



RESILIENSI PADA KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

RESILIENCE IN EMPLOYEES WHO HAVE BEEN TERMINATION (PHK)

Jabbal Apriawal

Universitas Mandala Waluya

Email: jabbalpriawal8@gmail.com

ABSTRAK

Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh individu dewasa ini semakin kompleks. Salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif dalam bekerja sehingga memerlukan suatu kemampuan dalam menghadapi dan mengatasinya, salah satunya adalah resiliensi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Metode pengambilan data menggunakan wawancara dan observasi dengan sampling karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan usia 30-40 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap individu dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja tentu saja berbeda-beda, ada individu yang mampu bangkit kembali dari keadaan sebelumnya tetapi kurang efektif ada juga individu yang mampu bangkit dan pulih dari situasi negatif secara efektif.

Kata Kunci: Karyawan PHK, faktor yang mempengaruhi resiliensi, proses resiliensi

ABSTRACT

Employment problems faced by individuals today are increasingly complex. One of them is that Termination of Employment (PHK) is something that is very feared by employees who are still active at work, so they need an ability to deal with and overcome them, one of which is resilience. The purpose of this study was to find out how resilience is in employees who experience termination of employment (PHK). This research uses a qualitative approach with a case study method. Methods of collecting data using interviews and observations with a sampling of employees who experienced termination of employment between the age of 30-40 years. The results show that each individual in the face of termination of employment is of course different, there are individuals who are able to bounce back from their previous circumstances but are less effective there are also individuals who are able to rise and recover from negative situations effectively.

Keywords: Layoff employees, factors that affect resilience, resilience process

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi global yang terjadi saat ini, ditandai dengan terjadinya devaluasi mata uang domestik serta perubahan sistem nilai tukar menyebabkan menurunnya kinerja perekonomian dunia secara drastis pada tahun 2008 dan diperkirakan masih akan terus berlanjut hingga tahun 2012. Hal ini menyebabkan volume perdagangan global pada tahun 2009 merosot tajam, berdampak pada banyaknya industri besar yang terancam bangkrut, terjadinya penurunan kapasitas produksi, dan terjadi.

Dampak nyata yang akan dialami oleh perekonomian nasional akibat situasi krisis global tersebut, yaitu banyak industri besar yang terancam bangkrut sepanjang tahun 2010 hingga tahun 2012. Gelombang PHK mengancam dunia seperti Amerika Serikat, Inggris, Kanada, Italia, Yunani dan Negara Eropa lainnya. Indonesia juga mengalami gejolak PHK, hal ini tampak pada berbagai laporan-laporan perusahaan yang merumahkan pekerja dan melakukan PHK terus bermunculan. PHK tidak hanya terjadi pada perusahaan besar dan multinasional, tetapi



juga pada perusahaan kecil-menengah. Salah satunya terjadi pada ratusan buruh PT Eurogate Kelurahan Karangtengah, Kecamatan Gunungpuyuh, Kota Sukabumi, Jawa Barat, perusahaan yang bergerak di bidang garmen. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak manajemen perusahaan tersebut dilakukan dengan alasan minimnya pesanan barang sehingga memaksa perusahaan melakukan efisiensi tenaga kerja (Republika, 2011).

Manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, sehingga dapat survive dalam menghadapi berbagai tekanan baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Dessler, 2003).

Efisiensi merupakan tindakan yang diambil oleh perusahaan dalam menghadapi situasi krisis agar perusahaan tetap survive (Hartoyo, 2009). Hasibuan (2000), menambahkan bahwa efisiensi diartikan sebagai perbandingan terbaik antara input dan output atau dengan kata lain merupakan suatu ukuran dalam membandingkan antara penggunaan masukan dengan penggunaan yang sebenarnya.

Efisiensi tidak harus dilakukan dengan memberhentikan karyawan. Namun kenyataannya, banyak perusahaan yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya adalah karena melakukan efisiensi (Djawahir, 2010).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif dalam bekerja karena dengan tidak bekerja pendapatan akan terhenti yang dapat berpengaruh terhadap

kelangsungan hidup pada individu yang bersangkutan. Selain itu juga dapat disebabkan oleh kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang gulung tikar, dan tentu saja berdampak dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang-orang yang bekerja selalu dihantui atau dibayang-bayangi oleh rasa takut, kekhawatiran, dan kecemasan yang dialaminya (Rosyid, 2005).

