

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemutusan hubungan kerja saat ini banyak dilakukan di beberapa perusahaan di Indonesia. Menurut informasi yang diberikan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos) sepanjang tahun 2024 terdapat sebanyak 45.762 karyawan yang terkena PHK (Purwoko, 2024). Data lain yang menunjukkan tingginya gelombang PHK pada tahun 2023 adalah tercatat sebanyak 42.277 karyawan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Pasal 1 nomor 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, PHK adalah langkah akhir dalam hubungan kerja, yang diambil berdasarkan pertimbangan tertentu oleh perusahaan (Fathammubina, 2018). Menurut informasi yang diberikan oleh DIRJEN PHI dan Jamsos memberikan penjelasan bahwa PHK yang terjadi sepanjang tahun 2024 disebabkan oleh beberapa faktor yaitu ketidakmampuan bersaing dengan perusahaan lain dan juga kurang stabil (Violleta, 2024). Data PHK yang diberikan mencakup karyawan yang bekerja di *start up* dan juga Perseroan Terbatas (PT).

Beberapa perusahaan yang tercatat melakukan PHK pada karyawannya adalah Tokopedia yang merupakan salah satu perusahaan *start up* dan melakukan PHK kepada 450 karyawan, Shopee yang juga merupakan perusahaan *start up* juga melakukan PHK kepada karyawannya sebanyak 180 karyawan. Selain perusahaan *start up*, perusahaan BUMN juga melakukan pengurangan karyawan seperti di Balai Pustaka yang melakukan PHK kepada karyawannya sebanyak 65 karyawan (Pitoko, 2024). Perusahaan telekomunikasi yaitu Indosat Ooredoo juga melakukan pengurangan karyawan sebanyak 677 karyawan yang terkena PHK (Widyastuti, 2021). Beberapa perusahaan tersebut memiliki alasan sendiri yang menjadikan terjadinya PHK.

Perusahaan melakukan tindakan PHK disebabkan karena, kondisi ekonomi perusahaan yang tidak stabil, adanya kendala pendanaan yang terdapat di perusahaan, dan tidak ada pertahanan modal dari perusahaan, ketidakstabilan perusahaan dalam sistem manajemen dan pengelolaan akan memiliki dampak yang signifikan bagi karyawan salah satunya adalah dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Nelson et al., 2023). PHK sendiri memiliki banyak dampak bagi karyawan maupun perusahaan, dampak negatif yang dirasakan dari sisi karyawan adalah permasalahan perekonomian yang akan mempengaruhi secara signifikan hal ini didasarkan karena karyawan yang terkena PHK tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan optimal baik untuk dirinya sendiri maupun anggota keluarganya. Selain mempengaruhi perekonomian karyawan yang terkena PHK, hal ini juga mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang mengalaminya. Hal ini disebabkan karena aktivitas kerja memiliki makna yang penting bagi setiap karyawan, sehingga kejadian tersebut dapat menjadi sumber stress dan akan mempengaruhi kondisi emosional yang mengalaminya.

Individu yang mengalami PHK dan belum mendapatkan pekerjaan pada umumnya memiliki aktivitas salah satunya adalah melakukan proses pencarian kerja, selama individu belum mendapatkan pekerjaan dan belum mendapatkan penghasilan yang tetap, individu bisa memanfaatkan uang hasil pesangon yang diberikan oleh perusahaan atau dari hasil tabungan yang dimiliki. Individu yang terkena PHK setelah ia tidak bekerja di suatu perusahaan pada umumnya akan mendapatkan uang pesangon, pemberian pesangon merupakan salah satu mekanisme dan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan sebagai bentuk kompensasi bagi karyawan yang mengalami kehilangan pekerjaan (Ayzza et al., 2024), individu yang mengalami PHK dan belum mendapatkan pekerjaan sampai saat ini, sehingga ia hanya memanfaatkan sumber penghasilan dari uang pesangon dan tabungan pribadinya individu akan merasakan adanya kecemasan yang berupa kecemasan finansial, perasaan tidak berharga, dan juga adanya tekanan sosial yang mengakibatkan mereka menarik diri dari lingkungan sosialnya.

