

Hardiness Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Btari Nindya Isabell Garaga¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *Research on the hardiness of employees experiencing termination of employment aims to know and see how a person who has PHK can change point of view of the problems encountered. So, it can generate a sense of spirit, attitude not despair and able to become a formidable individual in the face of problems. Researchers use qualitative research methods with case study approach. In addition, this study also uses snowball techniques and observations, interviews, and scale of hardiness according to Kobassa. In this study there are three subjects who are employees who have risen from the problems encountered. The results showed that in the three subjects in this study used to ever occupy positions or different positions. Differences in positions that have had the subject make them feel the same disappointment. The termination of employment experienced by these three subjects causes a change in their nature and point of view to a problem. Nevertheless, their commitment to rise from problems to meet the needs of families, especially for the subject of RT and NN who is the head of the family still has the responsibility to finance the children, it becomes a challenge in their lives. By seeing the opportunity to re-emerge from the problem of making sure the subject is able to get through the situation faced, family support also makes them a strong person or someone has hardiness, which is able to change the way negative stress becomes a positive challenge.*

Keywords: *Hardiness*

ABSTRAK. Penelitian tentang ketahanan karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja bertujuan untuk mengetahui dan melihat bagaimana seseorang yang memiliki PHK dapat merubah sudut pandang dari permasalahan yang dihadapi. Sehingga dapat membangkitkan rasa semangat, sikap tidak putus asa dan mampu menjadi pribadi yang tangguh dalam menghadapi masalah. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik dan observasi bola salju, wawancara, dan skala kekerasan menurut yo Kobassa. Dalam penelitian ini terdapat tiga subjek yang merupakan karyawan yang telah bangkit dari masalah yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga subjek dalam penelitian ini pernah menduduki jabatan atau jabatan berbeda. Perbedaan posisi yang pernah dilakukan subjek membuat mereka merasakan kekecewaan yang sama. Pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh ketiga subjek ini menyebabkan perubahan sifat dan sudut pandang mereka terhadap suatu masalah. Namun demikian komitmen mereka untuk bangkit dari permasalahan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, khususnya bagi subjek RT dan NN yang merupakan kepala keluarga tetap memiliki tanggung jawab untuk membiayai anak, hal tersebut menjadi tantangan dalam hidup mereka. Dengan melihat peluang untuk muncul kembali dari masalah memastikan subjek mampu melewati situasi yang dihadapi, dukungan keluarga juga menjadikan mereka orang yang kuat atau seseorang yang tahan banting, yang mampu mengubah cara stres negatif menjadi positif. tantangan.

Kata Kunci: Ketahanan

¹ Email: btarinindya@yahoo.com

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara pengekspor batu bara terbesar di dunia. Sedangkan tempat yang menjadi tambang batu bara di Indonesia terdapat paling banyak berada di Pulau Sumatera dan Kalimantan (Arsyad, 2004). Kalimantan merupakan wilayah kawasan hutan lebat dan memiliki populasi makhluk hidup cukup banyak. Dengan banyaknya perusahaan tambang yang ada di Kalimantan dan Sumatera membuat harga ekspor batu bara menjadi menurun, sehingga harga jual batu bara tidak sebanding dengan biaya produksi, yang menyebabkan minimnya keuntungan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan yang menutup perindustrian tambang batu bara serta berdampak pada pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut tampak pada berbagai perusahaan yang merumahkan para pekerja bahkan hingga melakukan PHK terus bermunculan.

Fenomena PHK yang tengah marak pada kalangan industri disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya pelemahan ekonomi terkait turunnya nilai tukar rupiah terhadap dolar, naiknya upah minimum buruh yang menyebabkan kontrak buruh tidak diperpanjang, dampak inflasi yang membuat sebagian besar perusahaan mengalami kebangkrutan, serta kondisi krisis di beberapa negara. Situasi ini menyebabkan perusahaan mengalami kerugian akibat terhambatnya faktor produksi, sehingga memberi dampak negatif PHK bagi para pekerja (Yustisia, 2015).

