

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyandang disabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menggantikan istilah cacat atau penyandang cacat. Istilah “disabilitas” dan “penyandang disabilitas” digunakan oleh Undang-Undang Penyandang Disabilitas (UU No.8 Tahun 2016) untuk menggantikan istilah “cacat” dan “penyandang cacat” yang digunakan oleh Undang-Undang Penyandang Cacat (UU No.4 Tahun 1997). Dimana dalam Pasal 1 disebutkan Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan dalam berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Seseorang bisa berpotensi menjadi disabilitas. Seseorang mungkin memiliki disabilitas dan bahkan berpotensi memilikinya. Disabilitas bukan hanya kelainan yang ditemukan sejak lahir, kelainan ini dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, atau orang tua mereka sendiri. Seseorang yang mengalami disabilitas selain dari dalam kandungan dapat menjadi penyandang disabilitas akibat kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, atau bencana alam. Pandangan lingkungan sosial hari ini, disabilitas serba terbatas dan tidak kurang untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan. Lingkungan sosial maupu pekerjaan menganggap mereka tidak bisa melakukan suatu pekerjaan.

Sebagai warga negara Indonesia, kita diatur oleh sila-sila Pancasila, terutama sila ke-2 yang berbicara tentang kemanusiaan yang adil dan adil dan sila ke-5 yang berbicara tentang keadilan sosial bagi setiap warga Indonesia. Selain itu, pasal 27, nomor 2, Undang-undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ditegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak, kewajiban, dan peran yang sama seperti warga negara lainnya.

Ditegaskan kembali pada amandemen Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia yang tercantum dalam Pasal 28A-28J UUD 1945, yang secara resmi menetapkannya sebagai hak konstitusional yang dimiliki setiap warga negara. Pasal-Pasal tersebut jelas menyatakan bahwa jika seorang warga negara tidak mendapatkan pekerjaan yang layak, warga negara tersebut dapat menuntut negaranya. Sebaliknya, jika seorang warga negara tidak melakukan apa yang harus mereka lakukan, negara berhak mengenakan sanksi kepada individu tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa negara menjamin bahwa semua warga negaranya akan mendapatkan pekerjaan yang layak.

Namun demikian, penyandang disabilitas terus mengalami berbagai bentuk diskriminasi, terutama kesulitan memenuhi persyaratan umum "sehat jasmani dan rohani" yang harus dimiliki setiap orang. Seperti halnya penerimaan calon pekerja baik di instansi pemerintahan maupun di perusahaan swasta, syarat umum yang lazim dipersyaratkan dalam penerimaan calon pekerja yaitu "sehat jasmani dan rohani".

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, pada pasal 67 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya.

Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya. Pada pasal 53 ayat (1) Undang – undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pada pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya.

Perusahaan atau pemberi kerja bertanggung jawab untuk menyediakan tempat tinggal yang layak dan fasilitas yang mudah diakses bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Peraturan ini dapat digunakan oleh pemerintah, perusahaan swasta, dan BUMN untuk membuat kebijakan ketenagakerjaan untuk melindungi karyawan dengan disabilitas di tempat kerja mereka. Pemerintah pusat dan daerah diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas untuk menjamin, melindungi, dan mendampingi penyandang disabilitas yang ingin bekerja secara mandiri atau berwirausaha. Pada bulan Desember 2018, Menteri Perindustrian dan Kementerian Sosial menandatangani nota kesepahaman

mengenai program pendampingan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi penyandang disabilitas agar mereka siap untuk bergabung di sektor industri.

Balai Latihan Kerja (BLK) didirikan oleh Kementerian Tenaga Kerja untuk membantu penyandang disabilitas meningkatkan keterampilan mereka dan mempersiapkan mereka untuk masuk ke pasar kerja. Saat ini, 19 BLK menerima penyandang disabilitas. Tidak ada batasan pendidikan atau usia bagi penyandang disabilitas untuk memilih kursus yang paling mereka sukai. Selain itu, Kemenaker menyediakan bantuan untuk penyandang disabilitas dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk membantu penyedia kerja dan pencari kerja menemukan kebutuhan mereka.

