

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang yang bertujuan untuk menghasilkan pendapatan atau upah. Dengan penghasilan yang didapatkan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan berharap bahwa pekerjaan yang sedang dijalani akan membawanya pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Azizah, 2022). Apalagi jika seseorang telah memiliki keluarga, kebutuhan akan semakin tinggi sehingga memaksa penghasilan harus mencukupi. Oleh karena itu karyawan biasanya akan berusaha bekerja dengan baik agar tidak kehilangan pekerjaannya. Salah satu yang dihindari oleh karyawan adalah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK.

Pemutusan hubungan kerja atau PHK menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (UU, 2003). PHK bisa terjadi karena kesalahan yang dilakukan karyawan, habisnya masa perjanjian kontrak kerja, kurangnya sumber daya yang dimiliki perusahaan, dan krisis ekonomi, sehingga tidak sedikit perusahaan akan mengambil keputusan untuk melakukan PHK karena faktor-faktor tersebut. Looker & Gregson (2005) berpendapat, sebagian besar individu akan mengalami stres ketika dihadapkan dengan suatu peristiwa seperti PHK, karena menyebabkan penghasilan yang didapat akan terhenti akibat tidak lagi memiliki pekerjaan, terjadinya penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan akibat tidak lagi memiliki pekerjaan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian yang baru bagi individu.

Memasuki masa pandemi covid-19 di Indonesia menyebabkan pemerintah menerapkan kebijakan di banyak daerah. Kebijakan tersebut mengubah aktivitas sosial ekonomi masyarakat seperti transportasi terbatas, pusat perbelanjaan, tempat rekreasi dan hiburan ditutup. Keadaan ini berdampak luas terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat termasuk keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan para pekerja dan karyawan (Ngadi, 2020). Salah satu dampak dari pandemi Covid-19 yaitu PHK skala besar di berbagai Perusahaan. Banyaknya jumlah PHK disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya pangsa pasar menurun, penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), kemampuan daya beli masyarakat menurun terhadap produk sehingga perusahaan mengalami kerugian.

Gelombang PHK sepihak secara besar-besaran di berbagai daerah Indonesia terjadi saat pandemi covid-19. Data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sebelum pandemi terjadinya PHK pada tahun 2018 sebanyak 3,4 ribu orang, dan pada 2019 sebanyak 45 ribu

orang(lokadata.beritagar.id). Hal ini menjadi perbandingan signifikan terhadap PHK di masa pandemi yang meningkat pada Agustus 2020 sebanyak 386.877 ribu pekerja terkena PHK, dan di wilayah DKI Jakarta sebanyak 39.868 ribu pekerja terkena PHK akibat pandemi covid-19 (Litbang MPI, 2021). Data yang juga diperoleh dari hasil survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2021 komposisi penduduk usia kerja yang terdampak covid-19 terdiri dari 1,82 juta orang pengangguran karena covid-19 (BPS, 2021)

Secara umum dampak PHK bagi karyawan baik dari segi finansial yaitu berkurangnya penghasilan untuk membiayai kebutuhan kehidupannya, serta maupun dari segi sosial seperti timbulnya perasaan tidak enak telah kehilangan pekerjaan, harga diri menjadi turun karena sudah tidak lagi memiliki pekerjaan dan jabatan, terputusnya hubungan dengan teman kerjanya, dan harus merasakan susah mencari pekerjaan baru dimana akan menambah biaya pengeluaran kembali (Alfa & Murni, 2016). Dampak PHK sebelum dan selama pandemi covid-19 tetap sama, yang membedakan adalah situasi serta kondisi mengalami banyak perubahan kehidupan sehari-hari, namun terdampak PHK di saat pandemi covid-19 lebih mengkhawatirkan karena memiliki keterbatasan ruang gerak dan adanya ketetapan dari pemerintah sehingga menambah beban pikiran ketika harus mencukupi kebutuhan dan menjaga kesehatan secara baik namun tidak lagi memiliki pemasukan dan mencari pekerjaan baru tidak semudah ketika tidak ada pandemi (Fiskal.kemenkeu.go.id).

Di tengah isu kesehatan covid-19 yang menuntut kewaspadaan, bertambah dengan kekhawatiran akan pengeluaran kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi pada situasi covid-19 yang semakin sulit dikendalikan membuat banyak masyarakat menjadi resah, terutama bagi mereka yang kehilangan pekerjaan di masa pandemi sehingga kondisi ini dianggap menjadi kondisi yang sulit diatasi dimana sebagian individu merasa terpuruk dan sulit untuk bangkit dari kondisinya karena kesulitan dalam pemenuhan kebutuhan, keterbatasan ruang gerak, kecemasan yang berlebih dikarenakan banyaknya tekanan yang dialami oleh individu karena ketidakpastian akan kehidupannya (Fowler, 2020).