Pemutusan hubungan kerja mungkin menjadi suatu cobaan yang berat bagi karyawan yang mengalaminya. Sehingga tidak menutup kemungkinan lapangan pekerjaan yang semakin berkurang bahkan hingga menyulitkan individu untuk mendapatkan pekerjaan baru. Uang pesangon yang diberikan oleh perusahaan sebelumnya mungkin hanya cukup untuk kebutuhan selama beberapa waktu ke depan. Namun, kelangsungan hidup individu selanjutnya yang harus dipikirkan pertama setelah keputusan PHK diterima. Selain itu PHK tidak hanya terjadi pada perusahaan besar dan multinasional, tetapi juga pada perusahaan kecil-menengah, sehingga menimbulkan sengketa. Maka, selanjutnya demi menyelesaikan sengketa yang kerap terjadi dalam pemutusan hubungan kerja, pemerintah juga telah menetapkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang

penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Husni, 2010).

Berdasarkan data Kementrian Tenaga Kerja yang dikutip oleh Pujiastuti (2015) menunjukkan angka PHK terbesar terjadi di Provinsi Kalimantan Timur, sebanyak 10.721 atau sekitar 25%. Sebagai contoh nyata pada salah satu perusahaan di sektor migas juga mulai mengalami hal yang sama. Masa kerja kontraktor dengan perusahaan migas telah habis. Pengurangan tenaga kerja mulai berlangsung, bahkan hingga ratusan jiwa. Salah satunya, di wilayah operasional VICO Indonesia di Kecamatan Muara Badak dan Muara Jawa, Kutai Kartanegara.

Perusahaan asal Amerika Serikat itu tidak memperpanjang kontrak kerjasama dengan sejumlah kontraktor dan subkontraktor. Keputusan yang baru saja dikeluarkan pada bulan Agustus 2015 sempat membuat ribuan orang berunjuk rasa. Informasi yang diterima Iin (2015), PHK wilayah kerja VICO dilakukan secara bertahap. Pertama sebanyak kurang lebih 300 orang, dan informasi berikutnya bahwa terdapat sekitar 2.000 karyawan yang dirumahkan. Mengenai istilah PHK atau pemutusan hubungan kerja ini diartikan oleh masyarakat awam sebagai pemecatan karyawan dari suatu perusahaan.

Kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau mengalami tekanan yang berat bukanlah suatu keberuntungan, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu untuk melihat kearah sudut pandang yang positif yang dikenal sebagai *hardiness* atau kepribadian tangguh. Karyawan yang memiliki *hardiness* akan mampu bangkit serta dapat mengendalikan stres yang dialami. *Hardiness* individual adalah ketangguhan pribadi yang melekat pada diri sendiri dan dimanfaatkan untuk mengembangkan diri (Hermanto, 2011). Individu yang memiliki kepribadian tangguh selalu memandang sesuatu yang ada di hadapannya dengan cara pandang yang positif sehingga akan memberikan harapan untuk melangkah lebih baik.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara keperilakuan mengubah stresor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Karakter kepribadian *hardiness* mempunyai pengaruh yang positif pada berbagai status individu dan berfungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui kejadian yang dapat menimbulkan stres.