Tabel 1.1 Indikator Presentase Pekerjaan Layak di Indonesia dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022

No	Sektor Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Pertanian	305.217 orang	42,35%
2	Jasa	287.941 orang	39,95%
3	Industri	127.590	17,7%

Sumber : *databoks.katadata.co.id, 2022*

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti UIN Jakarta Inaya Lutfiani yang dikutip dalam laporan berita Liputan 6, penyandang disabilitas, salah satunya tunanetra dalam kehidupan sehari-hari seperti terasingkan dari pekerjaan. Padahal, dengan adanya Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur aturan mengenai pekerjaan bagi penyandang disabilitas dimana aksesibilitas pada konteks ketenagakerjaan

khususnya hak atas pekerjaan dapat dimaknai sebagai tahap penyandang disabilitas memperoleh akses mengenai informasi pekerjaan secara terbuka, luas, dan tanpa adanya diskriminasi.

Dalam dunia kerja *modern*, orang yang memiliki disabilitas dianggap memiliki hak yang sama. Perlakuan khusus mereka dimaksudkan untuk melindungi mereka dari risiko pelanggaran HAM. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, tujuan konvensi adalah untuk memajukan, melindungi, dan menjamin bahwa semua penyandang disabilitas menikmati semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental secara penuh dan setara, serta meningkatkan penghormatan atas martabat yang diberikan kepada mereka..

Keberadaan disabilitas di ranah pekerjaan diartikan sebagai mereka mampu dan bisa bekerja. Mereka mempunyai potensi yang masih bisa dikembangkan dan tentunya ada lembaga naungan atau perusahaan yang bisa menghimpun kemampuan mereka. Seperti halnya pekerja di dunia industri, dimana karyawan disabilitas disana dipekerjakan dan diberi tugas untuk menjahit dan kemampuan lainnya yang nantinya produk yang dibuat akan di ekspor ke Eropa, Amerika, dan Asia.

Data disabilitas yang bekerja di dunia industri ini sebanyak 109 karyawan aktif dimana perusahaan industri ini sudah memperkerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1.02% dari total keseluruhan pegawai industri yang bekerja disana.

Serta terdapat jenis-jenis disabilitas yang bekerja di dunia industri ini, diantaranya ada disabilitas Tunadaksa dan disabilitas Tunarungu.

Dilihat dari perspektif *modern*, disabilitas dianggap sebagai ketidakmampuan secara medis. Akibatnya, disabilitas dianggap sebagai penyakit yang selalu membutuhkan perawatan medis dan tidak dapat bersekolah atau bekerja seperti orang lain. Penyandang disabilitas sering disebut sebagai orang yang kurang beruntung. Namun, sebagai manusia, kita seharusnya berpartisipasi dalam melindungi mereka. Pendekatan sosial, tentu saja, adalah cara terbaik untuk melakukannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan telah menjamin kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Dilihat dari penelitian yang dilakukan pada tahun 2011 menemukan bahwa pekerja dengan disabilitas merasa mereka mendapatkan label negatif, mereka merasa terisolasi dalam lingkungan kerja dan hanya mendapatkan tugas yang membutuhkan sedikit komunikasi serta dianggap memiliki keterbatasan yang lebih besar dari yang sebenarnya mereka miliki. Tetapi sebenarnya bahwa pekerja disabilitas (disabilitas fisik, netra, tuli, intelektual, mental) dapat mencari pekerjaan sesuai dengan keunggulan/keunikan yang mereka miliki. Dalam hal ini pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses bagi tenaga kerja penyandang disabilitas agar meningkatkan kapasitas dan adaptasi lingkungan yang baik dan nyaman bagi penyandang disabilitas yang bekerja khususnya di dunia industri.

