

Gambaran Resiliensi Karyawan Swasta yang Terkena PHK Akibat Pandemi COVID-19

(Resilience of Private Employees Affected by Layoffs Due to the COVID-19 Pandemic)

Gloria Wilona Kawilarang* dan Anissa Lestari Kadiyono

Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia

**)gloria19001@mail.unpad.ac.id*

Abstrak

Pandemi COVID-19 telah menimbulkan dampak multi sektor, termasuk banyak perusahaan yang bangkrut karena tidak mampu bangkit kembali, sehingga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya. Namun, pada situasi ini karyawan tersebut harus tetap berjuang dan berusaha untuk bisa tetap bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan usaha-usaha karyawan swasta, untuk tetap berusaha di tengah situasi PHK yang terjadi pada masa pandemi COVID-19 atau yang lebih dikenal dengan resiliensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan alat ukur *The Resilience Scale* (RS) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Peneliti menyebarkan kuesioner *daring* di seluruh Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 124 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi pegawai swasta yang terkena PHK berada pada tingkat sedang dengan persentase 64,5%, dan menjelaskan bahwa mereka memiliki usaha untuk mengatasi masalah, namun cenderung bersikap kurang stabil, serta memiliki emosi dan semangat tidak stabil. Aspek dimensi resiliensi yang tinggi adalah aspek *personal competence* yang meliputi ketekunan dan kemandirian.

Kata kunci: Resiliensi, Karyawan Swasta, Pemutusan Hubungan Kerja, COVID-19, Pandemi

Abstract

The COVID-19 pandemic has had multi-sectoral impacts, including many companies that went bankrupt because they were not able to get back up, so they did layoffs (PHK) to their employees. Employees who experience layoffs must continue to struggle and try to be able to continue working and fulfill their needs. This research aims to know and to describe the efforts of private sector employees to keep trying in the midst of the layoff situation that occurred during the COVID-19 pandemic or better known as resilience. This study uses a quantitative descriptive approach and used The Resilience Scale (RS) which was adapted to Indonesian. Data were obtained from 124 respondents, by distributing online questionnaires throughout Indonesia. The results of this study indicate that the level of resilience of private employees affected by layoffs is at a moderate level with a percentage of 64.5%, explaining that they have an effort to overcome problems but tend to be less stable, have emotions that are not organized and have ups and downs, and aspects of on the dimension of high resilience is the aspect of personal competence which includes perseverance and independence.

Keywords: Resilience, Private Employees, Layoffs, COVID-19, Pandemic

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan wabah COVID-19 yang menyerang hampir seluruh negara. COVID-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh *coronavirus* jenis baru yang dalam nama ilmiah

disebut SARS-CoV-2 (World Health Organization, 2020a). Pandemi COVID-19 ini telah menjadi masalah global di berbagai sektor. Pemerintah di seluruh dunia telah menyatakan keadaan darurat kesehatan untuk memerangi COVID-19 ini, dengan

menerapkan *physical distancing*, perintah tinggal di rumah, pembatasan perjalanan, hingga penutupan bisnis dan industri (Sasaki, Kuroda, Tsuno, & Kawakami, 2020). Ketika pandemi COVID-19 melanda seluruh dunia banyak hal terjadi, seperti munculnya kekhawatiran, ketakutan, dan stres. Hal ini sejatinya merupakan reaksi yang alami dan normal terhadap situasi yang secara mendadak berubah dan ketidakpastian yang dialami setiap orang (World Health Organization, 2020b).

Salah satu dampak dari pandemi COVID-19 yang banyak terjadi dan dirasakan oleh hampir seluruh masyarakat adalah dampak pada sektor industri. Pandemi memaksa penerapan *Work from Home* (WFH) dan banyak karyawan yang diberhentikan sementara sampai diberhentikan secara permanen oleh beberapa perusahaan (Kniffin dkk., 2020). Pemerintah di Indonesia mengeluarkan dan menerapkan kebijakan baru yang diatur dalam PP 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB; Juaningsih, 2020). Pemberlakuan PSBB memengaruhi berbagai hal, seperti proses produksi, pariwisata, perhotelan, penerbangan dan lainnya, sehingga menderita kerugian yang sangat signifikan (Anwar, 2020). Beberapa organisasi pun menerapkan berbagai langkah, termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh organisasi untuk menghindari kerugian yang signifikan (Juaningsih, 2020). Kebijakan ini tentu berdampak pada berbagai bidang, termasuk kelangsungan pekerjaan masyarakat dan penurunan pendapatan (Ngadi, Meliana, & Purba, 2020).

