

DUKUNGAN SOSIAL DAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DENGAN RESILIENSI PADA KARYAWAN YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19

Ria Indi Setia Nugrahini¹, Andik Matulesy², Rr. Amanda Pasca Rini³

Emai: riaindi94@gmail.com¹

Magister Profesi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru 45, Surabaya^{1,2,3}

Abstrak

Pandemi Penyakit Coronavirus (*Covid-19*) merupakan krisis kesehatan dunia yang belum pernah terjadi di era modern ini yang berdampak signifikan terhadap dunia kerja, termasuk di Indonesia. Merujuk Kementerian Tenaga Kerja, 2.084.593 pekerja di-PHK dan diberhentikan kerja akibat pandemi Covid-19 pada April 2020. Pemutusan Hubungan Kerja berdampak pada pekerja yang ada di Indonesia. Keadaan yang seperti ini diharapkan untuk setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan kondisi saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan resiliensi antara dukungan sosial dan internal locus of control pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja karena pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan memanfaatkan 78 responden yang mengalami PHK akibat pandemi Covid-19. Teknik pengambilan sampel menggunakan isidental sampling, dimana pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. Metode pengumpulan data menggunakan skala dukungan sosial, skala internal locus of control dan skala resiliensi. Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai korelasi F regresi = 37,813; $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan internal locus of control dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat Covid-19.

Kata kunci : Dukungan Sosial, *Internal Locus Of Control*, Resiliensi

PENDAHULUAN

Organisasi kesehatan dunia atau WHO (*World Health Organization*) pada tanggal 11 maret 2020 memberikan pernyataan bahwa wabah penyakit akibat virus corona COVID-19 sebagai pandemi global. Seiring dengan meningkatnya kasus positif Covid 19 di Negara China dan meningkat kasus yang sama menjadi tiga belas kali lipat di 114 negara hingga mencapai total kematian 4,291 orang. Mempertimbangkan hal tersebut, WHO meminta negara-negara untuk mengambil tindakan yang mendesak dan agresif untuk mencegah dan mengatasi penyebaran virus COVID-19 ini (WHO, 2020). Terutama menilik bahwa pandemi corona (Covid-19) menjadi krisis kesehatan dunia yang belum pernah terjadi di era modern

hingga berdampak secara signifikan terhadap Tenaga kerja.

Data worldometer dari saat ini virus tersebut sudah menyerang lebih dari 200 negara, lebih dari 4,5 juta orang terinfeksi dan lebih dari 300 ribu orang meninggal dunia (Agus, 2020) Tidak hanya di bidang Kesehatan, virus ini juga menyebabkan perekonomian dunia menurun sebagai akibat dilaksanakannya kebijakan *social distancing*, karantina wilayah (*lockdown*) atau Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) digunakan untuk meredam penyebarannya yang massif (Agus, 2020) Disatu sisi *social distancing*, *lockdown*, maupun PSBB sama, sama-sama menjadi solusi menekan angka penyebaran Covid 19 tetapi juga harus diakui menyebabkan roda

perekonomian melambat. Padahal, dampaknya ketika perputaran aktivitas ekonomi melambat, pemutusan hubungan kerja (PHK) masal pada akhirnya menjadi salah satu keputusan perusahaan untuk menurunkan biaya operasional perusahaan meskipun beresiko banyak pekerja tidak mendapatkan upah ketika diberhentikan atau *unpaid leave*.

Sebuah media *online* menyebutkan dalam salah satu artikelnya bahwa berdasarkan data Kementrian Ketenagakerjaan (Kemenaker), terdapat 2.084.593 pekerja yang dirumahkan dan kena PHK akibat pandemi Covid-19 per April 2020 (Biro Humas Kemnaker, 2020). Salah satu perusahaan yang juga menyumbang banyaknya pegawai yang dirumahkan adalah PT Fast Food Indonesia Tbk (FAST) yang merupakan pemegang lisensi KFC, yang di masa pandemi ini telah melakukan penutupan 115 gerai di seluruh Indonesia dan mengakibatkan 4.988 karyawannya terpaksa dirumahkan. Hal yang sama juga dialami oleh produsen sepatu Adidas PT Shyang Yao Fung di Tangerang yang melakukan PHK terhadap 2.500 pekerjanya (Maulandi, 2020).