Bisnis belum sepenuhnya menerima penyandang disabilitas karena kondisi fisik dan sosial mereka yang rentan, baik dari segi ekonomi, pendidikan, keterampilan, maupun sosial. Namun, penyandang disabilitas bekerja untuk meningkatkan pendapatan ekonomi dan sosial. Penyandang disabilitas tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya; mereka juga bekerja untuk meningkatkan keterampilan sosial mereka dan menjadi lebih baik dalam berinteraksi dengan orang lain meskipun mereka tidak sempurna. Dengan bekerja, mereka dapat berpartisipasi sepenuhnya dalam lingkungan sosial dengan meningkatkan jaringan sosial, keterampilan sosial, kemandirian, dan menjalankan berbagai peran sosial. Selain itu, penyandang disabilitas berusaha untuk memahami bahwa mereka membutuhkan penghargaan dan pengakuan sebagai bentuk eksistensi mereka.

Salah satu contoh pengakuan pemerintah terhadap penyandang disabilitas adalah peraturan pemerintah yang menetapkan bahwa setiap 100 pekerja perusahaan harus memiliki seorang penyandang disabilitas. Peraturan ini memberi penyandang disabilitas kesempatan untuk bekerja dan dapat menjalani hidup mereka sendiri tanpa bantuan orang lain (Galih & Hantoro, 2013).

Bentuk diskriminasi, tekanan pekerjaan, dan merasa diri tidak aman dan nyaman serta merasa sering diremehkan. Disabilitas perlu bertahan akan tindakan tersebut dan keluar dari masalah yang dialami disabilitas di dunia pekerjaan khususnya di dunia industri. Maka para penyandang disabilitas perlu mempunyai *Coping Strategy* yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada, serta *Coping Strategy* yang tepat untuk menyelesaikan masalahnya. *Coping* dilakukan oleh

individu untuk mengatasi situasi dan tuntutan yang dirasa menekan, menantang, membebani, dan melebihi sumber daya atau yang kita kenal sebagai stress.

Hal-hal seperti dipandang tidak bisa bekerja, diskriminasi dari orang-orang sekitar yang menyebabkan disabilitas mengalami stress, baik di lingkungan sosial disabilitas serta di lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan penuturan tunadaksa yang bekerja di Pabrik Sepatu mengatakan beban kerja yang sama dengan karyawan yang lain, target jahitan yang harus dipenuhi, alat dan mesin jahit yang kadang menjadi kendala terhambatnya pemenuhan target membuat pekerja disabilitas merasakan stres. Tuna netra yang bekerja di perusahaan berbasis profit di Jakarta mengalami stres kerja karena lingkungan kerja yang didesain untuk karyawan non tunanetra yang cukup kompetitif serta kurangnya informasi tentang kemampuan dan kualitas tuna netra, yang kadang-kadang membuat mereka merasa tidak nyaman (Mahdia, 2014).

Penyandang disabilitas menjadi pegawai kedai kopi yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena terdampak pandemi dan penutupan tempat kerja serta merumahkan karyawan selama pandemi untuk tetap beroperasi yang akhirnya menyebabkan dirumahkannya pegawai disabilitas dan menyebabkan kondisi stres pada masa pandemi. Terlebih lagi masyarakat awam yang kurang mengetahui bagaimana cara mengatasi stress dan cemas yang apabila berkepanjangan dan tidak ditangani dengan serius dapat berlanjut menjadi depresi serta mengakibatkan mereka tidak bisa untuk bertahan melewati kondisi yang sulit (Khadafi, 2021).

Stres pada tunadaksa muncul pada awal bekerja, dimana penyandang tunadaksa merasa malu dan minder dengan kondisi fisiknya. Penyandang tunadaksa memiliki masalah dengan tuntutan pekerjaan karena merasa bingung menjalankan tuntutan pekerjaan terkait target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Kemudian adanya masalah dalam menjalin relasi dengan atasan, rekan kerja, dan nasabah yang dihadapi. Penyandang disabilitas yang bekerja merasa malu dan segan ketika berbicara dengan atasan, begitu juga menjalin relasi sesama rekan kerja. Masalah dengan nasabah karena penyandang tunadaksa belum memiliki pengalaman sebelumnya mengenai apa yang harus dilakukan ketika berhadapan dengan nasabah (Herisman&Handayani, 2019).

