

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019, dunia digemparkan dengan berita kemunculan sebuah penyakit yang menyerang sistem pernapasan manusia, yang terjadi di Wuhan, Tiongkok. Zhang Jixian merupakan seorang dokter yang berasal dari RS Pengobatan Terpadu Cina di Provinsi Hubei yang memberitahu kepada otoritas kesehatan Cina bahwa penyakit itu disebabkan oleh virus corona baru yang sudah menginfeksi hingga ratusan orang (Saputra, 2020). Data epidemiologi menunjukkan 66% pasien terpapar dari satu pasar seafood di Wuhan, Tiongkok. Hasil sampel isolasi dari pasien yang diteliti menunjukkan adanya infeksi coronavirus yang berjenis beta-coronavirus tipe baru yang sementara diberi nama 2019 novel Coronavirus (2019-nCoV) (Yuliana, 2020)).

Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) yang bisa disebut sebagai virus corona adalah jenis baru dari corona virus yang menular ke manusia, dan dapat menular kepada siapa saja baik itu anak-anak, orang dewasa, sampai lansia. Menurut organisasi kesehatan dunia *World Health Organization (WHO)* virus corona adalah virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia, dan pertama kali ditemukan di negara China Pada hari Rabu tanggal 11 Maret 2020 Direktur Jenderal *World Health Organization (WHO)* Tedros Adhanom Ghebreyesus secara resmi telah mengumumkan bahwa virus corona sebagai pandemi global. Pengumuman itu disampaikan setelah wabah asal kota Wuhan di negara China tersebut menyebar di 114 negara. Sebanyak 8 negara di antaranya melaporkan kasus infeksi lebih dari 1.000. Negara-negara itu termasuk Italia, Iran, Korea Selatan, Prancis, Spanyol, Jerman, dan Amerika Serikat (CNBC Indonesia, 2020).

Akibat dari cepatnya penyebaran COVID-19 banyak negara di dunia mempersempit jalur transportasi internasional, hal ini tentu dapat merugikan untuk sebagian perusahaan di dunia yang mengandalkan jalur transportasi internasional dalam usahanya memperoleh bahan baku produksi (Koran Tempo, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah (2020), dijelaskan bahwa di masa pandemi COVID-19 hampir seluruh perusahaan di dunia, baik perusahaan besar maupun kecil, yang bahan produksinya tergantung dari China

telah mulai mengalami hambatan dalam produksi. Sama halnya seperti di Indonesia, banyak perusahaan dan pabrik yang bahan baku dan produksinya sangat bergantung pada negara China pada akhirnya ikut terkena dampak dari pandemi.

Berdasarkan keterangan yang diberikan Menteri Perindustrian, Agus Gumiwan Kartasasmita, beberapa industri di Indonesia mengalami penurunan produksi hampir 50% dikarenakan kesulitan mendapatkan bahan baku produksi. Selain itu juga dikarenakan turunnya permintaan dan penjualan pada beberapa industri (Katadata, 2020). Menurut Yustisia (2015) situasi penurunan produksi sebuah perusahaan dapat menyebabkan perusahaan tersebut mengalami kerugian, sehingga dapat menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para karyawannya.

Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia menyebutkan bahwa sekitar 3 juta pekerja terkena dampak COVID-19, dan DKI Jakarta adalah daerah dengan jumlah kasus PHK terbanyak. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta Andri Yansyah, menyatakan sebanyak 323.224 karyawan terkena dampak COVID-19. Sebanyak 272.333 karyawan di 32.882 perusahaan dirumahkan, dan sisanya sebanyak 50.891 karyawan di 6.782 perusahaan terkena PHK (Kompas, 2020). PHK didefinisikan sebagai kondisi berakhirnya hubungan pekerjaan antara pekerja dan pemberi kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak, dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. PHK dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu PHK oleh pihak pemberi kerja, PHK oleh pihak pekerja, dan PHK demi mengikuti aturan hukum yang berlaku (Yustisia, 2015).

Dampak dari PHK di masa pandemi COVID-19 dapat mengakibatkan seseorang merasakan cemas akan keberlangsungan hidupnya, dan berpengaruh pada kondisi kesehatan mental mereka. Sebagian besar individu akan merasakan stres ketika mereka dihadapkan dengan PHK, hal ini dikarenakan penghasilan yang mereka dapatkan akan berkurang, hingga tidak ada sama sekali pendapatan yang mereka terima (Looker & Gregson dalam Aziz, 2005).