Maraknya PHK yang dilakukan oleh beberapa perusahaan besar hingga menyebabkan membengkaknya angka pengangguran di Indonesia sebagai

dampak dari Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB di masa pandemi, merupakan persoalan nasional yang diprediksi masih akan berlangsung dalam 3 bulan ke depan (Maulandi, 2020). Bagaimanapun, pemutusan hubungan kerja yang merupakan pengakhiran dari pekerja atau buruh, menurut Ridwan (2016) akan berakibat pada pengakhiran individu pekerja untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran dari membiayai keluarga, rekreasi dan untuk biaya pengobatan.

Ridwan (2016) menjelaskan kondisi maraknya PHK sebagai konsekuensi dari pemerosotan perekonomian nasional karena adanya PSBB, pada banyak kasus membuat banyak individu merasa gagal karena tidak berhasil keluar dari situasi tekanan tersebut. Meskipun, menurut Ridwan (2016), dalam situasi yang serba sulit tersebut beberapa individu lainnya mampu bertahan dan pulih secara efektif. Diuraikan Ridwan bahwa kemampuan individu dalam mengorganisasi, belajar dan bangkit dari kondisi keterpurukan serta menyesuaikan diri dengan kondisi sulit (seperti pandemi Covid 19 ini), bukanlah sebuah keberuntungan tetapi menggambarkan adanya resiliensi.

Fenomena banyaknya korban PHK yang tidak resilien, juga tergambar dari

wawancara peneliti terhadap 18 korban PHK Manajemen Bisnis Kuliner di Surabaya. Para korban yang diwawancara tersebut mengemukakan bahwa 75% diantaranya lebih banyak mengeluh tentang kondisinya dibandingkan melakukan suatu tindakan untuk mengatasi situasi tanpa pekerjaan yang mereka alami. Hal ini memberikan makna bahwa para korban PHK tersebut tidak mampu menerima perubahan (dari situasi bekerja menjadi tidak bekerja) secara positif. Diantara mereka yang diwawancara tersebut 25% juga mengemukakan bahwa umumnya mereka adalah fresh graduation yang baru sebentar bekerja sehingga setelah mengalami PHK bingung akan bekerja dimana, mengingat kemampuan dan ketrampilan mereka yang terbatas yang berakibat membuat mereka tidak percaya diri dengan kemampuannya. Alhasil, ketidakpercayaan dirinya ini membuat mereka hanya bingung dan tidak mencoba melamar pekerjaan lagi. Kalaupun mereka melamar pekerjaan dan kemudian mengalami banyak penolakan, Sebagian besar dari mereka justru merasa gagal karena tidak berhasil memperoleh pekerjaan lainnya. Akibatnya banyak yang kemudian menyerah mencari kerja lagi karena menganggap upaya mereka sia-sia.

Menyimak beberapa fakta serta hasil wawancara yang dilakukan bahwa rendahnya resiliensi pada korban PHK dapat berdampak cukup parah dalam kehidupan individu tersebut (mengarah pada tindakan kriminal, agresivitas, bahkan kekerasan pada rumah tangga), tentunya persolan ini perlu ditangani lebih lanjut agar kehidupan individu menjadi lebih baik meskipun mereka mengalami situasi-situasi yang tidak menyenangkan dalam kehidupan mereka. Terutama agar individu juga lebih memiliki daya juang dan berani mengambil resiko dalam kehidupannya ke depan, mengingat situasi pandemi Covid 19 ini diprediksi masih akan berlangsung lama yang tentunya berkonsekuensi pada situasi tidak menyenangkan atau keterpurukan yang tidak diketahui kapan akan berakhir. Maka, dimilikinya resiliensi dapat membuat individu mampu mengubah permasalahan menjadi tantangan, kegagalan menjadi kesuksesan dan ketidakberdayaan menjadi kekuatan.

