



BANGKIT DARI KETERPURUKAN: STUDI KASUS RESILIENSI PADA KEPALA RUMAH TANGGA YANG PERNAH MENGALAMI PHK

Oleh

Hasna Rusydiani Muqsith¹, Zainal Abidin²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Indonesia

e-mail: hasna20006@mail.unpad.ac.id

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang menakutkan bagi setiap pekerja, karena kelangsungan hidup mereka terancam dengan hilangnya pekerjaan dan penghasilan. Pengangguran mengakibatkan stres terutama bagi kepala keluarga yang harus menafkahi keluarganya. Beberapa di antaranya mengalami keterpurukan, namun beberapa lainnya memiliki kemampuan untuk bangkit setelah mengalami keterpurukan. Mereka yang mampu bangkit kembali disebut sebagai individu yang resilien. Resiliensi adalah kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi stres dan kesulitan. Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri resiliensi pada kepala keluarga yang pernah mengalami PHK. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara semi-terstruktur pada tiga orang kepala keluarga dan memiliki pengalaman PHK. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis tematik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga subjek sebagai kepala keluarga yang pernah mengalami PHK memiliki faktor internal dan eksternal dalam mewujudkan kemampuan resiliensi. Peran dan dukungan dari keluarga adalah faktor eksternal yang paling berperan agar mereka memiliki semangat untuk bisa bangkit kembali.

Kata Kunci: Kepala Keluarga, Pemutusan Hubungan Kerja, Resiliensi

PENDAHULUAN

Pasangan yang sudah menikah adalah pasangan yang telah memiliki sebuah keluarga baru. Menurut UU No. 52 Tahun 2009, keluarga merupakan unit paling kecil dalam masyarakat yang terdiri atas suami istri, atau suami, istri dan anaknya, atau ayah dengan anaknya, atau juga ibu dengan anaknya. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2016) mendefinisikan keluarga sebagai unit terkecil dari kelompok masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang tinggal di suatu tempat berada di bawah satu tempat tinggal dan hidup dengan saling ketergantungan antara satu sama lain (Wiratri, 2018). Kepala keluarga yang dimaksud pada pengertian tersebut dapat mengacu kepada suami atau ayah, seperti yang tercantum pada UU No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Secara umum, seorang suami berperan sebagai

kepala keluarga yang memiliki tanggung jawab untuk mencari nafkah agar bisa memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Bekerja menjadi salah satu cara untuk bisa memenuhi kebutuhan tersebut (Wiratri, 2018). Ketika seseorang mulai bekerja di dalam suatu instansi atau pun perusahaan, artinya karyawan tersebut telah memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja (Zulhartati, 2010).

Setiap hubungan kerja tentunya berpeluang untuk berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Dalam hubungan kerja seringkali (ada data ? seberapa sering ?) terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan yang terjadi bisa disebabkan karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang



bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijakan yang diberikan. Perselisihan yang paling sering terjadi selain masalah upah yakni masalah pemutusan hubungan kerja atau biasa disebut dengan istilah PHK. Istilah PHK menjadi hal yang menakutkan bagi setiap pekerja, karena pekerja dan keluarganya akan mengalami masalah ekonomi yang disebabkan oleh kehilangan mata pencaharian sebagai sumber penghasilan (Silambi, 2019). Siap ataupun tidak, kehilangan pekerjaan umumnya mengarah pada pengurangan penghasilan di dalam keluarga sehingga menjadi suatu masalah (Maitoza, 2019). Dampak yang ditimbulkan dari pengangguran diantaranya adalah depresi, peningkatan penyalahgunaan zat, meningkatnya konflik perkawinan, dan tekanan finansial (Maitoza, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa dampak pengangguran pada kesehatan mental tidak berdistribusi secara merata di berbagai kategori gender, peran keluarga, dan kelas sosial. Perbedaan peran yang dimiliki oleh pria dan wanita di dalam keluarga menjadi stressor yang lebih berat bagi pria. Mengingat bahwa peran tradisional laki-laki adalah sebagai pencari nafkah utama, maka tekanan sebagai pengangguran sangat berdampak terhadap kesehatan mental mereka (Artazcoz et al., 2004).