PHK atau kehilangan pekerjaan merupakan suatu peristiwa yang dapat menjadi sumber stres yang mampu memengaruhi seseorang karena kehilangan pekerjaan, tidak memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri dan kehilangan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Fitriyana, 2020).

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan peneliti pada 5 karyawan yang terkena dampak PHK di masa pandemi COVID-19. Diketahui bahwa karyawan tersebut merasa sedih karena kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Namun karyawan tersebut tetap

berusaha untuk mencari penghasilan seperti, menjadi kurir, tukang ojek *online*, dan pekerjaan serabutan lainnya. Dalam kondisi yang tidak mempunyai penghasilan, para karyawan yang terkena dampak PHK tetap berusaha untuk mencari sumber penghasilan lainnya. Pada kondisi yang tertekan, individu mempunyai kemampuan untuk mengubah sudut pandang stres yang negatif menjadi positif. Sehingga individu memandang kejadian yang menekan bukanlah sesuatu yang harus dihindari namun dijadikan sebuah tantangan (Kreitner & Kinicki, 2005). Kemampuan mengubah sudut pandang yang positif ini disebut juga sebagai *hardiness*.

Menurut Baumeister dan Vohs (2007) mendefinisikan *hardiness* sebagai trait kepribadian (*conscientiousness* dan *neuroticism*) yang diasosiasikan dengan kemampuan individu untuk mengatur dan merespon kejadian yang dialami yang dapat menimbulkan stres dengan mengubah lingkungan yang berpotensi buruk menjadi kesempatan untuk belajar. Santrock (2002) menyatakan *hardiness* adalah gaya kepribadian yang dikarakteristikan oleh suatu komitmen, pengendalian, dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan. Sarafino dan Smith (2011) menyatakan, *hardiness* merupakan suatu struktur kepribadian yang membedakan individu dalam menanggapi lingkungan yang penuh dengan stres. Menurut Cooper dan Schindler (2015) *hardiness* adalah kemampuan menanggung penderitaan, atau jika dikaitkan dengan stres, *hardiness* adalah kemampuan bertahan dalam situasi stres tanpa merasa tertekan.

Hardiness dapat pula diartikan sebagai ketangguhan individu dalam merespon masalah, di mana individu yang menunjukkan *hardiness* akan lebih jarang menghadapi stres ketika dihadapkan pada suatu masalah (Menon & Yogeswari, 2015). Di dalam *hardiness* terdapat 3 komponen yang dikemukakan oleh Kobasa, yakni komitmen, kontrol, dan tantangan (Kalantar, dkk, 2013). Individu yang *hardiness* akan berkomitmen bahwa apapun kegiatan yang mereka lakukan akan memberikan pengaruh pada kehidupan mereka sendiri, serta dapat menjadikan situasi yang sulit menjadi sebuah kesempatan atau peluang untuk dapat tumbuh dan berkembang (Lo Bue, dkk, 2016).

Rahardjo, (2013) *hardiness* adalah konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. Menurut Kobasa (dalam Aprilia, 2015) kepribadian *hardiness* merupakan suatu susunan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif dari stres

yang dihadapi).

Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stres negatif menjadi suatu tantangan yang positif. *Hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan sebagai sumber pertumbuhan (Olivia, 2014). Individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki perasaan yang kuat dalam hidup dan komitmen kerja, kepercayaan yang lebih besar terhadap kontrol, dan lebih terbuka pada perubahan dan tantangan dalam hidup (Olivia, 2014). Jika seseorang memiliki perasaan yang kuat akan hidup, individu akan cenderung mampu melawan setiap rintangan yang ada dalam hidup pula. Judkins dan Rind (2005) menyatakan jika seseorang tidak memiliki kepribadian *hardiness* akan mudah mengalami stres. Sementara Maddi (2013) menyatakan individu dengan kepribadian *hardiness* mampu menyesuaikan diri dengan perubahan serta mampu mengontrol permasalahan yang dihadapi.

