

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu cara bagi individu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Lemme (dalam Rahmi, 2012) bekerja atau pekerjaan memberikan pemenuhan kebutuhan, seperti kebutuhan material, harga diri, penerimaan sosial, status sosial dan penghormatan dari orang lain, kontak sosial, kedewasaan, dan sumber dari tantangan, kemandirian, kepuasan, kesenangan, makna hidup, dan sebagainya. Lebih lanjut Tarigan (2011) mengemukakan bahwa bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain dapat dilakukan di perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) kemudian mendapat gaji disebut dengan karyawan.

Karyawan merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan, karena karyawanlah yang menggerakkan maju mundurnya suatu perusahaan (Sukendar dalam Ginting, 2009). Betapapun canggih dan lengkapnya peralatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, belum tentu menjadi jaminan bagi perusahaan dalam mencapai suatu keberhasilan. Hal yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan memanfaatkan berbagai hal yang ada di perusahaan. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan

organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Adapun mempekerjakan dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas adalah salah satu perhatian penting bagi perusahaan saat ini (Daft, 2011). Oleh karena itu, efisiensi selalu diutamakan oleh perusahaan dalam pengelolaan kuantitas karyawan. Rubyanti (2009) mengemukakan bahwa penentuan prioritas perbaikan/ peningkatan efisiensi diperlukan agar sumber daya dialokasikan dengan baik, sehingga tidak membuang sumber daya untuk melakukan sesuatu yang tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penilaian efisiensi dari suatu perusahaan dapat dilihat dari pengelolaan karyawannya. Kaswan (2012) mengemukakan bahwa dalam mengelola karyawan, perusahaan melakukan hal-hal seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia, dan separasi. Separasi dapat diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari suatu perusahaan yang disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Mangkunegara (2011) mengemukakan empat macam bentuk PHK yaitu pensiun, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian langsung oleh pihak perusahaan, dan pemberhentian sementara. PHK sepihak banyak terjadi ketika gempa bumi yang melanda kota Padang pada tahun 2009. Berdasarkan data dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang pada bulan September 2009 sebanyak 1.221 orang karyawan di PHK dari beberapa sektor diantaranya perhotelan sebanyak 750

orang, kesehatan 290 orang, selain dua sektor tersebut juga tercatat sektor jasa dan perdagangan seperti *dealer* mobil, motor, supermaket/ pusat perbelanjaan 181 orang.

Febrianti (2009) menjelaskan gempa 7,9 *Scala Richter* 30 September 2009, menyebabkan sebagian besar hotel dan rumah sakit di Padang roboh dan rusak berat sehingga terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya. Febrianti mengutip pendapat salah satu karyawan Rumah Sakit BMC bagian makanan, Mayarni menyatakan bahwa sekitar 200 karyawan Rumah Sakit Umum BMC diminta membersihkan ruangan yang rusak dan memindahkan peralatan yang ada dalam gedung sehari setelah gempa.

“..Sebenarnya kami takut sekali masuk, nanti takut terjadi apa-apa. Namun karena pengabdian pada perusahaan, kami ikuti, membersihkan pasir, membersihkan kayu-kayu, sampah dan memindahkan semua peralatan keluar ruangan,”(dikutip dari Tempo 6 Mei 2013).

Lebih lanjut, Febrianti mengatakan karyawan dan pegawai kontrak dikumpulkan di Aula Rumah Sakit Umum BMC oleh Departemen Sumber Daya Manusia dan diminta mengundurkan diri secara sukarela oleh perusahaan (Tempo, 2009). Bentuk pengabdian dari karyawan tidak disambut baik oleh pihak rumah sakit. Pernyataan tersebut didukung oleh Mayarni, korban PHK oleh perusahaan akibat gempa 2009 di kota Padang, ia mengatakan :

“..Saya dan teman-teman tentu saja menolak, itu artinya kita yang minta berhenti dan tanpa pesangon, padahal saya sudah 20 tahun bekerja di Rumah Sakit BMC” (dikutip dari Tempo 6 Mei 2013).

Di sisi lain, PHK menjadi permasalahan tersendiri bagi karyawan. Kondisi tersebut dapat digambarkan pada kutipan komunikasi personal dengan Hendri seorang korban PHK berikut ini:

“Kadang-kadang kesal, kesalnya begitu soalnya kita sudah mengabdikan (1987) sekian lama tapi respon dari yang punya perusahaan seperti itu. Ya diterima-terima saja karena kekesalan kita itu mau dibawa kemana” (Komunikasi Personal, 9 Juni 2013).

Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja dan menjadi tulang punggung keluarga selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan akan diberhentikan dari pekerjaannya. Eliana (2003) menegaskan bahwa kekhawatiran itu muncul karena ketidaksiapan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Perubahan peran dari seorang yang bekerja menjadi seorang yang tidak bekerja berdampak terhadap perjalanan hidup orang tersebut dan memengaruhi kesejahteraan hidup mereka kelak.

Dampak dari PHK kerja memiliki pengaruh yang besar baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2007), dampak PHK bagi perusahaan antara lain melepas karyawan yang sudah berpengalaman dan setia, terhentinya produksi sementara dengan adanya PHK, perusahaan harus mencari pengganti karyawan baru, pergantian memerlukan biaya yang besar untuk perekrutan, dan hasil kerja karyawan pengganti belum tentu sebaik karyawan yang sebelumnya.

Dampak PHK bagi karyawan terlihat pada hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai keluarga, timbulnya situasi yang tidak nyaman karena harus menganggur, berkurangnya rasa harga diri apalagi bila selama ini memangku suatu jabatan, terputusnya hubungan (relasi) dengan teman sekerja, dan harus lagi bersusah payah mencari pekerjaan baru (Sedarmayanti, 2007). Kondisi tersebut dapat digambarkan pada kutipan komunikasi personal dengan Hendri seorang mantan karyawan:

“..Bapak sudah mengabdikan (bekerja) dari tahun 1987, kadang menerima gaji...kadang cukup atau tidak cukup, ya dicukupkan. Saya di sana bekerja sebagai operator selama 22 tahun, namun setelah dinyatakan di-PHK. saya hanya menerima tiga juta kurang yang seharusnya lebih dari itu. Ya kalo di-PHK sudah dikasi uang pesangon, ya coba-coba saja mencari pekerjaan yang lain tapi nyatanya cari pekerjaan itu susah kan. Saya bekerja apa yang dapat saja gitu disuruh memasang listrik, membangun rumah” (Komunikasi Personal, 9 Juni 2013).

Penderitaan yang diakibatkan oleh gempa bumi 2009 di kota Padang tidak hanya membuat perusahaan tempat korban bekerja roboh, namun rumah yang mereka tempati juga roboh. Pernyataan tersebut didukung oleh Haryadi, korban PHK oleh perusahaan akibat gempa 2009 di kota Padang, ia mengatakan :

“Ketika gempa rumah saya roboh kemudian saya dan istri menginap di rumah mertua, setahun kita di sana” (Komunikasi Personal 9 Juni 2013).

Hal yang serupa terjadi dengan Santi, seorang perawat kontrak yang bekerja di suatu rumah sakit swasta mengatakan:

“Ibaratnya kita sudah kena musibah, tertimpa tangga lagi. Rumah saya juga rusak, tahu-tahu sekarang terancam jadi pengangguran” (dikutip dari Tempo 6 Mei 2013).

Kondisi yang dialami oleh korban PHK akan menimbulkan dampak secara psikologis. Tarigan (2011) berpendapat bahwa dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar karyawan telah mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/ buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha. Pernyataan tersebut didukung

oleh (Y), salah seorang pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Padang, ia mengatakan:

“Perhatian pemerintah terhadap ketenagakerjaan ada tiga bentuk perlindungan yaitu yang pertama Penta Kerja (Penempatan Tenaga Kerja), hal ini dilakukan sebelum tenaga kerja tersebut bekerja misalnya melakukan pendataan bagi para pencari kerja melalui prosedur pembuatan kartu kuning. Kemudian kedua pekerja yang masih bekerja ada namanya bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, bidang ini berfungsi mengawasi hal-hal yang kurang sesuai di dalam bekerja. Ketiga perlindungan setelah masa bekerja ada namanya bidang Hubungan Industrial, bidang tersebut melindungi pekerja yang sudah berhenti bekerja. Berhenti bekerja ini bermacam-macam halnya, ada karena pensiun, PHK, pengunduran diri, kesalahan berat dan ringan” (Komunikasi Personal, 10 Juni 2013).

Akan tetapi bentuk perhatian dari pemerintah terhadap korban PHK ini belum dirasakan oleh korban. Pernyataan tersebut didukung oleh Adi, korban PHK oleh perusahaan akibat gempa 2009 di kota Padang, ia mengatakan :

“Seandainya kita bersikeras begitu sedangkan kita sudah mengadu dengan Depnaker (Disosnaker). Namun Depnaker kadang-kadang entah bagaimana ndak taulah. Depnaker bilang seandainya bapak ga mau terima...bapak kesini lagi katanya. Tapi setelah dipikir-pikir karena prosedurnya panjang sekali biarlah bapak terima saja itu” (Komunikasi Personal 9 Juni 2013).

