

## STUDI FENOMENOLOGI TENTANG PENGALAMAN KORBAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI *COVID-19*

<sup>1</sup>Arif Rahman Hakim, <sup>2</sup>Linda Mora, <sup>3</sup>Nuram Mubina, <sup>4</sup>Laela Kamila

Email: [arif.hakim@ubpkarawang.ac.id](mailto:arif.hakim@ubpkarawang.ac.id)

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Abstract.** The number of cases of termination of employment during the Covid-19 pandemic has various psychological impacts on victims. This study aims to understand the experiences of victims of termination of employment during the Covid-19 pandemic, especially regarding the psychological impact felt by victims of termination of employment. The researcher used an analytical method with a Descriptive Phenomenological Analysis (DPA) approach. The DPA approach was chosen because it fits the research objectives and has a detailed and structured data analysis procedure. Data collection techniques using semi-structured interviews to participants who experienced layoffs in the Karawang areas. The participants in this study were three people, sampling using purposive sampling technique. Based on the results of research that has been carried out, the themes that emerge include: (1) emotional shocks (2) stressors that increase the burden of layoffs (3) resilience (4) religious values (5) gratitude (6) social support.

**Keywords:** *Emotional shock, stressor, resilience, gratitude, social support.*

**Abstrak.** Banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *Covid-19* memberikan berbagai dampak psikologis pada diri korban. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman korban pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *Covid-19*, terutama terkait dampak psikologis yang dirasakan oleh korban pemutusan hubungan kerja. Peneliti menggunakan metode analisis dengan pendekatan *Descriptive Phenomenological Analysis* (DPA). Pendekatan DPA dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian serta memiliki prosedur analisis data yang terperinci dan terstruktur. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara semi terstruktur kepada partisipan yang mengalami pemutusan hubungan kerja di daerah Karawang. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang, pengambilan sampel dengan menggunakan *teknik purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tema-tema yang muncul antara lain: (1) guncangan emosional (2) Stresor penambah beban PHK (3) Resiliensi (4) Nilai-nilai agama (5) *gratitude* (6) dukungan sosial.

**Kata Kunci:** *Guncangan emosional, Stresor, resiliensi, gratitude, dukungan sosial*

## Pengantar

*Covid-19* berdampak pada aspek kesehatan, sosial, ekonomi, politik dan psikologis. Dari aspek kesehatan dapat dilihat dari jumlah orang yang terinfeksi dan meninggal akibat *Covid-19*, berdasarkan data yang dihimpun oleh Reuters pada tanggal 25 April 2021, disebutkan bahwa sebanyak 147.338.000,- jiwa terjangkit dan 3.251.000,- yang meninggal akibat *Covid-19* di seluruh Dunia (Reuters, 2021). Dalam aspek sosial, sebagian besar pemerintah di setiap negara melakukan pembatasan aktivitas sosial, adanya pelarangan kegiatan yang memicu kerumunan, bahkan terjadinya penutupan tempat ibadah, pusat-pusat perdagangan dan lain sebagainya. Pembatasan-pembatasan aktivitas sosial ini juga berdampak pada ekonomi di berbagai negara. Banyaknya industri yang tutup karena banyak karyawan yang terjangkit, ditambah lagi dengan turunnya permintaan akan barang dari konsumen, menyebabkan banyak perusahaan yang tutup karena tidak mampu membiayai operasional perusahaan. Beberapa perusahaan retail, maskapai penerbangan, restoran,

produsen minyak, mal dan pusat kebugaran di Amerika mengalami kesulitan operasional karena *Covid-19*, diperkirakan sekitar 340 perusahaan menyatakan bangkrut (Scigliuzzo, Saul, Harrington, & Pogkas, 2021).

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kasus *Covid-19* cukup banyak. Sudah setahun lamanya semenjak kasus *Covid-19* pertama diumumkan oleh pemerintah pada bulan Maret 2020, disusul dimulainya vaksinasi pada bulan Januari 2021. Data kasus pada bulan Maret 2021 terinformasikan sudah mulai menurun (Daryono, 2021), meskipun masih dibayangi oleh penyebaran *Covid-19* fase kedua seperti yang terjadi di India, dengan angka penderita terinfeksi dan meninggal sangat tinggi (Murdaningsih, 2021).