Individu yang mengalami PHK pada masa pandemi ini, mereka akan merasakan hal-hal yang kurang menyenangkan dalam dirinya, seperti ketidakberhargaan, hancur, terpuruk, kacau, merasa gagal dan hal-hal yang buruk dalam pikirannya. Sehingga situasi saat ini, individu adalah makhluk yang

mebutuhkan peran penting dari orang lain dan orang lain peduli dengan kondisi individu. Termasuk orang terdekatnya yang memahami dengan keterbatasannya individu, yang awalnya kebutuhan pribadinya tercukupi dan saat ini tidak tercukupi. Kepedulian keluarga terhadap perubahan-perubahan secara ekonomi yang dialami pada saat keadaan PHK, membuat individu merasa nyaman dengan kehadiran mereka. Kenyamanan itulah yang membuat dirinya merasa harus bangkit kembali, harus berjuang supaya memulihkan kondisinya yang terpuruk membuat keluarganya yang memberikan Bahagia sehingga individu mencapai tujuan-tujuan hidup.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa selain dukungan sosial, faktor lain yang berperan dalam meningkatkan resiliensi individu adalah *locus of control* (Choiril, 2017; Ridwan, 2016; Oktaviana, 2013). *Locus of control* sebagai salah satu karakteristik kepribadian individu, dapat menjelaskan kualitas perilaku individu karena menurut Choiril (2017) mampu mengatribusikan penyebab atau pengendali peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, baik berasal dari luar diri (*external locus of control*) atau dari dalam diri (*internal locus of control*). Dijelaskan lebih lanjut oleh Choiril bahwa individu dengan *internal locus of control*,

cenderung memegang kendali atas tindakan-tindakannya serta membuat perubahan untuk mencapai harapan-harapannya.

Zacher & Gielnik (2012) serta Rosyid (1997) menyebutkan bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel yang menggambarkan keyakinan individu untuk mampu mengontrol nasibnya sendiri (takdir). Maknanya, individu yang memiliki *locus of control internal*, akan menunjukkan keyakinan akan nasib atau peristiwa dalam hidup mereka berada di bawah kendali dirinya dikatakan sebagai individu yang memiliki locus kontrol internal. Dipertegas Rosyid (1997) bahwa adanya *internal locus of control* menggambarkan kekuatan hubungan antara perilaku dengan penguat (*reinforcement*) yang didapat sebagai hubungan sebab akibat. Sebaliknya, menurut Rosyid, *eksternal locus of control* lebih menggambarkan pandangan individu terhadap peristiwa yang terjadi baik keberhasilan maupun kegagalan yang disebabkan oleh pengaruh kekuatan luar atau kondisi yang tidak dapat dikendalikan.

Bentuk perubahan dalam diri individu ketika mengalami PHK pada masa pandemi ini seperti halnya individu memiliki sikap yang optimis dan percaya diri untuk mencari pekerjaan baru.

Meskipun dalam keadaan seperti ini, tidak banyak lowongan kerja yang tersedia, namun individu tetap berusaha untuk mencari, bekerja keras mengirimkan lamaran pekerjaan ke satu perusahaan ke perusahaan lain dengan harapan ada posisi yang tersedia. Bentuk usaha yang seperti ini menunjukkan bahwa individu menerima perubahan dan berfikir bahwa kehidupannya akan berjalan.

TINJAUAN PUSTAKA

Resiliensi

Kalil (2003) mengatakan bahwa resiliensi merupakan hasil dari keberhasilan mengatasi resiko dalam hidupnya, bukan penghindaran akan resiko atau bahaya. Menurut Reich, John, Zautra, Alex dan Hall (2010) resiliensi didefinisikan sebagai hasil keberhasilan dari adaptasi seseorang terhadap kesulitan yang dihadapi. Resiliensi juga berfokus pada kemampuan seseorang untuk bangkit atau pulih dari keadaan stres, sehingga membuat individu mampu mengembalikan keseimbangan dan memulihkan keadaan mentalnya seperti semula dengan cepat (Reich, dkk., 2010).