Dari kutipan komunikasi personal tersebut, Disosnaker (Dinas Sosial dan Tenaga Kerja) belum sepenuhnya memfasilitasi dan memberikan langkah-langkah yang lebih solutif mengenai penyelesaian permasalahan PHK diantara kedua belah pihak. Dampak psikologis seperti perasaan tidak nyaman, kecewa, kesal yang diakibatkan dari PHK yang tidak direncanakan jauh lebih berat dibandingkan dengan PHK yang direncanakan. Pada kondisi PHK yang tidak direncanakan, korban tidak menerima uang pesangon dari pihak perusahaan. Sebaliknya, pada PHK yang direncanakan, korban menerima uang pesangon.

Korban PHK cenderung akan mengalami kesulitan dalam melanjutkan kehidupannya. Kondisi tersebut dapat digambarkan pada kutipan komunikasi personal dengan Adi seorang korban PHK berikut ini:

“Saya menerima kondisi saya di-PHK selama satu tahun dari september 2009 sampai september 2010, kesal yang dirasakan ketika pemilik perusahaan memberikan uang berbeda apa yang saya terima dengan orang. Soalnya orang itu sebangsa dengan dia (orang cina), ngga sama rata gitukan. Hubungan dengan masyarakat sekitar berjalan dengan baik. Pada saat di-PHK tujuan saya ke depannya. mencoba mencari kerja yang lain. saya tidak mau lagi kerja di perusahaan” (Komunikasi Personal 9 Juni 2013).

Selain itu, kondisi yang serupa juga dialami oleh Fahmi yang digambarkan dalam komunikasi personal berikut ini:

“Sekian lama kita bekerja selama lima belas tahun dari tahun 1994-2009, rasa dongkol, rasa menyumpah. Pernah kita berbicara sama bos itu, kalau kita sudah kayak saudara, selama itu merintis. Saya meminta untuk dapat dibantu modal sedikit agar bisa berjualan dan dia bilang ga ada..ga ada. Jadi nampaknya sudah jijiklah kalo kita melihat, ketemu di jalan kita melengah. Dia ga bos lagi, bosnya orang cina. Jadi, kadang-kadang hukum karma itu berlaku juga. Dia bangkrut sekarang..ya karena itulah. dimakan hak-hak karyawan, apa salahnya dikasih. Dalam empat tahun ini memang payah sekali, susah sekali, untuk merokok saja cari kawan” (Komunikasi Personal 25 Juni 2013).

Dari kutipan komunikasi personal dengan korban PHK diperoleh hasil bahwa sebagian besar korban cenderung memiliki reaksi emosi negatif seperti kecewa, marah, dan terkejut, serta putus asa terhadap masa depan ketika dihadapkan pada hal-hal yang berkaitan dengan peristiwa PHK tersebut. Bagi korban PHK, mencari nafkah merupakan usaha dan tanggung jawab untuk menghidupi keluarganya. Beberapa usaha telah dilakukan oleh korban seperti menanyakan kelangsungan nasib mereka kepada pihak perusahaan dan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja namun usaha tersebut tidak sesuai dengan harapan.

Korban juga melakukan usaha untuk mencari pekerjaan baru. Akan tetapi, pekerjaan yang didapatkan tidak tetap. Kondisi tersebut dapat digambarkan pada kutipan komunikasi personal dengan Fahmi:

“Setelah berhenti dari pekerjaan sebelumnya saya bekerja tidak tetap lagi. Saya menganggur hampir dua tahun. Kemudian pernah ditawarkan pekerjaan untuk main organ di depnaker (disosnaker), kemudian saya coba untuk membantu tapi apa lah yang diharapkan. Kadang sebulan sekali baru ada acara. Saya tidak bisa berharap karena saya punya anak dan segala macam. Kemudian saya mencoba mengisi acara baralek sebagai pemain organ. Kadang dalam satu bulan itu tidak ada kerjaan. Dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari, ya seadanya lah...ya sudahlah, istri juga tidak bekerja. Saya mempunyai anak 3, cewek semua. Anak saya yang pertama yang lulusan SMK ada bekerja tapi kerjanya ya gitu lah” (Komunikasi Personal 25 Juni 2013).