Seperti halnya negara lain yang menderita karena *Covid-19*, tidak saja aspek kesehatan di Indonesia yang terdampak, tetapi juga aspek ekonomi. Beberapa perusahaan tutup secara permanen dan sebagian melakukan pengurangan karyawan agar operasional perusahaan tetap berjalan. Beberapa perusahaan yang melakukan pemutusan

hubungan kerja dan merumahkan karyawan antara lain, Ramayana, KFC, *airbnb*, Traveloka, *Airy* (Mukaromah, 2020), dan masih banyak perusahaan lain yang melakukan hal sama. Kementerian Tenaga kerja mencatat bahwa karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja dan dirumahkan sampai 31 Juli 2020 sebanyak 3.5 juta jiwa, dimana perusahaan yang paling berdampak adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, pariwisata, manufaktur dan pertanian (Karunia, 2020). Sedangkan untuk daerah Karawang, sesuai data yang disampaikan oleh pemerintah daerah (PEMDA) Kabupaten Karawang, jumlah pekerja yang kena dampak pemutusan hubungan kerja sampai Bulan Juli 2020 sebanyak 1.250 jiwa, dan 50 ribu karyawan yang dirumahkan (Fajar, 2020).

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu permasalahan *industrial* antara karyawan dan pengusaha. pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan

pengusaha (Peraturan Pemerintah, 2021). Mayoritas pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja berasal dari kalangan pekerja usia muda 15-24 tahun, selain itu dari seluruh kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi 13,8 persen tidak mendapatkan uang pesangon (Ngadi, Meilianna, & Purba, 2020) .

Banyak dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, salah satunya adalah terhentinya mata pencaharian untuk menghasilkan uang dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam beberapa hal pemutusan hubungan kerja bisa menyebabkan kecemasan (Widyantari, Prapunoto, & Kristijanto, 2020), kurang rasa percaya diri dan pikiran negatif lainnya sebagaimana korban pemutusan hubungan kerja memaknai pengalaman pemutusan hubungan kerja tersebut (Ma'rifatullah, 2016). Pikiran negatif terkadang mengarah kepada depresi, pada beberapa kasus depresi akibat pemutusan hubungan kerja menyebabkan ide untuk bunuh diri. Hal ini seperti yang terjadi pada salah satu karyawan di daerah Serpong, setelah mengalami pemutusan hubungan kerja ia

menderita depresi, dan memilih mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri (Bustomi, 2020).

Kegiatan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak pengusaha dan karyawan harus dilakukan sebaik mungkin dengan mengikuti regulasi yang ada, sehingga terhindar dari dampak yang negatif. Beberapa aspek yang mampu mengurangi dampak negatif dari pemutusan hubungan kerja adalah kecerdasan emosi (Ma'rifatullah, 2016), resiliensi dan dukungan sosial yang positif dari lingkungan korban pemutusan hubungan kerja (Aziz & Noviekayati, 2016).

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya diharapkan untuk mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan kerja. Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak bisa dihindari maka proses pemutusan hubungan kerja perlu dirundingkan dengan pihak-pihak yang terlibat (Undang-Undang no 13, 2003). Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan

kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Undang-Undang no 13, 2003). Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Marnisah, 2019) pemutusan hubungan kerja adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi buruh/pekerja pada suatu perusahaan karena hubungan kerja yang bersangkutan dengan perusahaan sudah berakhir.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemutusan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan karena sebab-sebab tertentu, sehingga pengusaha dan karyawan tidak memiliki hak dan kewajiban yang melekat di antara kedua belah pihak. Pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan upah baik dengan satuan waktu atau hasil kepada karyawan, begitu juga karyawan tidak memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi waktu dan tenaga untuk membantu pengusaha untuk menghasilkan produk atau jasa tertentu.