Resiliensi dipandang sebagai kemampuan untuk pulih dari krisis dan mengatasi tantangan yang muncul dalam hidup (Karsiyati, 2013), sehingga seseorang dikatakan resilien jika orang tersebut mampu pulih dari luka yang

menyakitkan, mampu mengontrol dirinya, dan meneruskan hidup dengan lebih baik. Ditekankan Karsiyati bahwa resiliensi memuat lebih dari sekedar bertahan, melewati ataupun hanya membebaskan diri dari krisis yang sedang terjadi. Maknanya, individu yang resilien berjuang dengan baik dalam menghadapi krisis yang terjadi, mengalami penderitaan sekaligus juga keberanian untuk keluar dari penderitaan tersebut, namun juga tetap dapat berfungsi efektif ketika melalui kesulitan yang sifatnya internal maupun interpersonal.

Menurut Ridwan (2016), mengatakan bahwa resiliensi akan terkait dengan hal-hal di bawah ini :

- a. Kompetensi personal, yaitu standar yang tinggi dan keuletan. Ini memperlihatkan bahwa seseorang merasa sebagai orang yang mampu mencapai tujuan dalam situasi kemunduran atau kegagalan.
- b. Percaya pada diri sendiri, memiliki toleransi terhadap afek negatif dan kuat atau tegar dalam menghadapi stress, ini berhubungan dengan ketenangan, cepat melakukan coping terhadap stress, berpikir secara hati-hati dan tetap fokus sekalipun sedang dalam menghadapi masalah.
- c. Menerima perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman

dengan orang lain. Hal ini berhubungan dengan kemampuan beradaptasi atau mampu beradaptasi jika menghadapi perubahan.

- d. Kontrol atau pengendalian diri dalam mencapai tujuan dan bagaimana meminta atau mendapatkan bantuan dari orang lain.
- e. Pengaruh spiritual, yaitu yakin pada Tuhan atau nasib.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga, tetangga, rekan kerja dan orang lain. Anwaruddin (2017) mengartikan dukungan sosial merupakan suatu proses hubungan yang terbentuk dari individu dengan persepsi bahwa seseorang dicintai dan dihargai, disayang, untuk memberikan bantuan kepada individu yang mengalami tekanan-tekanan dalam kehidupannya.

Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan yang dirasakan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang terdekat atau kelompok sosial (Saraswati, 2012). Dukungan sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang yang dicintai dan diperhatiakn, dihargai dan dihormati, serta di libatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal

balik (Gunarta, 2015).

Shakespeare-Finch (2011)

mengemukakan dua dimensi utama dari dukungan sosial yang secara konsisten menonjol dan mencakup tipe-tipe dari dukungan sosial.

- a. Dukungan Emosional (*emotional support*)

Dimensi pada aspek ini terdiri atas pengakuan sosial dari orang lain seperti pujian atau penghargaan terhadap suatu perilaku yang dilakukan individu serta mencakup penguatan sosial seperti rasa empati, kepedulian, percaya, penyemangat, penerimaan secara positif dan meyakinkan sebagai penilaian terhadap perilaku, penguatan sosial.

- b. Dukungan Instrumental (*instrumental support*)

Dimensi pada aspek ini terdiri dari pemberian informasi atau masukan-masukan serta saran atau arahan guna membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah atau tugas-tugas yang diberikan secara langsung dari individu tersebut. Selain itu juga diberikan dalam bentuk tenaga, waktu, keterampilan atau pengetahuan yang diberikan kepada individu yang bersangkutan guna menyelesaikan masalah atau tugas dari individu.

