

**TAHAPAN DUKACITA PADA KARYAWAN LAKI-LAKI
DAN PEREMPUAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)**

TESIS

OLEH

**NENI TRIASTUTI
NPM. 101804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

**TAHAPAN DUKACITA PADA KARYAWAN LAKI-LAKI
DAN PEREMPUAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)**

TESIS

OLEH

**NENI TRIASTUTI
NPM. 101804017**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Tahapan Dukacita pada Karyawan Laki-laki dan Perempuan yang Mengalami Pemutusan Hubungan kerja (PHK)

N a m a : Neni Triastuti

N P M : 101804017

Menyetujui

Pembimbing I



Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II




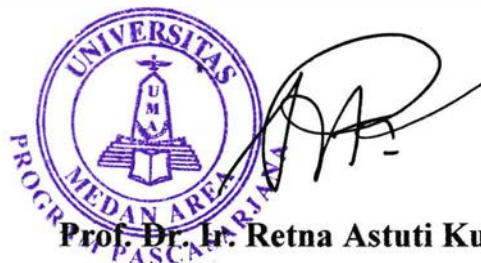
Suryani Hardjo, S.Psi, M.A

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 12 Mei 2012

N a m a : Neni Triastuti

N P M : 101804017



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Azhar Aziz, S.Psi., MA

Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si

Pembimbing I : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II : Suryani Hardjo, S.Psi, M.A

Penguji Tamu : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Neni Triastuti

NPM : 101804017

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini dengan judul :

Tahapan Duka Cita Pada Karyawan Laki-laki dan Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain apabila di kemudian hari bahwa tesis ini tidak orisinal dan merupakan hasil plagiat maka saya bersedia di cabut gelar magister yang saya peroleh

Demikian pernyataan ini saya ini saya perbuat dengan sebenarnya



Medan Agustus 2012


Neni Triastuti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, karena dengan kasih sayangnya saya dapat melewati fase tersulit dalam pendidikan saya sampai akhirnya saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : Tahapan Dukacita Pada Karyawan Laki-laki dan Perempuan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Tesis ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan kebaikan dari pihak-pihak yang telah turut terlibat, karena itu pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih pada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, MPd selaku ketua program studi magister psikologi pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu Rahmi Lubis, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang dengan penuh kesabaran yang telah menyediakan waktu dan upaya membimbing dan membantu hingga selesainya tesis ini.
3. Ibu Suryani Hardjo S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan upaya kepada peneliti dan sangat membantu dan membimbing dari awal mulai tesis ini hingga selesainya tesis ini.
4. Seluruh tim penguji pada sidang meja hijau yang banyak memberi saran, kritik , serta ide kepada peneliti guna penyempurnaan tesis.
5. Seluruh tim pengajar dan staf karyawan/karyawati pada program pascasarjana Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti.
6. Kedua Orang tua yang sangat saya sayangi H.Surya BSc dan HJ.Titik Sugiharti S.Pd yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk menikmati pendidikan hingga pascasarjana. Terima kasih untuk segala dukungan, perhatian, dan fasilitas yang telah di berikan. I love u mom.....I love u pop.....

7. dr.Sri lestari handayani, dr.Andi wibowo, dan Agung nugroho SE yang senantiasa selalu memberi dukungan kepada saya.
8. Seluruh temen-teman angkatan 2012 yang sama-sama menyelesaikan tesis yang saling mendukung dan saling membantu.
9. Seluruh temen-teman angkatan 2012 kelas psikologi industri dan organisasi yang sudah sebagai keluarga sendiri yang banyak membantu peneliti. (thanks to deebotz, fonna, ayah waznal, ibu yantini, mr.tin, bang boy, mami rita, ibu sri, ibu yanti, ibu dwina, ibu hasdina, ibu ong, ibu leni, ibu yurina, kak tina dll. I love u all.....)
10. Seluruh responden yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang cukup banyak memberi informasi dan banyak membantu peneliti sampai selesainya tesis ini. Semoga informasi yang didapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat ditulis namanya yang banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Demikian tesis ini saya perbuat. Saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saya bersedia menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk dapat menyempurnakan tesis ini.

