

GAMBARAN RESILIENSI PADA BURUH PABRIK YANG MENGALAMI DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Ahmad Aldy Hisbullah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, Ahmad.17010664200@mhs.unesa.ac.id

Akhmad Mitakhul Hudin

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, Akhmad.17010664180@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk resiliensi dan dampak seseorang karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), serta faktor yang mempengaruhi proses pembentukan resiliensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Metode pengambilan data menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dan observasi dengan sampel partisipan 2 orang yang memenuhi kriteria tujuan peneliti. Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data yaitu triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini adalah menemukan bahwa setiap subjek mempunyai cara tersendiri dalam proses pembentukan resiliensi. Tahap proses yang dialami subjek JK adalah *succumbing, survival, recovery, dan thriving*, sedangkan yang dialami oleh subjek AP adalah *succumbing dan survival* saja. Dari hal tersebut didapatkan perbedaan oleh kedua subjek dikarenakan beberapa faktor, diantaranya faktor dukungan sosial eksternal dan lingkungan, usia, *locus of control*, dan strategi *coping ability*. Dimana faktor dukungan sosial keluarga maupun lingkungan sangat mempengaruhi konsep diri seseorang untuk membentuk keyakinan akan keberhasilan dan kehidupan yang lebih baik. Dampak akibat PHK sendiri sangat mempengaruhi kondisi seseorang, terutama dampak psikologis dan ekonomi yang sesuai dialami kedua subjek.

Kata Kunci: Resiliensi, Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar didunia baik secara dimensi luasan batas negara maupun volume jumlah penduduk. Dengan berkembang pesatnya pertumbuhan jumlah penduduk maka semakin tinggi pula kemungkinan angka pengangguran di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan sempitnya peluang kesempatan bekerja, sedangkan laju pertumbuhan penduduk semakin tinggi. Data badan pusat statistik (BPS), menyatakan bahwa pada tahun 2010 jumlah penduduk di Indonesia mencapai 238,5 juta jiwa, dan laju pertumbuhan di Indonesia pada tahun 2010 sampai 2015 sebesar 1,38%, sehingga dapat kita ketahui angka pertumbuhan di Indonesia tergolong tinggi. Dari fenomena tersebut diharapkan adanya solusi terbaik dengan usaha maksimal baik peran pemerintah dalam mengatasi peluang kesempatan lapangan kerja di Indonesia maupun dari individu masing-masing melalui usaha mandiri.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang di wilayah Asia Tenggara, tentunya memiliki beberapa sektor usaha yang turut berperan dalam proses pengembangan negara ini. Salah satunya adalah sektor industri. Perkembangan industri di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang cukup baik, didapatkan data kementerian perindustrian, yaitu pada tahun 2018 pertumbuhan perekonomian di Indonesia tumbuh sebesar 5,17%, angka tersebut lebih tinggi daripada

tahun sebelumnya sebesar 5,07 %. Faktor eksternal menjadi salah satu dorongan utama pertumbuhan saat ini terutama melalui kenaikan harga komoditas ekspor bahan. Namun dari data laju kenaikan pertumbuhan industri di Indonesia tersebut tidak memungkinkan terdapat juga permasalahan yang dialami pekerja, terutama buruh pabrik yaitu mengalami PHK besar-besaran setiap tahunnya.

PHK sendiri merupakan suatu hal yang ditakuti bagi pekerja, namun hal tersebut tidak serta merta dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. PHK sendiri sudah diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 yang isinya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja atas dasar pemberhentian pekerja melihat dari pertimbangan perusahaan dan karyawan akibat dari hal tertentu, sehingga berakhirnya kewajiban pemenuhan antara pekerja dan pengusaha. Terdapat proses perbandingan antara kedua belah pihak dalam menimbang antara kerugian yang akan dialami baik bagi perusahaan maupun karyawan yang di PHK. Ketua umum Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal (dalam Fajriyah, 2018), menyatakan bahwa terdapat empat gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Indonesia dimulai pada tahun 2015 sampai 2019 secara besar, hal tersebut dikarenakan banyaknya sektor industri yang melakukan efisiensi maupun penutupan perusahaan karena faktor eksternal. Sudah

sekitar 50 ribu pekerja pada tahun 2015 yang terkena PHK. Jumlah tersebut bisa saja tercapai karena berbagai perusahaan besar pun turut melakukan PHK terhadap karyawan-karyawannya. Banyak berbagai alasan kendala yang dialami perusahaan dalam melakukan PHK karyawan, terutama karyawan tidak tetap.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia sendiri seharusnya mampu dalam mengantisipasi adanya perubahan dan perkembangan sektor industri yang sedang dan akan terjadi, kemudian diharapkan dalam diri individu melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan atas laju perkembangan tersebut, yang pada akhirnya individu dapat menciptakan inovasi terbaru yang mana tidak ada sebelumnya dimiliki oleh orang lain, sehingga akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tekanan persoalan baik dari dalam maupun luar organisasi (Dessler, 2003). Perlu adanya kontribusi terbaik bagi pemerintah untuk menangani permasalahan peluang inovasi yang ada dalam konteks budaya masyarakat yang selaras dengan daerah masing-masing. Seperti halnya jika seseorang yang tinggal di perkotaan maka pemasukan atau dalam rangka pemenuhan hidup adalah menjadi karyawan atau melakukan usaha mandiri, berbeda jika seseorang yang tinggal di pedesaan maka ia lebih memilih untuk memanfaatkan segala sumber daya alam yang ada, misalnya pertanian.

Untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang menjadi masalah utama terutama bagi karyawan perusahaan yang sesuai dari permasalahan diatas dapat diketahui salah satu tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan efisiensi untuk mengatasi laju perkembangan industri, selain itu beberapa faktor lain yang menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah karyawannya mulai dari krisis ekonomi sampai penutupan perusahaan. Namun yang alasan perusahaan yang sering terjadi adalah adanya ketidakseimbangan permasalahan keuangan perusahaan, sehingga terjadilah PHK yang mengakibatkan hilangnya penghasilan karyawan dari perusahaan tersebut. Hasibuan (2000), menambahkan bahwa efisiensi diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perbandingan terbaik antara pemasukan dan pengeluaran perusahaan, atau dengan kata lain merupakan suatu ukuran dalam membandingkan antara penggunaan masukan dengan penggunaan yang sebenarnya.

Seperti yang telah kita ketahui PHK sendiri merupakan suatu hal yang ditakuti oleh para pekerja.

Hal ini dikarenakan dengan di-PHKnya seorang buruh maka secara otomatis dia akan kehilangan satu-satunya lapangan pekerjaan yang dimilikinya, dan tentu saja ini dapat mempengaruhi kelangsungan hidup individu yang bersangkutan. Banyak hal yang dapat merubah tatanan kehidupan akibat di-PHKnya seorang karyawan, antara lain status sosial yang ia terimanya akibat tidak adanya pekerjaan atau kata lain pengangguran, perubahan aktivitas keseharian, sehingga seseorang diharuskan untuk beradaptasi dengan aktivitas hal baru yang sedang dialami setiap hari, dari hal tersebut titik yang paling utama adalah bagaimana seseorang harus mengolah manajemen keuangan yang dihadapinya.

Dalam beberapa kasus dan penelitian seseorang setelah mengalami PHK biasanya dengan mencari pekerjaan yang lain tetapi dengan konsekuensi upah yang diterima tidak lebih tinggi, dan pada umumnya seseorang dapat diterima untuk bekerja oleh perusahaan adalah usia 19-45 tahun karena itu merupakan usia produktif seseorang untuk bekerja, sehingga seringkali mereka yang terkena PHK mengalami masalah psikis yang tinggi disebabkan oleh beban ekonomi yang ditanggung untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bahkan terdapat kasus seseorang melakukan bunuh diri akibat korban PHK. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Looker & Gregson (2005), individu sebagian besar akan mengalami stress akibat dampak dari korban PHK. Hal itu karena individu merasakan keresahan akibat tidak adanya pemasukan ekonomi atau gaji yang ia dapatkan, seringkali individu mengalami perasaan kosong dalam melakukan kegiatan keseharian, serta adanya perubahan dinamika kehidupan dalam aktivitas bekerja yang telah ia alami. Hal ini menuntut adanya perubahan dalam diri individu dalam menjalani aktivitas kehidupannya, sehingga diperlukan adaptasi baru bagi individu untuk bisa kembali menetapkan kenyamanan pada dirinya.

Dalam hal ini, kemampuan individu untuk melanjutkan hidup setelah mengalami berbagai tekanan dan situasi sulit biasa disebut dengan resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Reivich & Shatte (2002) mengungkapkan bahwa resiliensi merupakan suatu bentuk respon terhadap berbagai kegagalan atau hambatan dalam hidup dengan bentuk yang sehat dan produktif. Sehingga resiliensi merupakan hal penting dalam upaya mengurangi tekanan hidup seseorang dengan hal yang positif guna melanjutkan kelangsungan hidupnya.

Maka dari itu ketika seorang buruh mampu melakukan resiliensi dari keadaan yang dialaminya hal

ini mungkin dapat berpengaruh pada hidupnya. Dengan adanya relisiansi yang terjadi pada buruh diharapkan mampu merubah *mindset* untuk bisa merubah keadaan dimana harus berusaha mencari pengalaman dan hal baru sebagai pandangan dari proses peningkatan hidup. Selanjutnya relisiansi juga memberikan dampak sikap yang positif bagi seseorang untuk mau mengeksplorasi hal baru dengan kepercayaan diri yang tinggi, serta berani dalam menanggung resiko atas kemauan untuk mengubah keadaan menjadi lebih baik.