Bisa dibedakan dimana peneliti memiliki pembeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu peneliti melakukan penelitian bagaimana *Coping Strategy* pada karyawan disabilitas tunadaksa yang bekerja di sebuah industri. Peneliti juga menggunakan berbagai pendekatan dan keilmuan Kesejahteraan Sosial untuk penggalian masalah dan merencanakan intervensi agar kembalinya keberfungsian sosial dengan *Coping Strategy* yang baik.

Coping Strategy yang dilakukan individu dapat berupa koping yang berpusat pada masalah dan juga koping yang berpusat pada emosi untuk mengatasi stres yang dialami oleh disabilitas yang bekerja di perusahaan industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Coping Strategy* untuk mengatasi stress kerja karyawan disabilitas yang bekerja di lingkungan pabrik industri sepatu. Beberapa penelitian dan studi dari berbagai literatur serta dari latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana cara mengatasi stres kerja karyawan dengan *Coping Strategy* dengan pendekatan Ilmu Kesejahteraan Sosial dengan judul **“COPING STRATEGY KARYAWAN DISABILITAS DALAM MEMINIMALISIR STRES KERJA DI DUNIA INDUSTRI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *Coping Strategy* Karyawan Disabilitas Dalam Meminimalisir Stres Kerja di Dunia Industri.
2. Faktor penghambat dan pendukung *Coping Strategy* Karyawan Disabilitas Dalam Meminimalisir Stres Kerja di Dunia Industri.
3. Bagaimana implikasi praktis dan teoretis penelitian *Coping Strategy* Kerja Karyawan Disabilitas Dalam Meminimalisir Dunia Industri.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi tentang: “*Coping Strategy* Karyawan Disabilitas Dalam Meminimalisir Stres Kerja Di Dunia Industri” untuk:

1. Menggambarkan *Coping Strategy* pada Karyawan Disabilitas di Dunia Industri.
2. Menggambarkan hambatan dan upaya dalam meminimalisir stres dengan *Coping Strategy* Karyawan Disabilitas di Dunia Industri.
3. Menggambarkan implikasi praktis dan teoritis terhadap pengembangan Ilmu Kesejahteraan Sosial.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Teoretis

Penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pemikiran di masa yang akan datang dalam menerapkan ilmu mengenai kesejahteraan sosial khususnya kepada disabilitas, sebab disabilitas memiliki keistimewaan dan pengalaman yang berharga yang dapat dijadikan teladan bagi generasi penerus dalam menentukan arah kehidupan pembangunan nasional di masa mendatang.

2. Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan bermanfaat bagi pihak lain terutama dunia industri dalam menyikapi pemberian fasilitas dan

program kegiatan yang diberikan kepada disabilitas dalam memenuhi hak-haknya untuk menjaga kualitas dan produktivitas yang baik dalam aspek mengelola stres yang baik bagi karyawan disabilitas dan umumnya bagi karyawan yang lain yang berada di lingkungan perusahaan.

1.4 Kerangka Konseptual

Disabilitas tunadaksa adalah orang yang mengalami kelainan atau kecacatan pada sistem otot, ruling, dan persendian akibat kecelakaan atau kerusakan otak yang dapat menyebabkan gangguan gerak, kecerdasan, komunikasi, persepsi, koordinasi, perilaku, dan adaptasi yang memerlukan layanan informasi khusus. Sehingga terganggunya fungsi gerak, cacat dalam jangka waktu yang lama yang dapat menjadi rintangan dan hambatan bagi penyandanginya. Dari keterbatasan itu, disabilitas tunadaksa harus tetap bekerja untuk keberlangsungan hidup sendiri dan keluarganya. Meskipun kehilangan dan keterbatasannya dalam berpartisipasi di kegiatan sehari-hari di masyarakat, bukan berarti mereka tidak mampu untuk melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Disabilitas tunadaksa yang bekerja di Industri memiliki beban kerja yang tinggi dibanding dengan disabilitas yang bekerja di sektor pekerjaan yang lain, dikarenakan target yang harus dipenuhi dibalik keterbatasannya dalam bergerak. Penyandang disabilitas tunadaksa juga merasakan bahwa keterbatasannya membuat dirinya lebih berhati-hati dalam bekerja dan dituntut untuk cepat tanggap dalam keterbatasannya. Dikarenakan jika pekerjaan yang diberikan perusahaan industri tidak dipenuhi dengan baik bisa mengakibatkan buruknya kualitas penyandang tunadaksa dalam bekerja serta menjadi arahan teguran dari atasan kepada

