

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

WHO (2020) menjelaskan dalam situs resminya, COVID-19 merupakan salah satu jenis penyakit yang disebabkan oleh virus corona terbaru. Penyakit ini dapat menular dengan mudah melalui orang ke orang dan juga melalui benda-benda atau permukaan sekitar orang yang terjangkit COVID-19. Pada Maret 2020 lalu, World Health Organization (WHO) resmi mengumumkan bahwa COVID-19 merupakan pandemi global (Putri, 2020). Penetapan COVID-19 sebagai pandemi global didasarkan atas meningkatnya kasus sebanyak 13 kali lipat di luar China dan juga banyaknya negara yang terinfeksi (Dzulfaroh, 2020).

Berdasarkan *Coronavirus COVID-19 Global Cases* oleh *Johns Hopkins CSSE* (2020), jumlah kasus penyakit yang dapat menginfeksi saluran pernapasan ini pada 4 Mei 2020 telah mencapai 3,5 juta kasus di seluruh dunia dan 1,1 juta diantaranya dinyatakan sembuh. Di Indonesia sendiri, pemerintah menyampaikan data bahwa per 22 Juni 2020 tercatat ada 46.845 kasus positif virus corona. Melalui kanal YouTube BNPB Indonesia, juru bicara pemerintah mengenai penanganan COVID-19, Achmad Yurianto, menyampaikan lebih rinci data kasus virus corona bahwa sejumlah 18.735 pasien dinyatakan sembuh dan 2.500 pasien dinyatakan meninggal dunia. Mudah-mudahan penyebaran virus membuat pemerintah Indonesia terpaksa menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada 31 Maret 2020 (Dwirahmadi, 2020). Melalui kebijakan ini pemerintah menghimbau masyarakat untuk menjaga jarak atau *physical distancing*.

Selain masalah kesehatan, pandemi COVID-19 ini turut memengaruhi perekonomian dunia. Penetapan kebijakan PSBB menyebabkan banyak sektor industri menjadi terganggu, khususnya bagi sektor industri yang tidak bergerak dalam

penyediaan kebutuhan dasar publik, sesuai dengan yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No.9 2020 mengenai Pedoman PSBB. Hal ini menyebabkan terjadinya penutupan di sejumlah pusat keramaian, seperti sekolah, tempat rekreasi, hingga tempat kerja. Kebijakan yang ditetapkan tersebut membuat produktivitas perusahaan menjadi tidak efektif hingga akhirnya mengalami kerugian.

Kerugian akibat pandemi COVID-19 begitu dirasakan oleh berbagai perusahaan dan di berbagai sektor industri, salah satunya ialah sektor ritel. Secara harfiah kata ritel berarti eceran atau penjual satuan. Usaha ritel ini bergerak dengan menjual barang kepada konsumen akhir secara langsung. Kegiatan usaha seperti ini sering kali dijumpai di pertokoan, pasar, hingga mal. Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) Roy Mande memperkirakan, kerugian transaksi akibat pandemi mencapai 500 miliar rupiah (Kumaran, 2020). Penetapan kebijakan PSBB membuat kerugian besar yang harus dirasakan sektor ritel akibat berkurangnya mobilitas serta daya beli konsumen. Khusus pada penjualan ritel fashion, Aprindo menyatakan bahwa penjualan ritel fashion menurun 98 persen akibat pergeseran kebutuhan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pangan daripada membeli pakaian (Kumaran, 2020). Hal ini pun berdampak bagi para pekerja atau pegawainya akibat penjualan yang menurun. Sejak penetapan kebijakan PSBB dan penutupan sejumlah pusat perbelanjaan, terdapat perusahaan ritel besar di Indonesia yang merumahkan sementara dan PHK kepada pekerjanya. Tercatat pada 1 April 2020, PT Matahari Store Tbk memutuskan untuk menutup seluruh gerainya selama 14 hari atau bahkan lebih dan merumahkan seluruh pekerjanya dengan gaji dibayar tidak penuh (Kumaran, 2020). Kemudian terdapat 87 pekerja Ramayana Depok yang harus menerima PHK akibat pandemi yang berlangsung (Kumaran, 2020).