Individu yang memiliki komitmen, kontrol dan tantangan lebih optimis dalam menghadapi permasalahan yang dapat menimbulkan stres sehingga individu tersebut tidak menyerah apabila berada di bawah tekanan dan memandang perubahan sebagai suatu kesempatan dan bukan ancaman.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek, yang dilakukan pada tanggal 03 April 2016 yang bertempat di Kota Bangun. Subjek yang berinisial RT ini merupakan salah satu karyawan yang mengalami PHK di perusahaan tambang. Subjek bekerja di perusahaan tersebut kurang lebih enam tahun, selama dua tahun ia bekerja pada posisi *survey* lapangan dan setelah itu subjek menjadi *driver* tambang selama empat tahun. Namun hal itu tidak berlangsung lama, ia mendapat PHK pada tahun 2012 yang lalu, subjek juga menceritakan bahwa pemutusan hubungan kerja di perusahaan tersebut dilakukan secara bertahap, mulai dari bagian yang tidak terlalu dibutuhkan lagi oleh perusahaan hingga seluruh karyawan, hal ini dilakukan setiap dua tahun sampai perusahaan tambang tersebut tutup dan tidak beroperasi lagi. Ia menjelaskan bahwa di tempatnya bekerja tidak ada demo yang dilakukan karyawan yang telah di PHK.

Pada saat diberikan pertanyaan mengenai perasaan subjek RT setelah di PHK, subjek menjawab, "Menurut saya pribadi kalau ditanya tentang perasaan di PHK, *yah* ada senang, *yah* ada susah juga. *Yah* kalau senangnya itu saya dapat pesangon 2x lipat dari gaji, *nah* yang susah *yah* itu susah cari kerja apalagi kan sekarang perusahaan tambang menurun."

Berdasarkan hasil wawancara selanjutnya, subjek menceritakan beberapa bulan setelah diPHK, yaitu tahun 2012, subjek mengalami sakit, lumpuh setengah badan (penyumbatan saraf otak), hal itu terjadi karena subjek *shock* karena selama bekerja subjek terlalu kerja keras atau memporsir kerjanya, yang secara fisik harus kuat dan tiba-tiba mengganggu tidak bekerja dalam waktu yang lama. Hal ini terjadi selama sembilan bulan, subjek tidak ada melakukan kegiatan yang lain, ia hanya terbaring di rumah, uang pesangon yang telah di terimanya pun habis digunakan untuk berobat. Setelah sembuh subjek mencoba untuk mencari kerja, ia bekerja sebagai kuli bangunan, subjek mengatakan bahwa menjadi kuli merupakan keahlian dasar yang dimiliki. Selain menjadi kuli, subjek kadang juga menerima tawaran sebagai *driver carteran*. Subjek menceritakan bahwa

ia tidak memilih pekerjaan hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Menurut salah satu rekan subjek yang berinisial S kebetulan berada lokasi tempat berlangsungnya wawancara, membenarkan bahwa subjek merupakan pekerja keras dan seorang yang aktif dalam perusahaan. Meskipun pernah sakit parah setelah diPHK, subjek membuktikan subjek mampu mencari pekerjaan lagi untuk menghidupi anak dan isterinya. Dia tidak menyerah begitu saja, subjek RT tetap beraktifitas meskipun ditengah kondisinya yang kurang baik pada saat itu. Pada akhir wawancara, beliau mengatakan bahwa selama kerja di perusahaan tambang, ia dapat mengambil hal-hal positif dan memanfaatkan setiap pelajaran yang didapatkan selama bekerja.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Apriawal (2013) yang berjudul Resiliensi pada Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja awalnya merasa terkejut dan kecewa dengan keputusan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun karyawan yang menjadi subjek mampu bangkit dan menerima dengan apa adanya, meskipun merasakan adanya perubahan-perubahan dalam keseharian. Perasaan cemas dan tekanan lainnya menuntut subjek untuk mencari pekerjaan dan kondisi ekonomi menjadi tuntutan bagi yang telah berkeluarga. Individu dengan *hardiness* cenderung menafsirkan peristiwa atau masalah yang menekan sebagai suatu tantangan dan kesempatan belajar.

TINJAUAN PUSTAKA

Hardiness

Hardiness merupakan suatu faktor yang mengurangi stres dengan mengubah cara stresor dipersepsikan (Ivanevich, 2007). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang untuk mengubah stresor negatif menjadi tantangan yang positif. Karakter kepribadian *hardiness* mempunyai pengaruh yang positif pada berbagai status individu

dan berfungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui kejadian yang menimbulkan stres.