Bagi seseorang, pekerjaan bukan hanya sebagai mata pencaharian. Empat dampak psikologis yang turut terjadi ketika seseorang kehilangan pekerjaan, yang pertama adalah terganggunya keberfungsian diri. Bagi banyak (berapa ?) individu, karir dan pekerjaan dapat dijadikan sebagai media aktualisasi diri yang memberikan seseorang arti dan tujuan hidup, *sense of accomplishment*, dan *self-efficacy*. Menurut Retno (20/5/2020), kualitas hidup dan keberfungsian diri karyawan yang mengalami PHK akan terganggu karena media untuk melakukan aktualisasi diri itu hilang. Kedua, identitas dan self esteem juga ikut terganggu. Saat kehilangan pekerjaan secara mendadak,

maka bisa saja individu merasa bahwa bagian dari jati dirinya menghilang. Hal ini bisa menjadi potensi munculnya rasa putus asa, meragukan diri sendiri, kecemasan, depresi, hingga merasa diri tidak berharga atau *low self-esteem*. Ketiga, kehilangan rasa aman karena selain *financial security*, pekerjaan memberikan rasa aman dengan memberikan predictability terhadap masa depan. Terakhir, kehilangan koneksi sosial. Selain kehilangan interaksi sosial di tempat kerja, timbul rasa malu, menarik diri dari kehidupan sosial, tertekan, dan ingin menyendiri adalah hal yang sangat bisa dipahami dialami oleh seseorang yang baru kehilangan pekerjaan (Handayani, 2020). Pengangguran mengakibatkan stress, terlepas dari apakah kehilangan pekerjaan itu bersifat sementara, *cyclical*, atau permanen (Perruci & Perruci, 2009). Individu yang mampu bangkit kembali setelah mengalami pemutusan hubungan kerja disebut sebagai individu yang resilien. Melalui hasil observasi dan wawancara awal, diketahui bahwa mereka memang merasa marah, kecewa dan sedih ketika diberitahu oleh perusahaan mengenai pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian, mereka sanggup melalui masa-masa sulit tersebut dan tetap melanjutkan hidupnya.

Resiliensi banyak dipandang sebagai kekuatan dasar yang menjadi pondasi dari berbagai macam karakter positif dalam diri seseorang. Secara umum, resiliensi ditandai oleh sejumlah karakteristik, antara lain mampu menghadapi kesulitan yang sedang dialami, tangguh dalam menghadapi stres, atau bangkit kembali dari trauma yang dialami (Luthar, 2003). Resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian berat yang dirasakan atau masalah besar yang terjadi dalam kehidupan. Individu berusaha bertahan dalam keadaan tertekan, bahkan ia mampu untuk berhadapan dengan kesulitan (Reivich & Shatte, 2002). Individu resilien tetap merasakan emosi negatif atas kejadian traumatik yang dialami. Mereka tetap merasakan marah, sedih, kecewa, bahkan



.....
 melakukan wawancara selama kurang lebih 30-60 menit.

Metode analisis yang akan dilakukan menggunakan analisis tematik. Jawaban dari responden penelitian akan (sudah dilakukan ?) ditranskrip kemudian akan diberikan coding sesuai tema yang telah ditentukan. Langkah yang dilakukan dalam analisis data antara lain melakukan transkrip hasil wawancara dalam bentuk verbatim, membaca berkali-kali hasil verbatim untuk mendapatkan kata kunci, menuliskan kata kunci yang sudah diperoleh (coding), kemudian melakukan interpretasi pemahaman teoritis dan pengambilan kesimpulan. Hal yang dilakukan untuk meningkatkan generabilitas dan kredibilitas adalah melakukan triangulasi dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, rekaman, serta literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti membagi bagian analisis menjadi dua tema besar berdasarkan penemuan hasil wawancara. Kedua tema tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal yang membentuk resiliensi dalam diri kepala keluarga yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Faktor Internal Pembentuk Resiliensi Kepala Keluarga yang Mengalami PHK