Dampak COVID-19 dapat dirasakan secara langsung oleh entitas usaha dan individu yang bekerja. Bagi entitas usaha, terjadi penurunan kegiatan produksi sehingga pendapatan pun menurun. Selain itu, terdapat beberapa perusahaan yang bangkrut karena tidak mampu bangkit kembali sehingga melakukan PHK kepada karyawannya, bahkan ada yang meliburkan karyawannya secara bergilir agar kegiatan produksi tetap berjalan (Wahyudi, Setyowati, & Partini, 2020). Penyebaran COVID-19 menjadi masalah kesehatan dan ekonomi yang terkait membuat pemerintah

mengambil tindakan yang belum pernah terjadi sebelumnya untuk menstabilkan ekonomi. Pada saat yang sama, praktik dan upaya perusahaan menjadi sorotan. Penekanan yang signifikan ditempatkan pada praktik ketenagakerjaan, seperti adanya bekerja dari rumah, PHK, dan pengangguran (Cheema-Fox, LaPerla, Serafeim, & Wang, 2020).

Kementerian Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa terdapat 29,4 juta orang penduduk di Indonesia yang terdampak pandemi COVID-19 (Triatmojo, 2021). Jumlah tersebut termasuk mereka yang terkena PHK, dirumahkan tanpa upah, hingga pengurangan jam kerja dan upah. Ngadi, Meliana, dan Purba (2020) juga menyatakan bahwa akibat pandemi COVID-19, sebanyak 15.6% pekerja di Indonesia mengalami PHK, dan sebanyak 13.8% tidak mendapatkan pesangon. Pekerja yang mengalami PHK ini mayoritas adalah pekerja dengan usia muda, yaitu yang berusia 15-24 tahun. Ngadi, Meliana, dan Purba (2020) juga menyatakan terdapat sektor-sektor yang terdampak cukup parah pada masa pandemi COVID-19, yaitu sektor industri (29.3%), perdagangan, rumah makan dan jasa (28.9%), sektor transportasi, pergudangan, serta komunikasi (26,4%).

PHK sendiri dapat dipengaruhi oleh banyak hal yaitu, PHK secara sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*) dan PHK terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi (Alfa, Murni, & Roring, 2016). PHK tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab XII Pasal 150 sampai pasal 172. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya

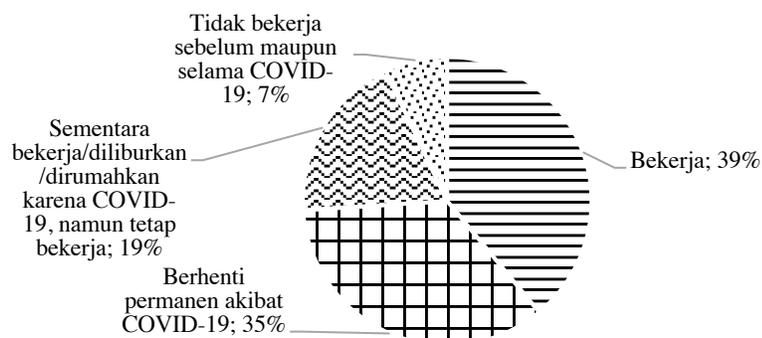
Berdasarkan pernyataan diatas, terdapat beberapa pengertian PHK sesuai dengan yang dikemukakan oleh Manulang (dalam Zulhartati, 2010) yaitu: *Termination*, yaitu PHK yang terjadi karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja yang telah disepakati; *Dismissal*, yaitu PHK yang terjadi karena terdapat