Lain halnya dengan Maddi dan Kobasa (2005) melihat *hardiness* sebagai kecenderungan untuk mempersepsikan peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan stres sebagai suatu yang tidak terlalu mengancam. Karena setiap permasalahan yang mengakibatkan stres membuat manusia dapat mengolah stres yang mengancam itu menjadi sesuatu yang positif. Maka maksud dari Kobasa dan Maddi bahwa orang yang dapat mempersepsikan masalah dalam hidupnya menjadi suatu tantangan dan bukan suatu yang mengancam.

Menurut Kobasa (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005), aspek-aspek *hardiness* meliputi:

- a. Komitmen, mencerminkan sejauh mana seorang individu terlibat dalam apapun yang sedang ia lakukan. Orang yang mampu berkomitmen memiliki suatu pemahaman akan tujuan serta sikap tidak mudah menyerah apabila dibawah tekanan karena mereka cenderung menginvestasikan diri sendiri dalam situasi tersebut.
- b. Kontrol, melibatkan keyakinan bahwa individu mampu mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Individu yang memiliki kontrol yang baik akan cenderung melihat peristiwa yang penuh stres dengan baik dan dapat mengurangi perasaan cemas pada situasi yang dapat membuat kegelisahan pada seseorang.
- c. Tantangan, merupakan objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah. Selain itu tantangan adalah keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan. Maka dari itu, perubahan dipandang sebagai kesempatan untuk bertumbuh bukan sebagai ancaman.

Kepribadian yang tangguh atau biasa disebut *hardiness* memiliki tiga jenis, yakni ketangguhan sebagai makhluk individual, makhluk sosial, dan makhluk spiritual (Hermanto, 2011).

- a. Ketangguhan individual adalah ketangguhan pribadi yang melekat pada diri individu untuk dimanfaatkan dalam mengembangkan diri.
- b. Ketangguhan sosial, seseorang dengan pribadi tangguh dalam hubungannya dengan pergaulan sosial tampak dari sikapnya yang pandai menempatkan diri dalam masyarakat. Ia memiliki

rasa empati dan simpati yang tinggi terhadap situasi sulit yang dihadapi orang lain.

- c. Ketangguhan spiritual, pribadi yang tangguh secara spiritual tampak dari sikap seseorang yang mencintai kehidupan, hal ini akan membuatnya akan merasa dekat dengan Sang Maha Pencipta. Dengan mencintai kehidupan, ia tidak pernah mengeluh ataupun mudah menyerah atas situasi yang dihadapi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan fungsi *hardiness* adalah :

- a. Membantu individu dalam proses adaptasi dan lebih memiliki toleransi terhadap stres.
- b. Mengurangi dampak buruk akibat stres, memungkinkan terjadi *burn out* dan penilaian negatif terhadap suatu kejadian yang mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan *coping* agar berhasil.
- c. Seseorang yang memiliki *hardiness* atau berkepribadian tangguh akan memandang positif setiap masalah yang dialami, sehingga mereka tidak mudah stress.
- d. Membantu individu mengambil keputusan yang baik ketika stres.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) adapun faktor-faktor yang memengaruhi *hardiness* antara lain:

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis. Individu yang dapat merencanakan hal tersebut, apabila mengalami suatu masalah maka ia tahu keputusan yang terbaik untuk dilakukan.
- b. Memiliki rasa percaya diri. Individu akan lebih optimis apabila merasa percaya diri serta mampu mencerminkan sikap yang positif. Sehingga ia dapat terhindar dari stres.
- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi dan kapasitas untuk mengelola perasaan. Individu yang dapat berkomunikasi dengan baik serta mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dapat dengan mudah menghadapi suatu permasalahan tanpa adanya emosi dan stres, sehingga individu tersebut menjadi pribadi yang kuat atau tangguh.

Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Malayu dalam Apriawal (2013) mendefinisikan pemutusan hubungan kerja menjadi beberapa definisi, yaitu: (1) *termination*, yaitu putusnya hubungan karena selesainya atau telah berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. (2)

dismissal, pemutusan hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran aturan yang telah ditetapkan. Seperti, karyawan membawa serta mengkonsumsi obat terlarang, melakukan tindak kriminal dan merusak perlengkapan kerja milik perusahaan atau pabrik dengan sengaja. (3) *redundancy*, pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang hanya cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang. (4) *retrenchment*, pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti masalah pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Menurut Hasan (2016) mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) berdampak besar bagi kehidupan karyawan beserta keluarganya, adapun dampak PHK yaitu:

- a. Dampak terhadap anggota keluarga yang di-PHK. Apabila yang mengalami PHK adalah kepala keluarga pasti akan merasa stres, sedih hingga menjadi kurang percaya diri.
- b. Pergeseran peran dan tanggung jawab keluarga. Seseorang yang mengalami PHK mungkin merindukan suasana dan aktivitas pekerjaan. Berdiam diri terlalu lama di rumah akan menimbulkan kejenuhan.
- c. Tekanan keuangan. Hal ini membuat masa pengangguran semakin sulit sehingga menimbulkan kecemasan dan dapat mengakibatkan konflik dalam hubungan keluarga.

Menurut Yustisia (2015) pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan pekerjaan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam dunia kerja, PHK merupakan sesuatu hal yang wajar dan sering ditemui. Pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja karena akan berdampak bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya, lebih lanjut lgi Yustisia (2015) menjelaskan terdapat tiga jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu, pemutusan hubungan kerja oleh pihak pemberi kerja, pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja dan hubungan kerja yang putus demi hukum.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Sampel dalam penelitian ini adalah orang-orang yang mengalami pemutusan hubungan kerja, subjek yang awalnya stres hingga sisi psikologisnya terganggu, setelah itu mampu bangkit dan menjadi pribadi yang tangguh bahkan tidak patah semangat dalam menjalani hidup sebanyak 3 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *snow ball* yaitu sesuai dengan namanya, sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang ataupun sesuatu yang diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya (Sugiyono, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau mengalami tekanan yang berat bukanlah suatu keberuntungan, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu untuk melihat kearah sudut pandang yang positif yang dikenal sebagai *hardiness* atau kepribadian tangguh. *Hardiness* individual adalah ketangguhan pribadi yang melekat pada diri sendiri dan dimanfaatkan untuk mengembangkan diri (Hermanto, 2011). Ketiga subjek yang mengalami pemutusan hubungan kerja merasa masalah tersebut menjadi beban ditambah lagi mereka telah memiliki keluarga yang harus ditanggung. Hal tersebut yang membuat subjek harus menentukan pilihan untuk melanjutkan hidup dengan mencari pekerjaan lain, membuka usaha atau akan tetap diam dengan keterpurukannya.

Individu yang memiliki komitmen yang kuat tidak akan mudah menyerah apabila dalam keadaan tertekan. Pada saat menghadapi stres, individu akan melakukan strategi *coping* sesuai dengan nilai, tujuan serta kemampuan yang ada dalam dirinya. Demikian hal yang dialami oleh subjek SR, dirinya mampu memikirkan rencana ke depan untuk melanjutkan hidupnya pasca mengalami pemutusan hubungan kerja, dengan cara membantu bekerja di tempat usaha milik salah satu saudaranya. Setelah itu subjek mencoba membuka tempat sederhana untuk berjualan

makanan. Pada uraian tersebut subjek SR dapat memenuhi kriteria aspek komitmen.