Setiap individu dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja tentu saja berbeda-beda. Menurut Looker & Gregson (2005), sebagian besar individu akan mengalami stres ketika dihadapkan dengan PHK, karena penghasilan yang didapat akan terhenti, terjadi penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian yang baru bagi individu.

Kasus di atas menunjukkan bahwa sungguh ironis sistem ketenagakerjaan yang kita miliki, apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut, maka dikhawatirkan dapat mengganggu keseimbangan hidup manusia secara keseluruhan.

Kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi-situasi yang semakin sulit bukanlah sebuah keberuntungan, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu yang dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004).

Reivich & Shatte (2002) menambahkan bahwa resiliensi merupakan proses merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan



(adversity) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari.

Menurut London & Mone (1987), individu-individu yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah, bahkan pada saat lingkungannya sangat kacau atau terganggu, disebut sebagai individu yang memiliki resiliensi dalam berkarir. Rickwood (2002) selanjutnya mengemukakan bahwa resiliensi karir secara mendasar merupakan sistem keyakinan (belief system) yang dimiliki oleh seseorang. Meningkatkan resiliensi karir individu dapat dilakukan dengan mengubah sistem keyakinannya. Sistem keyakinan baru yang perlu ditanamkan adalah melakukan perubahan yang bersifat konstan, mengikuti kata hati, memfokuskan diri pada perjalanan atau pertualangan hidup, selalu ingin untuk belajar, dan membangun relasi.

Resiliensi merupakan hal penting ketika individu membuat keputusan yang berat dan sulit di saat-saat atau kondisi terdesak. Resiliensi merupakan mindset yang mampu untuk meningkatkan seseorang dalam mencari pengalaman baru dan memandang kehidupan sebagai proses yang meningkat. Resiliensi dapat menciptakan dan memelihara sikap yang positif untuk mengeksplorasi, sehingga seseorang menjadi percaya diri ketika berhubungan dengan orang lain, serta lebih berani mengambil resiko atas tindakannya (National Association of School Psychologists, 2010).

Menurut Connor (2006) resiliensi disebut sebagai keterampilan coping saat dihadapkan pada tantangan hidup atau proses individu untuk tetap sehat (wellness) dan terus memperbaiki diri (self repair). Lazarus (dalam Tugade & Fredrickson, 2004), menganalogikan resiliensi dengan kelenturan pada logam. Misalnya, besi cetak yang banyak

mengandung karbon sangat keras tetapi mudah patah (tidak resilien) sedangkan besi tempa mengandung sedikit karbon sehingga lunak dan mudah dibentuk sesuai dengan kebutuhan (resilien). Perumpamaan tersebut dapat diterapkan untuk membedakan individu yang memiliki daya tahan dan yang tidak saat dihadapkan pada tekanan psikologis yang dikaitkan dengan pengalaman negatif atau peristiwa yang tidak menyenangkan dan dalam menghadapi masa-masa sulit baik ketika menghadapi PHK maupun dalam menjalani kehidupan setelah PHK. Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh individu dewasa ini semakin kompleks, sehingga memerlukan suatu kemampuan dalam menghadapi dan mengatasinya, salah satunya adalah resiliensi. Resiliensi merupakan adaptasi yang positif dalam mengatasi kondisi yang menekan atau mengancam individu. Resiliensi juga dapat dipahami sebagai kompetensi yang dimiliki individu untuk beradaptasi atau proses recovery (bounce back) ketika berhadapan dengan situasi sulit. Resiliensi yang dilakukan oleh individu, dapat membantu untuk mengetahui sejauh mana individu mampu bertahan dari situasi yang menekan dan saat mengalami situasi sulit hingga mampu untuk pulih (recovery). Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)?

TINJAUAN PUSTAKA

Resiliensi

Menurut Tugade & Fredrickson (2004) resiliensi merupakan proses untuk segar kembali (to bounce back) dari pengalaman emosi negatif dan kemampuan-kemampuan untuk beradaptasi secara fleksibel terhadap



permintaan-permintaan yang terus berubah dari pengalaman-pengalaman stress.

Resiliensi merupakan proses untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan (adversity) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari (Reivich & Shatte 2002). Robert (2007) mendefinisikan resiliensi sebagai presence atau kehadiran hasil yang baik (good outcomes) dan kemampuan mengatasi ancaman dalam rangka menyokong kemampuan individu untuk beradaptasi dan berkembang secara positif.