Medan, 12 Mei 2012

Peneliti

Neni Triastuti

ABSTRAK
TAHAPAN DUKA CITA ANTARA KARYAWAN LAKI-LAKI
DAN PEREMPUAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)

Neni triastuti : 101804017

Program Pascasarjana Program Studi Psikologi

Universitas Medan Area

Jika karyawan tidak menunjukkan kinerja yang diharapkan, perusahaan akan mengambil kebijakan tertentu sebagai konsistensi yang berkaitan dengan pengembangan karir, penghasilan, hingga pemberhentian karyawan yang disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tahapan duka cita pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) antara laki-laki dan perempuan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan teknik snowball yaitu teknik pengambilan responden yang bisa bertambah dalam dan selama proses penelitian berlangsung ataupun responden yang direkomendasikan oleh responden yang telah menjadi responden penelitian sebelumnya. Responden penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang baru saja di mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada responden I di PHK akibat usia responden sudah memasuki usia pensiun dan sampai saat ini responden I belum dapat menerima keadaan. Pada responden II di PHK akibat usia responden yang sudah memasuki usia pensiun dan saat ini responden II sudah dapat menerima keadaan bahwa dirinya di PHK. Pada responden III di PHK akibat adanya kebijakan perusahaan yang melakukan pengurangan karyawan akibat kondisi perusahaan yang sulit. Pada responden IV di PHK akibat kinerja kerja yang tidak baik tetapi responden IV tidak terima dan tidak mau di PHK. Responden IV tetap seperti biasa layaknya orang bekerja walaupun tidak ada tanggung jawab dan tugas yang diberikan padanya.

Kata kunci: tahapan duka cita, karyawan laki-laki dan perempuan, pemutusan hubungan kerja (PHK).

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Masalah	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Tahapan DukaCita	11
1. Pengertian DukaCita	11
2. Faktor yang mempengaruhi Duka Cita	12
3. Reaksi Individu Saat Berduka cita.....	13
4. Tahapan Duka Cita	17
5. Perbedaan Duka Cita Antara Laki-laki dan Perempuan	25
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	27
1. Pengertian PHK	27
2. Alasan / Sebab PHK.....	28
3. Jenis-jenis PHK	29
4. Mekanisme dan Penyelesaian Perselisihan PHK	34
5. Kompensasi PHK	39
C. Paradigma Penelitian	41

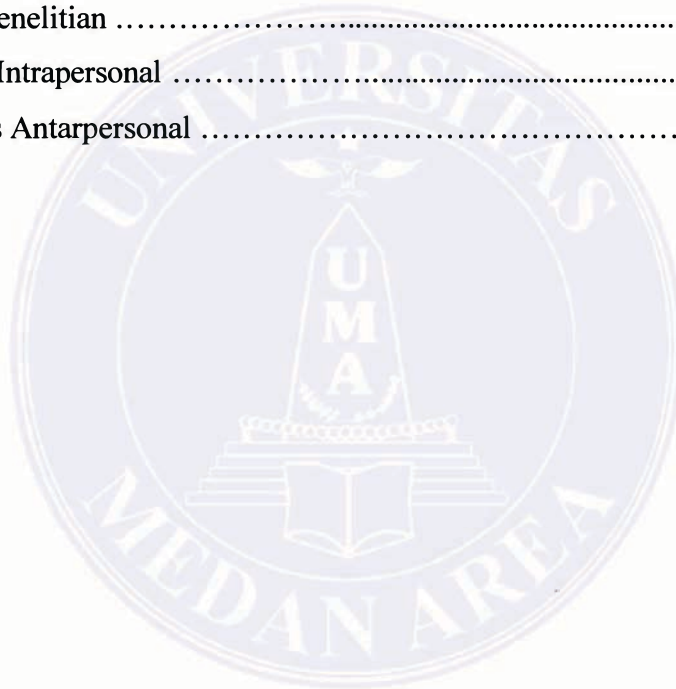
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	42
	A. Desain Penelitian	42
	B. Responden Penelitian	44
	C. Instrumen Pengumpulan Data	46
	D. Prosedur Pengumpulan Data	47
	E. Analisis Data	52
	F. Keabsahan Dan Keajegan Penelitian	54
BAB IV	ANALISI DAN ANALISIS DATA	56
	A. Identitas Responden	56
	B. Analisi Interpersonal	56
	B.1 Responden Penelitian I.....	57
	B.1.a Jadwal Penelitian	57
	B.1.b Hasil Observasi	57
	B.1.c Hasil Wawancara	58
	B.2 Reponden Penelitian II	63
	B.2.a Jadwal Penelitian	63
	B.2.b Hasil Observasi	63
	B.3.c Hasil Wawancara	64
	B.3 Responden Penelitian III	69
	B.3.a Jadwal Penelitian	69
	B.3.b Hasil Observasi	69
	B.3.c Hasil Wawancara	70
	B.4 Responden IV	75
	B.4.a Jadwal Penelitian	75
	B.4.b Hasil Observasi	75
	B.4.c Hasil Wawancara	76
	C. Analisis Antarpersonal	80
	D. Pembahasan	90