Kontrol merupakan kecenderungan untuk menerima serta percaya bahwa individu dapat mengontrol dan mempengaruhi kejadian dengan pengalamannya ketika menghadapi permasalahan (Maddi & Kobosa, 2005). Dalam dinamika psikologis berdasarkan aspek kontrol, subjek mampu mengendalikan dirinya pasca pemutusan hubungan kerja, yaitu dengan mengikuti dan membantu pasangannya (suami) di gudang perbaikan kapal bekas, tempat kerja suaminya. Meskipun mengalami gangguan kesehatan, bagi subjek dengan cara seperti itu, dirinya tidak merasa kesepian dan tidak banyak memikirkan masalah yang di hadapinya.

Berdasarkan aspek tantangan, subjek merasa pemutusan hubungan kerja yang dialami sebagai suatu tantangan. Meskipun mengalami pemutusan hubungan kerja yang kedua kalinya, sebagai seorang wanita, kejadian tersebut menjadikannya lebih baik untuk waktu kedepan, khususnya dalam mengatur rumah tangga serta lebih banyak meluangkan waktu bersama keluarganya. Menurut Kaplan dan Sadock (2005) mengatakan bahwa dukungan keluarga adalah bentuk hubungan interpersonal yang dapat melindungi seseorang dari efek stress yang buruk.

Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bahkan keluarga dapat menjadi motivasi bagi seseorang dalam bekerja. Hal inilah yang dirasakan oleh subjek RT dan NN. Sebagai kepala keluarga keduanya memiliki keluarga yang memberikan semangat disaat mengalami keterpurukan, yaitu pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan aspek komitmen subjek RT merasa bahwa sebagai kepala keluarga bertanggung jawab terhadap keluarganya, terutama anak-anaknya yang masih kecil. Maka setelah keadaannya pulih kembali, subjek mulai bekerja yang sebagai *driver* mobil *carteran*. Meskipun awalnya pasca mengalami pemutusan hubungan kerja, subjek mengalami gangguan kesehatan, yaitu *stroke* atau lumpuh setengah badan. Hasil studi dari penelitian menunjukkan bahwa stres merupakan salah satu faktor utama pemicu hipertensi yang menjadi penyebab terjadinya serangan *stroke* (Herke, 2006). Meskipun demikian subjek mampu untuk mencoba bangkit dari stres yang dialaminya, dengan cara melakukan kegiatan sebagai buruh serabutan. Dengan demikian

subjek dapat memenuhi aspek kontrol pada *hardiness*. Berdasarkan aspek tantangan, subjek menganggap kejadian yang menyimpannya merupakan tantangan. Menurutnya banyak hikmah dan sisi positif yang dapat diambil sebagai pelajaran untuk kehidupan kedepannya.

Sedangkan dengan kejadian yang sama dialami oleh subjek NN, sebagai kepala keluarga subjek bertanggung jawab menafkahi keluarganya. Pasca pemutusan hubungan kerja, dirinya mencoba mencari pekerjaan yang baru. Berawal menjadi buruh harian di salah satu perusahaan, tidak lama bekerja subjek berhenti dan kemudian diterima sebagai *welder* di perusahaan yang lainnya. Maka dari itu subjek dapat memenuhi aspek komitmen. Berdasarkan aspek kontrol, pasca mengalami pemutusan hubungan kerja, subjek merasa bimbang dalam mencari pekerjaan yang baru. Pada saat itu subjek hanya membantu istrinya menjaga warung di depan rumah. Setelah akhirnya subjek melamar pekerjaan di beberapa perusahaan dan diterima dengan posisi yang sama yaitu *welder*. Hal tersebut juga memotivasi subjek karena mendapat dukungan dari keluarganya, khususnya istri subjek. Menurut House dan Kahn (dalam Friedman, 2010) mengatakan bahwa individu menghadapi persoalan atau masalah akan merasa terbantu apabila ada keluarga bersedia mendengarkan dan memperhatikan masalah yang sedang dihadapi.