penyangang tunadaksa. Penyandang disabilitas tunadaksa akan merasa tidak bisa melakukan apa-apa dan hal terburuknya adalah surat peringatan dari atasan bahkan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan industri. Sehingga hal itu akan menyebabkan penyandang disabilitas merasa kekurangannya lah yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja dalam sebuah pekerjaan serta berpikir bahwa keterbatasan mereka akhirnya diberhentikan dari pekerjaan dan memilih untuk tidak bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya sehingga kehilangan peran untuk berfungsi secara sosial di lingkungannya baik lingkungan sosial dan lingkungan pekerjaannya. Hal tersebut yang akhirnya membuat penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan industri pabrik sepatu merasakan stress kerja yang meningkat. Baik stress dari tuntutan atasan dan lingkungan pekerjaan, stress dengan keadaan penyandang disabilitas tunadaksa yang memiliki keterbatasan, juga stress akan takut kehilangan pekerjaan dan tidak berfungsi secara sosial.

Kondisi stress seperti inilah yang perlu ditanggulangi dengan baik agar penyandang disabilitas yang bekerja di pabrik sepatu dapat meminimalisir stress serta dapat bekerja lebih optimal dengan adanya dukungan dan manajemen strategi dalam mengelola stress yang baik. Stress kerja merupakan hal yang rentan bila tidak dapat diatasi dengan baik. Stress merupakan reaksi negative dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak. Untuk mengatasi dan menangani hal tersebut agar stress terkoordinisir dengan baik diperlukannya *coping strategy* untuk mengatasi stress yang baik. *Coping Strategy* akan membantu mengelola

stress menjadi bersifat adaptif yang akan mengurangi *distress* (stress yang membahayakan individu dan membuat individu menjadi lebih mudah jatuh sakit) jangka pendek dan jangka panjang, penghindaran situasi yang menimbulkan *distress*, memecahkan dan mencari solusi masalah serta bedamai dengan situasi. Karyawan disabilitas tunadaksa yang bekerja di pabrik sepatu akan melakukan berbagai upaya untuk mengatasi stress yang dialami atau yang dikenal dengan *coping stress* tanpa menilai baik buruknya *coping* yang dilakukan. *Coping* tersebut bisa bersifat adaptif maupun maladaptif. Dampaknya apabila *coping* yang digunakan tidak efektif baik langsung maupun tidak langsung akan turut mempengaruhi perkembangan hidupnya baik di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan sosialnya.

Coping menurut Lazarus & Folkman memiliki 2 dimensi yaitu *Problem Focused Coping* yang berfokus pada masalah yang digunakan untuk mengubah *stressor* atau mengubah situasi yang tidak nyaman agar menjadi lebih kondusif. Kemudian *Emotion Focused Coping* atau *coping* yang berfokus pada emosi, biasanya digunakan ketika *stressor* sulit untuk dikendalikan. Lalu apa yang digunakan oleh karyawan disabilitas tunadaksa yang bekerja di pabrik sepatu untuk mengatasi *stressor* dan meminimalisir stress yang dialami karyawan disabilitas tunadaksa dengan berbagai kondisi stress yang dialami.

1.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dikaji yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penelitian Sebelumnya

