

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi covid-19 dan Perang Rusia-Ukraina menjadi peristiwa dunia yang memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, salah satunya aspek ekonomi. Kedua peristiwa ini telah menimbulkan terjadinya krisis ekonomi dunia, meningkatnya pengangguran, ketidakstabilan politik, serta krisis energi dan pangan. Peristiwa ini juga menurunkan permintaan dan penawaran barang ekspor ke daerah Eropa, terutama pada industri garmen dan sepatu. Krisis ekonomi global akibat peristiwa ini salah satunya telah memengaruhi industri ketenagakerjaan di Indonesia yaitu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (Santoso, 2022). Tercatat sejak Januari-September 2022 sebanyak 10.765 orang terkena PHK di Indonesia. Dari 28 Provinsi yang telah memberikan laporan, jumlah pekerja yang terkena PHK paling banyak berada di Provinsi Banten yaitu sekitar 34,40% (Wirachmi, 2022). Kemudian, data Kemnaker sampai Desember 2022 tercatat sebanyak 25.114 orang terkena PHK di Indonesia (CNN Indonesia, 2023).

Kabupaten Tangerang menduduki posisi pertama sebagai kawasan industri terbesar di Provinsi Banten sejak 2019-2021 (BPS Provinsi Banten, 2021). Jumlah PHK di Kabupaten Tangerang pada 2020 berada pada tingkat tertinggi di Provinsi Banten yaitu tercatat sebanyak 31.728 orang dari 95 perusahaan yang mengalami dampak Covid-19 dan 24 perusahaan tutup. Meningkatnya jumlah PHK di Kabupaten Tangerang menjadi masalah yang serius karena menimbulkan peningkatan angka pengangguran di Kabupaten Tangerang. Hal tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya angka pengangguran secara signifikan yaitu sebesar 13,06% atau 239.788 orang (Azkia dkk, 2023). Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada 2022 terdapat 35 perusahaan melakukan PHK dan 4 perusahaan terpaksa tutup, dengan jumlah pekerja yang terkena PHK yaitu sebanyak 8.740 orang (Disnaker Kabupaten Tangerang, 2022). Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengungkapkan bahwa fenomena PHK di Kabupaten Tangerang sepanjang 2022 disebabkan oleh menurunnya permintaan pasar Eropa sehingga tingkat produksi barang ekspor ke pasar Eropa menurun. Dalam hal tersebut Ia juga mengungkapkan bahwa telah berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari PHK namun ternyata hal tersebut sulit untuk dihindari mengingat kondisi ekonomi perusahaan yang sedang krisis (Ferdian, 2022).

Menurut Looker dan Gregson (dalam Hisbullah dan Hudin, 2020), mayoritas individu akan mengalami stres ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini dikarenakan pendapatan yang biasa didapat akan terhenti, menurunnya kekuatan fisik, merasa sepi, berhenti dari kegiatan yang biasa dilakukan dan perlu beradaptasi dengan perubahan baru. Beberapa hal tersebut muncul akibat hilangnya sumber pendapatan. Fenomena PHK sangat berdampak bagi sumber pendapatan para pekerja, dengan terhentinya sumber penghasilan maka akan memengaruhi keberlangsungan hidup diri sendiri dan keluarga, maka dari itu peristiwa PHK adalah peristiwa yang sangat tidak diharapkan oleh para pekerja (Wijaya dan Nugroho, 2022).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memberikan perubahan terhadap kondisi kehidupan pekerja. Hal tersebut dapat memunculkan perasaan sedih, kecewa, putus asa, tidak percaya diri, berusaha menghindar dari lingkungan sosial bahkan trauma sebab pekerja merasa bahwa pekerjaan yang telah dilakukan tidak berarti karena tetap akan berujung pada PHK (Siregar, 2019). PHK menjadi persoalan yang serius karena dapat menimbulkan perasaan kehilangan, sehingga individu rentan melakukan hal-hal yang tak terkendali. Individu rentan mengalami perubahan suasana hati dimana individu merasa sedih, tidak berharga, tidak bahagia, hingga merasa depresi. Santrock (dalam Riyanty dan Nurendra, 2021) menyatakan bahwa depresi dianggap sebagai penyebab utama terjadinya bunuh diri. Kemudian, Andari (dalam Irawan dan Rahmasari, 2021) juga mengatakan bahwa kondisi ekonomi yang tidak stabil, kemiskinan hingga pengangguran adalah beberapa kondisi yang sering ditemui sebagai penyebab seseorang bunuh diri. Banyaknya pekerja yang mengalami PHK telah menimbulkan beberapa kasus pekerja yang terkena PHK melakukan bunuh diri akibat putus asa hingga depresi. Hal tersebut ditunjukkan dari beberapa kasus bunuh diri yang pernah dilaporkan.