Menurut Reivich dan Shatte (2002), faktor internal yang membentuk resiliensi pada individu yakni regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis penyebab masalah, empati, *self-efficacy*, serta *reaching out*. Berikut hasil wawancara terhadap faktor yang membentuk resiliensi terhadap kepala keluarga yang pernah mengalami pemutusan hubungan kerja:

Regulasi Emosi

Berdasarkan hasil wawancara, partisipan memiliki regulasi yang berbeda. Pada waktu kepala keluarga diberhentikan dari tempat kerja secara tiba-tiba, subjek TA merasa marah tetapi dapat mengontrol dirinya dan

ingin berdiskusi dengan atasannya untuk mengetahui alasan ia di PHK.

“Ya pertama marah sih. Marah ke Pak D gitu kan. Ya kalo mau ngeluarin bukan gitu caranya. Ngomong baik-baik gitu. Kalo udah gak suka, ngomong aja baik-baik da saya ge bakal nerima gitu.” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Subjek DI merasa bimbang dan kesal ketika diputus hubungan kerjanya secara tiba-tiba, dan ia mengatakan sempat berkelahi dengan rekan kerjanya. Tetapi kemudian subjek DI menyadari bahwa hal tersebut bukanlah sepenuhnya kesalahan dari rekan kerja. DI kemudian berusaha untuk mengontrol dirinya dengan akhirnya menerima pemutusan hubungan kerja tersebut.

“...kalo merasa.. ditanya perasaan ya tentu saya agak sedikit bimbang ya hancur ya... Akhirnya terjadilah perdebatan. Nah udah lah saya ngalah...” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Subjek NJ juga mengatakan bahwa dirinya marah dan kecewa ketika harus di PHK karena ia sudah merasa loyal terhadap perusahaan. Subjek juga sempat merasa terpuruk tetapi berusaha mengendalikan emosinya dan berusaha untuk bangkit kembali supaya bisa mengerjakan hal-hal yang dapat subjek lakukan.

“Perasaannya kecewa. Karena kita bekerja semaksimal kita, loyalitas kita ke tempat kerja juga bagus, gak ada masalah. Tiba-tiba dengan sepihak diberhentikan ya kecewa banget. Sempet ngedown juga, gimana caranya untuk menafkahi anak istri nanti. Cuma kan mikir lagi gak ada gunanya juga. Akhirnya sih dengan sebisanya mungkin apa yang bisa dikerjakan saat itu ya dikerjakan aja gitu ya.” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)

Pengendalian Impuls

Subjek TA merasa marah pada atasan yang memutuskan hubungan kerja secara tiba-tiba. Tetapi meskipun marah, TA masih bisa meminta diskusi secara baik-baik untuk mengetahui alasan ia di PHK.



“Ya pertama marah sih. Marah ke Pak D gitu kan. Ya kalo mau ngeluarin bukan gitu caranya. Ngomong baik-baik gitu. Kalo udah gak suka, ngomong aja baik-baik da saya ge bakal nerima gitu. Bakal nerima kekurangan, gak apa-apa. Udah denger-denger begini, minta diriungin, minta dikumpulin, biar tau permasalahannya gitu” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Hasil wawancara dari Subjek DI, ia mengatakan bahwa dirinya menahan diri untuk tidak melampiasikan kemarahannya pada atasan karena ia memposisikan dirinya sebagai tamu.

“Ya menahan diri. Kita sebagai tamu ke tuan rumah kan. Saya yang menitip produk ke dia, saya nyimpan segala sesuatunya ke dia, ya saya sebagai tamu aja” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Subjek NJ juga mengatakan hal yang sama dengan yang disampaikan oleh subjek DI, yakni menahan diri. Menurut NJ, melampiaskan kemarahan tidak akan menyelesaikan tetapi justru dapat menambah masalah.

“Menahan diri karena itu gak akan menyelesaikan masalah, hanya menambah masalah” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)

Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga subjek dapat mengendalikan impuls dari dalam dirinya dengan baik, yakni subjek TA dengan cara meminta berdiskusi serta kedua subjek DI dan NJ memilih untuk menahan diri.