Banyak dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, salah satunya adalah terhentinya mata

pencarian untuk menghasilkan uang dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam beberapa hal pemutusan hubungan kerja bisa menyebabkan kecemasan (Widyantari, Prapunoto, & Kristijanto, 2020), kurang rasa percaya diri dan pikiran negatif lainnya sebagaimana korban pemutusan hubungan kerja memaknai pengalaman pemutusan hubungan kerja tersebut (Ma'rifatullah, 2016). Pikiran negatif terkadang mengarah kepada depresi, pada beberapa kasus depresi akibat pemutusan hubungan kerja menyebabkan ide untuk bunuh diri. Hal ini seperti yang terjadi pada salah satu karyawan di daerah Serpong, setelah mengalami pemutusan hubungan kerja ia menderita depresi, dan memilih mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri (Bustomi, 2020).

Berikut dampak psikologi pada korban pemutusan kerja:

1. Kurang percaya diri

Kepercayaan diri merupakan modal dasar untuk mampu melakukan kegiatan serta optimisme di masa yang akan datang. Pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu yang tidak diinginkan baik bagi pengusaha maupun

bagi karyawan, terutama pada masa pandemi *Covid-19*. Tingkat konsumsi masyarakat menurun, kegiatan dibatasi, sehingga permintaan akan barang dan jasa menurun drastis. Sebagai pengusaha yang ingin menyelamatkan perusahaan tentu harus mengambil sebuah kebijakan untuk menurunkan biaya operasional, salah satu biaya operasional yang cukup besar adalah biaya sumber daya manusia.

Permasalahan baru muncul ketika pemutusan hubungan kerja sudah terjadi di saat pandemi *Covid-19*. Banyak perusahaan juga mengurangi karyawan dengan merumahkan dan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawannya. Sehingga hal ini berdampak kepada rasa percaya diri korban pemutusan kerja untuk dapat bekerja kembali, baik di perusahaan yang sama atau di perusahaan yang berbeda.

Kepercayaan diri adalah sejauh mana seseorang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya dan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa dirinya berhasil dalam melakukan setiap kegiatan (Farid & Widyanigtyas, 2014). Kepercayaan diri atau sel

efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa mereka bisa berhasil melakukan sesuatu apa yang mereka inginkan (Sarafino & Smith, 2011), keyakinan ini memiliki dampak positif sehingga tidak menimbulkan kecemasan dalam dirinya.

Menurut Ignoffo (dalam Farid & Widyanigtyas, 2014), orang yang memiliki kepercayaan diri memiliki beberapa karakteristik:

- a. Memiliki sikap dan pandangan yang positif

Memiliki sikap dan pandangan yang positif adalah dimana seseorang secara positif melihat dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu, selain itu ia juga memiliki keyakinan bahwa selalu ada jalan keluar dari setiap permasalahan yang dihadapi.

- b. Melakukan sesuatu sesuai apa yang dipikirkan

Seseorang yang memiliki keyakinan diri yang baik, ia mampu mengukur kemampuan diri dengan setiap kegiatan yang akan dilakukan. Ia berusaha merencanakan secara baik setiap kegiatan tersebut.

- c. Mandiri dalam melakukan suatu kegiatan.

Mandiri adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu secara bebas tanpa terbebani oleh harapan dan tekanan orang lain. Seseorang yang memiliki kemandirian yang baik mampu menentukan nasibnya sendiri, mampu mengevaluasi diri sendiri, mampu mengambil keputusan tanpa campur tangan orang lain, serta mampu mengatasi secara baik tekanan sosial. Sedangkan orang yang memiliki kemandirian yang rendah cenderung tidak bebas, selalu dibebani oleh harapan dan penilaian orang lain.

- d. Memiliki potensi yang cukup baik

Orang yang memiliki kepercayaan diri yang baik mengenali dan memahami potensinya secara baik. Pemahaman atas potensi yang baik mampu meningkatkan kepercayaan dirinya, dan sebaliknya ketidakmampuan dalam mengenali potensi diri akan menurunkan tingkat kepercayaan dirinya.