Selain dampak permasalahan emosional yang dirasakan oleh karyawan dari adanya PHK, hal tersebut juga memberikan dampak seseorang memiliki resiko sebagai pengangguran, terlebih jika individu tersebut telah mengalami PHK selama lebih dari tiga bulan. Pengangguran merupakan situasi dan kondisi yang mana seseorang aktif mencari kerja namun hingga saat ini belum juga mendapatkannya, dampak bagi individu yang berada pada kondisi pengangguran adalah menurunnya rasa percaya diri, malu pada lingkungan sekitar, dan juga stres (Muallif, 2024). Hal tersebut terjadi juga diakibatkan karena adanya stigma negatif yang didapat dari lingkungan sosial dan masyarakat pada individu pengangguran, hal lain yang dirasakan adalah individu merasa terasing dan menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi dengan orang lain (Azzahra et al., 2024). Pengangguran yang berlangsung lama tidak hanya memengaruhi pendapatan saat ini, tetapi juga dapat merugikan peluang karir di masa mendatang serta hal ini akan memberikan dampak pada kondisi psikologis dan emosional.

Menurut Goldsmith (dalam Sulastri, 2021) menyatakan bahwa seorang karyawan yang kehilangan pekerjaan memiliki pengaruh secara langsung pada keadaan dan kondisi mental seseorang. Sebagian besar individu yang mengalami PHK akan merasakan stress hingga depresi karena kehilangan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) kepada 416 karyawan yang terkena PHK yang menunjukkan hasil bahwa 46% partisipan yang berjumlah 191 responden merasa sangat terdampak bagi kondisi emosional dan psikologis dari adanya PHK. Berdasarkan informasi yang dirilis oleh platform berita *online* terdapat seorang karyawan yang terkena PHK di Tangerang Selatan yang bekerja sebagai petugas kebersihan di salah satu apartemen, seminggu setelah pemutusan hubungan kerja individu tersebut menunjukkan gejala stress dan depresi hingga mengakibatkan ia melakukan tindakan bunuh diri Bustomi dan Asril (2020). Terdapat pula fenomena yang terjadi di Jakarta Pusat, informasi yang dirilis dalam laman berita Medcom.id seorang laki-laki berusia 32 tahun melakukan tindakan bunuh diri, menurut informasi yang didapat laki-laki yang melakukan tindakan bunuh diri tersebut diakibatkan karena perusahaan tempat ia bekerja memutus kontrak kerja dengan korban, sebelum hal tersebut terjadi korban mengalami

tekanan mental dan hingga berakibat melakukan tindakan bunuh diri (Christian, 2023).

Peneliti melakukan wawancara awal kepada karyawan *start up* yang mengalami PHK mengenai *self-compassion*, yaitu sikap mengasihi diri dan terbuka terhadap penderitaan diri sendiri, tanpa menghindar atau mencoba mengabaikannya, serta memunculkan keinginan untuk mengurangi penderitaan dan menyembuhkan diri dengan penuh kasih sayang, *self-compassion* juga berarti memberikan pemahaman tanpa menghakimi terhadap rasa sakit, kekurangan, dan kegagalan, sehingga pengalaman tersebut dilihat sebagai bagian dari pengalaman yang dimiliki oleh setiap individu. Narasumber memberikan beberapa informasi mulai dari posisi yang saat itu ia sedang jalani dan bagaimana perasaan yang dialami narasumber saat itu. Saat melakukan proses wawancara pada salah satu karyawan yang terkena PHK posisi dan jabatan narasumber adalah posisi *staff customer service*. Narasumber berinisial RA, menurut wawancara yang telah disampaikan oleh RA ia telah bekerja di Perusahaan tersebut selama kurang lebih 2 tahun pada posisi *customer service*, ia memberikan informasi bahwa alasan dari perusahaan adalah ingin mencari tenaga kerja ditempat lain atau diluar Jakarta dengan alasan efisiensi biaya, maka dari itu pekerja yang ada di Jakarta diputus kontraknya secara sepihak dan tidak ada persetujuan dari pihak karyawan. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh RA saat proses wawancara, saat ia diberitahu oleh atasannya bahwa ia terkena PHK adalah yang pertama tidak bisa menerima situasi saat itu, ia mempertanyakan kenapa situasi saat itu bisa terjadi pada dirinya dan apakah ada yang salah dalam dirinya dalam hal ini narasumber termasuk ke dalam dimensi *self-compassion (self judgement)*.