Dampak PHK terhadap kondisi psikis seseorang sudah berdampak buruk terlebih pada saat pandemi. Terutama bagi karyawan yang kurang mengetahui bagaimana cara mengatasi kecemasan dan stres di masa pandemi covid-19, jika tidak ditangani dengan baik maka dapat berdampak pada kondisipsikologis serta fisiologis, seperti di salah satu kasus akibat depresi berlarut karena PHK akibat covid-19 seseorang pekerja bernama Anang Juanedi (23) mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri (suarajatim.com).

Berdasarkan dari informasi tersebut, diketahui bahwa keterpurukan yang dialami oleh seseorang berdampak terhadap psikis seperti depresi, kecemasan berlebih, stres hingga mengakibatkan seseorang mampu melukai dirinya sendiri. Bayangan terkait PHK terlebih secara mendadak mengakibatkan kecemasan,

ketakutan berlebih sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut belum mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungannya (Fitriani & Purwandari, 2021).

Dikutip dari halaman *web* detik.com seorang pria bernama Ryan (23) terdampak PHK massal pada masa pandemi. Sebelumnya Ryan menjadi manajer di sebuah restoran di Jakarta. Akibat dari PHK massal tersebut Ryan beralih profesi menjadi juru parkir, karena pada saat pandemi covid-19 sangat susah untuk mencari pekerjaan. Ryan menjelaskan menjadi juru parkir sangat sulit, namun menjalaninya dengan ikhlas dan tidak mempunyai rasa malu sedikitpun karena dianggap sebagai tantangan untuk melatih kesabaran. Hingga pada akhirnya Ryan berhasil merintis bisnis foto pernikahan berbekal memanfaatkan ilmu pada saat zaman kuliah (Febriani, 2021).

Dari kisah tersebut dapat disimpulkan bahwa memiliki kemampuan seperti beradaptasi dengan baik, kemauan yang kuat, mengelola emosi, menahan ego, sabar dan ikhlas serta bisa membuat seseorang menjadi lebih baik. Sehingga resiliensi dalam dirinya secara otomatis terbentuk. Individu Mampu menghadapi keterpurukannya dengan berbagai usaha yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan secara ekonomi maupun sosial. Kemampuan untuk segera bangkit dari keterpurukan serta kemampuan beradaptasi yang baik ini disebut resiliensi.

Resiliensi merupakan suatu kemampuan individu untuk segera bangkit atau bangun kembali dari keterpurukan, mampu beradaptasi dengan perubahan serta terus maju dan memiliki semangat hidup tinggi ditengah kesulitan yang dialami. Resiliensi menjadi penting karena merupakan kemampuan manusia untuk dapat mengatasi dan memperkuat bahkan mengubah tantangan hidup. Sejatinya setiap orang banyak menghadapi kesulitan didalam kehidupan yang dilaluinya (Grotberg, 1995). Connor & Davidson (2003) menyatakan bahwa resiliensi mewujudkan kualitas pribadi yang memungkinkan seseorang untuk dapat berkembang secara luas dalam menghadapi kesulitan yang menimpanya. Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi pada kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan, sertamampu bertahan dan menghadapai keadaan kesengsaraan (*adversity*) yang dialami dalam kehidupannya (Pasudewi, 2012).

Artinya karyawan yang terdampak PHK yang diduga memiliki resiliensi yang tinggi adalah karyawan yang akan bertahan karena ia memiliki standar yang tinggi untuk kehidupannya, memiliki kepercayaan diri, tidak mudah panik dan berusaha untuk tenang ketika terpaksa harus dalam situasi yang tidak diinginkan seperti PHK, dan terus berjuang dengan mendapatkan cara-cara yang positif untuk mendapatkan jawaban atau solusi dari peristiwa sulit yang dihadapi, misalkan berdiskusi dan mencoba mencari informasi dengan orang-orang terdekat, berani membuka diri menerima kritik dan saran untuk evaluasi dan kemajuan dirinya (Connor & Davidson, 2003). Dengan demikian saat karyawan menghadapi PHK pandemi covid-19, karyawan mampu menghadapi situasi kesulitan yang

dialami sehingga dapat membentuk *self esteem* yang tinggi, karena ia merasa tetap berharga, menghargai proses yang terjadi dan tetap optimis.

Begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki resiliensi yang rendah maka diduga karyawan memiliki kondisi emosional yang tidak stabil dan sulit dikendalikan, merasa kesulitan untuk dapat bangkit dari tekanan kehidupan yang menimpanya, melihat suatu permasalahan dengan pandangan dan pikiran yang negatif, dan pesimis terhadap masa depan. Dan hal ini dapat mempengaruhi kehidupan karyawan tersebut dengan lingkungan sekitarnya, baik di lingkungan keluarga ataupun lingkungan kehidupan sosial lainnya sehingga membentuk *self esteem* yang rendah pula.