Dilansir dari beberapa media, kasus bunuh diri yang terjadi di Kampung Santri Asem, Desa Kemiri, Kecamatan Kemiri, Kabupaten Tangerang ditemukan seorang warga yang melakukan bunuh diri dengan cara menggantung diri. Menurut penuturan keluarga diduga korban bunuh diri akibat depresi mengalami PHK dan tidak mendapatkan gaji (Banten News, 2020). Selain itu kasus lain ditemukan di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukamulya, Kabupaten Tangerang, seorang warga mengakhiri hidupnya akibat mendengar kabar bahwa dirinya akan di PHK (IDN Times Banten, 2020).

Kecemasan yang terjadi pada para korban PHK berhubungan dengan rendahnya tingkat resiliensi yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan, terutama pada peristiwa PHK. Kemampuan seseorang untuk dapat mengatasi kondisi sulit yang menekan diri dikenal dengan istilah resiliensi. Reivich dan Shatté (2003) mendefinisikan bahwa resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengatasi dan beradaptasi terhadap kondisi yang berat atau masalah yang terjadi

dalam kehidupan, mampu bertahan dalam keadaan yang menekan dan berhadapan dengan kemalangan (*adversity*) serta trauma yang pernah dialami dalam hidupnya.

Dalam hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan yang mengalami PHK memiliki resiliensi yang tinggi maka Ia mampu mengatasi kesulitan akibat dampak PHK yang dialaminya, mampu mengendalikan emosi dan sikapnya, memiliki harapan baik atas masa depannya, mampu berusaha menemukan solusi atas kesulitannya seperti mencari pekerjaan baru atau berusaha mengaktualisasikan diri, mampu membaca kondisi psikologis atau emosi seseorang, yakin terhadap kemampuannya, dan mampu mengambil makna positif dari masalah yang dilewati. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki resiliensi rendah maka cenderung sulit mengontrol emosi dan sikapnya, tidak memiliki harapan untuk maju, tidak mampu mengidentifikasi masalah takut akan kegagalan, kurang peka terhadap perasaan orang lain, tidak percaya diri dengan kemampuannya, serta menganggap bahwa masalah yang dihadapi hanyalah musibah yang tidak ada artinya. Muniroh (2010) mengatakan bahwa individu dengan resiliensi yang tinggi akan lebih kuat dan cepat bangkit dari kesulitan serta mampu menemukan solusi untuk mengatasinya, sebaliknya bahwa individu dengan resiliensi rendah cenderung membutuhkan waktu yang lama untuk dapat menerima segala tantangan hidup dan kembali bangkit. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa resiliensi juga berkaitan dengan lamanya waktu yang dibutuhkan dalam proses pemulihan.

Menurut Reivich dan Shatte (2003) resiliensi terbagi menjadi 7 aspek yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis penyebab masalah, empati, efikasi diri, dan *Reaching Out*. Ketujuh aspek tersebut yang akan menjadi ide bagi individu untuk membentuk resiliensi dalam menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal ini maka akan ditemukan aspek dominan yang dapat memberikan gambaran resiliensi karyawan yang mengalami PHK di Kabupaten Tangerang.

Untuk mendukung fenomena, peneliti melakukan Pilot Study dengan melakukan wawancara terhadap 4 subjek dengan inisial FW, GRS, AY, dan SDP yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang pada tahun 2022. Hasil yang diperoleh dari keempat subjek ditemukan bahwa setelah mengalami PHK mereka mengalami stres, cemas, tidak percaya diri, sedih, kecewa, serta kesal karena menganggap bahwa mereka tidak pantas menerima PHK. Dari kedua subjek (FW dan GRS) mereka menyatakan mampu bangkit dari keterpurukan yang mereka alami, mereka mampu mengontrol kesedihan dan kecemasan yang dialami, yakin bahwa mampu melanjutkan karir di masa depan, mampu menemukan solusi seperti memanfaatkan waktu mereka dengan memulai usaha kecil secara *online*, melakukan *traveling* dengan teman dan keluarga, mengikuti *online course*, serta mempersiapkan diri untuk melamar diri ke perusahaan baru, mereka juga mampu

merasakan kondisi emosi seseorang, percaya diri akan kemampuannya untuk bangkit, serta mampu belajar dari masalah yang pernah dihadapi. Dengan hal tersebut maka peneliti menduga bahwa FW dan RS dikatakan memiliki resiliensi yang tinggi karena sejalan dengan aspek resiliensi yang dikemukakan oleh Reivich dan Shatté (2003) bahwa subjek memiliki regulasi emosi yang baik, mampu mengendalikan impuls, optimis, mampu mengidentifikasi masalah, berempati, memiliki efikasi diri yang baik, dan mengambil arti positif dari suatu masalah.