Internal Locus Of Control

Oktaviana (2013) mengemukakan bahwa *internal locus of control* merupakan keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri atau dengan kata lain bahwa individu tersebut menjadi pemimpin atau penentu dari nasib yang dimilikinya. Seseorang dengan *locus of control* yang tinggi akan mampu menghadapi perubahan dan melaksanakan fungsi atau peran baru dengan lebih baik, dibandingkan mereka yang memiliki *locus of control* rendah. Hal ini disebabkan karena *locus of control* dapat menjadi pendorong eksistensi kemampuan seseorang yang akan memperkuat resiliensi dalam diri individu tersebut. Setiap budaya memiliki pengaruh yang berbeda terhadap pola pikir dan perilaku seseorang. Serta cara dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan atau kejadian yang traumatis.

Menurut Kreitner & Kinicki (2009) individu yang memiliki kecenderungan *internal locus of control* adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidupnya sendiri. Menurut Hastuti & Farid (2015) orang dengan *internal locus of control* sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif,

inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana.

Menurut Prestiana (2017) aspek *locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Aspek *Internal*, seseorang yang memiliki *internal locus of control* selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya, karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain :

- 1) Kemampuan : individu yakin dengan kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dipengaruhi oleh kemampuannya.
- 2)Minat : individu memiliki minat terhadap control perilaku atas Tindakan dan peristiwa dihidupnya.
- 3)Usaha : individu memiliki sikap yang optimis, bekerja keras dan berusaha untuk mengontrol perilakunya.

b. Aspek *Eksternal*, seseorang yang memiliki *locus of control eksternal* percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan oleh faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain:

- 1)Nasib : individu percaya bahwa

kesuksesan dan kegagalan yang dialami sudah ditakdirkan dan tidak dapat diubah Kembali dengan peristiwa yang telah terjadi.

- 2) Keberuntungan : individu percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan masing-masing.
- 3) Sosial ekonomi : individu menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan yang bersifat materialistic.
- 4) Pengaruh orang lain : individu beranggapan bahwa orang lain memiliki kekuasaan dan kekuatan yang tinggi dalam mempengaruhi perilaku mereka.

HIPOTESIS

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dan *locus of control internal* dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat pandemic Covid-19.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat pandemic Covid-19
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *locus of control internal* dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat

pandemic Covid-19

METODE

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2018). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah insidental sampling. Menurut Sugiono (2000), sampling insidental adalah teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan. Artinya siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sample dan kebetulan yang ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jumlah sampel yang diambil peneliti sebanyak 78 pekerja yang mengalami PHK akibat Covid-19.

Penelitian ini sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian

kuantitatif/statistik. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang dukungan sosial, *internal locus of control* dan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat Covid-19.

Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional. Menurut Gay dalam Emzir (2009) tujuan penelitian korelasional adalah untuk menentukan hubungan antara variabel atau untuk menggunakan hubungan tersebut untuk membuat prediksi. Studi hubungan biasanya menyelidiki sejumlah variabel yang dipercaya berhubungan dengan suatu variabel mayor.

HASIL

1. Terdapat korelasi antara dukungan social dan *internal locus of control* dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat Covid-19 menunjukkan $F = 37,813$ dengan $p = 0,000 \rightarrow p < 0,05$ yang artinya pada hipotesis pertama terdapat korelasi positif atau signifikan antara dukungan social dan *internal locus of control* dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat Covid-19.
2. Hasil uji analisis parsial antara satu variable X dengan variable Y.

hubungan antara dukungan social dengan resiliensi memiliki nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan social dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat Covid-19. Sementara nilai $t = 6,178$ menunjukkan adanya hubungan yang positif antara dukungan social dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat Covid-19.