## 2. Stres Negatif

Pemutusan hubungan kerja dapat menjadi *stressor* bagi seseorang, karena hilangnya pendapatan, tekanan keluarga

yang membutuhkan kebutuhan dasar, pandangan negatif dari orang lain karena tidak bekerja dan lain sebagainya.

Stres adalah *respon* individu terhadap perubahan dalam lingkungan dan peristiwa yang mengancam kemampuan *coping* mereka (King, 2013). Menurut Kaswan (2017) stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan/atau perilaku pada anggota organisasi.

Menurut Hans Selye (dalam Kaswan, 2017) stres terbagi menjadi dua jenis stres yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* muncul karena seseorang merespon secara negatif perubahan terhadap lingkungan atau peristiwa yang ada, sehingga seseorang merasa terancam dan tertekan. Sedangkan *eustress* adalah ketika seseorang merespons secara positif terhadap perubahan lingkungan atau peristiwa, sehingga ia merasa tertantang, merasa lebih termotivasi dan mampu menggali serta mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki.

## Landasan Teori

### Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk tetap melanjutkan hidup ketika mendapatkan suatu kemalangan karena suatu peristiwa yang sangat menekan secara psikologis. Orang yang *resiliens* adalah mereka yang mampu merespon situasi atau peristiwa negatif sebagai suatu yang tidak terlalu menekan, mereka mampu bangkit dari kesengsaraan dan membangkitkan kekuatan serta semangat mereka (Sarafino & Smith, 2011). Menurut Major (dalam Sarafino & Smith, 2011) resiliensi memiliki tiga komponen yaitu *self-esteem*, *personal control*, dan optimisme.

### Dukungan Sosial

Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi dari keluarga dan teman cenderung lebih sehat dan hidup lebih lama dibanding dengan mereka yang kurang mendapatkan dukungan sosial dari keluarga dan rekannya (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan sosial mengacu kepada kenyamanan, keberhargaan, kepedulian serta ketersediaan bantuan dari orang lain atau kelompok (Uchino dalam Sarafino & Smith, 2011).

Dukungan sosial memiliki empat tipe, pertama *Emotional or Esteem Support* yang terdiri dari empati, kepedulian, perhatian, penghargaan positif, dan penguatan. Hal ini membuat orang merasa nyaman, merasa memiliki dan dicintai. Kedua, *Tangible or instrumental support* adalah memberikan bantuan langsung, seperti meminjamkan uang atau bantuan langsung ke orang yang membutuhkan. Ketiga, *Informational support* seperti nasehat, arahan, saran atau *feedback* terhadap apa yang dilakukan seseorang. Keempat *Companionship support* (dukungan persahabatan) mengacu kepada ketersediaan seseorang untuk menghabiskan waktu bersamanya. Sehingga ia merasa menjadi anggota dari suatu kelompok yang memiliki minat dan aktivitas sosial yang sama (Sarafino & Smith, 2011).

### Metode Penelitian

Pembahasan metode penelitian ini terdiri dari jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, target/sasaran, subjek penelitian, prosedur penelitian, instrumen dan teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitiannya. Pendekatan dalam

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan tujuan memahami apa yang dialami oleh subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Maleong (2013), bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif ini adalah penelitian fenomenologi deskriptif atau *Descriptive phenomenological analysis* (DPA). Dalam pendekatan ini peneliti ingin memperoleh gambaran terkait pengalaman dari partisipan, yang bertujuan menemukan esensi dari atau intisari dari pengalaman partisipan (Kahija, 2017).

Waktu yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah dimulai sejak bulan Mei – Oktober 2021, tempat pelaksanaan penelitian adalah di Karawang. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang terkena PHK akibat pandemi *Covid-19* yang berjumlah tiga orang. Teknik yang



digunakan untuk menentukan subjek penelitian adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam teknik ini peneliti memilih individu-individu dan tempat yang sesuai dengan tema penelitian, serta mudah dijangkau pada saat pelaksanaannya (Creswell, 2015). Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara semi terstruktur.