Penelitian ini didasari pada banyaknya fenomena seseorang jika mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) mereka lebih banyak mengalami permasalahan dalam menjalani kehidupannya, terutama ketidakpercayaan diri yang tinggi, karena adanya perubahan status dan hilangnya pemasukan gaji yang harus dipenuhi sebagai kepala rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Namun sebelumnya peneliti kurang tertarik karena hal tersebut tidak bisa dijadikan patokan untuk bisa menjelaskan bahwa seseorang jika di PHK selalu diasumsikan mengalami stress bahkan depresi, karena setiap individu mempunyai pengertian untuk bisa mendefisikan atau mengartikan sebuah PHK bersifat negatif atau positif. Tetapi setelah melakukan penelitian dilapangan secara mendalam secara langsung kepada beberapa subjek yang berbeda permasalahan mengapa ia harus di PHK tetapi mempunyai kesamaan yaitu adanya kesenjangan pekerjaan yang dirasa lebih baik bekerja di pabrik karena gaji terjamin, berbeda dengan yang sekarang mereka masih ambang dalam mendapatkan pemasukan.

Dari latar belakang diatas maka hal itulah yang menjadi perhatian peneliti. Peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang bagaimana bentuk resiliensi yang terjadi pada buruh pabrik yang mengalami PHK serta berbagai dampak yang muncul akibat di PHKnya seseorang.

Banyak beberapa faktor yang menyebabkan pemutusan kerja, termasuk masalah pekerja yang melanggar aturan bahkan sampai ke permasalahan perusahaan sendiri karena beberapa masalah internal maupun eksternal perusahaan. Banyak beberapa alasan mengapa seseorang berhenti ataupun pemutusan hubungan kerja, antara lain peraturan undang-undang yang sudah diatur Negara, pensiun, adanya kontrak kerja, meninggal dunia, dan masih banyak lagi. Sehingga terdapat beberapa pemaknaan oleh pekerja atau buruh dalam hal positif maupun negatif. Dalam pengertian negatif, buruh seringkali memunculkan

stress akibat dari tidak ada kesiapan atau terpaksa mengalami PHK yang menyebabkan tidak adanya aktivitas pekerja yang menyebabkan pengangguran, dan permasalahan pengangguran mempunyai dampak buruk secara psikis.

Seringkali kita mendengar istilah PHK banyak yang salah mengartikan bahwa PHK adalah pemutusan hubungan kerja akibat dari kesalahan pekerja atau buruh, padahal PHK sendiri mempunyai banyak definisi sebagai akibat suatu pemutusan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pemberhentian buruh atau pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah pengakhiran atas kewajiban yang ditimpa pekerja terhadap tanggung jawabnya kepada perusahaan atau instansi tertentu yang disebabkan oleh hal-hal tertentu.

Terdapat beberapa pengertian atau istilah dari PHK sesuai dengan yang dikemukakan oleh Manulang (1988), yaitu:

- a. *Termination*, yaitu PHK yang terjadi karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja yang telah disepakati.
- b. *Dismissal*, yaitu PHK yang terjadi karena terdapat suatu pelanggaran pekerja yang menyebabkan permasalahan, namun sudah terjadi kesepakatan peraturan sebelum pekerja melakukan kesalahan.
- c. *Redundancy*, yaitu PHK diakibatkan karena ada pergantian buruh dengan mesin-mesin canggih yang berperan menggantikan jasa buruh, sehingga terjadi kesenjangan antara buruh dengan mesin canggih yang dikembangkan untuk mempercepat pekerjaan dan efisien.
- d. *Retrenchment*, yaitu PHK yang diakibatkan karena berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi yang sedang terjadi, seperti masalah krisis ekonomi, pemasaran perusahaan, atau bahkan tutupnya perusahaan, sehingga perusahaan tidak bisa memberi gaji terhadap pekerjanya.

Selanjutnya dalam berbicara permasalahan yang terjadi pada persoalan PHK, Flippo (1981), menambahkan bahwa terdapat perbedaan pengertian pemutusan hubungan kerja yang terjadi diluar konteks akibat pensiun, yaitu:

- a. *Layoff*, yaitu keputusan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja terhadap karyawan yang benar-benar mumpuni dalam bidangnya untuk ditugaskan, namun karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya sehingga harus terjadi pengurangan karyawan.

b. *Out placement*, yaitu PHK yang dikarenakan oleh perusahaan yang benar-benar ingin mengurangi jumlah tenaga kerja secara menyeluruh. Tetapi pada dasarnya perusahaan juga mempertimbangkan kinerja karyawan yang tidak memuaskan, sehingga perusahaan lebih memilih karyawan tertentu yang dianggapnya kurang dalam berkontribusi dalam perusahaan.

c. *Discharge*, yaitu PHK yang terjadi karena kurang mumpuninya seorang karyawan dalam bidang yang dilakukannya. Hal ini membuat perusahaan terpaksa mengambil kebijakan untuk melakukan PHK terhadap karyawan tersebut. Sehingga dalam hal ini murni terjadi atas kesalahan kinerja karyawan yang tidak mampu bekerja secara penuh.