Narasumber juga mengatakan bahwa ia merasa kehilangan sebagian kegiatan, aktivitas, dan tujuan hidupnya karena menurut narasumber pemutusan hubungan kerja bukan hanya kehilangan pekerjaan akan tetapi ia juga seperti kehilangan tujuan hidup, peneliti juga menanyakan bagaimana perasaan narasumber setelah di PHK terlebih pada saat bulan pertama. Narasumber mengatakan pada bulan pertama merupakan masa-masa yang cukup sulit, adanya perasaan tidak berharga, rasa cemas yang berlebih, dan kehilangan arah dan tujuan. Hingga saat ini sudah lebih dari satu bulan RA masih belum mendapatkan pekerjaan, narasumber

memberikan beberapa informasi tentang apa yang menjadi kendala dalam proses pencarian kerja, narasumber merasa bahwa dirinya tidak bisa bersaing dengan individu lain diluar dan ia merasa pendidikan, pengalaman, dan juga cara ia berbicara masih belum cukup baik dan tidak sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh beberapa perusahaan yang telah ia lamar, dalam hal ini RA memasuki dimensi *self-compassion* yaitu *self judgement* dan *over-identification*. Peneliti juga menanyakan apakah ia sempat atau sedang merasa kehilangan percaya diri, narasumber mengatakan bahwa ia merasa kehilangan rasa percaya diri dan malu pada lingkungan sekitar ia juga mengatakan bahwa ia sempat menarik diri dari lingkungan sosialnya, dalam hal ini narasumber termasuk ke dalam dimensi *self-compassion (isolation)*. Saat menanyakan bagaimana narasumber melihat sebuah kejadian PHK narasumber mengatakan bahwa ia merasa belajar banyak hal mulai dari ikhlas, sabar, dan optimis. Narasumber juga mengatakan bahwa setiap individu memiliki jalan hidupnya masing-masing, dalam hal ini narasumber termasuk ke dalam dimensi *self-compassion (common humanity dan mindfulness)*. Menurut informasi yang diberikan oleh narasumber RA hingga saat ini juga terkadang ia masih merasa cemas dan khawatir karena belum memiliki pekerjaan, setelah beberapa lama, RA menyadari bahwa memang hal ini bisa terjadi pada siapa saja, dalam hal ini muncul *common humanity*.

Dari hasil wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti, narasumber RA saat ini sedang tidak bekerja dari masa kerja terakhir pada bulan Juni tahun 2024, lalu peneliti memberikan pertanyaan bagaimana aktivitas yang dilakukan sehari-hari selama beberapa bulan ini tidak bekerja. Narasumber RA memberikan informasi bahwa aktivitas yang ia lakukan adalah mengirim CV dan surat lamaran melalui *email* atau *platform* lowongan kerja ke beberapa perusahaan serta menghadiri beberapa undangan *interview* namun sampai saat ini ia belum mendapatkan pekerjaan sehingga hal ini membuat narasumber memiliki asumsi bahwa ia merasa kurang dengan kemampuannya. Ia menjadi tidak percaya diri dan menyalahkan dirinya kembali atas kondisi tersebut, kondisi RA termasuk dalam *self-judgment*.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan narasumber lain dengan inisial LR yang telah bekerja disalah satu perusahaan swasta dengan posisi *relationship*