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik *Descriptive phenomenological analysis* (DPA) yang dikembangkan oleh

Amedeo Giorgi. Berikut tahapan-tahapan analisis data dengan teknik *Descriptive phenomenological analysis* (DPA) (Kahija, 2017): 1. Membaca transkrip berkali-kali; 2. Membuat unit-unit makna; 3. Membuat transformasi/deskripsi unit makna; 4. Membuat transformasi/deskripsi psikologis; 5. Membuat konstituen-konstituen (tema-tema besar/utama)

### Hasil Penelitian

Berikut data partisipan penelitian:

Tabel 1 Karakteristik Partisipan Penelitian

Aitem	P1	P2	P3
Usia	30 Tahun	28 Tahun	20 Tahun
Pendidikan terakhir	S1	SMA	SMA
Daerah Asal	Karawang	Cikampek	Rengas Dengklok
Rumah orang tua	Karawang	Cikampek	Rengas Dengklok
Lama bekerja	11 Tahun	7 Tahun	3 tahun
Lama bekerja di perusahaan terakhir	2 Tahun	7 Tahun	3 tahun
Perusahaan melakukan PHK di saat Pandemi	Ya	Ya	Ya
Alasan perusahaan melakukan PHK	Omzet menurun	Omzet menurun	Omzet menurun
Perusahaan bergerak di bidang	Ritel	Jasa Transportasi	<i>sparepart</i> otomotif
Status Karyawan	PKWT	PKWTT	PKWT
Tanggungannya	Orang tua dan Adik	Orang tua	Biaya kuliah
Pesangon/Uang Pisah	Tidak ada	Uang Pisah	Sisa kontrak

Rangkungan keseluruhan data disajikan dalam tema setiap partisipan penelitian yang dianalisis dengan dan sistesis tema, yang disajikan pada pendekatan *Descriptive* tabel 2.  
*Phenomenological Analysis* (DDPA)

**Tabel 2 Tema Partisipan dan Sistesis Tema**

Tema			Sintesis Tema
Partisipan 1	Partisipan 2	Partisipan 3	
Guncangan Emosional	Guncangan Emosional	Guncangan Emosional	Guncangan Emosional
Stresor Keluarga			
Stresor Internal karena Usia	Stresor Keluarga	Stresor Beban Biaya Pendidikan Pandangan negatif dari orang lain	Stressor penambah beban akibat PHK
Stresor status pendidikan Pendidikan Empati	Empati	Kondisi nyaman di tempat kerja	
Reaching out	Reaching out	Reaching out	
Regulasi Emosi	Regulasi Emosi	Regulasi Emosi	Resiliensi
Optimisme	Optimisme	Optimisme	
Peran Agama	Peran Agama	Peran Agama	Peran Agama
Bersyukur		Bersyukur	Gratitude
Dukungan sosial	Dukungan Sosial	Dukungan sosial	Dukungan sosial

## Diskusi

Berikut pembahasan data penelitian yang dianalisis dengan pendekatan *Descriptive phenomenological analysis* (DPA)

### 1. Guncangan Emosional

Informasi PHK yang diberikan pihak perusahaan mampu memberikan dampak psikologis tertentu pada karyawan. Dampak psikologis tersebut tergantung kondisi emosional yang ada pada karyawan. Ketika kondisi emosi sedang negatif, maka suasana hati akan menjadi tidak nyaman, begitu juga sebaliknya, ketika kondisi emosi seseorang dalam kondisi positif, maka suasana hatinya akan lebih tenang (Aamodt, 2014). Ketika seseorang mendapat informasi yang negatif, dan kondisi hatinya sedang marah, cemas, depresi maka informasi tersebut dapat mempengaruhi suasana hatinya, sehingga muncul guncangan emosional.