adanya pelanggaran dari pekerja yang menyebabkan masalah, namun ada kesepakatan peraturan sebelum pekerja melakukan kesalahan; *Redundancy*, yaitu PHK diakibatkan karena ada pergantian pekerja dengan teknologi canggih yang berperan menggantikan jasa tenaga kerja dengan alasan dikembangkan untuk mempercepat pekerjaan agar lebih efisien, sehingga terjadi kesenjangan antara buruh dengan teknologi tersebut; Dan *retrenchment*, yaitu PHK yang diakibatkan oleh permasalahan ekonomi, seperti krisis ekonomi, pemasaran perusahaan, atau bahkan penutupan perusahaan, sehingga perusahaan tidak bisa memberi gaji terhadap tenaga kerjanya. Kasus PHK yang terjadi akibat pandemi COVID-19 merupakan PHK yang terjadi karena adanya keadaan terpaksa (*force majeure*). Pada teori di atas, PHK yang terjadi akibat pandemi COVID-19 termasuk PHK *retrenchment*, yaitu adanya perubahan-perubahan yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat memenuhi hak-hak karyawan. Perubahan-perubahan ini mengakibatkan beberapa perusahaan harus mengubah sistemnya, menutup perusahaan, atau melakukan PHK agar tetap bisa produktif dan tetap bertahan.

Penjelasan Looker & Gregson (dalam Aziz & Noviekayati, 2016) menunjukkan bahwa kejadian PHK ini dapat memengaruhi resiliensi individu, sebagian besar individu mengalami stres, bahkan sangat memungkinkan hingga depresi. Hal itu muncul karena individu merasakan keresahan akibat tidak adanya pemasukan ekonomi. Individu

yang semula bekerja, berkegiatan, namun secara mendadak mengalami kehampaan dan kekosongan. Perubahan dinamika ini menuntut individu untuk mampu beradaptasi dan mengelola situasi yang negatif menjadi positif. Jobstreet Indonesia (2020) juga telah melakukan survei pada Agustus untuk menginformasikan mengenai aspek-aspek pasar tenaga kerja di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa krisis COVID-19 mengubah dan mengguncang tenaga kerja dan perindustrian di seluruh dunia, terutama di Indonesia. Bahkan Jobstreet Indonesia juga memproyeksi bahwa jumlah pengangguran di Indonesia akan mencapai 11 juta hingga akhir tahun. Padahal upaya kebijakan *new normal* telah dilakukan oleh pemerintah agar masyarakat dapat bekerja seperti semula dengan memperhatikan protokol kesehatan (Tuwu, 2020). Namun, kenyataannya kebijakan *new normal*, masih belum bisa memberhentikan pemutusan hubungan kerja secara massal di Indonesia.

Perubahan situasi kerja di Indonesia ditunjukkan dengan lebih dari setengah atau 54% dari keseluruhan jumlah orang yang terkena dampak COVID-19, yaitu sebanyak 4.751 orang terdampak COVID-19. Sebanyak 35% karyawan mengalami PHK permanen dan 19% diberhentikan sementara. Industri yang paling terdampak pandemi COVID-19 dan melakukan PHK adalah perhotelan, pariwisata, hubungan masyarakat, layanan pemasaran, garmen, makanan dan minuman, dan sebagainya (Jobstreet Indonesia, 2020).



Gambar 1. Persentase Perubahan Situasi Kerja
(Sumber: Jobstreet.com Indonesia, 2020)

Berdasarkan permasalahan di atas, diketahui PHK berdampak besar bagi individu, baik secara psikis dan fisik. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui usaha para karyawan swasta dalam menghadapi PHK pada masa pandemi COVID-19. Peneliti memilih meneliti perusahaan swasta karena perusahaan jenis ini adalah perusahaan yang berdiri secara mandiri, mulai dari mencari modal, keuntungan dan harus mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Selama pandemi COVID-19 ini permintaan pasar berkurang, mengakibatkan arus kas berantakan karena perusahaan tetap harus memberikan hak karyawan, dan keterbatasan bantuan modal. Hal-hal ini yang mengakibatkan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja, untuk tetap bisa bertahan dan produktif.