No	Jurnal	Deskripsi
1	<p>Nama Peneliti : Muhammad Rizky Rahmadhani</p> <p>Judul : Strategi Koping Pada Penyandang Tunadaksa 2018</p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Indigenous</p>	<p>Metode : kualitatif fenomenologi</p> <p>Link : http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/70229</p> <p>Hasil : Dalam mengatasi masalah yang dialami oleh seseorang bisa dengan menggunakan strategi koping PFC (<i>problem focused coping</i>) dimana seseorang mengambil tindakan aktif untuk mengurangi tekanan. Melakukan hal-hal secara langsung dan berusaha untuk menyelesaikan masalah secara rasional. Serta seseorang yang mengatasi masalah dengan menggunakan strategi koping EFC (<i>emotion focused coping</i>). Dengan kata lain, penyandang tunadaksa menggunakan beberapa pendekatan untuk menangani masalahnya, baik yang sama maupun yang berbeda.</p>
2	<p>Nama Peneliti : Asrini Mahdia</p> <p>Judul : Stress Kerja Pada Tuna Netra yang Bekerja Sebagai Karyawan Perusahaan Berbasis Profit di Jakarta 2014</p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Psikologi</p>	<p>Metode : kualitatif fenomenologi</p> <p>Link: https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1124</p> <p>Hasil : stres yang dialami oleh karyawan tuna netra saat bekerja di lingkungan kerja di perusahaan profit yang cenderung memiliki lingkungan yang sangat kompetitif dan kurang didesain secara fisik untuk memfasilitasi karyawan tunanetra. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek mengalami kecenderungan stres kerja sebagai akibat dari kendala yang persisten dalam hubungan antar relasi karyawan, serta dampak negatif dari hubungan antar relasi karyawan terhadap lingkungan kerja. Namun, karena subjek secara keseluruhan memiliki</p>

		kemampuan untuk mengkoping secara psikis, hal ini tidak terlalu mengganggu proses kerja subjek.
3	<p>Nama Peneliti : Faustine Herisman dan Penny Handayani</p> <p>Judul : Gambaran Penyesuaian Diri Penyandang Tunadaksa di Tempat Kerja Studi Pada Peserta Pelatihan di BBRVBD Cibinong 2019</p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Perkotaan</p>	<p>Metode : Kualitatif</p> <p>Link:https://mx2.atmajaya.ac.id/index.php/perkotaan/article/view/583</p> <p>Hasil : diketahui penyesuaian diri penyandang disabilitas fisik di tempat kerja. Dan klien telah mengikuti pelatihan di BBRVBD Cibinong. Disini menunjukkan bahwa peserta pelatihan mengalami tahap munculnya stress pada awal bekerja, mekanisme pertahanan, penyelesaian masalah, dan setelah delapan hingga sepuluh bulan bekerja sudah berada pada tahap penyesuaian. Faktor yang mempengaruhi penyesuaian mereka yaitu pandangan bahwa penyandang disabilitas fisik memiliki persamaan hak dan kesempatan dalam bekerja. Keinginan untuk mandiri dan membuktikan kepada orang lain yang telah menghina kondisi fisiknya.</p>
4	<p>Nama Peneliti : Muhammad Khadafi</p> <p>Judul: Resiliensi Disabilitas Tuli Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Kedai Kopi Tuli Depok Jawa Barat) 2021</p> <p>Nama Jurnal : EMPATI : Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial</p>	<p>Metode : Kualitatif Deskriptif</p> <p>Link:https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/58694</p> <p>Hasil : resiliensi disini untuk menghadapi faktor resiko, menghadapi, mengatasi, melihat dan menjamah masalah-masalah dalam kehidupan. Dimana Barista yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang juga penyandang disabilitas tuli memiliki resiliensi yang baik dan dapat melalui situasi yang sulit karena dampak PHK karena Narasumber merupakan individu yang kuat dan</p>

		adanya dukungan keluarga maupun teman teman narasumber.
5	Nama Peneliti : Wiari Utaminingtias, Ishartono, dan Eva Nyriyah Hidayat Judul : Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja Nama Jurnal : Prosiding KS : Riset & PKM	Metode : Kuantitatif Link: http://journal.unpad.ac.id/prosiding/article/view/13649 Hasil : coping yang merupakan upaya untuk mengatasi masalah; cara setiap orang menangani masalah tersebut akan berbeda-beda. Coping stres adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalah yang dianggap sebagai sumber stres untuk mengurangi atau menghilangkan stres. Pekerja sosial industri dapat mengatasi masalah ini. Dalam penelitian ini, pekerja sosial memiliki kemampuan untuk menghubungkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan sehingga operasi bisnis dapat berjalan dengan baik.
6	Nama Peneliti : Muhammad Fahrezi, Hery Wibowo, Maulana Irfan, dan Sahadi Humaedi Judul : Peran Pekerja Sosial Dalam Meningkatkan Kemampuan Coping Stres Masyarakat 2020 Nama Jurnal : Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial	Metode : Literatur Review Link : http://jurnal.unpad.ac.id/focus/article/view/28730 Hasil : peran pekerja sosial dalam meningkatkan kemampuan masyarakat untuk mengatasi stres. Di tengah pandemi ini, perubahan yang cukup besar dan berubah cepat dapat menyebabkan stres yang tinggi. dimana individu harus dibantu dalam mengelola stres agar masyarakat dapat menjalankan fungsi sosialnya secara optimal.
7	Nama Peneliti : Siti Maryam Judul : Strategi Coping : Teori dan Sumbernya 2017	Metode : Literartur Review Link: https://www.neliti.com/publications/177181/strategi-coping-teori-dan-sumberdayanya