officer. Narasumber berinisial LR telah bekerja sebagai *relationship officer* di sebuah perusahaan swasta selama lima tahun sebelum mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada bulan Januari 2024. Ketika diberitahu oleh atasannya mengenai pemutusan hubungan kerja, LR merasa tidak bisa menerima situasi tersebut. Pada akhirnya, kemudian LR mempertanyakan mengenai kemampuannya, ia mulai berpikiran macam-macam mengenai kompetensi dan alasan lain berkenaan dengan pemutusan hubungannya. Hal ini mengindikasikan adanya dimensi *lover-identification*, di mana ia mengaitkan identitas dan nilai dirinya dengan pekerjaan yang hilang.

Setelah pemutusan hubungan kerja, LR aktif mengirim CV dan surat lamaran ke berbagai perusahaan serta menghadiri beberapa wawancara, namun merasa belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Ia merasakan tekanan dalam bersaing dengan kandidat lain dan merasa bahwa pendidikan, pengalaman, dan cara bicaranya tidak memadai, yang menunjukkan dimensi *self-compassion* dalam bentuk *self-judgment*, dimana ia menilai dirinya secara kritis dan meragukan kualifikasinya. Selama narasumber LR belum mendapatkan pekerjaan dan belum bekerja, informasi yang didapatkan melalui narasumber selain aktif melakukan pencarian kerja ia juga mengikuti beberapa pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya, alasan narasumber mengikuti pelatihan ada karena ia ingin saat kembali bekerja memiliki kompetensi dan kemampuan yang lebih baik. Narasumber juga mengungkapkan selama ia tidak bekerja dan belum mendapatkan pekerjaan, penghasilan yang ia miliki didapat dari hasil tabungan yang dimilikinya, peneliti menanyakan bagaimana LR mengatasi dan juga menghadapi kurangnya rasa percaya diri setelah lama menganggur, ia mengatakan bahwa ia terkadang masih merasa stress, cemas, dan tidak percaya diri pada lingkungan sekitar, dalam hal ini narasumber termasuk ke dalam dimensi *self-compassion (isolation)*. Menurut informasi narasumber, tetapi ketika perasaan tersebut itu muncul ia alihkan untuk memikirkan dan melakukan hal yang positif seperti melakukan kegiatan pelatihan dan narasumber LR berusaha tidak menghakimi diri sendiri, dalam hal ini narasumber termasuk kedalam dimensi *self-compassion (mindfulness)*

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas jika dilihat dari kedua kasus tersebut, dampak PHK yang dirasakan cukup sama dan perasaan awal yang kedua narasumber alami juga cukup sama mulai dari tidak percaya dan juga tidak bisa menerima situasi dan kondisinya saat itu. Subjek RA dapat dianggap memiliki tingkat *self-compassion* yang rendah, terlihat dari dominasi dimensi-dimensi negatif *self-compassion*. Contohnya, ia cenderung menyalahkan dirinya sendiri atas peristiwa yang dialaminya, yang mencerminkan dimensi *self-judgment*. Selain itu Subjek RA juga memiliki dimensi *self-compassion* negatif lainnya yaitu *over-identification*, contohnya ia cenderung terlalu banyak memikirkan dan memiliki banyak asumsi pada dirinya. Hal yang serupa juga dialami oleh narasumber kedua yaitu LR, ia didominasi oleh dimensi negatif *self-compassion* yaitu *self-judgment* yang mana pada situasi tersebut narasumber LR juga cenderung menyalahkan dirinya sendiri atas situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya.