Optimisme

Subjek TA menyampaikan bahwa dirinya mempunyai cita-cita untuk berwiraswasta. Sempat berjalan walau hanya sebentar, tetapi subjek meyakini bahwa kegagalan tersebut berasal dari faktor eksternal yakni modal yang kurang. Selain itu, subjek TA juga optimis bahwa rezeki sudah ada yang mengatur selama ia mau berusaha.

“Setelah di PHK yang ingin saya lakukan paling wiraswasta sih.. Ya model jualan lah gitu. Tapi Alhamdulillah itu juga udah kelaksanain ya wiraswasta, tapi karena

modalnya kurang jadi ya cuma sebentar lah... Soalna rizki mah udah ada yang ngatur. Yang penting kita berusaha kan. Gak diem ditempat.” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Subjek DI memiliki rencana-rencana setelah dilakukannya keputusan hubungan kerja, tetapi ia tidak merealisasikan rencananya karena sarana untuk mewujudkannya tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa subjek kurang optimis.

“Yaa ada sih rencana-rencana untuk mengatasi bahwa saya diputus hubungan kerja itu. Tapi ya mungkin karena faktor satu kebutuhan mendesak, terus sarana untuk melanjutkan itu tidak ada, jadi ya akhirnya terpaksa lah gitu” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Subjek NJ memiliki optimis akan masa depannya yakni harapan memiliki jenjang karir dan memiliki masa depan yang jauh lebih baik.

“Nah..kalo di instansi pemerintahan tuh harapannya jenjang karir ya. Jenjang karir kedepannya harapannya bisa jauh lebih baik.” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)

Analisis Penyebab Masalah

Subjek TA mengetahui penyebab dirinya di PHK, yakni karena adanya pihak ketiga yang menurut subjek tidak menyukai subjek.

“Iya karena itu. Ada pihak ketiga lah” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Subjek DI mengatakan bahwa akar mula permasalahan muncul karena adanya persaingan mengenai produk di tempat ia bekerja.

“Ada persaingan-persaingan mengenai peran produk tersebut di cabang itu.” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Subjek NJ mengetahui penyebab ia di PHK karena adanya KKN sehingga ia tergeserkan dan posisinya diganti oleh orang lain.

“Oh kalo diberhentikan dulu itu karena KKN. Jadi tergeserkan... intinya kayak gitu.” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)



Empati

Subjek TA menunjukkan empatinya kepada anak, istri, dan orang tuanya. Subjek TA memikirkan bagaimana masa depan mereka setelah ia mengalami pemutusan hubungan kerja.

“Kalo dipikirin terus gimana nanti kedepannya anak istri? Ya emang sih suka kepikiran orang tua juga, kan orang tua tinggal sendiri. Terus gimana caranya saya ngasih...” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Subjek DI juga memikirkan mengenai masa depan istri dan anak. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek mempunyai empati terhadap keluarganya ditengah kebimbangan setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.

“Ditanya perasaan ya tentu saya agak sedikit bimbang ya hancur ya. Karena pemikiran kita kedepannya bagaimana saya membiayai istri saya dan anak saya?” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Subjek NJ juga memiliki empati kepada keluarganya setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.

“Berpikir aduh saya gimana gitu kan udah berhenti kerja untuk menghidupi mereka bagaimana gitu kan” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)

Self-Efficacy

Subjek TA yakin bahwa dirinya mampu membahagiakan anak dan istri dengan bekerja keras.

“Ya.. mudah-mudahan aja. Itu mah harus lah. Itu mah harus. Yakin. Harus pikiran positif aja.” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Subjek DI menyatakan bahwa dirinya sempat memiliki keraguan mengenai masa depannya. Tetapi saat ia mulai menemukan pekerjaan yang baru, ia akhirnya mulai yakin dan percaya pada dirinya sendiri.

“Akhirnya disitu lah saya mulai khayal bagaimana nanti. Akhirnya saya tidak ragu lagi.” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Subjek NJ memiliki keyakinan pada usaha yang sedang dilaksanakannya saat itu dan akhirnya usahanya pun berhasil.