Grotberg (2005) mendefinisikan resiliensi sebagai proses dinamis individu dalam mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi, mengatasi, memperkuat dan mentransformasikan pengalaman-pengalaman yang dialami pada situasi sulit menuju pencapaian adaptasi yang positif. Wagnild (dalam Xiaonan & Zhang, 2007) mendefinisikan resiliensi sebagai proses personal yang dapat meningkatkan adaptasi positif seseorang saat mengalami stres dan berada dalam kesengsaraan sehingga orang tersebut mampu segera pulih atau bangkit kembali dan memberikan manfaat bagi diri serta lingkungan sosialnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah proses individu untuk beradaptasi, tetap bertahan, dan tetap teguh ketika menghadapi keadaan sulit dan mengancam serta kembali pulih (recovery) dari kondisi tekanan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Karyawan

Malayu (2001) mengemukakan istilah pemutusan hubungan kerja dapat dijelaskan dari beberapa pengertian, yaitu:

a. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya

kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.

- b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik.
- c. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja, dan hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
- d. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Malayu (2001) membedakan pemutusan hubungan kerja di luar konteks pensiun menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Layoff, yaitu keputusan ini akan menjadi kenyataan ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya.
- b. Out placement, ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja, baik tenaga profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya



perusahaan melakukan kebijakan ini untuk mengurangi karyawan yang performansinya tidak memuaskan, orang-orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas-batas yang dimungkinkan, dan orang-orang yang dianggap kurang memiliki kompetensi kerja, serta orang-orang yang kurang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi di masa mendatang. Dasar dari kegiatan ini ialah kenyataan bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang skillnya masih dapat dijual kepada perusahaan lain, dan sejauh mana kebutuhan pasar terhadap keahlian atau skill ini masih tersembunyi.

- c. Discharge, kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman di antara beberapa metode pemutusan hubungan kerja yang ada. Kegiatan ini dilakukan berdasar pada kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang memuaskan. Karyawan yang mengalami jenis pemutusan hubungan kerja ini kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa masalah pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh beberapa pihak. Baik penyebab yang berasal dari kualifikasi, sikap dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan, atau penyebab yang berasal dari pihak manajemen yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya diharapkan mampu mengembangkan perusahaan, walau dalam kenyataannya menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi organisasi, dan harus mengambil keputusan untuk efisiensi tenaga kerja.

METODE

Pendekatan dan Strategi Penelitian

Pendekatan dan strategi penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini tidak diarahkan pada latar dan individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keseluruhan (Moeleong, 2006).

Catherine dan Marshal (1995) dalam Sarwono (2006) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai suatu proses yang mencoba untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas yang ada dalam interaksi manusia. Desain penelitian kualitatif bersifat alamiah, dalam arti peneliti tidak berusaha untuk memanipulasi setting pendidikan, melainkan melakukan studi terhadap satu fenomena dalam situasi dimana fenomena tersebut ada (Poerwandari, 1997). Penyusunan desain kualitatif sangat fleksibel, menyesuaikan dengan data dan informasi yang diperoleh selama penelitian, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan untuk terus mengubah desain sebagai tuntutan situasi yang dihadapi dilapangan.

Menurut Azwar (2004), 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. Hal ini bukan bahwa pendekatan kualitatif sama sekali tidak menggunakan dukungan data kuantitatif namun penekanannya tidak pada pengajuan hipotesis melainkan pada usaha menjawab



pertanyaan penelitian melalui cara-cara berpikir normal dan argumentatif.

Paradigma dalam penelitian kualitatif berdasarkan pada kehidupan realitas sosial yang "apa adanya", ilmu berdasarkan makna yang diberikan individu terhadap kehidupannya. Pengetahuan tidak hanya dapat diperoleh melalui indera tetapi juga bagaimana memahami suatu makna dari peristiwa atau pengalaman yang dihadapi individu. Dalam penelitian kualitatif juga terkadang ditemukan beberapa hal diluar dugaan dari tujuan yang ingin dicapai. Pertimbangan lain menggunakan metode ini adalah bahwa metode ini dapat memperoleh gambaran yang jelas dan mendalam tentang apa yang ini diketahui oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, strategi penelitian yang digunakan adalah studi kasus karena pendekatan studi kasus membuat peneliti dapat memperoleh pemahaman utuh dan terintegrasi mengenai interrelasi berbagai fakta dan dimensi dari kasus yang diteliti.