Tidak semua individu akan merasakan tantangan ketika dihadapkan dengan situasi atau masalah yang membuatnya tertekan. Rasa takut terkadang menjadikan seseorang untuk ragu melangkah sehingga tidak merasa adanya tantangan. Ketakutan membuat individu menghindari sesuatu karena alasan tidak kuat menghadapinya, walau terkadang peluang untuk berhasil kemungkinan jauh lebih besar (Hermanto, 2011). Akan tetapi bagi subjek kejadian ini adalah tantangan untuk dapat lebih baik, dan merupakan suatu kesempatan juga untuk mengembangkan *skill* yang selama ini di dapatkan. Maka dengan uraian tersebut subjek memenuhi kriteria aspek tantangan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada penelitian ini, bahwa ketiga subjek merupakan individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan yang telah berkeluarga. Kekecewaan yang mereka alami hingga mengakibatkan adanya gangguan psikologis. Meskipun demikian komitmen mereka untuk bangkit dari masalah demi memenuhi kebutuhan keluarga, terutama bagi subjek RT dan NN yang

merupakan kepala keluarga masih mempunyai tanggung jawab membiayai anak-anak, hal tersebut menjadi tantangan dalam kehidupan mereka. Dengan melihat adanya kesempatan untuk kembali bangkit dari permasalahan membuat para subjek yakin mampu melewati situasi yang dihadapi, selain itu dukungan keluarga juga menjadikan mereka pribadi yang tangguh atau seseorang memiliki *hardiness*, yaitu mampu mengubah cara stresor negatif menjadi tantangan yang positif. Menurut Lieberman (dalam Azizah, 2011) mengemukakan bahwa secara teoritis dukungan keluarga dapat menurunkan kecenderungan munculnya kejadian yang dapat menyebabkan stres.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat ada kelemahan. Kelemahan dalam penelitian ini adalah kurangnya data pendukung mengenai kondisi subjek SR dan RT yang pernah mengalami gangguan kesehatan pasca pemutusan hubungan kerja, yaitu tidak adanya surat keterangan dari pihak medis. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan wawancara untuk mengetahui keadaan para subjek sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Subjek SR memiliki *hardiness* sebagai berikut, meskipun sudah tidak bekerja dirinya masih memiliki komitmen dalam membantu perekonomian keluarga dengan cara membantu suaminya, kemudian ikut bekerja disalah satu tempat usaha milik saudaranya. Untuk aspek tantangan dapat dilihat dari sikap subjek yang tidak menyalahkan perusahaan dan tetap berpikir tentang keadaan yang telah dijalaninya, subjek SR menyampaikan pemutusan hubungan kerja adalah tantangan yang harus dilalui oleh dirinya karena peristiwa tersebut pada saat itu bukanlah keinginan dari perusahaan namun kinerja perusahaan yang makin menurun terpaksa membuat pihak atau pimpinan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan tersebut. Selain itu menurutnya lebih banyak memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

Subjek RT yang pernah bekerja dibagian lapangan sebagai *driver* dan operator alat berat, subjek

mengalami pemutusan hubungan kerja pada tahun 2012. Berdasarkan penelitian aspek-aspek *hardiness* subjek RT memiliki cara *hardiness* yaitu subjek menyampaikan saat mengalami pemutusan hubungan kerja, dirinya tetap memiliki komitmen terhadap keluarganya, subjek RT tidak putus asa dengan keadaan yang dijalaninya pada saat itu, meski istrinya juga ikut membantu keuangan keluarga dengan cara menjadi guru bimbingan belajar, namun subjek RT tidak melupakan komitmennya sebagai kepala keluarga, subjek juga menyampaikan bahwa setelah bekerja mengalami *stroke* akibat stres sehingga menyebabkan lumpuh setengah badan. Subjek mampu melewati masa-masa sulit tersebut karena memiliki kontrol emosi yang baik, adanya komitmen terhadap keluarga yang harus diperhatikan dan pemikiran positif bahwa kejadian tersebut adalah sebuah tantangan, karena baginya banyak sisi positif serta pengalaman yang dijadikan pelajaran oleh subjek.

