

`BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah topik yang hangat dikalangan karyawan. kondisi inilah yang kerap menakutkan bagi karyawan saat ia memperjuangkan hak-haknya untuk mendapat penghidupan lebih layak. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Bagi sebagian, PHK adalah akhir dari segala-galanya. PHK berarti berakhirnya penghasilan yang selama ini diterima karyawan secara rutin. Sebab sebenarnya PHK juga adalah hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan perusahaannya.

PHK bukan berarti kiamat, melainkan kesempatan untuk memulai karier dan kehidupan baru, tetap realistis, optimis dan kemauan bekerja keras, tak sulit merebut pasaran kerja kembali.

Menurut Jean dan Paul (2001) PHK berarti menjadi bebas dan merdeka, bebas untuk melakukan apa yang ingin dilakukan, dapat menemukan pilihan-pilihan

yang ada pada masa lalu yang tidak dilakukan. Bebas untuk menentukan apakah harus bekerja pada perusahaan lain, untuk mandiri dan berwiraswasta, atau bahkan memilih untuk menikmati sisa hidup bagi yang sudah berumur dan menjadi ibu rumah tangga bagi wanita. Selama ini karyawan telah terikat oleh pekerjaan sehingga perlu memperhatikan “*the importance of inlearning*” yaitu membatasi diri untuk berpikir, membayangkan dan melakukan apa yang terjadi di luar lingkungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang lebih di kenal dengan istilah PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha terhadap karyawannya yang terjadi karena berbagai sebab (Husni, 2010).

Menjalani masa tidak bekerja lagi dengan rasa bahagia dan sejahtera adalah harapan karyawan yang menghadapi PHK, kondisi ini bisa tercapai apabila orang tersebut merasa sehat secara fisik, mental, dan sosial, merasa dibutuhkan, dicintai, dan merasa memiliki harga diri sehingga tetap dapat berpartisipasi dalam kehidupan walaupun telah memasuki masa tidak bekerja lagi. Tetapi pada kenyataannya ada banyak orang-orang yang menghadapi PHK mengalami gangguan psikologis. Stress, depresi, tidak bahagia, merasa kehilangan harga diri dan kehormatan merupakan hal-hal yang sering dikeluhkan. Dalam istilah medis hal tersebut disebut dengan *post power syndrome*.

PHK menurut Turner & Helms (Supardi, 2002) dapat menyebabkan terjadinya *post power syndrome* karena individu tidak menyadari bahwa dirinya akan menghadapi PHK sehingga menimbulkan masalah dalam proses penyesuaian dirinya yaitu suatu gejala yang terjadi dimana penderita tenggelam dan hidup di

dalam bayang-bayang kehebatan, kehilangan harga diri yang menyebabkan hilangnya perasaan atas pengakuan diri, hilangnya fungsi eksekutif yang memberikan kebanggaan diri, kehilangan perasaan sebagai orang yang memiliki arti dalam kelompok tertentu, kehilangan orientasi kerja, kehilangan sumber penghasilan terkait dengan pekerjaan terdahulu, keberhasilan masa lalunya sehingga cenderung sulit menerima keadaan yang terjadi sekarang, dengan menunjukkan beberapa sikap yang dapat menghambat hubungannya dengan orang-orang di lingkungan sosial seperti, marah-marah, agresif dalam bentuk kata-kata dan tindakan serta emosi yang meledak-ledak.

Post Power Syndrome menurut Turner & Helms (Supardi, 2002) banyak menyerang orang yang terkena PHK dengan kondisi *mindset* individu yang mengatasnamakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang sangat membanggakan pada dirinya sehingga mereka belum siap menerima keadaan tersebut dan menganggap bahwa PHK sebagai suatu tekanan dalam kehidupannya yang dapat menimbulkan reaksi yang berbeda pula.

Ada banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *Post Power Syndrome*. Menurut Turner & Helms (Supardi, 2002) PHK adalah salah satu dari faktor tersebut. Dampak dari PHK juga bisa menjadi salah satu faktor penyebab seseorang tidak bisa menerima keadaan bahwa tenaganya sudah tidak dipakai lagi, padahal menurut dirinya masih bisa memberi kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, *Post Power Syndrome* akan dengan mudah menyerang. Apalagi bila ternyata usianya sudah termasuk usia kurang produktif dan ditolak ketika melamar di perusahaan lain.

Supeno (1991) mengatakan bahwa *post power syndrome* adalah suatu keadaan jiwa yang ditandai adanya gangguan baik pada sikap maupun perilaku seseorang yang disebabkan oleh tekanan psiko-sosial sebagai akibat dari kehilangan pekerjaan. Munandar (1991) mengatakan bahwa *post power syndrome* adalah suatu keadaan yang ditandai dengan munculnya sekelompok ciri atau perilaku yang merupakan ungkapan dari kekuasaan saat bekerja.