Selain sektor ritel, sektor otomotif juga menerima kerugian besar akibat pandemi COVID-19. Beberapa perusahaan otomotif yang memiliki fasilitas perakitan di Indonesia menghentikan sementara operasional pabrik dan juga mengurangi kapasitas produksi (Anshori, 2020). Direktur Jendral Industri Kecil, Menengah dan Aneka (IKMA) menyampaikan apabila Honda dan Yamaha berhenti berproduksi akan membuat IKM anggota Asosiasi Pengusaha Engineering Karawang (APEK) mengalami

kerugian dua miliar rupiah. Industri otomotif memiliki peran besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Hal ini dapat dilihat dari sumbangsihnya kepada Produk Domestik Bruto (PDB) yang telah mencapai 10,16 persen pada tahun 2017, serta mampu menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 350 ribu orang dan tenaga kerja tidak langsung sebanyak 1,2 juta orang (Anshori, 2020). Pengurangan produksi dan pemberhentian sementara produksi tentu akan memberikan dampak kepada pekerja perusahaan tersebut. Produksi perusahaan menjadi terganggu, sedangkan sejumlah gaji yang tetap harus dibayarkan pada setiap karyawan. Apabila hal ini terus berlanjut, tentunya perusahaan akan terpaksa merumahkan karyawan, memotong gaji, hingga PHK.

Tidak hanya itu, sektor pariwisata pun juga mengalami kerugian yang cukup besar. Asosiasi Industri Penerbangan Internasional (IATA) mengatakan bahwa pada tahun 2020 kerugian industri penerbangan internasional bisa mencapai US\$113 miliar akibat pandemi COVID-19 (BBC News, 2020). Kebijakan PSBB akan berdampak pada penutupan di sebagian besar tempat wisata nusantara, sehingga nantinya hal ini akan berimbas kepada pekerja di sektor pariwisata. Ketua Federasi Arung Jeram Indonesia (FAJI), Amalia Yunita mengatakan bahwa sekitar 7.804 pekerja dari 16 provinsi di Indonesia telah dirumahkan (detikCom, 2020). Selain itu pandemi COVID-19 juga memberikan dampak kepada penurunan jumlah wisatawan. Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Wishnutama mengatakan bahwa pada tahun 2019 jumlah wisatawan mencapai 16 juta, sedangkan tahun 2020 diperkirakan hanya mencapai 5 juta wisatawan (detikCom, 2020). Hal ini tentunya akan memberikan dampak kepada setiap usaha yang bergerak di sektor pariwisata baik besar maupun kecil.

Dampak pandemi COVID-19 telah membuat kerugian kepada setiap perusahaan di berbagai sektor industri baik besar maupun kecil. Kerugian, beban biaya operasional dan gaji karyawan, serta ketidakpastian lama jangka pandemi berlangsung membuat perusahaan mengambil berbagai keputusan. Keputusan-keputusan ini berdampak langsung kepada setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Dampak yang dimaksud dapat berupa perubahan sistem kerja, penurunan pendapatan, hingga kehilangan pendapatan atau pekerjaan.

Sejumlah perusahaan dan instansi di Indonesia membuat kebijakan terkait perubahan system kerja untuk membantu memutus mata rantai penyebaran virus. Salah satu kebijakan yang ditetapkan dengan mengubah sistem bekerja di kantor menjadi bekerja di rumah. Walau begitu, tidak semua perusahaan menerapkan system WFH. Perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan dan logistik seperti pelayanan terkait pertahanan dan keamanan, ketertiban umum, kebutuhan pangan, bahan bakar minyak dan gas, pelayanan kesehatan, perekonomian, keuangan, komunikasi, industri, ekspor dan impor, distribusi, logistik, dan kebutuhan dasar lainnya diberikan pengecualian namun tetap mengutamakan protokol kesehatan yang telah ditetapkan.

Perusahaan atau organisasi pastinya mengharapkan setiap pekerja untuk tetap produktif walau saat ini menggunakan sistem WFH. Bagi setiap pekerja hal ini akan menjadi tantangan tersendiri untuk dapat beradaptasi dalam menjalani pekerjaannya. Bekerja di rumah membuat pekerja harus bekerja lebih keras karena kehidupan pribadi dan pekerjaan kantor akan saling berhubungan. Kehidupan pribadi di rumah akan mengganggu pekerjaan kantor dan begitu juga sebaliknya. Selain itu dikarenakan WFH jam kerja setiap pekerja menjadi tidak menentu dan cenderung lebih lama dari bekerja di kantor karena harus siap sedia ketika mendapat panggilan dari perusahaan walau jam kerja sudah berakhir. Hal ini didukung dari hasil wawancara singkat, T (46) mengatakan bahwa dirinya merasa lelah disebabkan jam kerja yang tidak menentu dan harus siap sedia untuk *online* selama 24 jam apabila atasannya membutuhkannya. Hal ini memberi tekanan sendiri pada pekerja dan memberikan stres kerja yang lebih besar.