3. Hasil uji analisis parsial antara *internal locus of control* dengan resiliensi menunjukkan nilai $p = 0,094 > 0,05$ yang artinya hipotesis ketiga ditolak. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *internal locus of control* dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK akibat Covid-19. Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa satu variabel X tidak terbukti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dukungan sosial dan *internal locus of control* dengan resiliensi pada karyawan korban PHK akibat pandemic Covid-19, maka implikasinya semakin tinggi resiliensi karyawan korban

PHK karena Covid-19, akan semakin kuat dukungan sosial dan *internal locus of control* pada individu tersebut. Diterimanya hipotesis penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa dukungan sosial dan *internal locus of control* berkorelasi dengan resiliensi (Oktaviana, 2013; Mufidah, 2017 & Ridwan, 2013)

Kenyataannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang ditakuti oleh pekerja yang masih aktif dalam pekerjaan karena pengangguran akan membuat pendapatannya rendah yang dapat mempengaruhi mata pencaharian orang-orang yang terlibat. Apalagi karyawan yang memiliki keluarga, karena situasi PHK pastilah mempengaruhi perekonomian keluarga, sehingga menimbulkan kekhawatiran dan kecemasan bahkan dinilai mengancam kehidupannya. Meskipun mungkin belum berstatus resmi ter-PHK, ketika beberapa perusahaan yang tidak mampu membayar gaji karyawannya, hingga melakukan pengurangan karyawan (Rizki, 2016), tentu perubahan pendapatan tersebut juga berdampak pada perekonomian keluarga. Imbasnya, situasi ini akan dirasakan sebagai situasi yang sulit, menekan dan membuat kepanikan tersendiri pada diri individu-individu yang mengalaminya.

Situasi sulit yang menghimpit akibat PHK yang dialami individu, seharusnya menumbuhkan sikap adaptasi dan kemauan untuk keluar dari situasi tidak menyenangkan tersebut dengan mencari pekerjaan baru atau melakukan suatu aktivitas yang dapat menyambung kehidupan keluarganya, yaitu dengan memiliki resiliensi. Adanya resiliensi akan membuat para korban PHK ini mampu bangkit dan beradaptasi dengan situasi sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mencari kerja baru. Lain halnya karyawan yang resiliensinya rendah, maka individu akan sulit untuk bangkit, dan sulit menerima kondisinya, makin terpuruk pada situasi sulit dan membutuhkan waktu lama untuk menerima dan mencari pekerjaan baru.

Sebagai sebuah kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi saat keadaan menjadi tidak pasti, menurut (Ridwan, 2013) resiliensi akan mengarahkan individu untuk memberikan respon dengan cara yang sehat dan produktif saat mengalami penderitaan. Kemampuan ini sangat penting untuk mengelola tekanan dan penderitaan dalam kehidupan sehari-hari. Resiliensi akan memberikan perubahan dalam kehidupan. Bahkan menurut (Cicilia, 2018) resiliensi mampu mengubah kesulitan akan menjadi tantangan, mengubah kegagalan menjadi

keberhasilan, putus asa menjadi kekuatan, mengubah korban menjadi survivor dan membuatnya menjadi lebih baik.

Resiliensi pada diri individu ter-PHK dengan lebih cepat muncul ketika individu memperoleh dukungan informasi dari orang-orang disekitarnya tentang adanya lowongan kerja sehingga dirinya lebih cepat mengakses lowongan-lowongan pekerjaan tersebut, menumbuhkan keyakinan bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat membuat dirinya segera mendapat pekerjaan baru. Jika mereka sungguh-sungguh memanfaatkan informasi yang didapat dari orang-orang disekitarnya tersebut. Kondisi ini memicu individu menjadi lebih optimis meskipun belum sepenuhnya keluar dari situasi sulit yang dihadapi.

Situasi sulit akibat PHK, akan dapat dilewati individu secara cepat dengan resiliensi tinggi, manakala lingkungan memberikan dukungan semangat agar korban PHK tidak berlama-lama terpuruk dan bangkit mencari pekerjaan baru. Dukungan semangat dari orang-orang terdekat termasuk keluarga memicu individu untuk meregulasi emosinya sehingga lebih bisa menerima keadaan dirinya dan tidak hanya menyesali diri tapi muncul upaya-upaya untuk mencari informasi pekerjaan baru atau mencari informasi tentang usaha yang dapat

dilakukan agar kehidupan perekonomiannya dapat segera pulih kembali.