Kemudian, kedua subjek lainnya (AY dan SDP) menyatakan bahwa lebih lama berlarut dalam kesedihan dan stress yang dirasakan, mereka lebih sulit mengendalikan kesedihan yang dirasakan, takut akan kegagalan di masa depan, sulit menganalisis dan menemukan solusi masalah, tidak peka terhadap perasaan orang lain, tidak yakin akan kemampuannya, dan menganggap masalah PHK adalah akhir dari segalanya, mereka cenderung menghabiskan waktu dengan tidur dan bermain *gadget*, serta menutup diri dari lingkungan sosial. Hal ini tidak sejalan dengan aspek resiliensi yang dinyatakan oleh Reivich dan Shatte (2003) dimana kedua subjek tidak mampu meregulasi emosi dengan baik, tidak optimis dan yakin terhadap kemampuan sendiri, tidak mampu mengidentifikasi masalah, kurang berempati, dan sulit mengambil sisi positif dari masalah hidup. Dengan hal ini pula peneliti menduga bahwa AY dan SDP dikatakan memiliki resiliensi yang rendah.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriawal (2022) di Daerah Istimewa Yogyakarta menemukan hasil setiap pekerja yang mengalami PHK akan menghadapi dampak PHK dengan cara yang berbeda, ada pekerja yang mampu bangkit kembali ke kondisi normal secara efektif dan ada juga pekerja yang mampu bangkit namun dengan cara yang kurang efektif. Hal tersebut dibuktikan dengan ditemukannya salah satu subjek penelitian yang membutuhkan waktu lebih lama untuk bangkit dan kembali ke kondisi semula. Subjek cenderung lebih banyak mengalami perubahan emosi seperti lebih banyak diam, kurang interaksi, dan mudah marah. Kemudian setelah mendapatkan pekerjaan Ia merasa tidak puas akan pendapatan yang diperoleh. Faktor yang membentuk resilien dalam diri subjek yaitu adanya bantuan dari keluarga seperti mencoba membuka usaha kecil hingga akhirnya subjek merasa puas dan mampu melanjutkan usaha tersebut.

Kemudian, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kawilarang dan Kadiyono (2021) menemukan bahwa tingkat resiliensi karyawan swasta yang mengalami PHK di seluruh Indonesia berada pada tingkat sedang. Hal ini dapat menjelaskan bahwa karyawan cukup mampu bertahan dan berjuang dalam kondisi yang menekan mereka. Karyawan memiliki kesadaran untuk terus berjuang dan membangun hidupnya, mampu membangun kemampuan personalnya di tengah kondisi yang menekan, serta tetap tekun meskipun dalam kesulitan. Mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri, pantang menyerah serta

berusaha memulai pekerjaan sendiri seperti berwirausaha dan menjalani hobi yang kemudian menjadi bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa mereka cukup mampu melewati masa sulit seperti PHK, walaupun masih belum cukup stabil untuk mengendalikan emosi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa PHK yang terjadi di Kabupaten Tangerang memberikan dampak terhadap kehidupan masyarakat yang terkena dampak PHK terutama dalam sisi ekonomi dan psikologis. Pentingnya penelitian ini dilakukan agar masyarakat yang terkena dampak PHK dapat memahami pentingnya resiliensi dalam menghadapi masalah, terutama permasalahan PHK. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Gambaran Resiliensi pada Karyawan yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran resiliensi pada karyawan yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang?
2. Apa aspek dominan dari resiliensi karyawan yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang?
3. Bagaimana gambaran resiliensi pada karyawan yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang dilihat dari data penunjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran resiliensi pada karyawan yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui aspek dominan dari resiliensi karyawan yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang.
3. Untuk melihat gambaran resiliensi karyawan yang terkena PHK di Kabupaten Tangerang dilihat dari data penunjang (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pendapatan).

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah penambah wawasan dan penelitian lanjutan di bidang Psikologi mengenai resiliensi pada karyawan terkena PHK guna mengatasi ketepurukan akibat dampak PHK.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan, terutama karyawan yang masih aktif bekerja atau pun yang terkena PHK, akan menjadi sebuah masukan yang dapat diterapkan

apabila mengalami PHK.

2. Bagi Perusahaan yaitu sebagai masukan agar dapat memberikan sosialisasi atau program pengembangan karir kepada karyawan yang masih aktif bekerja sebagai persiapan apabila mengalami PHK.
3. Bagi peneliti yaitu sebagai penambah wawasan dan untuk menerapkan pengetahuan di masa depan mengenai resiliensi pada karyawan yang mengalami PHK.