

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini, dunia digegerkan dengan munculnya new emerging infectious disease yang pertama kali terdeteksi di China pada tahun 2019 dan disebabkan oleh *Coronavirus Disease Covid-19* (Zu et al., 2020). Tingkat kematian akibat virus (Case Fatality Rate atau CFR), CFR Covid-19 lebih rendah dibandingkan dengan CFR SARS, yaitu sebesar 2% sedangkan SARS mencapai 10%. Meskipun demikian CFR cenderung lebih rendah, akan tetapi kasus Covid-19 berkembang dengan cukup cepat dan telah menyebar di 27 negara di dunia. Dengan kejadian tersebut, *World Health Organisation* sebagai Badan Kesehatan Dunia menilai risiko akibat virus tersebut termasuk kategori tinggi di tingkat global, sehingga menetapkan status *Public Health Emergency of International Concern* (PHEIC) sejak tanggal 30 Januari 2020. Selain itu *World Health Organisation* juga mengeluarkan pedoman sementara sesuai dengan instrumen *International Health Regulation 2005* (IHR 2005) seperti pedoman surveilans dan respons, diagnosis laboratorium, pencegahan dan pengendalian infeksi, manajemen klinis, perawatan pasien dengan suspect Covid-19, komunikasi risiko, dan pemberdayaan masyarakat (Suni, 2020).

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang cukup memilukan dalam sektor industri, banyak perusahaan yang terpaksa harus memberhentikan dan merumahkan karyawannya. Jumlah korban pemutusan hubungan kerja (PHK) di Jawa Timur cukup banyak selama pandemic Covid-19. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jatim, jumlah korban PHK mencapai 7.246 tenaga kerja. Ribuan tenaga kerja terpaksa diberhentikan atau diputus kontrak karena perusahaan tempat mereka bekerja berhenti beroperasi. Faktor utamanya karena beban perusahaan yang cukup berat selama pandemic Covid-19, JatimNews.id dimuat pada tanggal 17 Maret 2021.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan menjadi masalah yang serius untuk seorang pekerja. Hal ini akan memberikan perubahan yang cukup kontras dan berbeda pada saat masih bekerja. Perubahan yang muncul dapat berupa kehilangan kepribadian, sedih, putus asa, kecewa, bahkan menjauh dari kehidupan sosialnya (Siregar, 2019). Hal ini dapat mungkin terjadi pada seseorang yang menjadi

korban PHK, karena dirinya menganggap bahwa sudah bekerja dengan baik dan tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Kejadian PHK tersebut akan menyisakan perasaan trauma untuk untuk bekerja kembali bahkan dapat terjadi pada saat akan memulai mencari pekerjaan yang baru.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan yang dirilis 11 April, lebih dari 1,5 juta orang Indonesia telah kehilangan pekerjaan karena imbas pandemi Covid-19. Sebanyak 10,6 persen di antaranya atau sekira 160 ribu orang kehilangan pekerjaan karena PHK, sedangkan 89,4 persen lainnya karena dirumahkan. Jumlah pekerja yang di-PHK sebanyak 160.067 pekerja dari 24.225 perusahaan. Sedangkan yang dirumahkan sebanyak 1.080.765 pekerja dari 27.340 perusahaan. Direktur Bina Pemagangan Kementerian Ketenagakerjaan Siti Kustiati mengatakan, dampak pandemi virus Covid-19 sangat besar terhadap masalah ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil survei Kemenaker dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia, perusahaan memilih melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat terdampak Pandemi Covid-19, economy.okezone.com dimuat pada tanggal 13 April 2020.

Covid-19 memberikan *multiple stress* pada kehidupan masyarakat. Mulai dari kekhawatiran akan tertular Covid-19, khawatir akan meninggal dan kehilangan anggota keluarga serta teman hingga stress akibat terkena PHK dan mengalami penurunan pendapatan. Di sisi lain, laporan media yang secara konstan memberitakan tentang angka dan keadaan yang sakit dan meninggal menambah rasa takut dan stress. Sehingga masyarakat yang tidak mengalami kekhawatiran atau depresi sebelum pandemi menjadi memiliki kekhawatiran yang berlebihan dan depresi pada saat pandemi. Kondisi ini merupakan gambaran global dari hasil survei online Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kondisi Kesehatan Mental yang dilakukan SurveyMETER akhir Mei 2020 lalu. Tingkat kecemasan dan depresi berdasarkan keadaan demografi, geografi, sosial dan ekonomi berkorelasi dengan perubahan status bekerja serta perubahan pendapatan selama pandemi Covid-19.