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	96
	A. Kesimpulan	96
	B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA		102



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Identitas Responden	56
Tabel 2 Jadwal penelitian	57
Tabel 3 Analisis Intrapersonal	62
Tabel 4 Jadwal Penelitian	63
Tabel 5 Analisis Intrapersonal	68
Tabel 6 Jadwal Penelitian	69
Tabel 7 Analisis Intrapersonal	74
Tabel 8 Jadwal Penelitian	75
Tabel 9 Analisis Intrapersonal	79
Table 10 Analisis Antarpersonal	87



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara	104
2. Lembar Persetujuan Wawancara Responden I	105
3. Lembar Persetujuan Wawancara Responden II	106
4. Lembar Persetujuan Wawancara Responden III	107
5. Lembar Persetujuan Wawancara Responden IV	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan dalam suatu organisasi menuntut sumber daya manusia yang handal yang dapat diperoleh bila perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia secara terprogram dan berkesinambungan. Dengan melahirkan karyawan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam bekerja yang pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut. Sebuah industri yang bergerak di bidang jasa pelayanan dapat dikatakan memiliki nilai keunggulan yang tinggi bila telah tertanam kepercayaan konsumen untuk menggunakan jasa perusahaan tersebut.

Upaya untuk mencapai tujuan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terhadap perusahaan atau organisasi maka pengelola perlu menerapkan kiat-kiat khusus dalam kegiatannya menyangkut pemberian pelayanan kepada konsumen. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen merupakan salah satu faktor penting mencapai kesuksesan yang sesuai dengan tujuan organisasi yang bergerak di bidang jasa. Bagaimanapun unggulnya produk suatu industri jasa tanpa pelayanan yang unggul akan sulit mencapai tujuan perusahaan untuk tetap bertahan.

Mendasari hal tersebut bisa dilihat bagaimana suatu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang memenuhi standar untuk memberikan pelayanan

kepada pelanggan dimana para karyawan dalam bekerja senantiasa berpegang pada nilai-nilai yang menjadi acuan dalam bekerja. Sikap serta keinginan yang kuat untuk memberikan pelayanan kepada konsumen merupakan komitmen yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi serta mengacu pada nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan. Dalam hal ini nilai-nilai budaya yang sesuai dengan lingkungan tempat bekerja akan menjadi panduan seluruh karyawan dalam memberikan kontribusinya sesuai dengan harapan perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju ataupun mundurnya organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997) bahwa secanggih apapun peralatan dan metode kerja yang digunakan tidak dapat dilepaskan dari peran manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Bekerja pada hakekatnya merupakan suatu kebutuhan bagi setiap manusia, selain dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan ego dalam (Hartati, 2002), Dengan bekerja manusia juga mendapatkan simbol identitas diri (Hendarti, 2003). Sejalan dengan pendapat Strause dkk, tentang bekerja, Kartono (1996) mengemukakan bahwa bekerja dan kerja adalah aktivitas yang esensial dalam

DAFTAR PUSTAKA

Asfinnawati,S.H. makalah “*Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*”.

Alsa, Asmadi. 2010. Pendekatan Kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

A, Jonathan Smith, 2009. *Psikologi Kualitatif*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Banister, dkk. 1994. *Qualitative Methods in Psychology a Research Guide*. Buckingham : Open University Press.

Grensing, Lin dan Popual. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prrenada Media Group.

Gill, E.J., dkk. 2007. *Understanding Stress : Signs, Symptoms, Causes, and Effects*. Diambil 07 Pebruari 2012 dari : <http://www.helpguide.org>.