	Nama Jurnal : Jurnal Konseling Andi Matappa	Hasil : bahwa dari beberapa teori yang disampaikan oleh beberapa ahli, strategi coping yang dilakukan individu dapat berupa coping yang berpusat pada masalah (problem focused form of coping mechanism/direct action) dan coping yang berpusat pada emosi (emotion focused of coping/palliatif form).
8	Nama Peneliti : Mufidatun Khasanah Judul : Strategi <i>Coping</i> Dalam Meminimalisi Stres Kerja Karyawan Di BMT Mubarakah Kudus 2017 Nama Jurnal : Equilibrium : Jurnal Ekonomi Syariah	Metode : Field Research (Penelitian Lapangan) Link : http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/2510 Hasil : strategi coping yang digunakan oleh karyawan di BMT Mubarakah Kudus dapat membantu mereka mengurangi stres kerja. Strategi-strategi ini termasuk tidur lebih banyak di malam hari dan di 19 hari libur, menghindari mempertimbangkan masalah dan menganggapnya tidak ada. Sebagai hobi, sebagian besar karyawan laki-laki memancing, sehingga mereka sering pergi memancing saat libur. Meletakkan tanggung jawab atas masalah tersebut pada diri sendiri. Mencari solusi dari masalah yang terjadi. upaya untuk menemukan solusi atau metode untuk mengubah situasi yang telah terjadi. Menyelesaikan masalah secara langsung memerlukan upaya dan rencana.
9	Nama Peneliti : Johanes A.A. Rumeser dan Theodora Elma Tambuwun Judul : Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Dengan Pemilihan	Metode : Non-Experimental, dan penelitian korelasional Link: https://journal.binus.ac.id/index.php/Humaniora/article/view/2972

	<p>Coping Stres Strategy Karyawan di Kantor Pusat Adira Insurance</p> <p>Nama Jurnal : Binus Journal Publishing</p>	<p>Hasil : Stres kerja yang dialami karyawan menyebabkan karyawan tersebut jatuh sakit dan menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan yang ditimbulkan oleh stres kerja dengan menyelidiki hubungan antara tingkat stres kerja dan pemilihan coping stress strategy karyawan di Adira Insurance. Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif antara tingkat stres kerja dan pemilihan strategi coping stress karyawan di Adira Insurance.</p>
10	<p>Nama Peneliti : Sinarsi Meilala, Laksana Tobing, Siska Dwi Ningsih dan Susi Susanti Nababan</p> <p>Judul : Hubungan Resiliensi Dengan Coping Stres Pada Karyawan Lotte Grosir Medan 2020</p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Psychomutiara</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Link:http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/3315</p> <p>Hasil : resiliensi merupakan kemampuan dimana karyawan dapat bertahan dan bangkit 20 dalam mengatasi stress. Coping adalah kemampuan untuk mengatasi permasalahan diri dari tuntutan situasi yang penuh tekanan. Hasil penelitian ini diperoleh terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dan coping pada karyawan Lotte Grosir Medan dengan $r_{xy} = 0,790$ artinya semakin tinggi resiliensi atau kemampuan resiliensi karyawan maka semakin tinggi pula coping karyawan Lotte Grosir Medan dalam menghadapi stress.</p>

Sumber : Olahan Peneliti, 2023