Pemutusan hubungan kerja mungkin menjadi suatu cobaan yang berat bagi karyawan yang mengalaminya. Sehingga tidak menutup kemungkinan lapangan pekerjaan yang semakin berkurang bahkan hingga menyulitkan individu untuk mendapatkan pekerjaan baru. Uang pesangon yang diberikan oleh perusahaan sebelumnya mungkin hanya cukup untuk kebutuhan selama beberapa waktu ke depan. Namun, kelangsungan hidup individu selanjutnya yang harus dipikirkan pertama setelah keputusan PHK diterima. Selain itu PHK tidak hanya terjadi pada perusahaan besar dan multinasional, tetapi juga pada perusahaan kecil-menengah, sehingga

menimbulkan sengketa. Maka, selanjutnya demi menyelesaikan sengketa yang kerap terjadi dalam pemutusan hubungan kerja, pemerintah juga telah menetapkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Husni, 2010).

Tahapan emosional dalam berduka karena kehilangan sesuatu dalam kehidupan seseorang, diawali dengan ketidakpercayaan dan penyangkalan, lalu diikuti rasa marah dan menawar, kemudian diakhiri dengan penerimaan dan harapan (Fowler, 2019). Individu yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja akan juga akan mengalami perasaan kehilangan. Sehingga akan rentan untuk melakukan hal-hal yang diluar kendali individu. Rentan mengalami gangguan suasana hati dimana individu merasa tidak bahagia, kehilangan semangat, merasa terhina, dan bosan dapat dikategorikan sebagai depresi mayor. Individu dengan depresi mayor tidak merasa sehat, mudah kehilangan stamina memiliki nafsu makan yang berkurang, lesu serta kehilangan gairah. Depresi merupakan salah satu penyebab utama kejadian bunuh diri (Santrock, 2002).

Kalangan dewasa muda ternyata menjadi populasi yang gampang mengalami depresi selama terjadinya pandemi Covid-19. Sebuah penelitian di Amerika Serikat menunjukkan, ada sebanyak 74,9 persen orang berusia antara 18-24 tahun yang mengalami gangguan kesehatan mental terkait pandemic (lifestyle Kompas, 2020). Depresi merupakan kondisi emosional yang biasanya ditandai dengan kesedihan yang amat sangat, perasaan tidak berarti dan bersalah (menarik diri, tidak dapat tidur, kehilangan selera, minat dalam aktivitas sehari-hari), dalam Gerald C. Davison 2004. Menurut Rice PL (1992), depresi adalah gangguan mood, kondisi emosional berkepanjangan yang mewarnai seluruh proses mental (berpikir, berperasaan dan berperilaku) seseorang.

Pada umumnya mood yang secara dominan muncul adalah perasaan tidak berdaya dan kehilangan harapan. Menurut Iyus Yosep (2007), depresi adalah salah satu bentuk gangguan jiwa pada alam perasaan (afektif, mood) yang ditandai kemurungan, kesedihan, kelesuan, kehilangan gairah hidup, tidak ada semangat, dan merasa tidak berdaya, perasaan bersalah atau berdosa, tidak berguna dan putus asa. Chaplin (2002) mendefinisikan depresi pada dua keadaan, yaitu pada orang normal dan pada kasus patologis. Pada orang normal, depresi merupakan keadaan kemurungan (kesedihan, kepatahan semangat) yang ditandai dengan perasaan tidak pas, menurunnya kegiatan, dan pesimisme menghadapi masa yang akan datang . Sedangkan pada kasus patologis, depresi merupakan ketidakmauan ekstrim untuk

mereaksi terhadap perangsang, disertai menurunnya nilai diri, delusi ketidakpasan, tidak mampu dan putus asa.