Sehingga dapat kita ketahui bahwa pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang sederhana untuk diartikan bahwa semata-mata karyawan dikeluarkan atau diberhentikan dari pekerjaannya karena kesalahan pekerja, banyak hal yang dapat memengaruhi hal tersebut, salah satunya adanya faktor internal dan eksternal perusahaan itu sendiri, yang termasuk menyangkut permasalahan ekonomi Negara.

Suatu kemampuan individu untuk bangkit melanjutkan hidupnya setelah ditimpa permasalahan atau setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi-situasi yang semakin sulit bukanlah hal yang tidak bisa terduga sebelumnya, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya suatu kemampuan tertentu yang terdapat pada individu untuk bisa mengendalikan diri menuju yang lebih baik yang dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Reivich & Shatte (2002), menambahkan bahwa resiliensi merupakan suatu bentuk respon terhadap berbagai kegagalan atau hambatan dalam hidup dengan bentuk yang sehat dan produktif ketika mengalami kegagalan atau kesengsaraan, terutama pada saat mengendalikan berbagai tekanan kehidupan sehari-hari, Reivich & Shatte (2002), memandang bahwa individu pada dasarnya mempunyai bentuk resiliensi positif tersendiri dalam mengatasi berbagai trauma tekanan eksternal yang mengakibatkan adanya ketidakpercayaan diri individu. Resiliensi tidak hanya bagaimana individu bisa keluar dari konflik tekanan traumatik, namun juga memberikan arah bagaimana individu harus meneruskan perjuangan dalam meningkatkan aspek kualitas hidup.

Sehingga dapat disimpulkan resiliensi merupakan hal penting dalam memutuskan bagaimana individu mampu mengatasi hal terberat termasuk terdapat tekanan didalamnya disaat kondisi-kondisi tersulit sekaligus. Resiliensi adalah bentuk *mindset* yang

dimiliki oleh seseorang sebagai penguat kemampuan untuk meningkatkan tarap pengalaman hidup serta mencari hal-hal baru sebagai bentuk motivasi positif terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Menurut London & Mone (1987), individu yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan baru yang terus berubah, bahkan pada saat lingkungannya sangat kacau atau terganggu, disebut sebagai individu yang memiliki resiliensi dalam berkarir setelah mengalami kegagalan. Rickwood (2002), selanjutnya mengemukakan bahwa resiliensi dalam berkarir secara mendasar merupakan sistem keyakinan yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga dalam meningkatkan resiliensi berkarir individu dapat melakukan dengan mengubah sistem keyakinannya sendiri. Sistem keyakinan baru yang perlu ditanamkan adalah melakukan perubahan pola pikir diri sendiri yang bersifat konstan, mengikuti kemana arah kata hati dengan mempertimbangkan konsekuensi secara matang, memfokuskan diri pada perjalanan atau pandangan hidup dengan tujuan merubah kegagalan menjadi suatu keberhasilan, serta harus selalu ingin untuk belajar, dan membangun relasi dengan orang lain.

Menurut Connor & Davidson (2003), mengatakan bahwa ada beberapa hal yang berkaitan dengan resiliensi, antara lain:

1. kompetensi personal, yaitu dimana setiap individu mempunyai standar tertinggi kesiapan dalam kegagalan. Individu akan merasa mampu mencapai tujuan jika terjadi kemunduran dari perusahaan.
2. Percaya diri, dalam artian seseorang jika dihadapkan dengan suatu permasalahan yang rumit sekaligus, ketenangan dan fokus akan tetap dilakukannya. Tetap kuat dalam menghadapi stress.
3. Adaptasi yang baik, artinya individu lebih siap jika dihadapkan dengan lingkungan yang baru dan dapat membuat relasi hubungan yang baik dengan orang lain.
4. Kontrol diri, pengendalian diri yang baik akan menciptakan hubungan yang baik ketika membangun dan meminta bantuan kepada orang lain.
5. Spiritual yang tinggi terhadap tuhan.