Looker & Gregson (dalam Aziz & Noviekayati, 2016) menyatakan bahwa PHK dapat menyebabkan banyak individu menjadi stres hingga depresi. Febrianti (dalam Septiani & Fitriani, 2016) menjelaskan bahwa resiliensi dapat memengaruhi tingkat stres pada pasien penyakit kronis dalam menghadapi perubahan. Individu yang memiliki resiliensi yang tinggi akan mampu beradaptasi dengan perubahan. Individu akan mampu dan cepat keluar dari masalah tanpa ada perasaan terbebani. Individu yang memiliki resiliensi yang tinggi mampu mempertahankan perasaan positif, mengontrol diri, memiliki keyakinan terhadap diri dan mampu melakukan *problem solving*. Muslim (2020) juga menjelaskan terdapat tiga ruang lingkup stres di masa pandemi COVID-19 yaitu, stres akademik, stres kerja dan stres dalam keluarga. Dampak negatif yang sangat mungkin menimbulkan stres adalah karena terbatasnya aktivitas, berkurangnya ekonomi masyarakat, model pertemuan secara daring menyebabkan kejenuhan, dan adanya kekhawatiran khususnya pada karyawan yang mungkin akan di-PHK dari perusahaan mereka bekerja.

Manusia dalam kehidupannya akan mengalami situasi-situasi yang tidak menyenangkan. Keadaan-keadaan yang tidak menyenangkan serta tidak sesuai dengan harapan dapat menimbulkan tekanan tersendiri

bagi manusia. Resiliensi disebut sebagai kemampuan untuk mempertahankan stabilitas psikologis dalam menghadapi tekanan (Keye & Pidgeon, 2013). Kemampuan individu untuk terus melanjutkan hidup setelah ditimpa kesulitan atau setelah mengalami tekanan atau situasi-situasi yang berat dan semakin sulit bukanlah suatu keberuntungan, namun dengan melalui hal-hal itu, individu dapat melihat bahwa adanya kemampuan dan potensi tertentu pada diri mereka yang disebut dengan resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Resiliensi secara umum mengarah pada pola adaptasi positif selama atau sesudah menghadapi kesulitan atau resiko. Resiliensi adalah mengacu pada kapasitas sistem dinamis untuk bertahan atau pulih dari gangguan (Masten, 2007).

Menurut Isaacson (2002), resiliensi adalah kapasitas seseorang untuk melambung kembali atau pulih dari kekecewaan, hambatan, atau tantangan. Reivich dan Shatte (2002) menjelaskan bahwa resiliensi adalah bagaimana cara individu berproses dan merespons sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesulitan (*adversity*) atau trauma, terutama ketika harus mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Menurut Wagnild dan Young (1993) resiliensi adalah kemampuan bahwa individu memiliki kegigihan dan ketahanan, sehingga individu mampu untuk bangkit dari keterpurukan atau kesulitan yang sedang dialami. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah kemampuan atau usaha individu untuk bisa merespons situasi yang sulit dan memproses hal tersebut agar tetap bertahan, pulih, hingga dapat secara produktif mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Menurut Wagnild dan Young (1993), resiliensi terdiri dari dua dimensi utama, yaitu *personal competence* dan *acceptance of self and life*. *Personal Competence* menjelaskan bahwa individu memiliki kemampuan dalam diri untuk dapat membantunya bangkit dari kesulitan. Dimensi ini terdiri dari dua sub-dimensi yaitu *perseverance* atau ketekunan yang merupakan tindak kegigihan individu meskipun mengalami kesulitan atau keputusan

dan *self-reliant* yang menjelaskan bahwa individu percaya pada dirinya sendiri, mandiri, dan memiliki kemampuan untuk memanfaatkan pengalaman masa lalu yang sudah terjadi untuk menjadi pembimbing mereka ke depannya. *Acceptance of Self and Life* menjelaskan individu yang menerima hidup dan dirinya secara penuh. Pada dimensi ini terdiri dari tiga sub-dimensi yaitu, *equanimity* atau keseimbangan secara batin adalah perspektif atau pandangan yang seimbang mengenai kehidupan dan pengalamannya. Sub-dimensi kedua adalah *meaningfulness* atau kebermaknaan adalah kesadaran individu bahwa hidup memiliki tujuan dan nilai yang bermakna yang dapat dari hal-hal yang telah dilewati. Sub-dimensi yang ketiga adalah *existential aloneness* yang menjelaskan bahwa keadaan setiap orang memiliki jalan hidup dan proses yang berbeda-beda dan juga unik. Individu yang memiliki *existential aloneness* akan merasa bebas dan unik dari individu yang lainnya.