“Yakin, yakin banget. Karena saat itu lagi bagus-bagusnya, harga pasaran burung lagi bagus dan Alhamdulillah berhasil juga.” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)

Reaching Out

Subjek TA mengatakan bahwa dirinya harus bercermin dari kesalahan yang pernah dilakukan sebelumnya, kemudian subjek juga menyebutkan upaya seperti harus semakin giat, tidak malas-malasan dalam bekerja agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

“Mungkin menurut saya mah harus ngaca dari kesalahan yang awal. Harus introspeksi diri, kerja harus makin giat, jangan kerja malas-malasan gitu lah pokoknya mah. Harus mengaca dari kesalahan lalu agar tidak terulang lagi. Intinya mah itu” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Subjek DI juga mengatakan bahwa dirinya mengikuti aturan yang ada di tempat kerja saat ini dan menghindari hal-hal yang tidak diperintahkan.

“Ya saya mengikuti aturan yang sudah ada sekarang. Saya mengikuti apa keinginan mereka. Supaya apa, bukan untuk dinilai baik ya. Tapi apa yang saya kerjakan, sesuai dengan apa yang diperintahkan. Kalo yang tidak disuruh ya jangan dikerjakan. Karena saya menghindari hal-hal itu. Kalo dulu kan kita bersaing, kalo sekarang kita mengikuti” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Subjek NJ menyatakan bahwa dirinya berupaya mengikuti tugas yang sudah di atur sesuai perjanjian kerja. Ia juga mengatakan harus memaksimalkan loyalitas di tempat kerja serta menghindari kesalahan yang tidak diinginkan.

“Kalo sekarang sih sesuai tupoksi ya. Kerja tuh sesuai tupoksi. Menjalankan apa yang diperintahkan, yang tercantum dan tercatat sesuai perjanjian kita jalani. Loyalitas di tempat kerja, maksimalkan, hindari kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan. Sesuai aturan



aja. Kalo sekarang jalani sesuai tupoksi aja” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020).

Faktor Eksternal Pembentuk Resiliensi Kepala Keluarga yang Mengalami PHK

Selain faktor internal, terdapat pula faktor eksternal yang membentuk resiliensi dari kepala keluarga yang mengalami pemutusan hubungan kerja yakni:

Keluarga

Berdasarkan hasil wawancara, ketiga partisipan mengatakan bahwa keluarga memiliki peran penting dalam memberikan support sehingga mereka mampu untuk bangkit kembali dari kegagalan yang dialami.

Keluarga memberikan semangat kepada subjek TA dengan menyampaikan bahwa mungkin rezeki TA bukan di tempat kerja tersebut.

“Ya kalo keluarga mah paling ngupahan. Ngupahan tuh.. gimana ya.. lamun Bahasa Indonesia na teh... memberikan semangat lagi gitu. Yaudah lah biarin. Mungkin bukan rezekinya disana” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Istri dari subjek DI memberikan support berupa masukan, perjuangan dan doa. Anak dari subjek DI pun bisa menahan diri untuk tidak meminta sesuatu yang berlebihan karena mengetahui bapaknya di PHK. Istri dan anak subjek DI juga memahami kondisi DI.

“Ya bentuk supportnya adalah istri saya memberi masukan, perjuangan dengan doa. Anak saya pun saat itu masih bisa menahan untuk minta sesuatu yang lebih. Karena mereka tahu bahwa Bapaknya di PHK akhirnya mereka menyadari. Mereka memahami kondisi yang kemarin-kemarin dan sekarang. Mereka tidak banyak tuntutan.” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Menurut NJ, istrinya memberikan dukungan agar NJ mampu bangkit Kembali dalam keterpurukan setelah mengalami PHK. Orang tua juga memberikan bantuan dukungan serta doa kepada NJ.

“Kan ada lah beberapa... istri yang kalo kita sedang dalam terpuruk menuntutnya banyak gitu. Tapi istri saya nggak. Dia malah support jangan terpuruk dan harus bangkit. Orang tua juga walaupun gak bisa bantu materi tapi bantu doa dan support, udah cukup kok.” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)

Teman dan Lingkungan

Teman dan orang di sekitar subjek TA mau membantu dengan menghubungi subjek dan menawarkan pekerjaan ketika TA mengalami pemutusan hubungan kerja.