Selain terdapat beberapa dimensi negatif *self-compassion* yang dimiliki oleh kedua narasumber, kedua narasumber juga memiliki *self-compassion* yang positif, mereka bisa menerima dan juga menganggap ini bukanlah pengalaman yang buruk akan tetapi ada pembelajaran yang diberikan dari setiap kejadian yang saat ini mereka alami. Gregory et al., (2017) mengatakan bahwa individu yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan untuk melukai dirinya sendiri dan juga bunuh diri ketika stress dapat menunjukkan bahwa individu tersebut tidak menyanyangi dan berbelas kasih kepada dirinya sendiri, sehingga individu tersebut tidak atau belum memiliki *self-compassion* yang baik. *Self-compassion* adalah sikap yang kita miliki untuk menerima dan terbuka terhadap penderitaan yang dialami tanpa menghindar, serta berusaha meringankan rasa sakit dan menyembuhkan diri dengan kebaikan. Hal ini juga melibatkan memahami rasa sakit, kegagalan, dan ketidakmampuan kita tanpa menghakimi, serta melihatnya sebagai bagian dari pengalaman yang dialami oleh setiap orang (Neff, 2003). Individu yang memiliki *self-compassion* rendah ia akan cenderung bersikap kurang menghargai diri sendiri dan selalu memberikan asumsi dan kritik negatif kepada dirinya sendiri terlebih ketika dihadapkan dengan permasalahan hidupnya (Neff & McGehee, 2010). Hal tersebut berbanding terbalik ketika individu memiliki *self-compassion* yang tinggi, individu akan memiliki sikap menerima setiap dalam setiap kejadian yang menimbulkan rasa sakit, kegagalan,

dan ketidaksempurnaan sebagai bagian dari pengalaman manusia, yang dapat mendorong individu untuk mengembangkan sikap yang lebih positif (Allen & Leary, 2010).

Individu yang terkena PHK dan mengalami situasi dan kondisi yang menganggur cukup lama hal ini akan memberikan nilai *self-compassion* yang rendah, karena dalam situasi tersebut seseorang akan kurang menghargai dirinya sendiri menurut Pratama dan Dewi 2020 (dalam Mulyati & Wulansari, 2024) individu merasakan hal tersebut karena memiliki anggapan dari keyakinan bahwa kehilangan pekerjaan berarti gagal atau tidak kompeten. Situasi ini membuat individu merasa malu dan enggan untuk mencari dukungan dari teman atau komunitas, yang dapat memperburuk isolasi sosial dan menurunkan kesejahteraan kualitas mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Lee (2021) mengenai *self-compassion* dan *subjective well-being* pada 86 mahasiswa di Jakarta yang baru lulus, yang sudah dan belum bekerja sebanyak 86 laki-laki dan perempuan yang berusia 22-25 tahun. Penelitian ini hanya berfokus pada kondisi *self-compassion* mahasiswa yang sudah dan belum mendapatkan pekerjaan. Akan tetapi subjek penelitian yang dilakukan hanya pada mahasiswa yang baru lulus dan tidak ada riwayat memiliki pekerjaan sebelumnya. Berdasarkan fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berdampak pada individu mengalami situasi pengangguran dengan karakteristik *self-compassion* yang tentunya berbeda-beda. Oleh sebab itu alasan peneliti berminat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana gambaran *self-compassion* yang berfokus terhadap subjek pengangguran pasca PHK.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran *Self-Compassion* pada Pengangguran Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran *Self-Compassion* pada Pengangguran Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti memiliki harapan bahwa penelitian ini nantinya dapat bermanfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan berkontribusi secara teoritis dibidang psikologi industri dan sosial dalam memberikan informasi terkait dengan Gambaran *Self-Compassion* pada Pengangguran Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis, yaitu:

a. Bagi Individu Terdampak PHK

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat terhadap individu yang terkena PHK untuk tetap menjaga kesehatan mental, meningkatkan rasa percaya diri, dan memperbaiki kemampuan untuk menghadapi

b. Bagi Pemerintah

Pemerintah dapat menggunakan data dan temuan dari penelitian ini untuk dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya tentang dampak PHK dan pengangguran terhadap kesehatan mental masyarakat.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai dampak emosional PHK.