Resiliensi merupakan usaha bangkit seseorang ketika dihadapkan suatu permasalahan bahkan tekanan ketika mengalami kegagalan dalam hidupnya. Coulson (2006), mengemukakan terdapat empat proses resiliensi ketika seseorang dihadapkan dengan keadaan tertekan, yaitu:

1. *Succumbing* (Mengalah), yaitu istilah yang menggambarkan kondisi dimana individu mengalah dan pasrah terhadap ancaman tekanan yang dialaminya. Sehingga pada hal ini individu berdampak mengalami depresi yang tinggi karena pada umumnya beban tekanan yang diterimanya sangat berat.
2. *Survival* (Bertahan), pada hal ini individu mampu mengendalikan seluruh fungsi emosi untuk bisa menerima tekanan, dan menanggapi berbagai hal dengan positif, sehingga individu pada umumnya bersikap baik-baik saja, tetapi masih terdapat keganjalan perasaan.
3. *Recovery* (Pemulihan), individu setelah mengalami berbagai tekanan situasi pada level ini, individu lebih dapat mengontrol diri, sehingga mampu beradaptasi dengan permasalahan kondisi yang menekan. Tetapi efek negatif pesaraan masih sedikit ada.
4. *Thriving* (Berkembang secara pesat), dalam level ini individu lebih siap dalam menghadapi hal baru yang sedang dialami, dengan kata lain individu sudah mencapai level baik seperti awal.

Menurut Reivich & Shatte (2002), mengemukakan bahwa terdapat tujuh aspek yang membentuk resiliensi pada individu, yaitu: 1. Regulasi emosi, 2. Pengendalian dorongan atau impuls, 3. Kepercayaan diri atau optimisme, 4. Kemampuan analisis masalah, 5. Empati, 6. Efikasi diri, dan 7. Kemampuan untuk meraih apa yang diinginkan.

Holiday & McPhearson (1997), juga menambahkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi resiliensi individu, yaitu:

- a. *Psychological Resources*, yang termasuk di dalamnya *locus of control* internal, empati, rasa ingin tahu, memahamis setiap pelajaran yang didapatkan dari pengalaman, dan selalu fleksibel dan kondisional dalam menghadapi berbagai situasi.
- b. *Social Support*, termasuk di dalamnya pengaruh budaya masyarakat, dukungan keluarga dan individu, serta dukungan komunitas.
- c. *Cognitive Skills*, termasuk di dalamnya intelegensi kepribadian seseorang, gaya coping permasalahan, kemampuan untuk menghindarkan diri menyalahkan diri sendiri, kontrol terhadap diri sendiri, dan spiritualitas.

Dari hasil fenomena yang ada, dalam penelitian kami menggunakan 2 partisipan yang bersedia dan mau untuk dijadikan subjek penelitian dengan kriteria sebagai berikut: subjek pertama berinisial AP berusia 35 tahun yang sudah di PHK setahun yang lalu

tepatnya bulan januari 2019 di salah satu perusahaan pengemasan minyak goreng di gresik dikarenakan adanya pelanggaran. AP mempunyai 2 anak yang masih duduk di bangku Sekolah Dasar, sampai sekarang AP masih bergantung pada kondisi ekonomi orang tua karena hidup dalam satu rumah dengan orang tua, sehingga dalam memenuhi kewajiban kebutuhan keluarga ia hanya bekerja ketika sedang membutuhkan saja, dan pekerjaan tersebut tidak tetap atau buruh kasar. Subjek yang kedua berinisial JK dengan usia 50 tahun status sekarang berumah tangga mandiri dan mempunyai anak 3, yang mana anak pertama sudah bekerja di salah satu sekolah swasta, dan yang anak kedua dan terakhir masih sekolah. Dalam hal ini satu keluarga JK menetap dalam satu rumah yang berjumlah 5 orang termasuk JK. Ia di PHK lantaran usianya sudah dianggap tidak produktif lagi di perusahaan pengolahan dan produksi kayu PT di gresik. Hal itu disadari karena memang perjanjian kontrak kerja di perusahaan itu yang dialami JK harus diganti dengan karyawan baru yang masih dianggap produktif. Ia di PHK di akhir 2019 yang lalu. Sekarang menyandang pekerjaan menjadi petani dan buruh tani di desa.

METODE

Berdasarkan permasalahan topik yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Azwar (2004), menambahkan penelitian dengan pendekatan kualitatif lebih menekankan pada analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Pendekatan dan strategi penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena membutuhkan suatu pemahaman yang detail dan lengkap tentang suatu permasalahan yang diungkap (Creswell, 2014). Pendekatan ini tidak diarahkan pada latar dan individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keseluruhan.