“Tapi Alhamdulillah ada bu W lah ya. Baik orangnya, sebelum memasukan orang lain.. ibu W itu kenal dulu sama saya gitu, jadi ibu W menghubungi saya. Jadi ya jalannya mah ini ya Alhamdulillah bu W gitu lah.” (Subjek TA, wawancara 18 Desember 2020)

Lingkungan DI juga membantu dengan memberikan beberapa pekerjaan serabutan.

“Akhirnya Alhamdulillah orang-orang di sekitar kita ini.. di masyarakat ada yang membantu. Dalam arti membantu, bisa menolong saya dengan serabutan itu.” (Subjek DI, wawancara 19 Desember 2020)

Teman dari subjek NJ membantu dengan memberikan modal agar NJ dapat membuka usaha setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.

“Dulu bisa ngejalanin itu karena dimodalin temen. Dibantu temen.” (Subjek NJ, wawancara 19 Desember 2020)

Ketiga partisipan menyatakan bahwa mereka juga dibantu oleh teman dan orang-orang di lingkungan sekitar dalam mendapatkan pekerjaan yang baru dan dibantu ketika berusaha untuk bertahan setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.

Secara umum, seorang suami berperan sebagai kepala keluarga yang memiliki tanggung jawab untuk mencari nafkah agar bisa memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Bekerja menjadi salah satu cara untuk bisa memenuhi kebutuhan tersebut (Wiratri, 2018). Pengangguran mengakibatkan stress, terlepas dari apakah kehilangan pekerjaan itu



bersifat sementara, cyclical, atau permanen (Perruci & Perruci, 2009). Partisipan dalam penelitian ini adalah kepala keluarga yang pernah mengalami pemutusan hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal pembentuk resiliensi yang terjadi pada kepala keluarga yang mengalami pemutusan hubungan kerja yakni berkaitan dengan regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis penyebab masalah, empati, *self-efficacy* dan *reaching out*.

Regulasi emosi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk tetap tenang meskipun sedang berada di bawah tekanan. Orang yang tangguh akan menggunakan seperangkat keterampilan yang dikembangkan dengan baik sehingga bisa membantu mereka untuk mengendalikan emosi, perhatian, dan perilaku. Pengaturan diri dinilai penting dalam membangun hubungan yang hangat, sukses di tempat kerja, dan menjaga kesehatan fisik. Orang yang mengalami kesulitan dalam mengatur emosi seringkali sulit untuk diajak bekerja sama. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang tidak memiliki kemampuan untuk mengatur emosi mereka akan sulit membangun dan memelihara persahabatan (Reivich & Shatte, 2002). Ekspresi emosi dapat berupa emosi negatif atau emosi positif. Kemampuan regulasi yang baik dalam diri dapat mempermudah individu dalam memecahkan masalah karena individu akan dapat mengendalikan emosi negatif dalam dirinya.

Regulasi emosi dan kendali impuls sangat erat kaitannya. Pengendalian impuls merupakan kemampuan individu untuk dapat mengontrol dorongan, keinginan, serta tekanan yang muncul dari dalam diri sendiri. Individu dengan kemampuan pengendalian impuls yang kurang baik, seringkali menghasilkan konsekuensi negatif yang dapat menghambat resiliensi. Sedangkan individu yang mempunyai pengendalian impuls yang baik akan menghasilkan cara berpikir yang lebih tepat untuk mengarah pada pengendalian emosi

yang lebih baik dan memunculkan perilaku yang lebih tangguh (Reivich & Shatte, 2002).

Regulasi emosi yang dimiliki oleh ketiga partisipan berbeda-beda. Meskipun merasa marah, subjek TA dapat menyampaikan pendapatnya dan meminta diskusi dengan baik kepada atasan. Subjek DI sempat marah dan berkelahi dengan rekan kerjanya, tetapi ia akhirnya memilih untuk menerima keputusan bahwa ia di PHK. Subjek NJ juga merasa kecewa ketika mengetahui dirinya di PHK, tetapi NJ justru memilih untuk fokus kepada rencana apa yang akan ia kerjakan. Selain itu, ketiga subjek juga mampu mengendalikan impulsnya dengan menahan diri untuk mengungkapkan emosi marahnya dan memikirkan apa yang akan dilakukan sebelum bertindak. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Reivich dan Shatte (2002) yang mengatakan bahwa individu yang resilien ialah mereka yang mampu mengekspresikan emosinya dengan baik dan mampu mengendalikan impuls dalam diri.