Menurut Poerwandari (2007), yang didefinisikan sebagai kasus adalah (bounded contex), meski batas-batas antara fenomena dan konteks tidak sepenuhnya jelas. Kasus itu dapat berupa individu, peran, kelompok kecil, organisasi, komunitas, atau bahkan suatu bangsa. Kasus dapat pula berupa keputusan, kebijakan, proses atau suatu peristiwa khusus tertentu. Beberapa tipe unit yang dapat diteliti dalam bentuk studi kasus: individu-individu, karakteristik atau atribut dari individu-individu, aksi dan interaksi, peninggalan atau artefak perilaku, setting, serta peristiwa atau insiden tertentu (Punch dalam Poerwandari 2007).

Sampling

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. Logika yang mendasari pendekatan ini adalah penelitian akan me-review dan mempelajari semua kasus yang memenuhi kriteria penting tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Poerwandari, 2007). Dalam penelitian ini kriteria sample yang diambil adalah Karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan usia 30-45 tahun, subjek pertama seorang perempuan (42 tahun) dan subjek kedua seorang laki-laki (32 tahun).

Metode Pengambilan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk tujuan tertentu (Poerwandari, 2007). Proses dan isi perlu dipersiapkan agar ketika dilapangan sesuatu yang tidak diinginkan dapat diatasi. Apa yang ingin dicapai dalam wawancara lebih banyak mengungkap aspek tingkah laku, nilai atau perasaan, perlu diantisipasi sebelumnya.

Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Untuk mengungkap data secara mendalam diperlukan kesiapan untukantisipasi informasi yang diberikan terseleksi oleh subyek, walaupun data yang diperoleh mendalam dan personal serta sensitif. Sehingga diperlukan kepekaan dari peneliti dalam pengambilan data dilapangan nantinya.

2. Observasi

Istilah observasi diturunkan dari bahasa Latin yang berarti "melihat" dan "memperhatikan". Kegiatan observasi diartikan sebagai kegiatan dengan melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat



dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan (Sarwono, 2006).

Peneliti akan menjadi pengamat murni agar dapat bermanfaat mengeksplorasi topik, dengan keterbatasan dalam mengupayakan rapport yang dibangun. Menjadi pengamat perlu latihan untuk menumbuhkan kepekaan pada apa yang akan diamati baik yang terlihat maupun tidak terlihat yang terkadang terlupakan oleh peneliti.

3. Desain Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek penelitiannya adalah karyawan yang mengalami korban pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Waktu yang digunakan dalam pengambilan data adalah satu sampai dua bulan, dapat diperpanjang jika belum mencapai tujuan. Untuk penelitian kualitatif desain penelitian bersifat fleksibel, sejalan dengan pengambilan data peneliti dapat merubah rencana lokasi dan subyek serta waktu jika diperlukan.

Beberapa hal yang nantinya diperkirakan menjadi hambatan dalam penelitian adalah mengenai rapport yang harus dibangun dalam proses pengambilan data karena tidak mudah untuk mengungkap informasi mengenai pengalaman berbeda dan ekstrim dari seseorang pada umumnya. Untuk itu diperlukan keahlian yang mendukung dari peneliti dalam pengambilan data dan komitmen yang kuat dari peneliti dalam melakukan penelitian ini

4. Keterpercayaan Penelitian

Validitas

Istilah lain dari validitas adalah kredibilitas. Poerwandari (2007) menjabarkan

kredibilitas dalam penelitian kualitatif terletak pada keberhasilannya mencapai maksud mengeksplorasi masalah atau mendeskripsikan setting, proses, kelompok sosial atau pola interaksi yang kompleks. Sejauh mana peneliti telah benar-benar mengukur suatu kriteria atau aspek-aspek yang dimaksud.

Dalam mencapai validitas penelitian kualitatif digunakan metode triangulasi, mengecek ulang antara sumber data, peneliti, metode dan teori. Kemudian peneliti juga dapat memperlama tinggal dilapangan, cara lain adalah dengan peer debriefing, yaitu mempresentasikan temuan awal kepada rekan-rekan untuk mendapatkan input.