Beberapa guncangan emosional yang dirasakan oleh partisipan antara lain berupa perasaan sedih, bingung, merasa diperlakukan tidak adil, perasaan hancur dan kaget akan informasi PHK yang mengani dirinya. Beberapa perilaku yang muncul yang menyertai guncangan emosi pada salah satu

partisipan adalah menangis sampai menitikkan air mata. Selain itu muncul distress dengan nafsu makan yang berkurang sehingga kesehatan salah satu partisipan menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthan (2011) dalam keadaan tertekan seseorang akan cenderung kurang makan, kelebihan makan, sulit tidur, meningkatnya konsumsi rokok dan minuman beralkohol, dan penyalahgunaan narkoba. Selain kondisi fisiologis yang terganggu, beberapa aspek mental dan emosional juga berdampak, seperti sikap negatif, kekhawatiran, kesedihan, bingung, marah dan lainnya (Kaswan, 2017).

Beberapa partisipan dalam penelitian ini hanya menunjukkan perilaku kurang makan atau tidak memiliki nafsu makan dan sulit tidur. Sedangkan kelebihan makan, sulit tidur, meningkatnya konsumsi rokok dan minuman beralkohol, dan penyalahgunaan narkoba tidak terjadi.

### 2. Stresor penambah beban akibat PHK

Anteseden dari stres atau yang disebut stresor akan menambah tekanan psikologis kepada partisipan. Sebuah

penelitian menginformasikan bahwa aspek tempat kerja, lingkungan psikososial dan dalam diri berpengaruh terhadap afek positif dan negatif (Potter, Smith, Strobel, & Zautra, 2002). Hal ini mengindikasikan bahwa anteseden dari stres tidak hanya dari internal tempat kerja, tetapi dari juga dari faktor eksternal tempat kerja (Luthans, 2011).

Beberapa stresor penambah beban psikologis yang muncul dari partisipan antara lain, pertama stresor yang berasal dari keluarga, salah satu partisipan selama ini memberikan sebagian gajinya untuk biaya hidup keluarga, tetapi setelah PHK ia merasa bersalah karena tidak ada uang yang bisa diberikan ke keluarga, hal lain yang menambah bebannya adalah ayahnya sedang berbaring di rumah sakit serta kakaknya juga terkena PHK.

Kedua, status pendidikan dan biaya pendidikan, bagi partisipan yang sudah lulus S1, mencari kerja di saat pandemi bukanlah hal mudah, ini menjadi beban tersendiri, dengan menyandang gelas S1 tetapi masih berstatus pengangguran, ditambah dengan usia yang semakin bertambah, sehingga tidak memenuhi persyaratan

yang diminta perusahaan. Selain itu bagi partisipan yang masih melanjutkan kuliah, akan menjadi beban tersendiri terkait kebutuhan uang untuk pembayaran kuliah.

Ketiga, pandangan negatif dari orang lain terkait status pengangguran akan membuat harga dirinya menjadi terganggu. Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa self-esteem yang terganggu mampu menjadi mediator terhadap kecemasan (Thompson & Gomez, 2014). Kelima, kondisi nyaman di tempat kerja membuatnya kaget dan sedih, karena lingkungan kerjanya sangat nyaman dan rekan-rekan kerjanya sangat baik.

### 3. Resiliensi

Resiliensi merupakan salah satu faktor penting dalam diri seseorang dalam menghadapi situasi atau kejadian yang bersifat negatif, sehingga mampu mengurangi dampak stres dalam dirinya. Orang tangguh menilai peristiwa negatif sebagai sesuatu yang memiliki sedikit stresor, mereka bangkit kembali dari kesulitan dan memulihkan kekuatan dan semangat mereka (Sarafino & Smith, 2011). Beberapa aspek resiliensi yang

muncul antara lain, empati, *reaching out*, regulasi emosi dan optimisme.

Partisipan masih tetap berempati terhadap keluarganya meskipun ia sendiri dalam kesulitan, partisipan berusaha berkomunikasi dengan orang tuanya terkait PHK yang dialami, dengan harapan pihak orang tua tidak terlalu kaget dan terbebani dengan kondisi yang ia alami.