Individu yang tangguh adalah individu yang optimis. Optimis ditunjukkan dengan rasa percaya bahwa banyak hal bisa berubah menjadi lebih baik. Individu yang optimis memiliki harapan untuk masa depan dan percaya bahwa mereka mampu menentukan jalan hidup mereka sendiri. Optimisme berarti bahwa individu mampu melihat masa depan secara cemerlang, dan dengan memiliki aspek optimisme dalam hidup akan membuat individu percaya pada dirinya bahwa ia memiliki kemampuan untuk mengatasi segala kondisi ataupun tekanan yang mungkin terjadi di masa depan. Kunci resiliensi dan kesuksesan adalah memiliki optimisme realistis yang diiringi dengan *self-efficacy* (Reivich & Shatte, 2002). Subjek memiliki pandangan yang optimis mengenai masa depan dan mempunyai rencana-rencana yang ingin dilakukan setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dari subjek TA dan NJ menunjukkan bahwa mereka memiliki rencana dan optimis terhadap masa depannya.



memahami keadaan yang sedang dialami oleh subjek. Selain keluarga, bantuan dari teman dan lingkungan juga berperan dalam membentuk resiliensi. Dukungan yang diberikan antara lain memberikan semangat, membantu mencari pekerjaan, hingga membantu untuk membuka usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh subjek penelitian yang berperan sebagai kepala keluarga dan pernah mengalami pemutusan hubungan kerja, memiliki faktor internal dan eksternal untuk membangun karakter individu yang resilien. Faktor internal tersebut berkaitan dengan regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis penyebab masalah, empati, *self-efficacy* dan *reaching out*. Sedangkan faktor eksternal yang paling berperan dalam terbentuknya karakteristik resiliensi adalah dukungan yang diberikan oleh keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortès, I. (2004). Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions among Gender, Family Roles, and Social Class. *American Journal of Public Health, 94*(1), 82–88. <https://doi.org/10.2105/AJPH.94.1.82>
- [2] Handayani, I. (2020). *Kenali Empat Dampak Psikologis Saat Seseorang Kehilangan Pekerjaan*. Beritasatu.Com. <https://www.beritasatu.com/feri-awan-hidayat/kesehatan/635333/kenali-empat-dampak-psikologis-saat-seseorang-kehilangan-pekerjaan>
- [3] Hendriani, W. (2018). *Resiliensi Psikologis*. Prenadamedia Group. <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=P8NoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=resiliensi&ots=htK2thkDXR&sig=ykSzSdRGVaqDowstvtqgyPXQef>
- [4] Maitoza, R. (2019). Family challenges created by unemployment. *Journal of Family Social Work, 22*(2), 187–205. <https://doi.org/10.1080/10522158.2018.1558430>
- [5] Perruci, R., & Perruci, C. (2009). *America at Risk: The Crisis of Hope, Trust, and Caring*. https://www.researchgate.net/publication/264238495_America_at_Risk_The_Crisis_of_Hope_Trust_and_Caring
- [6] Reivich, K., & Shatte, A. (2002). The Resilience Factor. In *Broadway Books*.
- [7] Ruiz, P. (2012). Resilience and Mental Health: Challenges Across the Lifespan. In *The Journal of Nervous and Mental Disease* (Vol. 200, Issue 8). <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e3182614252>
- [8] Silambi, E. D. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari segi hukum. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53*(9), 1689–1699.
- [9] Wiratri, A. (2018). Menilik Ulang Arti Keluarga pada Masyarakat Indonesia (Revisiting the concept of family in Indonesian society). *Jurnal Kependudukan Indonesia, 13*(1), 15–26. <http://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/305/pdf>
- [10] Zuhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora, 1*(1), 77–88. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385>