Hipotesis kedua penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara dukungan social dan resiliensi. Dukungan sosial yang merupakan aspek eksternal dari individu, yang merupakan ketersediaan sumber daya yang memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang didapat melalui interaksi individu dengan orang lain sehingga individu tersebut merasa dicintai, diperhatikan, dihargai dan merupakan bagian dari kelompok sosial. Individu terkena PHK yang mendapatkan dukungan social merasa diperhatikan dan dicintai oleh keluarga. Dukungan social yang berupa dukungan emosi yang berupa empati dari orang lain, dukungan instrumental yang berupa lowongan pekerjaan yang dapat meringankan penderitaan karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian tesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Raisa (2016), bahwa dukungan sosial berperan dalam menumbuhkan resiliensi. Dukungan dari keluarga akan menumbuhkan semangat yang baru bagi korban PHK. Individu merasa bahwa keluarga yang paling peduli dengan keadaannya saat ini sehingga

individu percaya dengan dirinya bahwa individu mampu bangkit dan mencari pekerjaan baru. Bentuk kepedulian keluarga seperti memberikan informasi lowongan kerja yang membuat individu akan mencoba melamar informasi lowongan yang diberikan keluarganya. Selain itu keluarga juga memberikan dorongan untuk berdoa kepada Tuhan supaya diberikan jalan untuk kehidupannya. Individu akan memahami bahwa pengaruh spiritual atau berdoa kepada Tuhan akan membantunya dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam kehidupannya terutama pekerjaan baru.

Ditolaknya hipotesis ketiga penelitian bahwa tidak ada hubungan *internal locus of control* dengan resiliensi, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mendukung penelitian Ridwan (2016). Individu dengan *internal locus of control* berarti memiliki karakteristik suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, dapat berpikir jangka panjang serta memiliki persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, pada kenyataannya dari hasil penelitian ini justru belum tentu memunculkan resiliensi pada diri individu.

Individu yang memiliki dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya secara

tidak langsung mampu membuat dirinya untuk bangkit dari keterpurukan yang sedang dialami. Individu merasa bahwa orang yang ada disekitarnya peduli dengan kondisinya saat ini. Kondisi seperti ini yang sangat dibutuhkan oleh individu untuk menghadapi permasalahan yang terjadi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L & Adhitya W. Dukungan Sosial Dan Motivasi Belajar Siswa Sma Masehi 2 Psak Semarang. Universitas Aki Semarang.
- Aini, A.N. 2017. Hubungan Resiliensi Terhadap *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Aisyah, S. 2016. Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Pada Karyawan Tambang Batu Bara Pt. Ryan Eka Pratama Samboja. Psikoborneo. Vol.4 : 838-848.
- Akbar, Z. & Oliver T. 2018. Dukungan Sosial Dan Resiliensi Diri Pada Guru Sekolah Dasar. Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi. Vol.7, Nomor 1.
- Choiril, A.M. Hubungan Antara Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswa Bidikmisi Dengan Mediasi Efikasi Diri. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Cicilia, W.O. 2018. Perbedaan Tingkat Resiliensi Akademik Ditinjau Dari *Locus Of Control* Pada Mahasiswa Akhir. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Article in *Depression and Anxiety*. 18, 76-82. DOI: 10.102/da.10113.
- Dharma, B.W. 2019. Pengaruh Efikasi Diri Akademik, Resiliensi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasantri Uin Walisongo Semarang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Dwi, B.P & Suharman. 2014. Hubungan Antara Konsep Diri Dan *Internal Locus Of Control* Dengan Kematangan Karir Siswa Sma. Persona. Jurnal Psikologi Indonesia.
- Emzir. 2009. Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pergoda
- Hara, S & Akhmad B. 2017. Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Karyawan Kontrak Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. TAZKIYA. Journal of Psychology. Vol. 22, No.2.
- Hastuti, W & M. Farid. 2015. Motivasi Kerja, *Internal Locus Of Control* Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Dan Supporting Di Pt X Cabang Surabaya. Persona. Jurnal Psikologi Indonesia. Vol.4, No.02, Hal 195-207.
- Husna, A. 2019. Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Resiliensi Penderita Tb Paru Di Puskesmas Perak Timur Surabaya. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya.
- Indah, A.M & Nurhalimah. Agresifitas Ditinjau Dari *Locus Of Control Internal* Pada Siswa Smk Negeri 1 Bekasi Dan Siswa Di Smk Patriot 1 Bekasi.
- Khafidh, M.F. Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* Dan Dukungan Sosial Dengan Stress Kerja Pada Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Neuman, W. L. (2003). *Social Research Methods, Qualitative And Quantitative Approaches*. Fifth Edition. Boston: Pearson Education.
- Noer, T.A. 2017. The Influence Of Locus Of Control Against Resilience On Adolescent Victims Of Divorce. Asean Conference On Psychology, Counseling & Humanities. University Of Muhammadiyah Malang.
- Oktaviana, A. 2013. Hubungan *Locus Of Control* Dan Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Remaja Penyandang Tuna Rungu. Universitas Mulawarman.
- Pradana, D. 2013. Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Diri Terhadap Sikap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Smk Muda Patria Kalasan. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prestiana, A. 2017. Hubungan antara *Locus Of Control Internal* dengan kecemasan dalam menghadapi masa pra pension pada karyawan PT. Prodia Widyahusada, Tbk. Wil. VI. Skripsi. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Ridwan, A. 2016. *Locus Of Control* Dan Resiliensi Pada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ridwan. 2013. Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of