Oleh karena itu, resiliensi menjadi faktor penting bagi karyawan karena tidak hanya terjadi pada perubahan kondisi psikis dan sosial saja, namun perubahan tersebut menuntun atau menekan karyawan untuk menjadi lebih kuat dan mampu menyesuaikan diri seperti yang diharapkan oleh dirinya dan lingkungan. Proses menuju kemampuan resiliensi yang optimal di pengaruhi beberapa faktor. Salah satu diantaranya adalah faktor individu yang berupa *self esteem* (Aulia, 2019). Reich, Zautra, & Hall (Munawaroh & Mashudi 2018) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian resiliensi memiliki karakter yang merefleksikan sebuah kekuatan yang terintegrasi. Salah satu karakter individu yang resilien yaitu *Sense Of Self* atau persepsi mengenai diri sendiri. *Sense Of Self* yang kuat dibuktikan dengan adanya *self esteem*.

Self esteem adalah harga diri atau penilaian, pandangan diri untuk diri sendiri. Penilaian terhadap diri sendiri mempengaruhi bagaimana usaha seseorang untuk lebih menghargai dan mencintai diri sendiri dalam keadaan apapun. Coopersmith (1967) menyatakan bahwa *self esteem* adalah bentuk harga diri dari diri sendiri dan mempertahankan asumsi atau harga diri mereka. Pokok penilaian diri umumnya berkaitan dengan kemampuan atau potensi individu dalam hal keberhasilan dan kegagalan. Pernyataan mengenai *self esteem* yang dikemukakan oleh Handayani, Dkk. (Susanto, 2018) memiliki arti sebagai penilaian yang dibuat oleh seseorang terhadap sesuatu yang berkaitan dengan dirinya sehingga dapat menunjukkan seberapa tinggi individu dapat yakin terhadap dirinya sendiri sebagai seseorang yang berharga. *Self esteem* sebagai standar penilaian diri yang digunakan dan kombinasi dari penilaian orang lain yang merupakan orang-orang terdekat di lingkungannya meliputi keluarga, teman sebaya, dan masyarakat pada umumnya, serta sistem tata nilai di lingkungan individu tersebut (Nawa, 2019).

Diduga *self esteem* turut berperan penting bagi karyawan yang di PHK dimasa pandemi covid-19 yang mengalami situasi lebih sulit karena dimana kebutuhan terbatas dan terus meningkat sehingga menimbulkan perasaan yang kurang mengenakkan akibat dari perubahan statusnya. Dengan adanya *self esteem* karyawan akan memiliki perasaan berharga akan dirinya dan orang lain, perasaan diterima yang membantu karyawan mengatur emosional dan tingkah

laku karena memiliki penghargaan, kepedulian, perhatian dan penerimaan dari orang lain, dan perasaan mampu karena pencapaian dalam memenuhi tuntutan yang ditandai oleh suatu keberhasilan (Coopersmith, 1967).

Self esteem pada diri seseorang dikatakan tinggi apabila ia mampu akan menghargai diri sendiri dan memiliki dorongan serta kekuatan untuk selalu berjuang untuk kehidupannya (Branden, 1992). Jadi dapat diduga bahwa saat karyawan yang terdampak PHK memiliki *self esteem* yang tinggi akan memiliki perasaan berharga yang kuat terhadap dirinya, memiliki perasaan bahwa individu diterima oleh lingkungannya, dan memiliki perasaan mampu untuk mencapai tuntutan dari lingkungannya (Coopersmith, 1967). Dengan kondisi tersebut maka karyawan akan memiliki resiliensi yang tinggi karena memandang suatu permasalahan dengan positif untuk segera memulihkan kondisi fisik dan psikologisnya, lalu bergerak bangkit dari keterpurukan.