Peneliti telah melakukan metode triangulasi untuk mencapai validitas dengan mengecek ulang sumber data dan mempresentasikan temuan kepada rekan-rekan serta melakukan uji validitas kepada ahli dalam mencapai triangulasi.

Kemampuan Aplikasi (Aplicability/Tranferability)

Tranferability dalam penelitian kuantitatif disebut dengan External validity, yaitu seberapa besar hasil penelitian dapat diaplikasikan terhadap subyek dan konteks yang lain. Melalui istilah Tranferability dijelaskan sejauh mana temuan suatu penelitian yang dilakukan pada suatu kelompok tertentu dapat diaplikasikan pada kelompok lainnya (Poerwandari, 2007).

Menurut Poerwandari (2007), untuk memungkinkan generalisasi pada kelompok lain, maka peneliti perlu mengacu pada pemikiran konseptual yang digunakannya, untuk memperlihatkan bahwa pengumpulan data dan analisisnya dipandu oleh konsep-konsep dan model-model.



Obyektivitas (Neutrality)

Objektivitas dapat dilihat sebagai konsep intersubyektivitas, terutama dalam kerangka 'pemindahan' dari data yang subyektif ke arah generalisasi (data objektif) (Poerwandari, 2007). Upaya untuk meningkatkan netralitas data adalah dengan memiliki jurnal pribadi untuk memudahkan jika akan dilacak kebelakang proses penelitian, yaitu transkrip dan rekaman.

Peneliti telah meningkatkan netralitas data dengan memiliki jurnal pribadi berupa transkrip dan rekaman proses penelitian guna memudahkan jika akan dilacak dikemudian hari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)

Coulson (2006) mengemukakan empat level yang dapat terjadi ketika seseorang mengalami situasi cukup menekan (significant adversity), yaitu succumbing, survival, recovery, dan thriving.

Succumbing (Mengalah)

Merupakan istilah untuk menggambarkan kondisi yang menurun dimana individu mengalah atau menyerah setelah menghadapi suatu ancaman atau kondisi yang menekan. Level ini merupakan kondisi ketika individu menemukan atau mengalami kemalangan yang terlalu berat bagi mereka. Penampakan (outcomes) dari individu yang berada pada kondisi ini berpotensi mengalami depresi dan biasanya penggunaan narkoba sebagai pelarian, dan pada tataran ekstrim dapat menyebabkan individu bunuh diri.

Kondisi atau level ini terlihat ada perasaan khawatir dan terkejut pada subjek pertama dengan keputusan perusahaan untuk mem-PHK karyawannya, subjek hanya bisa

menerima apa adanya dan menganggap semua sudah ketentuan dari Allah.

Berbeda dengan subjek pertama subjek kedua tidak menerima keputusan perusahaan yang melakukan PHK dengan meminta penjelasan terhadap pihak manajemen.

Survival (Bertahan)

Pada level ini individu tidak mampu meraih atau mengembalikan fungsi psikologis dan emosi yang positif setelah saat menghadapi tekanan. Efek dari pengalaman yang menekan membuat individu gagal untuk kembali berfungsi secara wajar (recovery), dan berkurang pada beberapa respek. Individu pada kondisi ini dapat mengalami perasaan, perilaku, dan kognitif negatif berkepanjangan seperti, menarik diri, berkurangnya kepuasan kerja, dan depresi.

Level ini subjek pertama tidak putus asah dan pantang menyerah ini terlihat dimana subjek langsung berusaha mencari pekerjaan baru. Berbeda dengan subjek pertama, awal-awal PHK subjek kedua membutuhkan waktu untuk bisa bangkit lagi mencari pekerjaan, selain itu subjek juga mengalami perubahan dalam sehari-harinya diantaranya perubahan emosi dimana subjek lebih banyak diam mudah marah dan sering merokok.

Recovery (Pemulihan)

Merupakan kondisi ketika individu mampu pulih kembali (bounce back) pada fungsi psikologis dan emosi secara wajar, dan dapat beradaptasi terhadap kondisi yang menekan, meskipun masih menyisahkan efek dari perasaan yang negatif. Individu dapat kembali beraktivitas dalam kehidupan sehari-harinya, menunjukkan diri mereka sebagai individu yang resilien.

Pada level ini kedua subjek mampu pulih kembali, ini terlihat dimana kedua subjek mampu mendapatkan pekerjaan baru lagi dan



mampu menjalani kehidupan sehari-hari seperti biasanya serta mampu menjalin hubungan yang baik antar keluarga maupun lingkungan sekitar.