- Control Dengan Kinerja Karyawan. Universitas Tadulako. Jurnal Trikonomika. Vol.12, No.1.
- Rizki, M.A & IGAA N. 2016. Dukungan Sosial, Efikasi Diri Dan Resiliensi Pada Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Persona. Jurnal Psikologi Indonesia. Vol.5, No.01, Hal 62-70.
- Saraswati, W. 2012. Gambaran Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Klien Tuberkulosis Paru Yang Berobat Di Poli Paru Puskesmas Kecamatan Jagakarsa. Skripsi.
- Shakespeare-Finch, J., & Obst, P. L. 2011. The development of the 2-way social support scale: A measure of giving and receiving emotional and instrumental support. *Journal of Personality Assessment*, 93 (5), 483–490.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods. Cetakan Ke Empat, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods. Cetakan Ke Empat, Bandung: Alfabeta.
- Triatimi, T.H. 2014. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Remaja Di Panti Asuhan Keluarga Yatim Muhammadiyah Surakarta. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Verawati Silalahi. 2009. Hubungan *Locus of Control* dengan Perilaku Kesehatan Pada Masyarakat Perdesaan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara.
- Wahyuni, I. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Resiliensi Diri Pada Guru Sekolah Dasar Swasta Di Jakarta Timur. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta.
- Widyastuti, N. & Arini W. Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Kematangan Karir Pada Siswa SMK N 1 Bantul. Universitas Ahmad Dahlan. Jurnal Humanitas. Vol.12, No.2.
- www.CNBCIndonesia.com 2020. Tidak hanya di Indonesia, PHK Massal Terjadi di Seluruh Dunia.
- www.liputan6.com. 2020. Menaker: 2 Juta Pekerja Kena PHK Akibat Corona.
- www.kemnaker.go.id. 2020. Menaker: Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK Nanti.
- www.kompas.com. 2020. Sederet Cerita PHK Karena Corona Berujung Kriminal, Ada Yang Tikam Sang Nenek Dan Bakar Warung.
- www.theconversation.com. 2020. Angka KDRT Di Indonesia Meningkatkan Sejak Pandemic Covid-19 Penyebab Dan Cara Mengatasinya.