Dari berbagai pendapat yang telah disebutkan diatas maka *post power syndrome* dapat diartikan sebagai suatu bentuk keadaan jiwa yang ditandai dengan adanya gangguan pada sikap, perilaku, dan emosi dari orang yang mengalaminya yang disebabkan karena orang tersebut telah kehilangan pekerjaan.

Fenomena yang terjadi perusahaan melakukan PHK untuk upaya efisiensi, perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan yang masih mampu berkontribusi karena berbagai alasan, terutama karena karyawan tersebut telah melakukan kesalahan dan melanggar peraturan, namun ada juga karyawan yang memang hampir memasuki masa selesai bekerja (pensiun).

Emosi karyawan di PTPN III dominan sensitif terhadap perilaku orang-orang sekeliling karena tingkat stress dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, mereka lebih memilih fokus terhadap pekerjaan dibandingkan memperdulikan orang lain, mereka lebih senang menyendiri ketimbang berbaur karena tidak jarang disaat mereka berbaur banyak hal yang membuat mereka jadi tegang dan terpancing emosi terutama jika orang sekelilingnya bertanya masalah yang mereka hadapi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan dari karyawan yang menghadapi PHK terlihat gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil yang biasanya bersifat negatif. Mereka kecewa terhadap tanggapan dunia luar, karena yang bersangkutan tidak lagi dihormati dan di puja-puji seperti ketika masih bekerja maupun saat memiliki kelebihan-kelebihan lainnya, serta munculnya kekhawatiran dengan persepsi yang menganggap diri semakin tua, merasa tidak dihargai, dan tidak memiliki pekerjaannya lagi. Pada intinya orang yang mengalami gejala psikologis seperti ini tidak bisa menerima kenyataan bahwa pekerjaan yang pernah ia pegang digantikan oleh orang lain.

Hal yang terjadi pada karyawan PTPN III yang akan menghadapi PHK diantaranya ada yang mampu menangani perasaannya dengan baik, namun ada juga karyawan yang merasa takut kehilangan pekerjaan dan merasa dirinya kurang dihargai sehingga dapat menimbulkan terjadinya *post power sindrom* pada karyawan dengan mengalami gejala-gejala frustrasi seperti meremehkan pekerjaan, dan meremehkan keahlian orang lain.

Selanjutnya banyak bukti memperlihatkan bahwa orang yang secara emosi cakap, yang mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, dan yang mampu membaca dan memahami perasaan orang lain dengan efektif memiliki keuntungan dalam setiap bidang kehidupan, entah itu hubungan kerja, ataupun ketika akan memasuki masa berhenti dari bekerja (Goleman, 2000).

Disamping itu kecerdasan emosi seseorang sangat berpengaruh untuk melewati fase *Post Power Syndrome* ini. Seseorang yang bisa menerima kenyataan dan keberadaannya dengan baik akan lebih mampu melewati fase ini

dibanding dengan seseorang yang memiliki konflik emosi. Maka dari itu, peneliti perlu untuk mengetahui bagaimana tingkat kecerdasan emosi karyawan dan hubungannya dengan terjadinya *post power sindrom* pada karyawan yang menghadapi PHK.

Mengkaji lebih jauh permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut di atas, dengan membuat suatu judul penelitian yaitu : ***Hubungan antara kecerdasan emosi dengan Post Power Syndrome pada karyawan yang menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PTPN III Sei Batang Hari Medan.***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas sangat pentingnya kecerdasan emosi bagi para karyawan. Maka dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti adalah *post power syndrome* dihubungkan dengan kecerdasan emosi karyawan PTPN III Sei Batang Hari Medan.

C. Batasan Masalah

Didalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang akan diteliti mengenai kecerdasan emosi hubungannya dengan *post power syndrome* pada karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan *Post Power Syndrome* pada karyawan yang menghadapi PHK di PTPN III Sei Batang Hari Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik hubungan antara kecerdasan emosi dengan *Post Power Syndrome* pada karyawan yang menghadapi PHK di PTPN III Sei Batang Hari Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan terutama psikologi industri dan organisasi dalam hal mengenai hubungan kecerdasan emosi dengan *Post Power Syndrome*.

2. Manfaat Praktis

Bagi karyawan yang menghadapi PHK di PTPN III Sei Batang Hari Medan diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi tentang hubungan kecerdasan emosi dengan *Post Power Syndrome* serta informasi dalam menanggulangi *Post Power Syndrome* sehingga bisa diupayakan untuk menekan gejala *Post Power Syndrome* tersebut dengan memperhatikan tingkat kecerdasan emosi atau mengembangkan kecerdasan emosi.