Selain perubahan sistem kerja, adapun dampak yang dirasakan setiap pekerja yaitu penurunan pendapatan berupa pemotongan gaji. Contohnya yang terjadi pada salah satu produsen otomotif asal Jepang, perusahaan Mitsubishi Motors Co (MMC) yang mengalami kerugian bersih sebesar US\$240 juta akibat pandemi COVID-19. Kerugian yang dialami tersebut menyebabkan perusahaan MMC melakukan pemotongan gaji pekerja sebesar 30% pada pekerjanya dari tingkat eksekutif hingga *chairman*, sebagai bentuk tindakan dalam menghadapi pandemi COVID-19 (Purnama, 2020). Tidak hanya di sektor industri otomotif, hal yang sama juga dilakukan di sektor industri *Food & Beverage* (F&B). Salah satunya PT Fast Food Indonesia Tbk

melakukan pemotongan gaji pekerja dan juga menunda pembayaran tunjangan hari raya (THR) dikarenakan terdapat terdapat kerugian dari penutupan hampir 100 gerai KFC di berbagai kota di Indonesia dan sebagian besar gerai berlokasi di dalam sebuah mal (Hamdani, 2020). Mengenai hal ini tentunya setiap pekerja yang menerima dampaknya harus bisa beradaptasi dan juga memiliki rencana untuk tetap memenuhi kebutuhannya ditengah pandemi COVID-19 ini.

Dampak lain yang dirasakan langsung pekerja, yaitu dirumahkan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam praktiknya, merumahkan pekerja ialah meliburkan dan membebaskan pekerja dari pekerjaannya untuk waktu yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan (Abdi, 2020), sedangkan PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu al tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Doni Monardo, selaku Ketua Gugus Tugas Penanganan COVID-19 mengatakan bahwa terhitung sejak 4 Mei 2020, di Indonesia terdapat 1.032.960 orang yang telah dirumahkan dan 375.165 orang yang telah menerima PHK (dalam Hikam, 2020).

Tidak hanya masyarakat yang bekerja di sektor formal. Dampak langsung pandemi dirasakan oleh masyarakat yang bekerja di sektor informal, khususnya sopir. Selain himbauan masyarakat untuk tetap di rumah, pemerintah juga menetapkan aturan mengenai operasional kendaraan. Kendaraan mobil diatur untuk menerapkan *physical distancing* atau jaga jarak dan juga pembatasan jumlah penumpang, sedangkan kendaraan motor tidak diperbolehkan mengangkut penumpang. Hal ini membuat sopir transportasi umum *online* dan *offline* kehilangan sebagian besar penghasilan akibat pembatasan dan larangan mengangkut penumpang hariannya. Selain sopir, pekerja informal lain seperti tukang pijat juga terkena dampak pandemi. Selamet Sri Wardoyo (50) merupakan tukang pijat tunanetra dan kehilangan penghasilannya akibat penerapan kebijakan *social distancing* (Rasdianto, 2020). Pekerja informal yang mendapatkan upah harian tentu mengalami penurunan atau kehilangan pendapatan akibat pandemi. Di Indonesia sendiri tercatat sejak Agustus 2019 mayoritas pekerja adalah pekerja informal dengan angka 55,72% dari total keseluruhan angkatan (Rasdianto, 2020).

Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), Doni Monardo, juga selaku Ketua Gugus Tugas Penanganan COVID-19 mengatakan bahwa terhitung sejak 4 Mei 2020, di Indonesia terdapat 314.833 pekerja informal yang terdampak pandemi COVID-19 (dalam Hikam, 2020). Selain itu pemerintah juga menetapkan peraturan mengenai larangan mudik yang mengakibatkan banyak dari jasa *travel* mengalami kerugian. Hal ini pun mengakibatkan banyak *travel* ilegal bermunculan dan menggunakan mobil pribadi berpelat hitam untuk mengangkut penumpang mudik antarkota (CNN Indonesia, 2020).

Hal ini sangat mengkhawatirkan mengingat bahwa manusia akan melakukan berbagai cara untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makan dan juga biaya tempat tinggal. Oleh karena itu setiap pekerja yang terdampak COVID-19 harus segera memiliki rencana yang baik untuk tetap memenuhi kebutuhan dan juga bangkit dari pengalaman emosional negatif. Selain itu pekerja juga harus bertahan serta beradaptasi ketika menghadapi kondisi terpuruk seperti sekarang ini agar menjadi lebih baik lagi dan tidak berdiam diri pada kondisi yang ada.