Dalam penelitian ini, strategi penelitian yang digunakan adalah fenomenologi, Fenomenologi bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana partisipan memahami dunia pribadi dan sosial menurut sudut pandang mereka sendiri (Smith, 2015). Menurut Herdiyansyah (2015), fenomenologi lebih memfokuskan diri pada konsep supaya fenomena tertentu dan bentuk dari studinya itu untuk melihat dan

memahami arti dari suatu pengalaman individual yang berkaitan dengan fenomena tersebut. Karena pendekatan fenomenologi membuat peneliti dapat memperoleh pemahaman utuh dan terintegrasi mengenai interrelasi berbagai fakta dan dimensi dari kasus yang diteliti khususnya pada pemahaman tentang diri subjek.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan penentuan sampel berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, yaitu dengan Sampel Kriteria Tertentu dan diambil secara *convenience* yaitu sampling yang diambil secara mudah, yaitu orang yang sudah dikenal oleh peneliti (poerwandri, 2007). Metode pengambilan data menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dan observasi secara mendalam (depth interview) guna mengetahui lebih lengkap informasi dari subjek. Dan penelitian ini diambil dari lokasi dimana peneliti tinggal, yaitu daerah Gresik dengan tujuan mempermudah membangun rapport untuk menggali informasi lebih mendalam. Penelitian ini dilaksanakan dan sudah berjalan sebulan yang lalu hingga berlanjut sampai menjadi sebuah penelitian yang diinginkan oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan 3 sumber utama yang sesuai dengan tujuan awal peneliti, yaitu yang pertama dampak dan permasalahan yang muncul akibat PHK oleh perusahaan, kedua bentuk-bentuk dan faktor pembentukan resiliensi yang didapatkan dari subjek, sehingga dari hal tersebut kami mengelompokkan dalam 2 pembahasan:

Dampak dan permasalahan korban PHK

Dari segi ekonomi sudah jelas akan sangat mempengaruhi kebutuhan hidup sehari-hari, hal ini diungkapkan oleh Subjek JK, ia mengungkapkan ketika baru sadar ia akan di PHK dalam waktu dekat, ia belum memikirkan pekerjaan baru yang harus ia jalani untuk memenuhi kebutuhan, dalam kurun waktu sebulan ia mengatakan bahwa keadaan ekonomi sangat turun drastis, ditambah ia harus memberikan biaya 2 anaknya yang masih bersekolah, namun ada anak pertama yang sudah bekerja sehingga turut membantu sedikit perekonomian keluarga. Dampak tersebut juga diungkapkan oleh subjek AP ketika tidak lagi bekerja sebagai karyawan yang mempunyai gaji tetap, ia merasa kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya sendiri, sehingga satu-satunya adalah ia masih bergantung pada perekonomian orang tuanya, semasa hidupnya ia memang terbiasa tinggal bersama

istrinya di rumah orangtuanya bersama satu anak, sehingga ketika ada permasalahan ekonomi ia menjadi tidak terlalu terbebani, namun tetap saja ia harus menghidupi anak dan istrinya. Dari dua kasus subjek tersebut didapatkan bahwa keadaan ekonomi sangatlah penting untuk menunjang kehidupan, dengan adanya ketergantungan kepada orang lain menyebabkan adanya ketenangan dan sedikit bantuan dalam memenuhi kewajiban.

Dampak selanjutnya yaitu dari sisi psikologis subjek, AP mengatakan ia harus menerima beban psikologis yang cukup berat dari lingkungan, terutama tetangga rumahnya, sehingga seringkali AP mengalami depresi ringan bahkan sampai berat. AP sering mendapat perkataan yang tidak enak didengar karena telah tidak bekerja untuk istri dan anaknya karena PHK tersebut, banyak yang mengatakan bahwa ia juga tidak bertanggung jawab atas keluarganya. Dari ungkapan AP tersebut didapatkan gejala-gejala depresi yang membuatnya semakin tertekan dan membuatnya putus aja ketika mau melamar pekerjaan, karena menganggap bahwa dirinya sudah tidak mampu dalam memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga AP hanya mengandalkan pekerjaan panggilan sebagai buruh kasar yang mana pekerjaan tersebut tidak menentu dan dirasa masih kurang dalam memenuhi kebutuhan keluarganya tetapi ia harus menjalaninya. Dari hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Siregar (2019), bahwa gejala-gejala yang timbul akibat depresi buruh yang di PHK mengalami 10 gejala yang dapat menimbulkan tidak bersemangatnya dalam melakukan aktivitas dalam kesehariannya. Ditambah jika seseorang merupakan kepala keluarga yang sudah mempunyai keluarga besar tentunya banyak sekali tekanan yang harus ia terimanya, mulai harus memenuhi kebutuhan finansial dan menanggung malu atas statusnya yang tidak lagi bekerja dan menjadi pengangguran yang menjadikan seseorang akan kurang percaya diri dalam menghadapi tuntutan keluarga. Terdapat hubungan yang tidak harmonis yang seringkali terjadi antara suami dan istri setelah kepala keluarga mengalami PHK, karena pada dasarnya seorang istri juga mempunyai kebutuhan yang besar dalam memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga ia harus mengandalkan kepala keluarga untuk menerima pemasukan. Itulah salah satu penyebab mengapa seseorang yang sedang maupun sudah mengalami PHK akan mengalami depresi. Sedangkan subjek JK adalah sebelumnya menjadi karyawan perusahaan yang mendapatkan PHK akibat dari faktor usia dan kontrak kerja yang sudah selesai secara psikologis ia mengungkapkan hanya

