dunia kerja

3. Pelayanan sosial bagi konsumen

Pelayanan ini lebih berfokus pada kebutuhan-kebutuhan konsumen dari perusahaan agar mendapatkan pelayanan yang berkualitas dari perusahaan. Peranan pekerja sosial disini yaitu konselor, perencana, pengembangan program, konsultan dan pembela.

4. Tanggungjawab sosial perusahaan

Dalam hal ini pekerjaan sosial membantu pengusaha dalam mengidentifikasi dan membuat komitmen usaha-usaha peningkatan standar hidup atau kondisi ekonomi masyarakat yang tinggal di daerah perusahaan. Peranan pekerja sosial meliputi analisis pengalokasian kegiatan sosial, penasehat urusan perkotaan, direktur tanggung jawab perusahaan, konsultan relasi kemasyarakatan atau koordinator pelayanan.

5. Kebijakan publik di bidang keBuruhan

Peranan sebagai analisis kebijakan menunjukkan pada tugas-tugas pekerja sosial untuk menelaah konsekuensi-konsekuensi kebijakan sosial baik yang akan maupun yang telah diterapkan oleh pemerintah.

2.4.1 Tugas Pekerja Sosial Industri

Pekerja sosial industri telah memberikan kontribusi dalam memanusiawikan dunia kerja. Pekerja sosial umumnya memberikan konseling di dalam maupun di luar perusahaan, pengorganisasian program-program personal, konsultasi dengan manajemen dan serikat-serikat kerja mengenai konsekuensi kebijakan perusahaan terhadap pekerja, dan bekerja dengan bagian kesehatan dan keBuruhan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, serta menangani kebijakan sosial perusahaan bagi masyarakat sekitar.

Beberapa permasalahan sosial yang umumnya ditangani pekerja sosial industri adalah dampak negatif industrialisasi yang oleh Johnson disingkat menjadi 5A adalah sebagai berikut:

1. Alienation: perasaan keterasingan dari diri, keluarga, dan kelompok sosial yang dapat menimbulkan apatis, amarah, dan kecemasan.
2. Alcoholism atau addiction: ketergantungan terhadap alkohol, obat-obat terlarang atau rokok yang dapat menurunkan produktivitas kerja, merusak kesehatan fisik dan psikis, dan kehidupan sosial seseorang.
3. Absenteeism: kemangkiran kerja atau perilaku membolos kerja dikarenakan rendahnya motivasi Buruh, perasaan-perasaan malas, tidak berguna, tidak merasa memiliki perusahaan, atau sakit fisik dan psikis.
4. Accidents: kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh menurunnya konsentrasi Buruh atau oleh lemahnya sistem keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja.
5. Abuse: bentuk-bentuk perlakuan salah terhadap anak-anak atau pasangan dalam keluarga (suami terhadap istri atau sebaliknya), seperti memukul dan menghardik secara berlebihan yang ditimbulkan oleh frustrasi, kebosanan, dan kelelahan di tempat pekerjaan.

Permasalahan sosial lainnya yang sering ditangani pekerja sosial adalah: diskriminasi di tempat kerja atau tindakan-tindakan tidak adil terhadap wanita, kaum minoritas, imigran, remaja, pensiunan, dan para penyandang cacat. Beberapa industri dan perusahaan juga sering menimbulkan dampak negatif terhadap masyarakat disekitarnya, seperti polusi (udara, air, tanah, suara) dan kerusakan fisik dan psikis bagi para Buruhnya. Para pekerja sosial dapat membantu dunia industri untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai biaya sosial (social cost) yang ditimbulkan

oleh perusahaan, serta memberikan program bantuan sosial perusahaan kepada masyarakat sekitar dimana perusahaan tersebut beroperasi.

2.4.2 Peran Pekerja Sosial dalam Bidang Industri

Menurut Edi Suharto (2007) model pelayanan sosial bagi Buruh merupakan bentuk atau tipe intervensi pekerjaan sosial yang paling umum dilakukan para pekerjaan sosial diperusahaan. Peran-peran pekerja sosial seperti:

1. Konselor

Sebagai konselor, pekerja sosial memberikan assesmen dan konselor terhadap individu, keluarga dan kelompok. Tujuannya untuk mengartikulasikan kebutuhan mereka, mengidentivikasi dan mengklarifikasi masalah, memahami dinamika atau penyebab masalah, menggali berbagai alternatif dan solusi, mengembangkan kemampuan mereka secara lebih efektif dalam menghadapi permasalahan timbul.

2. Broker

Pekerjaan sosial menghubungkan Buruh yang dibantunya dengan sumber-sumber yang terdapat dalam maupun luar perusahaan. Selain itu, pekerjaan sosial.

3. Mediator

Pekerjaan sosial menjembatani konflik antara dua atau lebih individu atau sistem serta memberikan jalan keluar yang dapat memuaskan semua pihak berdasarkan prinsip-prinsip “sama diuntungkan” (win-win solution). Keahlian yang diperlukan pekerja sosial meliputi asesmen mengenai hakekat dan penyebab konflik, resolusi konfli, pemilah masalah dan solusi, penetralan situasi, dan penggalian alternatif pemecahan masalah.