Keadaan seperti sekarang ini membuat individu berada pada kondisi tertekan, akan tetapi hal ini juga memungkinkan individu untuk melihat peluang lain yang dapat ia kembangkan dalam karirnya. Melihat hal ini secara positif setelah dirumahkan oleh perusahaan, Endang (40) membuka usaha baru dengan berjualan buah durian dari rumahnya dan mengandalkan pegawai serta ojek daring untuk mengantarkan pesannya (dalam Bimantara & Adri, 2020). Selain itu melalui wawancara singkat, A (26) mengaku menerima kerugian besar pada usahanya di bidang *travel* dan *cloting*. Menghadapinya secara positif dan melihat peluang yang ada, A (26) segera merubah bisnisnya menjadi produksi perlengkapan kesehatan seperti masker dan juga cairan pembersih tangan. Perubahan produksi ini dikatakan agar dapat terus mempertahankan dan menjalankan bisnis yang selama ini ia kembangkan. Tindakan yang dilakukan tersebut dapat dilihat sebagai bentuk dari adaptasi dengan kondisi yang sudah tidak sesuai lagi dan juga bangkit dari keadaan yang terpuruk.

Begitu banyaknya kerugian serta tekanan yang dihadapi oleh setiap pekerja yang terdampak oleh pandemi COVID-19 membuat mereka berada di kondisi yang

terpuruk dan memikirkan cara untuk bertahan serta bangkit kembali. Tekanan yang besar akibat perubahan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan dan membuat para pekerja harus mampu menangani dan tidak terjebak di situasi yang ada. Hal ini membuat pekerja untuk merubah cara hidupnya ketika cara yang lama sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi yang ada. Proses perubahan atau adaptasi inilah yang dinamakan resiliensi. *American Psychological Association* (APA) mendefinisikan resiliensi sebagai proses beradaptasi dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau sumber stres yang signifikan (dalam Southwick dkk., 2014). Berbeda dari APA, Ramsey dan Blieszner (dalam Isaacson, 2002) melihat resiliensi sebagai kemampuan seseorang untuk bangkit kembali pada saat mengalami masa-masa sulit dalam hidup. Setiap orang harus mampu beradaptasi dan juga bangkit kembali saat menghadapi masa-masa sulitnya sehingga akan mengalami perkembangan dalam hidupnya. Orang yang berhasil menghadapinya akan mengalami perkembangan, sedangkan yang tidak berhasil akan semakin terpuruk dan bahkan berujung pada disfungsi. Terdapat penelitian jangka panjang mengenai resiliensi yang dilakukan pada 660 anak yang lahir di pulau Kauai, penelitian ini menemukan bahwa 50-70% individu yang terpapar oleh situasi yang merugikan dan tingkat stres yang tinggi masih mampu menjalani kehidupan dengan baik (Werner dan Smith, 2001). Oleh karena itu dibutuhkan resiliensi pada pekerja untuk beradaptasi dan bangkit dari keputusan, sehingga ia mampu menemukan solusi dan keputusan yang tepat dalam menghadapi pandemi global ini. Meningkatkan resiliensi adalah hal penting dalam menghadapi pandemi COVID-19. Dengan meningkatkan resiliensi, manusia dapat mengembangkan keterampilan dalam dirinya seperti kemampuan berkomunikasi, membuat rencana hidup secara realistis dan mengambil langkah yang tepat bagi hidupnya (Rojas, 2015).

Pada awalnya penelitian resiliensi berfokus pada proses perkembangan manusia. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Werner dan Smith pada tahun 1995 di pulau Kauai. Penelitian longitudinal ini berfokus untuk melihat penyebab anak-anak yang berhasil tumbuh dan berkembang menjadi orang dewasa dengan anak-anak yang tumbuh menjadi sangat disfungsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anak-anak yang berhasil tumbuh dan berkembang ialah mereka yang memiliki

kemampuan untuk bangkit kembali dan terlepas dari serangkaian keadaan sulit. Seperti yang telah diketahui, kemampuan tersebut ialah resiliensi. Seiring perkembangannya penelitian mengenai resiliensi saat ini tidak hanya berfokus pada perkembangan manusia, lebih spesifik penelitian ini telah merambah ke dunia industri. Seperti penelitian yang dilakukan Paul, Bamel dan Garg pada tahun 2016 mengenai hubungan resiliensi dan *organizational citizen behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi. Pengambilan data dilakukan kepada 345 pekerja yang bekerja di industri manufaktur Uttarakhand dan Himachal Pradesh, India. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi pekerja akan semakin memunculkan perilaku untuk mengerjakan tugas diluar kewajibannya.