Terjadinya PHK merupakan masalah yang berat bagi beberapa orang. Hal ini dikarenakan mereka harus tetap bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Mengalami PHK berarti individu tidak memiliki pendapatan atau tidak bisa memenuhi kebutuhan diri atau keluarganya. Resiliensi menjadi penting diteliti untuk melihat usaha individu ketika menghadapi masalah, kemudian untuk melihat individu mengelola permasalahan menjadi kesempatan dan terakhir adalah untuk melihat cara individu bangkit dari permasalahannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif menempatkan penekanan utama pada kemampuan generalisasi yaitu, memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh mewakili populasi dari mana sampel diambil (Palinkas, Horwitz, Green, Wisdom, Duan, & Hoagwood, 2015). Menurut Gay & Mills (2018) metode deskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan mengenai status subjek penelitian. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menguraikan tentang peristiwa,

fenomena, atau fakta secara sistematis yang berhubungan dengan wilayah atau populasi tertentu. Kemudian melakukan identifikasi pertanyaan penelitian dan menghasilkan hipotesis berdasarkan fenomena yang telah diamati (Loeb, Dynarski, McFarland, Morris, Reardon, & Reber, 2017).

Responden penelitian ini adalah karyawan swasta yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan dan tercatat sebagai karyawan aktif. Responden merupakan Warga Negara Indonesia dan benar-benar mengalami PHK selama pandemi COVID-19 muncul di Indonesia sejak 2020. Peneliti juga memerhatikan karakteristik lainnya dari responden, seperti jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan. Melalui hasil demografis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi dari responden penelitian dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian ini.

Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan pasti yang ingin dicapai dalam penelitian, caranya adalah dengan mengidentifikasi dan memilih individu atau kelompok individu yang memiliki pengetahuan, pengalaman atau fenomena yang khusus dan menarik (Creswell & Plano, 2011). Alat ukur yang digunakan adalah *The Resilience Scale (RS)* yang berisi 25 *item*. Alat ukur RS ini dicetuskan oleh Wagnild dan Young (1993) dan telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Proses adaptasi dilakukan dengan melakukan *Expert Review* oleh psikolog. Alat ukur ini mengukur dua dimensi besar, yaitu *Personal Competence* dan *Acceptance of Self and Life* dan terdiri dari 25 pernyataan yang merupakan *self-questionnaire* yang secara mandiri diisi oleh karyawan. Alat ukur diberikan menggunakan *platform* daring, yaitu *Google Form* dan disebarluaskan dengan perantara *platform* sosial media. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi statistik, yaitu SPSS 16.

HASIL

Data demografis responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1. Hasil deskriptif dari dimensi-dimensi resiliensi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1. Data Demografis Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	45,2%
	Perempuan	68	54,8%
Lama Kerja	1 – 5 tahun	102	82,3%
	6 – 10 tahun	11	8,9%
	11 – 15 tahun	5	4%
	16 – 20 tahun	5	4%
	>20 tahun	1	0,8%
Status Pernikahan	Belum Menikah	84	67,7%
	Menikah	40	32,3%
Domisili	Sumatera Selatan	5	4%
	DKI Jakarta	11	9%
	Jawa Barat	19	15%
	Jawa Tengah	53	43%
	Jawa Timur	10	8%
	Yogyakarta	7	6%
	Kalimantan Timur	5	4%
	Bali	10	8%
	Lainnya	4	3%

Berdasarkan tabel 2, dari 124 responden yang berpartisipasi dalam penelitian, rata-rata nilai *personal competence* (PC) adalah 95,36 dan rata-rata nilai *acceptance of self and life* (ASL)

adalah 33,38. Penyimpangan baku (SD) dari PC= 10,031 dan ASL= 4,274 menunjukkan sebaran distribusi kedua dimensi tersebut tidak tersebar dan beragam atau dapat disebut *similar*.