Situasi negatif yang dialami partisipan tidak membuat mereka diam dan terus meratapi peristiwa yang menimpa mereka, mereka mencoba bangkit dengan fokus mengerjakan pekerjaan yang harus dilakukan, antara lain fokus kuliah bagi yang masih aktif kuliah, menyelesaikan skripsi bagi yang sedang menyelesaikan skripsi, mencari informasi pekerjaan.

Meskipun di awal peristiwa mereka merasa sedih dan kecewa, mereka sadar jika tenggelam dalam kondisi negatif tersebut, mereka akan semakin terpuruk, oleh karena itu mereka berusaha mengelola emosinya dengan baik, salah satu caranya adalah dengan mengubah pola pikirnya. Mereka mulai menerima diri dan kondisinya untuk mengurangi

kesedihannya, dengan ikhlas menerima takdir yang ada.

Sikap optimis yang ada mampu membuatnya lebih bersemangat melakukan kegiatan yang mendukung tujuan hidupnya, mereka berusaha melakukan afirmasi positif dengan mengatakan “*Saya bisa, Saya bisa*”, dengan harapan mereka akan keluar dari situasi yang negatif.

#### 4. Peran agama

Nilai-nilai agama memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiositas berperan langsung secara signifikan terhadap stres kerja (Bashori & Meiyanto, 2017).

#### 5. *Gratitude*

*Gratitude* atau rasa bersyukur memiliki peran penting dalam menghadapi setiap situasi, baik negatif maupun positif. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa *gratitude* mampu meningkatkan afek positif dalam diri seseorang (Putra, Listiyandini, Rahmatika, & Kinanthi, 2019). Afek positif yang timbul dalam diri seseorang mampu membuatnya berpikir jernih dan logis dalam merespon suatu situasi,

sehingga akan mengurangi tingkat stres, kesedihan dan kekecewaan.

#### 6. Dukungan sosial

Dukungan sosial mengacu pada perasaan nyaman, merasa diperhatikan atau dilayani dan adanya pertolongan dari orang lain. Dukungan sosial bisa datang dari pasangan atau orang yang dicintai, keluarga, teman atau anggota dari salah satu organisasi (Sarafino & Smith, 2011). Salah tipe dukungan sosial yang paling mendasar adalah dukungan emosional dan rasa berharga dari orang lain. Dukungan emosional ini berupa empati, kepedulian, perhatian, cinta tanpa pamrih, dan penguatan terhadap seseorang akan memberikan dampak psikologis berupa rasa nyaman dan keyakinan bahwa ia masih bagian dari orang lain terutama keluarga, dan perasaan dicintai, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat stres (Sarafino & Smith, 2011).

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan tinjauan Pustaka, dapat disimpulkan bahwa guncangan emosional yang terjadi pada karyawan yang terkena PHK memiliki variasi, tergantung dari stresor yang dimiliki. Beberapa stresor yang

dapat mempengaruhi guncangan emosional antara lain, faktor keluarga yang menjadi tanggungan, pandangan masyarakat terkait status pengangguran, pendidikan yang sedang dijalani, usia, dan tingkat pendidikan.

Faktor eksternal yang mampu mengurangi dampak negatif dari PHK salah satunya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial bisa datang dari keluarga, pasangan atau orang yang dicintai, teman, anggota organisasi dan lainnya. Dukungan sosial mampu menguatkan seseorang, sehingga ia merasa nyaman, merasa diperhatikan dan dicintai. Sedangkan faktor internal yang mampu menguatkan karyawan akibat PHK adalah resiliensi, hal ini terlihat dari kemampuan mereka bangkit dengan cara membangun optimisme, mengelola emosi dan melakukan kegiatan yang bermanfaat, sehingga tidak lagi meratapi nasib karena PHK. Selain itu, nilai-nilai agama atau religiusitas juga sangat berpengaruh, berupa sikap menerima, pasrah kepada tuhan, semakin dekat dengan tuhan, dan semakin meningkatkan intensitas ibadah sebagai sarana manajemen stres. Rasa syukur yang merupakan bagian dari nilai

agama juga memainkan peran penting untuk mengurangi guncangan emosional. Dengan mensyukuri setiap peristiwa meskipun negatif mampu meningkatkan afek positif dari seseorang, sehingga mampu membuatnya lebih baik.

Peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, dapat melakukan penelitian dengan tema-tema yang berkaitan dengan resiliensi, dukungan sosial, *gratitude* dan peran agama.

#### Kepustakaan

- Aamodt, M. G. (2014). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan sosial, efikasi diri dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 62-70.
- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2017). Peran job insecurity terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 3(1), 2407-7798.
- Bustomi, M. I. (2020, 06 18). Dipetik Mei 04, 2021, dari <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/06/18/18394981/pria-yang-bunuh-diri-di-serpong-diduga-depresi-kena-phk?page=2>
- Daryono. (2021, Maret 2). Dipetik April 29, 2021, dari <https://www.tribunnews.com/corona/2021/03/02/tepat-setahun-pandemi-covid-19-di-indonesia-ini-grafik-terbaru-corona-trend-kasus-baru-menurun>
- Fajar, T. (2020, Juli 09). Dipetik Mei 03, 2021, dari <https://economy.okezone.com/read/2020/07/09/320/2243826/1-276-pekerja-pabrik-di-karawang-kena-phk-imbas-covid-19>
- Farid, M., & Widyanigtyas, D. (2014). Pengaruh *experiential learning* terhadap kepercayaan diri dan kerjasama tim remaja. *Persnana, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No 03 Hal 237-246.
- Kahija, Y. L. (2017). *Penelitian Fenomenologis, Jalan Memahami Pengalaman Hidup*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Karunia, A. M. (2020, Agustus 04). Dipetik Mei 03, 2021, dari <https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbas-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan>

- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- King, L. A. (2013). *The Science of psychology an appreciative view*. McGraw Hill: New York.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Ma'rifatullah, I. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan. *Psikoborneo*, 408-413.
- Mukaromah, V. F. (2020, 05 08). Dipetik 05 03, 2021, dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/08/152300365/airy-tutup-ini-daftar-6-perusahaan-yang-phk-karyawan-karena-corona?page=1>
- Murdaningsih, D. (2021, 04 30). Dipetik Mei 03, 2021, dari <https://www.republika.co.id/berita/qsd80h368/faktafakta-soal-lonjakan-kasus-covid19-di-india>
- Ngadi, Meilianna, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak pandemi Covid-19 terhadap PHK dan pendapatan pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 43-48.
- Peraturan Pemerintah. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang pengupahan no 36 tahun 2021. Jakarta: Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Potter, P. T., Smith, B. W., Strobel, K. R., & Zautra, A. J. (2002). *Interpersonal Workplace Stressors and Well-Being: A Multi-Wave Study of Employees With and Without Arthritis*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 789-796. doi:DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.789
- Putra, J. S., Listiyandini, R. A., Rahmatika, R., & Kinanthi, M. R. (2019). Pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan emosi positif. *Jurnal ABDI*, 4(2), 59-65.
- Reuters. (2021, 04 25). Dipetik April 27, 2021, dari <https://graphics.reuters.com/world-coronavirus-tracker-and-maps/>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology biopsychosocial interactions*. United States Of America: Wiley.
- Scigliuzzo, D., Saul, J., Harrington, S. D., & Pogkas, C. B. (2021, January 1). Dipetik April 27, 2021, dari <https://www.bloomberg.com/graphics/2020-us-bankruptcies-coronavirus/>



- Thompson, J., & Gomez, R. (2014). *The Role of Self-Esteem and Self-Efficacy in Moderating the Effect of Workplace Stress on Depression, Anxiety and Stress. The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 7, e2.  
doi:<https://doi.org/10.1017/orp.2014.2>
- Undang-Undang no 13. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Widyantari, Y., Prapunoto, S., & Kristijanto, A. I. (2020). Pengaruh kecemasan menghadapi keputusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT X di kota Salatiga. *JUPIIS; Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu sosial*, 354-361.