Gill, E.J., Smith, M., Segal, J. 2007. *Coping with Grief and Loss : Guide to Grieving and Bereavement*. Diambil 07 Pebruari 2012 dari : <http://www.helpguide.org>.

<http://www.managementfile.com/column/jan/2012>.

http://id.wikipedia.org/wiki/Elisabeth_K%C3%BCbler-Ross/2011/12

<http://binsar.berteologi.net/?p=191/12/2012>

<http://www.google.com/managementfile/2011/12>.

Moeleong, L.J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Poerwandari, E.K. 1998. *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Lembaga Sarana Pengukuran Dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) UI.

..... 2007. *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian Psikologi*. Cetakan I. Jakarta: Lembaga Sarana Dan Pengukuran Dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) UI.

Sungkono, Djoko dan Franz Dirgantoro, 2011. *PHK Bukan Kiamat*. Jakarta : Tangga Pustaka.

Sugiono, 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. Sunindhia Y.W. dan Ninik Widyanti. 1988. "Masalah PHK dan Pemogokan Kerja". Jakarta : PT Bina Aksara.

Sunindhia Y.W. dan Ninik Widyanti. 1988. "Masalah PHK dan Pemogokan Kerja". Jakarta : PT Bina Aksara.

Surbakti, EB.2010. *Gangguan Kebahagiaan Anda Dan Solusinya*. Jakarta : PT.Elex Media Komputindo.

Tito, J Sutarto Dan C. Ismulcokro, 2008. *Pensiun Bukan Akhir Segalanya*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Turnip. Kaiman, 2012. *Perspektif Psikologi Birokrasi*. Yogyakarta : Pradigma Indonesia

www.google.com/Alasan-Sebab PHK/ Teusday, February 07,2012/9:45PM//.

Zaeni Asyhadie, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,

PEDOMAN WAWANCARA

- I. Penyebab responden mengalami pemutusan hubungan pekerjaan (PHK).
 - a. Apakah responden melakukan kesalahan atau pelanggaran?
 - b. Apakah perusahaan mengalami perubahan manajemen atau mengalami kemunduran?
 - c. Apakah sudah ada pemberitahuan sebelumnya kepada responden bahwa dirinya akan di PHK?

- II. Tahapan duka cita responden saat menghadapi pemutusan hubungan pekerjaan (PHK).
 - a. Apa yang dirasakan responden saat mengetahui bahwa dirinya di PHK?
 - b. Bagaimana reaksi responden saat mengetahui dirinya di PHK?
 - c. Bagaimana responden melewati masa-masa setelah dirinya di PHK?

- III. Faktor-faktor yang mempengaruhi tahapan duka cita saat menghadapi pemutusan hubungan pekerjaan (PHK).
 - a. Bagaimana reaksi lingkungan keluarga terhadap responden saat mengalami pemutusan hubungan pekerjaan (PHK)?
 - b. Bagaimana reaksi lingkungan pekerjaan terhadap responden saat mengalami pemutusan hubungan pekerjaan (PHK)?
 - c. Bagaimana perasaan responden saat ini??
 - d. Usaha apa yang dilakukan saat ini dalam mengisi waktu luang?

LEMBAR PERSETUJUAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Nama : Adi

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 50 Tahun

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini.

Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya tidak berkeberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwa identitas diri dan juga informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian.

Medan, April 2012

Responden

Peneliti

(Adi)

(Neni Triastuti)

LEMBAR PERSETUJUAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Nama : Dodo

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 54 Tahun

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini.

Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya tidak berkeberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwa identitas diri dan juga informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian.

Medan, April 2012

Responden

Peneliti

(Dodo)

(Neni Triastuti)

LEMBAR PERSETUJUAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Nama : Sari

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 27 Tahun

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini.

Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya tidak keberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwa identitas diri dan juga informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian.

Responden

(Sari)

Medan, April 2012

Peneliti

(Neni Triastuti)

LEMBAR PERSETUJUAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Nama : Mar

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 46 Tahun

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini.

Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya tidak keberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwa identitas diri dan juga informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian.

Medan, April 2012

Responden

Peneliti

(Mar)

(Neni Triastuti)