Individu dengan resiliensi yang baik, memiliki tingkat keparahan depresi yang lebih rendah. Begitu juga sebaliknya, individu dengan resiliensi yang rendah, terutama dalam dimensi kepercayaan diri dan optimisme, akan memiliki tingkat keparahan yang tinggi dalam hal depresi (Bitsika, Sharpley, & Peters, 2010).

Depresi adalah gangguan mental yang umumnya ditandai dengan perasaan depresi, kehilangan minat atau kesenangan, penurunan energi, perasaan bersalah atau rendah diri, sulit tidur atau nafsu makan berkurang, perasaan kelelahan dan kurang konsentrasi. Kondisi tersebut dapat menjadi kronis dan berulang, dan secara substansial dapat mengganggu kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Di tingkat yang paling parah, depresi dapat menyebabkan bunuh diri (*World Health Organization, 2012*).

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mencari tahu pengaruh resiliensi terhadap depresi pada karyawan yang terdampak PHK di wilayah Rungkut Surabaya di masa pandemi covid-19.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap depresi pada karyawan terdampak PHK di masa pandemi Covid-19.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi semua karyawan khususnya yang terdampak PHK di masa pandemi Covid-19 agar dapat membangun resiliensi sebagai faktor pelindung menghadapi tantangan dan bangkit dari keterpurukan serta dapat menurunkan kecenderungan depresi.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan acuan serta perbandingan untuk menghindari adanya kesamaan dalam penelitian ini. Pada penelitian terdahulu peneliti tidak menemukan adanya kesamaan dengan penelitian ini. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai kesamaan dalam variable Y sebagai referensi pada penelitian ini. Berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu:

a. *Mindfulness* dan tawakal untuk mengurangi depresi akibat pemutusan hubungan kerja pada karyawan di era pandemi Covid-19 (Iva Nining Riyanty & Annisaa Miranty Nurendra, 2021).

Hasil: Depresi dapat muncul pada karyawan setelah mengalami pemutusan hubungan kerja dengan gejala seperti lebih cepat emosi, stres, sulit tidur, dan sebagainya. *mindfulness* dan tawakal adalah alat sacu coping yang bias dilakukan untuk menurunkan atau mencegah munculnya gejala depresi. Penelitian ini ditujukan kepada para karyawan yang mengalami PHK oleh perusahaan agar dengan mudah mengenali gangguan kesehatan mental yang mungkin dialami serta mengetahui tindakan yang harus dilakukan. Menerapkan *mindfulness* serta tetap memiliki sifat tawakal, hal tersebut dapat mengurangi depresi dari dampak PHK.

b. *Hardiness* Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. (Btari Nindya, Isabell Garaga, 2017)

Hasil: Subjek yang pernah bekerja diperusahaan bagian lapangan sebagai welder, subjek memiliki untuk kriteria *hardiness*. Meskipun terkena pemutusan hubungan kerja pada tahun 2012 tetapi subjek masih memiliki komitmen sebagai kepala keluarga dan tidak menyerah karena peristiwa pemutusan hubungan kerja tersebut. Subjek menyampaikan bahwa setelah di PHK oleh perusahaan tempatnya bekerja subjek masih berusaha mencari kerja di tempat lain meskipun sebagai buruh harian, menurut pengakuan subjek sempat merasa malu bertemu orang-orang dilingkungan sekitar tempat tinggalnya dan lebih sering menyendiri, namun dengan adanya komitmen sebagai kepala keluarga dan dukungan dari istrinya membuatnya mampu bangkit sehingga kembali berpikir positif bahwa semua hal negatif yang telah dialaminya merupakan tantangan yang harus diselesaikan, setelah itu subjek kembali mencari pekerjaan ke perusahaan lain namun dengan bidang yang sama yaitu sebagai welder. Subjek berpikir pemutusan hubungan kerja yang dialaminya adalah tantangan agar dirinya mampu menjaga komitmen sebagai kepala keluarga yang lebih baik serta menjadi seorang pekerja yang mampu mengembangkan skill yang dimilikinya.