berdampak sangat kecil, hanya awalnya saja ia harus menahan emosi untuk bersabar karena memang sudah waktunya untuk di PHK, sehingga dalam menerima itu JK tidak terlalu memikirkan akibat ia di PHK dan lingkungan masyarakat pun dapat menyadari akan hal itu karena batas usia. Ditambah JK mendapat dukungan penuh dari istrinya yang senantiasa mendukung pekerjaannya sekarang sebagai buruh tadi, sedangkan pemasukan perekonomian untuk membantu sedikit kebutuhan keluarganya dibantu anak pertamanya yang sudah bekerja, itulah yang membuat dampak psikologis yang diterima JK menjadi berkurang. Hal ini sejalan dengan kasus penelitian yang ditulis oleh Sari, N. A. (2015), menyebutkan penelitian tentang psychological well being pada kepala keluarga yang mengalami PHK terdapat subjek yang mendapatkan dukung penuh oleh istri dan keluarganya, sehingga subjek mampu produktif lagi dalam mencari penghasilan, karena pada dasarnya keberhasilan resiliensi seseorang yang mengalami PHK adalah bagaimana keluarga bisa menerima dan mampu mendukung untuk percaya diri dalam mencari penghasilan dari cara lain.

Faktor dan bentuk resiliensi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi proses resiliensi menurut Grotberg (2005), yaitu usia seseorang, dukungan sosial, *locus of control*, kompetensi, penghargaan terhadap diri (*self esteem*), watak (*temperament*), kedewasaan sosial (*social maturity*), kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), dan kemampuan untuk mengatasi peristiwa masa lalu (*past coping ability*). Dari subjek JK menghasilkan data bahwa dengan usianya yang sudah berumur dan tidak mampu produktif lagi di ranah pekerjaan sebagai karyawan maka timbul kesadaran diri yang matang dan mampu mengendalikan *mind* atau *locus of control* dalam kehidupan, semakin dewasa maka faktor cenderung proses resiliensi akan berhasil. JK juga mendapatkan dukungan penuh dari istri dan keluarganya, ditambah ia mendapatkan bantuan perekonomian dari anak pertama untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, dan untuk mengatasi permasalahan aktivitas akibat PHK, JK mempunyai solusi untuk menjadi petani dan buruh tani di desanya karena faktor lingkungan tempat tinggal juga mendukung. Namun didalam interview yang telah dilakukan tidak terdapat keinginan ataupun harapan JK dalam mendapatkan penghargaan ataupun prestasi atas dirinya, ia menganggap bahwa diusianya memang harus sudah berhenti dari aktivitas yang melelahkan atau bekerja penuh. Sesuai dengan teori Coulson (2006) mengemukakan empat level yang dapat terjadi

ketika seseorang mengalami situasi cukup menekan (*significant adversity*), yaitu *succumbing* (mengalah), *survival* (bertahan), *recovery* (pemulihan), dan *thriving* (Berkembang dengan Pesat) dan hasil data yang didapatkan JK mampu melakukan 4 hal tersebut dengan mudah, dimulai dari proses perasaan megalah akibat PHK, lalu bertahan untuk memenuhi kehidupan dengan bekerja sebagai buruh tani, pemulihan, dan akhirnya dapat berkembang untuk menjadi individu yang lebih baik.

Sedangkan pada subjek AP dalam membantu proses resiliensi, ia hanya mampu *succumbing* (mengalah) dan *survival* (bertahan) di usianya yang seharusnya masih produktif tetapi tidak adanya keinginan untuk bangkit dan mau berusaha lebih keras lagi dalam bekerja, didapatkan data bahwa *locus of control* subjek AP sangat rendah, ditambah faktor keluarga yang tidak mendukung kemampuan AP untuk mau bekerja, keluarga lebih mementingkan tuntutan ke AP sehingga tekanan yang didapatkan lebih berat. Selain itu lingkungan masyarakat juga banyak yang tidak mendukung bahkan mengejek dan membicarakan keburukan AP. Sehingga tidak adanya lagi keinginan AP untuk terus berkembang dan berprestasi di usianya yang masih produktif, namun sebenarnya masih tetap ada rasa tanggung jawab dalam membantu memenuhi kebutuhan istrinya karena tuntutan dan kebutuhan anaknya dengan mau bekerja sebagai buruh kasar. Untuk itu didapatkan kesimpulan bahwa AP sangat sulit untuk mendapatkan bentuk resiliensi yang harus ia lakukan akibat faktor lingkungan. Dan dapat disimpulkan dari 2 subjek tersebut yang mampu dalam proses resiliensi adalah mereka yang mampu mengendalikan kontrol diri dan keinginan yang kuat dari dalam individu, serta faktor lingkungan sangat berpengaruh.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu hal yang tidak diinginkan oleh seseorang karena selain kehilangan pekerjaan, seseorang juga kehilangan aktivitas, status, dinamika sosial, dan dampak akibat PHK. Dari hasil interview didapatkan dua subjek yang mempunyai bentuk resiliensi tersendiri. Subjek JK dengan faktor usianya yang sudah tidak produktif mampu menjalankan bentuk resiliensi dengan baik, JK mampu menerapkan *succumbing*, *survival*, *recovery*, dan *thriving*, sedangkan subjek AP didapatkan bentuk resiliensi hanya *succumbing* dan *survival*. Dari penelitian ini