Thriving (Berkembang dengan Pesat)

Pada kondisi ini individu tidak hanya mampu kembali pada level fungsi sebelumnya setelah mengalami kondisi yang menekan, namun mereka mampu minimal melampaui level ini pada beberapa aspek. Proses pengalaman menghadapi dan mengatasi kondisi yang menekan dan menantang hidup mendatangkan kemampuan baru yang membuat individu menjadi lebih baik. Hal ini termanifestasi pada perilaku, emosi, dan kognitif seperti, sense of purpose of in life, kejelasan visi, lebih menghargai hidup, dan keinginan akan melakukan interaksi atau hubungan sosial yang positif.

Berbeda dengan subjek kedua, walaupun mampu pulih kembali (bounce back) dan mendapatkan pekerjaan lagi akan tetapi ada perasaan tidak puas dengan apa yang didapatkan dikarenakan masih kurangnya pendapatan dari pekerjaan yang dijalannya sekarang.

Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari subjek kedua, dimana subjek mampu bangkit dengan bantuan dari keluarga yaitu mencoba hal baru dengan membuka usaha-usaha kecil sehingga subjek sendiri merasa puas dengan apa yang dia dapatkan sekarang.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan yaitu resiliensi terhadap karyawan yang mengalami PHK, terlihat bahwa kedua subyek memiliki pengalaman yang hampir sama. Awalnya kedua subyek merasakan tekanan dan tuntutan yang besar baik dari dalam maupun dari luar namun akhirnya kedua subjek sama-sama mampu pulih kembali (bounce back)

pada fungsi psikologis dan dapat beradaptasi terhadap kondisi yang menekan. Bahkan pada subjek kedua tidak hanya mampu kembali pada level recovery setelah mengalami kondisi yang menekan, namun subjek mampu minimal melampaui level ini pada beberapa aspek Coulson (2006).

Menurut Reivich & Shatte (2002) resiliensi adalah kapasitas untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan (adversity) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa subjek pertama mampu merespon dengan cara yang sehat dan tenang yaitu tidak menunggu lama untuk bangkit lagi mencari pekerjaan bahkan terus mencari yang lebih baik walaupun dirasakan ada perubahan-perubahan aktifitas dalam keseharian, akan tetapi kedua subjek mampu bangkit kembali dan menerima keputusan dengan sabar dan menganggap semua sudah ketetapan Tuhan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resiliensi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses resiliensi yaitu usia, 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) Grotberg (2005).

Berdasarkan hasil temuan di lapangan terhadap subyek mengenai faktor-faktor diatas ditemukan bahwa kedua subyek mengalami proses yang berbeda-beda dimana subjek yang kedua membutuhkan waktu satu bulan untuk bangkit dan menerima keputusan PHK



sedangkan subjek pertama langsung bangkit untuk mencari pekerjaan, ini disebabkan tuntutan, usia dan tanggung jawab yang mendesak menuntut subjek untuk langsung berusaha bangkit mencari pekerjaan. Kedua subyek juga memiliki perbedaan dalam proses resiliensi. Subyek pertama berusaha bangkit dengan sendirinya untuk lebih mandiri tanpa bantuan baik dari keluarga maupun kerabat, sedangkan untuk subyek kedua mendapat bantuan dari keluarga yang berupa modal selain itu ada kerabat yang menawarkan untuk menjalankan bisnis MLM walaupun subjek tidak tertarik untuk melakukan bisnis MLM, ini menjelaskan bahwa subjek kedua memiliki beberapa pilihan untuk bangkit kembali.

Selain itu kedewasaan sosial kedua subjek sangat mempengaruhi proses resiliensi ini dilihat dari kehidupan sehari-hari subjek bahwa ada perubahan-perubahan emosi yang terjadi pada subjek kedua, beda halnya dengan subyek pertama yang menjalani hari-harinya dengan lebih tegar dan sabar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai resiliensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi adalah sebagai berikut:

1. Resiliensi pada Karyawan yang mengalami PHK.

Pada dasarnya resiliensi yang dialami oleh kedua subjek hampir sama, awal-awal mengalami Pemutusan Hubungan Kerja keduanya terkejut dengan adanya keputusan perusahaan untuk mem-PHK karyawannya, namun keduanya mampu menerima dengan apa adanya. Dirasakan ada perubahan-perubahan dalam keseharian subjek, perasaan cemas dan tekanan-tekanan yang dirasakan menuntut subjek untuk mencari

pekerjaan baru. Kondisi ekonomi merupakan tuntutan terbesar untuk bergerak cepat karena sadar sebagai tulang punggung keluarga, tidak membutuhkan waktu lama kedua subjek akhirnya mampu bangkit untuk mencari pekerjaan baru dan mencoba hal-hal baru.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi.