Tabel 2. Nilai Resiliensi Setiap Dimensi

	Mean	SD	Var	Max	Min
PC	95,36	10,031	100,623	112	54
ASL	33,38	4,274	18,270	41	21

Nilai resiliensi kemudian dibagi menjadi tiga kategori (tabel 3). Kategori pertama adalah kategori resiliensi tinggi, yang menjelaskan bahwa subjek memiliki sikap pantang menyerah, mengeluarkan usaha maksimal untuk menghadapi permasalahan, sifat terbuka dengan situasi yang ada, kepercayaan diri tinggi, memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk bisa terus berkembang dan sukses. Kategori kedua adalah

kategori sedang yang menunjukkan bahwa subjek berusaha mengatasi masalah, namun cenderung tidak stabil, memiliki semangat naik turun dan pengaturan emosinya belum stabil. Kategori terakhir adalah kategori rendah yang menjelaskan bahwa seseorang memiliki sikap mudah menyerah, menghindari situasi atau masalah yang berat, tidak punya semangat untuk bangkit, dan tidak berpikiran untuk maju.

Tabel 3. Kategorisasi Tingkat Resiliensi

	Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 115$	20	16,1 %
Sedang	$116 \leq X < 140$	80	64,5 %
Tinggi	$X \geq 141$	24	19,4 %
	Jumlah	124	100 %

Penelitian ini menggunakan uji *two-way anova* untuk melihat perbedaan antar kelompok data. Sebelum melakukan uji *two-way anova*, peneliti memastikan apakah data berdistribusi normal dan homogen. Uji normalitas dilakukan menggunakan

Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan *levene test* menunjukkan bahwa data tidak homogen. Uji *Two Way Anova* dengan variabel tergantung resiliensi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Data Perbedaan antar Data Demografis

Demografis	F	Sig	Keterangan
Jenis Kelamin	1,789	0,186	Tidak Ada Perbedaan
Usia	1,116	0,350	Tidak Ada Perbedaan
Domisili	2,645	0,012	Ada Perbedaan
Status Pernikahan	0,989	0,324	Tidak Ada Perbedaan
Lama Bekerja	0,961	0,388	Tidak Ada Perbedaan

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara karyawan swasta laki-laki dan perempuan. Data menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan swasta berjenis kelamin perempuan yang mengalami PHK pada masa pandemi COVID-19 dengan persentase 54.8% atau sejumlah 68 orang. Berdasarkan hasil analisis lama kerja, menunjukkan bahwa karyawan swasta dengan lama kerja 1-5 tahun mengalami PHK lebih banyak dibandingkan karyawan swasta yang sudah lebih lama bekerja. Berdasarkan data terdapat 102 orang atau 82.3%. Hasil analisis menurut status pernikahan menunjukkan bahwa karyawan swasta yang belum menikah lebih banyak mengalami PHK yaitu sebanyak 84 orang atau 67.7%.

Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali atau pulih dari situasi yang sulit dan menekan (Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher, & Bernard, 2008). Resiliensi juga dipandang sebagai ukuran keberhasilan kemampuan individu mengelola dan mengatasi situasi yang berat (Connor & Davidson, 2003). Individu yang memiliki aspek resiliensi yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan berbagai situasi yang mengganggu, sedangkan individu yang memiliki aspek resiliensi rendah akan mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan situasi yang mengganggu (Bowles & Arnup, 2016). Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dijelaskan bahwa resiliensi merupakan suatu usaha individu

untuk beradaptasi dengan baik terhadap keadaan yang menekan, sehingga mampu untuk pulih dan berfungsi optimal dan mampu melalui kesulitan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat resiliensi karyawan swasta yang terkena PHK akibat Pandemi COVID-19 adalah sedang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis terdapat 65% karyawan cukup mampu untuk berjuang atau berusaha terhadap masalah yang dihadapi, terutama pada masa pandemi COVID-19 ini. Kondisi ini menjelaskan bahwa para karyawan swasta memiliki cukup kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam situasi sulit (Reivich & Shatté, 2002). Kemudian dimensi *personal competence* memiliki nilai yang lebih tinggi dari *acceptance on self and life*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan swasta yang mengalami PHK pada masa pandemi COVID-19 ini memiliki *perseverance* dan *self-reliant* yang cukup baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan swasta yang terkena PHK memiliki kesediaan untuk tetap melanjutkan perjuangan dan membangun hidupnya, memiliki kemampuan personal untuk tetap maju di tengah situasi yang sulit, ketekunan pada masa yang sulit. Para karyawan swasta yang terkena PHK ini juga memiliki keyakinan terhadap dirinya termasuk kemampuan dan keterbatasannya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam permasalahan atau situasi yang sulit seperti PHK, karyawan swasta di Indonesia cenderung mampu melewatinya dengan baik, meskipun terkadang emosinya kurang stabil