juga didapatkan dampak permasalahan yang timbul akibat PHK, sehingga subjek mendapat tuntutan dan tekanan untuk menerapkan bentuk resiliensi yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan subjek.

Saran

1. Bagi subjek

Diharapkan dengan kondisi seseorang yang mengalami PHK diharapkan adanya kesadaran diri untuk tetap melanjutkan kehidupan yang baik tanpa melihat kekurangan diri sebagai suatu hambatan, dan diharapkan dengan adanya tuntutan dan tekanan, subjek tetap bertanggung jawab atas kehidupannya sebagai kepala rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan subjek yang mengalami PHK dengan tuntutan dan tekanan yang lebih berat, dengan gejala depresi yang lebih serius, sehingga didapatkan penelitian yang kompleks tentang fenomena subjek PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2012). *Estimasi Parameter Demografi: Tren Fertilitas, Moralitas, dan Migrasi. Hasil Sensus Penduduk 2010*. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Online: www.bps.go.id. Diakses pada Senin, 14 Oktober 2019.
- Connor & Davidson. (2003). Psychometric Analysis and Refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal of Traumatic Stress*. Vol. 3 (6): hal. 1019-1028.
- Coulson, R. (2006). Resilience and self-talk in. Thesis. University Students: University of Calgary.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2003). *Human resources management, 9th edition*. California: Prentice Hall.
- Fajriyah, L. R. (2018). KSPI Sebut Ada 4 Gelombang PHK Besar-besaran Sejak 2015. Jakarta. Online: <https://ekbis.sindonews.com/read/1365790/34/kspi-sebut-ada-4-gelombang-phk-besar-besaran-sejak-2015-1545803881>. Diakses pada Senin, 14 Oktober 2019.
- Flippo, E. B. (1984). *Personel Management, 5th Edition*. Sydney: McGraw-Hill International Book Company.
- Grotberg, E. (2005). A guide to promoting resilience in children : Strengthening the human spirit. Benard :Van Leer Foundation
- Hasibuan, S.P.M. (2000). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Holiday & McPhearson. (1997). Resilience and Severe Burns. *Journal of Counseling and Development*. Vol. 75 (5): hal. 346-356.
- Kementrian Perindustrian. (2019). *Analisis Perkembangan Industri, edisi I-2019*. PUSDATIN KEMENPERIN. Jakarta. Online: <http://kemenperin.go.id>. Diakses pada Senin, 14 Oktober 2019.
- London, M., & Mone, E. M (1987). *The Jossey-Bass Social Management Series and the Jossey-Bass Social and Behavioral Science Series. Career Management and Survival in the Workplace: Helping Employees Make Tough Career Decisions, Stay Motivated, and Reduce Career Stress*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass. Online: <http://psycnet.apa.org/record/1987-97737-000>. Diakses pada: Selasa, 15 Oktober 2019.
- Looker & Gregson. (2005). *Mengelola stress*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Manulang, S. H. (1988). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The resilience factor; 7 Essential skill for overcoming lifes inevitable obstacle*. New York: Random House Inc.
- Rickwood, R. R. (2002). Enabling high-risk clients: exploring a career resiliency model. Online: www.contactpoint.ca/natconconat/2002/pdf/pdf-02-10.pdf. Diakses pada: Minggu, 13 Oktober 2019.
- Sari, N. A. (2015). Psychological Well-Being Pada Kepala Keluarga Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Batu Bara Di Desa Bukit Pariaman. *eJournal Psikologi*. Vol. 4 (1): hal. 1-12.
- Siregar, A. G. (2019). Sistem Pakar Menentukan Tingkat Depresi Pekerja yang di PHK Menggunakan Metode Certainly Factor. *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*. Vol. 6 (1): hal. 61-69.
- Smith, J .A & Osborn, M. (2015). Interpretative phenomenological analysis. *SAGE*. Vol. 9 (1): hal. 41-42.
- Tugade, M., M. & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient Individual Use Positive Emotions To Bounce Back

Gambaran Resiliensi pada Buruh Pabrik yang Mengalami Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (Phk)
Ahmad Aldy Hisbullah, Akhmad Mitakhul Hudin

From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 24 (2): hal. 320-333.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.