Resiliensi merupakan kemampuan seseorang yang memungkinkannya untuk berkembang ketika mengalami kesulitan (Connor & Davidson, 2003). Terdapat dua kondisi yang akan dialami individu dalam menunjukkan resiliensi. Kondisi pertama ialah kesulitan atau risiko (Gucciardi, Jackson, Coulter & Mallett, 2011). Kesulitan disini dapat berasal dari peristiwa yang terjadi secara tiba-tiba, seperti bencana alam atau kematian orang terdekat. Selain itu dapat juga berasal dari akumulasi peristiwa yang telah lalu, seperti keadaan sosial ekonomi yang tidak baik. Kesulitan juga dapat berasal dari faktor predisposisi, seperti disabilitas. Kondisi kedua ialah adaptasi positif, seperti memperlihatkan fungsi normal, minimnya simtom atau patologi negatif, dan mencapai tugas perkembangan (Gucciardi, Jackson, Coulter & Mallett, 2011). Jadi individu dapat dikatakan memiliki resiliensi ketika ia mengalami kesulitan kemudian mampu beradaptasi positif.

Kesulitan dirasakan setiap pekerja akibat dampak dari pandemi COVID-19, perubahan serta tekanan pada kondisi yang tidak lagi baik membuat individu perlu beradaptasi dan bangkit kembali. Hal ini mengartikan bahwa resiliensi penting dimiliki oleh setiap individu ketika berada dikeadaan terpuruk, termasuk setiap pekerja yang terdampak COVID-19. Resiliensi membantu pekerja yang terdampak pandemi COVID-19 untuk beradaptasi positif terhadapnya.

Reivich dan Shatte (2002) menyebutkan bahwa resiliensi memiliki 7 aspek yang terdiri dari pengaturan emosi, kontrol terhadap impuls, optimisme, kemampuan

menganalisa masalah, empati, *self-efficacy* dan pencapaian. Aspek-aspek tersebut tentunya akan berperan penting bagi pekerja yang sedang terdampak pandemi COVID-19 ini dan juga sebagai pertumbuhan dirinya. Bagaimana ia mampu mengatur emosi ketika menerima dampak dari pandemi, menganalisa masalah yang sedang dihadapi dan mampu menemukan jalan keluar dari pengalaman emosi negatif tersebut. Selanjutnya, selain dapat membantu pekerja untuk terus berpikir positif dalam menghadapi hambatan yang ada, optimisme juga dapat mendorong pekerja untuk memiliki kepercayaan akan dirinya dapat terus berkembang.

Resiliensi menjadi penting bagi pertumbuhan dan perkembangan manusia secara optimal. Hal ini didukung oleh penjelasan dari Paul dan Garg (2012) bahwa resiliensi membahas mengenai perubahan diri manusia. Proses adaptasi untuk bertahan pada situasi ini membuat seseorang melakukan berbagai perubahan positif pada dirinya. Proses perubahan ini yang disebut sebagai *Personal Growth Initiative* (PGI). Terdapat beberapa cara berbeda pertumbuhan pribadi, salah satunya ialah pertumbuhan yang disengaja dan sepenuhnya dalam kesadaran. Pertumbuhan pribadi dapat terjadi secara disengaja dan tidak disengaja. Ketika individu hanya peduli dengan perubahan diri yang disengaja dalam domain kehidupan apa pun, hal ini disebut sebagai *Personal Growth Initiative* (PGI) (Robitschek, 1999 dalam Sharma & Rani, 2013). PGI merupakan keadaan dimana individu peduli dengan perubahan diri yang disengaja dan secara aktif terlibat dalam proses perubahan diri yang disengaja dalam ranah kehidupan apapun (Robitschek, 1999 dalam Sharma & Rani, 2013). Pertumbuhan diri ini menjadi penting bagi pekerja yang terdampak pandemi COVID-19 dalam menghadapi segala perubahan kondisi menjadi buruk. Perubahan diri dapat dilihat menjadi suatu kewajiban bagi setiap orang. Kondisi yang tidak sama lagi dan masa-masa sulit yang selalu berganti membuat orang mengalami perubahan untuk menjadi lebih baik lagi.