Dari kutipan komunikasi personal tersebut dampak secara sosial dimana korban sebagai tulang punggung keluarga dan harus bersusah payah mendapatkan pekerjaan yang tetap. Pekerjaan yang tidak menetap tersebut akan berdampak pada berkurangnya penghasilan. Pada kondisi ini korban akan mengalami keterpurukan yang tidak dapat dihindari. Sehingga akibat dari kondisi tersebut, menurut Markum (2009) seseorang tidak dapat menguasai atau mengendalikan kondisi lingkungannya, menjadi tidak tahu lagi apa yang harus dilakukan dan merasa tidak berdaya (*helpless*).

Korban PHK nampaknya masih merasakan dampak psikologis seperti kesal, marah, dan kecewa dalam menerima kondisinya tersebut, berkurangnya hubungan positif dengan orang lain, dan ketergantungan pada orang lain, meskipun kejadian itu dialami empat tahun yang lalu. Berbagai pernyataan tersebut berkaitan dengan *psychological well-being*. Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktivitas

hidup sehari-hari. Senada dengan yang disampaikan oleh Ryff, Snyder dan Lopez (dalam Yudianto, 2011) mengemukakan *psychological well-being* dapat menjadikan gambaran mengenai level tertinggi dari fungsi individu sebagai manusia dan apa yang diidam-idamkannya sebagai makhluk yang memiliki tujuan serta akan berjuang untuk tujuan hidupnya.

Menurut hasil pengamatan dan wawancara sementara, nampaknya *psychological well-being* pada korban PHK belum optimal. Kondisi tersebut tergambar seperti kecewa dengan apa yang sudah terjadi dalam kehidupan masa lalu, tidak memelihara ikatan yang penting dengan orang lain, kesulitan dalam mengelola urusan sendiri, dan kurangnya rasa kebermaknaan dalam hidup. Peristiwa PHK ini telah berlangsung selama empat tahun, akan tetapi korban masih belum merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan secara psikologis. Hasil penelitian Steger dan Kashdan (2013) menunjukkan bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup dirasakan lebih besar ketika individu mengalami pengalaman membina hubungan positif dengan orang lain dan merasa menjadi bagian dari lingkungan sosial (*social connectedness*), dapat menerima diri sendiri, dan memiliki makna dan tujuan hidup yang mereka jalani. Pengalaman-pengalaman tersebut termasuk dalam dimensi *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Ryff (1995) mengemukakan enam dimensi *psychological well-being* yang mencakup, yakni penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti melihat bahwa korban PHK mengalami dampak efisiensi perusahaan. Sehingga harus menjalani kehidupannya tanpa bekerja, dan mengalami dampak psikologis serta sosial. Dampak psikologisnya seperti munculnya rasa kekesalan, kekhawatiran, kecemasan dan kesulitan dalam penerimaan diri. Dampak sosial seperti sulit membina hubungan dengan orang lain. Dengan demikian, peneliti merasa tertarik untuk meneliti “Gambaran *psychological well-being* karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena bencana gempa bumi tahun 2009 di kota Padang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mencoba membatasi masalah penelitian dengan mengajukan pertanyaan penelitian yaitu “Bagaimanakah gambaran *Psychological Well-Being* karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena bencana gempa bumi tahun 2009 di kota Padang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran *Psychological Well-Being* pada karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan bencana gempa bumi pada tahun 2009 di kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ada dua yaitu :

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap khasanah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan kajian ilmiah dalam

Psikologi Sosial dan Psikologi klinis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan gambaran *psychological well-being* mereka.
- b. Penelitian ini menjadi masukan bagi keluarga subjek untuk selalu dapat memberikan dukungan baik secara moril maupun materil sehingganya subjek mampu menerima keadaan tersebut.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi masyarakat umum tentang kajian yang dibahas, yaitu mengenai *Psychological Well-Being* pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang disebabkan bencana gempa bumi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teoretis

Bab ini berisi teori-teori kepustakaan yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian. Adapun teori yang akan digunakan berkaitan dengan *Psychological Well-Being* dan Pemutusan hubungan kerja, diakhiri dengan paradigma penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai alasan digunakannya pendekatan kualitatif, responden penelitian, teknik pengambilan responden, teknik pengumpulan data, alat pengumpulan data dan prosedur penelitian.

Bab IV : Analisa Data dan Pembahasan

Bab ini berisi deskripsi data, interpretasi data dari hasil wawancara yang dilakukan, dan membahas data-data penelitian tersebut dengan teori yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan yang berisikan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan dan saran yang berisi saran praktis dan saran untuk penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan hasil penelitian yang diperoleh, keterbatasan, dan kelebihan penelitian.