Dukungan sosial baik dari keluarga maupun kerabat dirasakan subjek merupakan dorongan terbesar untuk tetap semangat menjalani hidup. Kedewasaan sosial yang baik menjadikan subjek mampu menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar. Kemampuan untuk mengatasi peristiwa masa lalu menjadikan tetap teguh menerima dengan apa adanya, subjek yakin bahwa semua sudah ketetapan Allah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arhas, M. 2004. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.
- Azwar, S. 2004. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, G. 2003. Human Resources Management, 9th edition. California: Prentice Hall.
- Coulson, R. 2006. Resilience and Self-Talk in. Thesis. University Students: University of Calgary.
- Djawahir, K. 2010. Membangun Perusahaan yang Dipercaya Stakeholders. www.swa.co.id. Diakses pada tanggal 1 Januari 2012.
- Duncan, W.J. 2001. Organizational Behavior. Second Edition. Boston: Houghton Mifflin.
- Hardjakusuma, D. 2011. Selama Kurun Waktu 10 Tahun, 12.000 Karyawan Di-PHK.



- www.klik-galamedia.com. Diakses pada tanggal 1 Januari 2012.
- Hartoyo. 2009. Belajar dari Kasus Prita. 21 juli 2009. www.blogdetik.com.
- Hasibuan, S.P.M. 2000. Manajemen Dasar; Pengertian dan Masalah. Jakarta: Gunung Agung.
- Holiday & McPhearson. 1997. Resilience and Severe Burns. *Journal of Counseling and Development*. Vol. 75, No. 5; 346-356.
- Kemenakertrans. 2010. Awas, Perusahaan Dilarang Lakukan PHK Besar-besaran. 17 Februari 2010. <http://www.portalhr.com>.
- Kemenkeu. 2009. Mengatasi Dampak Krisis Global Melalui Program Stimulus Fiskal APBN 2009. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Looker & Gregson. 2005. Mengelola Stres. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- London, M & Mone, E.M. 1987. Career Management and Survival in The Workplace. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Malayu, H.S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- MetroAktual. 2011. Proses PHK; Bila Harus Memecat Karyawan. www.metroaktual.com. Diakses pada tanggal 8 januari 2012.
- Moleong, L. J. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Poerwandari, E. K. 2007. Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia. Edisi Ketiga. Depok : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Reivich, K & Shatte, A. 2002. The Resilience Factor; 7 Essential Skill for Overcoming Life's Inevitable Obstacle. New York: Random House, Inc.
- Republika. 2011. Di Sukabumi, Ratusan Buruh Di-PHK Secara Massal. 22 Agustus 2011. www.republika.co.id.
- Rickwood, R.R. 2002. Enabling high-risk clients: exploring a career resiliency model. www.contactpoint.ca/natcon-conat/2002/pdf/pdf-02-10.pdf. Diakses pada tanggal 20 September 2011.
- Riley, J.R & Masten, A.S. 2005. Resilience in Context. New York: Plenum Publisher.
- Sarwono, J. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schoon, I. 2006. Risk and Resilience: Adaption in Changing Times. New York: Cambridge University Press.
- Setyabudi, D. 2010. Jumlah PHK Meningkat. www.radarlampung.co.id. Diakses pada tanggal 1 Januari 2012.
- Suara Merdeka. 2011. 120 Tenaga Kerja Di Pekalongan Di PHK. 3 November 2011. www.suaramerdeka.com.
- Tugade. M.M & Fredrickson, B.L. 2004. Resilient Individual Use Positive Emotions To Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 24, No. 2; 320-333.
- Vibiznews-Banking. 2011. 67.000 Pegawai Bank Di Eropa Korban PHK. 24 Agustus 2011. www.vibizportal.com.
- Werner, E.E. 2005. Resilience and Research: Past, Present, and Future. New York: Plenum Publisher.