Sebaliknya *self esteem* dapat dikatakan rendah apabila individu merasa kurang percaya diri, menghukum diri sendiri dengan tindakan yang negatif, dan memiliki perasaan yang putus asa karena tidak sanggup menghadapi kenyataan (Branden, 1992). Saat karyawan memiliki *self esteem* yang rendah maka karyawan akan sulit mengendalikan perasaan dan emosinya, tidak percaya dengan kemampuannya, dan merasa dirinya tidak berharga karena tidak lagi memiliki pekerjaan, dan karyawan akan sulit untuk memiliki perasaan yang terbuka karena takut untuk menerima penolakan dan kritikan dari lingkungan sosialnya. Dengan *self esteem* yang rendah maka akan membentuk tingkat resiliensi yang rendah pula karena karyawan merasa dirinya tidak mampu beradaptasi sehingga kesulitan dalam mengelola kemampuannya untuk bertahan maupun memulihkan keadaan diri dari kondisi keterpurukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kawilarang & Kadiyono (2021), dengan Judul “Gambaran Resiliensi Karyawan Swasta yang Terkena PHK Akibat Pandemi COVID-19”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan usaha-usaha karyawan swasta, untuk tetap berusaha di tengah situasi PHK yang terjadi pada masa pandemi covid-19 atau yang lebih dikenal dengan resiliensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan alat ukur The Resilience Scale (RS) yang dicetuskan oleh Wagnild & Young (1993) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Penyebaran kuisioner dilakukan secara daring di seluruh Indonesia dengan 124 orang responden. Hasil dari penelitiannya menunjukkan tingkat resiliensi pegawai swasta yang terkena PHK berada pada tingkat sedang dengan persentase 64,5%, dan menjelaskan bahwa mereka memiliki usaha untuk mengatasi masalah, namun cenderung bersikap kurang stabil, serta memiliki emosi dan semangat tidak stabil.

Penelitian yang dilakukan oleh Pondalos & Santi (2021) dengan judul “Kebersyukuran Dengan Resiliensi Karyawan Korban PHK Pada Masa Pandemi Covid19 Di Manado”, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kebersyukuran dengan resiliensi karyawan korban PHK pada

masa pandemi covid-19. Pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kebersyukuran dengan resiliensi. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat, positif, dan signifikan antara kebersyukuran dengan resiliensi. Maka semakin tinggi kebersyukuran yang dirasakan karyawan korban PHK, maka semakin tinggi pula resiliensi yang dimiliki karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Akilie (2021) yang berjudul “Hubungan Antara *Self Esteem* Dengan Resiliensi Pada Remaja Dari Keluarga *Broken Home*”, pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan resiliensi pada remaja dari keluarga *broken home*. Hipotesis yang digunakan adalah adanya hubungan yang positif antara *self esteem* dengan resiliensi pada remaja dari keluarga *broken home*. Subjek berjumlah 60 subjek remaja dari keluarga *broken home*, usia 18 tahun sampai dengan 23 tahun. Penelitian ini menggunakan skala Resiliensi dan skala *Self esteem*. Hasil pada penelitian memberikan jawaban bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self esteem* dengan resiliensi pada remaja dari keluarga *broken home*. Koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,419 yang memiliki arti bahwa variabel *self esteem* memberikan sumbangan pada variabel resiliensi sebanyak 41,9 % sementara sisanya sebesar 58,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu dukungan sosial (*social support*), spiritualitas (*spirituality*) dan emosi positif.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu diatas memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengenai resiliensi. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *self esteem*, subjek, lokasi penelitiandan para peneliti sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian dengan judul yang sama yaitu Hubungan Resiliensi Dengan *Self Esteem* Karyawan Terdampak PHK Selama Covid-19. Pada penelitian ini akan mengambil fokus pada karyawan terdampak PHK selama pandemi covid-19 yang berada di DKI Jakarta.

Dari fenomena diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hal ini menjadi fokus penting untuk meningkatkan adaptasi yang baik kepada individu yang memiliki dampak keadaan *adversity* atau kesengsaraan selain itu juga menjadi sarana dalam menangani permasalahan sosial yang dimana peningkatan kriminalitas selama pandemi dikarenakan pengangguran yang meningkat sehingga dapat dikatakan bahwa individu belum bisa beradaptasi dengan baik dengan kondisi yang dikatakan kesengsaraan. Dalam hal ini point utama dari penelitian ini, peneliti berusaha mengangkat bagaimana individu mampu beradaptasi dan memandang dirinya baik positif maupun negative dalam kondisi keterpurukan pada karyawan terdampak PHK covid-19. Pengukuran diambil saat pandemi, karena kebetulan terdapat fenomena besarnya PHK banyak terjadi pada saat pandemi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan akan dilakukan penelitian mengenai Hubungan Resiliensi Dengan *Self Esteem* Karyawan Terdampak PHK Selama Pandemi Covid-19.

1.2. Perumusan Masalah

Setelah diidentifikasi maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Resiliensi Dengan *Self Esteem* Karyawan Terdampak PHK Selama Pandemi Covid-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Hubungan Resiliensi dengan *Self Esteem* Karyawan Terdampak PHK Selama Pandemi Covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan, saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, dan masuk dalam mengevaluasi sehingga menjadi bermanfaat terhadap keputusan yang diambil untuk menentukan strategi dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi individu atau karyawan yang memiliki resiliensi yang rendah sehingga dapat memandang dirinya dengan baik dan dapat segera bangkit dari kesulitan dan dapat menambah ilmu pengetahuan pada masyarakat luas yang belum memahami tentang apa itu hubungan resiliensi dengan *self esteem* karyawan terdampak PHK selama pandemi covid-19.