Ketika adanya tekanan dalam pekerjaan tidak mampu dikelola secara baik maka akan berdampak pada individu dan organisasi (Mikkelsen & Burke, 2004). BPK RI memiliki peraturan dan karakteristik pekerjaan yang mewajibkan pegawainya untuk menjalankan mutasi organisasi dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dianggap dapat dilakukan jika individu tersebut memiliki *hardiness* dengan konsep komitmen yang baik pula. Selain itu *hardiness* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang mampu menetralkan adanya stres (Kinicki & Kreitner, 2006) karena ketika seseorang memiliki *hardiness*, dirinya akan mampu memandang adanya tekanan sebagai sebuah hal positif untuk berkembang.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Garaga (2017) mengenai *hardiness* karyawan yang mengalami PHK yang diperoleh melalui wawancara, menyebutkan bahwa subjek mengalami *stroke* ketika awal di PHK, namun subjek kembali pulih dan bangkit dari keadaan terpuruk yang dialaminya dengan cara menjadi buruh serabutan. Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Ajiningsih (2020) yang meneliti 5 karyawan yang terkena dampak PHK dimasa pandemi COVID-19. Hasil menunjukkan bahwa partisipan memiliki *hardiness* yang ditunjukkan dengan komitmen untuk tetap menafkahi keluarga, tetap terkontrol dalam berperilaku, dan siap dalam menghadapi tantangan. Kompetensi tersebut menjadikan partisipan unggul lebih dalam mengenai potensi yang dimiliki, dan dikembangkan menjadi

lahanusaha untuk mencari nafkah secara mandiri (berwirausaha).

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Menon & Yogeswary (2015) terkait dengan *sociability*, *hardiness*, dan resiliensi, menjelaskan bahwa subjek yang berpartisipasi adalah ibu dengan anak penyandang disabilitas. Faktor penyebab disabilitas yang berbeda-beda, menyebabkan ibu dengan anak penyandang disabilitas memiliki kemampuan fisik, psikologis, dan kesejahteraan psikologis yang berbeda-beda pula. *Sociability*, *hardiness* dan resiliensi merupakan tiga faktor psikologis yang dapat menjaga kesejahteraan psikologis ibu dengan anak penyandang disabilitas. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *hardiness* dan resiliensi, yang artinya semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin tinggi pula resiliensinya.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepribadian seseorang memiliki hubungan dengan *burnout*. Menurut Kobasa (1979) kepribadian tahan banting (*hardiness personality*) merupakan karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam. *Hardiness personality* merupakan kepribadian yang dapat menyesuaikan dirinya terhadap tuntutan secara tepat dan efektif. Karakter *hardiness* memandang suatu perubahan sebagai tantangan bukan ancaman berkonsentrasi pada komitmen, dan mempunyai *locus of control internal*. Karakter ini disebut *three C's of Health* yaitu *challenge*, *commitment*, dan kontrol. Ketiga hal ini merupakan interpretasi yang adaptif terhadap kejadian menekan menurut Kobasa (dalam Gerrig & Zimbardo, 1996).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyati & Indriana (2016) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai Bank BRI di Kota Semarang dengan karakteristik subjek seorang wanita yang telah memiliki anak. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2016) pada wanita bekerja dan telah berkeluarga diketahui bahwa individu yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarganya akan mengalami *work-family conflict* yang rendah. *Work family conflict* juga berhubungan negatif dengan *well-being* (kesejahteraan) yang individu memiliki. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat *work-family conflict* dengan *well-being* individu ditinjau dari usia. Pada subjek penelitian dengan usia produktif antara 24-30 tahun memiliki tingkat *work-family conflict* yang cenderung lebih tinggi karena usia anak yang masih membutuhkan perhatian yang besar (Ratnaningsih, 2016).

Berdasarkan temuan penelitian dan didukung oleh hasil-hasil penelitian terdahulu, *hardiness* penting bagi karyawan yang terdampak PHK dimasa pandemi COVID-19 agar mampu menyesuaikan diri dan mengatasi masalah yang muncul. Penelitian ini bertujuan untuk menilai “Gambaran *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat pandemi COVID-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Bagaimana gambaran *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat pandemi COVID.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari penyimpangan serta pelebaran pokok permasalahan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membahas satu variabel, yaitu: “*Hardiness* Karyawan Yang Mengalami PHK Akibat Pandemi COVID.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memudahkan penelitian, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus dari penelitian. Dalam hal ini, penulis merumuskan masalah penelitian yaitu “Bagaimana gambaran pada *Hardiness* Karyawan Yang Mengalami PHK Akibat Pandemi COVID-19?”

1.5 Tinjauan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil dari rumusan masalah penelitian yang telah disebutkan sebelumnya yaitu, untuk mengetahui *Hardiness* Karyawan Yang Mengalami PHK Akibat Pandemi Covid.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mendalam bagi pembaca, baik secara teoritis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi dalam kajian ilmu psikologi positif dan psikologi industri dan organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *hardiness*.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat untuk karyawan yang terdampak PHK menjadi bahan refleksi diri, sehingga dapat membantu mengembangkan diri, optimis, dan menjadi lebih stabil dalam menghadapi kesulitan.