Terdapat dua aspek penting pada PGI. Pertama ialah perubahan secara positif di dalam diri individu berupa kognitif dan perilaku positif yang akan menuju aktualisasi diri. Kedua ialah pertumbuhan diri yang disengaja atau bertujuan, hal ini dapat dilakukan dengan berinvestasi dalam proses pertumbuhan dirinya. Individu yang melakukan perubahan secara disengaja menunjukkan tingkat penguasaan diri yang lebih

tinggi daripada individu yang perubahan secara tidak disengaja (Robitschek dkk., 2012). Pekerja terdampak pandemi dapat melakukan berbagai perubahan terhadap dirinya melalui berbagai pengalaman yang terjadi. Perubahan tersebut dapat terjadi ketika individu memiliki kesadaran atas kekuatan yang dimilikinya. Hal ini didukung penelitian oleh Oosterwijk (2018) yang mengatakan bahwa individu yang memiliki kesadaran atas kekuatan lebih menunjukkan tingkat PGI yang lebih tinggi, sehingga individu akan lebih percaya terhadap dirinya untuk melakukan berbagai perubahan dalam dirinya.

Robitschek dan Cook (1999) menemukan individu dengan PGI mampu mendorong diri mereka sendiri untuk mengumpulkan informasi terkait karir masa depan mereka sehingga mereka menjadi yakin dengan karir yang mereka tekuni. Hal ini akan memungkinkan pekerja membuka pandangannya mengenai rencana apa yang hendak dilakukan dan mampu meyakini apa yang akan ia tekuni, serta pandangan optimis dalam menghadapi berbagai hambatan.

PGI merupakan keterlibatan seseorang secara langsung dalam proses perubahan dirinya (Dordi & Purandare, 2017). Selain dengan PGI, resiliensi juga turut andil dalam perubahan seseorang menjadi lebih baik. Tetap teguh dalam situasi sulit merupakan hal yang krusial. Hal ini akan membantu seorang pekerja ketika mengalami perubahan kondisi secara tiba-tiba dan cenderung kondisi yang sulit seperti menerima PHK ataupun perubahan sistem kerja. Selain itu PGI pada seseorang merupakan komponen penting dalam mengurangi tekanan yang diterima (Ayub & Iqbal, 2012), khususnya saat menghadapi dampak yang begitu besar dari pandemi global ini.

Berdasarkan uraian di atas, PGI mungkin dapat memprediksi resiliensi pada pekerja karena keinginan untuk terlibat dalam pertumbuhan, kemampuan untuk menyadari sumber daya yang diperlukan, serta rencana untuk mewujudkan pertumbuhan diri pada pekerja mungkin akan mendorong pekerja tersebut untuk dapat bangkit kembali dari kondisi sulit. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti merumuskan penelitian tentang bagaimana hubungan antara PGI dan resiliensi pada pekerja yang terdampak pandemi COVID-19, sehingga nantinya dapat disimpulkan secara ilmiah bagaimana hubungan antara PGI dan resiliensi pada pekerja yang

terdampak pandemi COVID-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran resiliensi pada pekerja yang terdampak pandemi COVID-19?
2. Bagaimana gambaran *personal growth initiative* pada pekerja yang terdampak pandemi COVID-19?
3. Apakah terdapat hubungan resiliensi dan *personal growth initiative* pada pekerja yang terdampak pandemi COVID-19?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, fokus permasalahan dalam penelitian ini terkait, apakah terdapat hubungan antara *personal growth initiative* dan resiliensi pada pekerja yang terdampak pandemi COVID-19?

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. “Apakah terdapat hubungan resiliensi dan *personal growth initiative* pada pekerja yang terdampak pandemi COVID-19?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *personal growth initiative* dan resiliensi pada pekerja yang terdampak pandemi COVID-19.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

1.6.1.1 Bagi Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi tentang *personal growth initiative* dan resiliensi sehingga membantu pekerja dengan latar belakang terdampak pandemi COVID-19 untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dan terus berkembang.

1.6.1.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk meneliti hal yang sama di penelitian selanjutnya. Baik dari segi variabel, metode penelitian, sampai dengan subjek yang digunakan.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi dan wawasan baru pada mahasiswa khususnya di bidang Psikologi dan juga memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu Psikologi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat juga digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian terkait di masa mendatang.