dan semangat daya juangnya masih naik turun. Dari penelitian ini, karyawan swasta sudah dapat mengelola situasi sulit menjadi suatu kesempatan, dan sudah gigih, tekun dan pantang menyerah, namun diharapkan dapat terus meningkatkan penerimaan terhadap diri dan hidup, menganggap hidup tetap berarti dan berguna walaupun ada di tengah situasi yang sulit.

Kelly (1955) yang pertama kali menunjukkan bahwa konstruksi yang kita gunakan untuk memahami diri kita berorientasi pada prediksi dan pengendalian peristiwa masa depan, termasuk individu memiliki keinginan maju, memiliki tujuan dan memiliki kegigihan. Kondisi pandemi menuntut individu untuk tetap dalam kondisi emosi yang stabil, mampu mengidentifikasi masalahnya dan juga tetap mampu mengupayakan strategi yang akan dilakukan (Aini, 2020). Lenzo dkk. (2020) menunjukkan bahwa *meaningfulness*, *self-reliance*, *perseverance* dan *equanimity* adalah faktor yang dapat memprediksi depresi dan kecemasan yang dialami oleh orang-orang pada masa pandemi COVID-19 ini. Pada penelitian ini, *perseverance*/ketekunan karyawan swasta yang ditunjukkan dengan data di atas menjelaskan bahwa mereka memiliki ketekunan dan kegigihan untuk tetap berjuang walaupun mengalami PHK, serta cukup memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri. Individu berusaha untuk bekerja kembali dengan memulai wirausaha atau menggeluti hobi yang dijadikan bisnis. Hasil data-data yang telah dianalisis menjelaskan bahwa dari 124 karyawan swasta yang terdampak PHK pada masa pandemi COVID-19 ini. Mereka memiliki resiliensi yang cukup dengan pengertian bahwa karyawan swasta ini sudah memiliki usaha-usaha tertentu dan mencoba untuk mengubah keadaan yang sulit tersebut, namun mereka masih cenderung tidak stabil dan kesulitan untuk mengelola situasi berat itu menjadi lebih baik.

Hasil analisis juga menunjukkan tidak terdapat perbedaan resiliensi jika dilihat dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan lama bekerja. Namun, terdapat perbedaan tingkat resiliensi jika ditinjau dari domisili responden. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan swasta dari wilayah

domisili yang berbeda juga memiliki tingkat resiliensi yang berbeda-beda. Hal ini dibedakan dari pembagian di Pulau Jawa dan Luar Pulau Jawa, dengan keterangan bahwa karyawan swasta yang tinggal di Pulau Jawa memiliki resiliensi yang lebih tinggi, jika dibandingkan dengan karyawan swasta yang tinggal di luar Pulau Jawa.

Penelitian ini masih memiliki kelemahan dalam pengambilan data hingga analisisnya. Penelitian selanjutnya dapat meneliti seluruh jenis karyawan di Indonesia, tidak hanya karyawan swasta. Penelitian selanjutnya dapat menambah data demografis untuk menggambarkan suatu individu atau kelompok secara lengkap, selanjutnya dapat mencari hubungan atau pengaruh dari resiliensi dengan variabel lainnya terhadap karyawan pada masa pandemi COVID-19 ini, seperti tingkat stres, hubungan sosial baik interpersonal atau intra personal. Harapannya akan didapatkan banyak informasi atau rancangan intervensi yang sesuai, seperti peningkatan, perbaikan, atau pencegahan terhadap permasalahan yang diteliti.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi atau kapasitas individu melakukan pemulihan atau peningkatan atas kesehatan mentalnya adalah sedang. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas karyawan swasta di Indonesia memiliki kemampuan untuk berusaha, namun tidak terlalu maksimal, sikap mereka cenderung kurang stabil dalam mengatasi situasi yang sulit. Hal ini dapat menunjukkan bagaimana daya juang dari masing-masing individu yang secara tiba-tiba mengalami perubahan dan mengalami kesulitan. Hasil penelitian ini menjadi penting untuk ditelaah, karena dapat menjadi gambaran awal untuk dapat melakukan asesmen atau intervensi terkait permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan potong gaji pekerja. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 173–178.
- Alfa, M.Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan

- Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 261–272. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11594>
- Aini, D. K. (2020). Positive Attachment, Mindfulness, dan Resiliensi Remaja di Era Tatanan Baru. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 2, 210–225.
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan sosial, efikasi diri dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.742>
- Bowles, T., & Arnup, J. L. (2016). Early career teachers' resilience and positive adaptive change capabilities. *Australian Educational Researcher*, 43(2), 147–164.
- Cheema-Fox, A., LaPerla, B. R., Serafeim, G., & Wang, H. (2020). Corporate Resilience and Response During COVID-19. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3578167>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Creswell, J. W., & Plano C. V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd Edition). Los Angeles: Sage Publication.
- Gay, L. R., & Mills, G. E. (2018). *Education Research Competencies for Analysis and Application* (12th Edition). London: Pearson.
- Isacson, B. (2002). Characteristics and enhancement of resiliency in young people. *A Research Paper Guidance and Counseling*. Retrieved from <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2002/2002isaacsonb.pdf>
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 189–196.
- Jobstreet.com. (Agustus, 2020). COVID-19 Job Report. *Jobstreet.com*. Retrieved from <https://www.jobstreet.co.id/en/cms/employer/wp-content/themes/jobstreet-employer/assets/report/covid-19-job-report-id/JobStreet-COVID-19-JOB-REPORT-INDONESIA-FINAL-27082020.pdf>
- Kelly, G. A. (1955). *The psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). Investigation of the Relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self-Efficacy. *Open Journal of Social Sciences*, 01(6), 1–4. <https://doi.org/10.4236/jss.2013.16001>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., & van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lenzo, V., Quattropiani, M. C., Musetti, A., Zenesini, C., Freda, M. F., Lemmo, D., Vegni, E., Borghi, L., Plazzi, G., Castelnuovo, G., Cattivelli, R., Saita, E., & Franceschini, C. (2020). Resilience Contributes to Low Emotional Impact of the COVID-19 Outbreak Among the General Population in Italy. *Frontiers in Psychology*, 11(November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576485>
- Loeb, S., Dynarski, S., McFarland, D., Morris, P., Reardon, S., & Reber, S. (2017). Descriptive analysis in education: A guide for researchers. *U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, March*, 1–40. <http://ies.ed.gov/ncee/>.
- Masten, A. S. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and Psychopathology*, 19(3), 921–930.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stres pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.

- Ngadi, Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 29(2), 43-48. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12134. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134>
- Septiani, T., & Fitriani, N. (2016). Hubungan antara resiliensi dengan stres pada mahasiswa sekolah tinggi kedinasan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(2), 59-76.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Triatmojo, D. (2021, Maret 21). Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19, di-PHK Hingga Dirumahkan. *Tribun News*. Retrieved from <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Tuwu, D. (2020). Kebijakan pemerintah dalam penanganan pandemi COVID-19. *Journal Publicuho*, 3(2), 267. <https://doi.org/10.35817/jpu.v3i2.12535>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan. 25 Maret 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No 4279. Jakarta
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Wahyudi, A., Setyowati, A., Partini, S. (2020). Biblioterapi: Pengembangan Resiliensi Individu di Era COVID-19. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Mengukuhkan Eksistensi Peran BK Pasca Pandemi Covid-19 Di Berbagai Setting Pendidikan*.
- World Health Organization. (2020a). Mental health and psychological resilience during the COVID-19 pandemic. *Coronavirus disease (COVID-19) outbreak*. Retrieved from <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/3/mental-health-and-psychological-resilience-during-the-covid-19-pandemic>
- World Health Organization. (2020b). Coronavirus disease (COVID-19). *Coronavirus disease 2019 Q&As*. Retrieved from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Zulhartati, S. (2012). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1).
- Naskah masuk : 11 Agustus 2021
Naskah diterima: 4 November 2021