Subjek NN yang pernah bekerja diperusahaan bagian lapangan sebagai *welder*, subjek memiliki untuk kriteria *hardiness*. Meskipun terkena pemutusan hubungan kerja pada tahun 2012 tetapi subjek NN masih memiliki komitmen sebagai kepala keluarga dan tidak menyerah karena peristiwa pemutusan hubungan kerja tersebut. Subjek menyampaikan bahwa setelah di PHK oleh perusahaan tempatnya bekerja subjek NN masih berusaha mencari kerja di tempat lain meskipun sebagai buruh harian, menurut pengakuan subjek sempat merasa malu bertemu orang-orang dilingkungan sekitar tempat tinggalnya dan lebih sering menyendiri, namun dengan adanya komitmen sebagai kepala keluarga dan dukungan dari istrinya membuatnya mampu bangkit sehingga kembali berpikir positif bahwa semua hal negatif yang telah dialaminya merupakan tantangan yang harus diselesaikan, setelah itu subjek kembali mencari pekerjaan ke perusahaan lain namun dengan bidang yang sama yaitu sebagai *welder*. Subjek berpikir pemutusan hubungan kerja yang dialaminya adalah tantangan agar dirinya mampu menjaga komitmen sebagai kepala keluarga yang lebih baik serta menjadi seorang pekerja yang mampu mengembangkan *skill* yang dimilikinya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada para subjek yang mengalami pemutusan hubungan kerja, diharapkan untuk tetap optimis dan yakin akan diri sendiri, bahwa kejadian yang dialami bukanlah akhir dari segalanya serta tetap melangkah ke arah yang lebih baik. Selain itu, para subjek diharapkan mampu bekerja sama atau berbagi cerita tentang masalah yang sedang dihadapi dengan orang terdekat karena hal tersebut dapat mengurangi rasa cemas dan depresi yang sedang dialami.
2. Bagi keluarga dan orang terdekat dari para subjek yang mengalami pemutusan hubungan kerja diharapkan untuk tetap mendukung, memberi semangat serta tidak menjauhi subjek ketika mengalami suatu permasalahan yang membuat para subjek stres dan tertekan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melengkapi dan menjelaskan lebih lanjut mengenai penelitian tentang *hardiness* dari sudut pandang lainnya seperti permasalahan yang dihadapi dan cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres dan pikiran negatif setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Selain itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperbaiki kelemahan yang terdapat pada penelitian ini, yaitu dengan melengkapi data pendukung subjek, misalnya hasil atau surat keterangan dari pihak medis.

- Arsyad, L. (2004). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE-YKPN.
- Friedman, M. (2010). *Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Riset, Teori dan Prakterk*. Edisi ke-5. Jakarta:EGC
- Hasan, S. I. (2016). *Atasi Stres Akibat PHK*. Samarinda: Pro Bisnis Kaltim Post.
- Herke, J. O. (2006). Karakteristik dan Faktor Berhubungan dengan Hipertensi. Jakarta. *Journal Nursing Studios*, Vol.1, Nomor 1 Tahun 2012, Halaman 183-188.
- Hermanto, B. (2011). *Mengubah Pribadi Rapuh Menjadi Pribadi Tangguh*. Jakarta Selatan: Tugu Publisher.
- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ed,Revisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Ivanevich,, & John, M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kaplan, H. I., & Sadock, B. J. (2005). *Sipnosis Psikiatri*. 8th Ed. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maddi, S. R., & Kobasa. (2005). The Story of Hardines: Twenty Years of Theorizing, Research and Practice. *Consulting Psychology Journal Practice and Research Vol.54, No.03*.
- Pujiastuti, L. (2005). *PHK Terbanyak Terjadi di Kaltim, Jumlah 10.721 orang*. Jakarta: Detik Finance.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yustisia. (2015). *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visimedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriawal, J. (2013). Resiliensi Pada Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Journal Empathy*. Vol.1, No.1.