

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Selain pengertian di atas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli, seperti Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung dan berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2002), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

## 2. Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

### a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

### b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier. Mendengar istilah PHK, terlintas adalah pemecatan sepihak sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, selama ini singkatan ini memiliki arti yang negatif dan menjadi momok menakutkan bagi para pekerja.

PHK sebenarnya berawal dari proses hubungan kerja, dimana hubungan ini melibatkan seorang buruh dengan atasan.

Hubungan kerja menggambarkan kedudukan kedua pihak, yakni menunjukkan hak-hak dan kewajiban karyawan terhadap atasan serta hak-hak dan kewajiban atasan terhadap karyawan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara atasan dengan bawahan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, karyawan mengikatnya diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pada pihak lainnya dalam hal ini atasan mengikatnya diri untuk memperkerjakan karyawan itu dengan membayar upah. Pengertian ini berarti pihak karyawan dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak atasan atau pengusaha.

Dalam suatu perusahaan adalah wajar bila pengusaha atau atasan berusaha untuk mengendalikan kegiatan perusahaan agar efektif dan efisien. Oleh karena itu atasan secara alamiah akan mempertahankan kekuasaan dan kebebasannya dalam membuat keputusan yang akan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan.

Berdasarkan nilai-nilai ekonomis tersebut, maka pengusaha bebas menentukan batasan-batasan mengenai tingkat produktivitas tenaga kerja, dengan kata lain bila pengusaha menganggap bahwa produktivitas akan meningkat bila dikerjakan dengan banyak orang, maka pengusaha akan meminta dilakukan penambahan karyawan. Sebaliknya jika jumlah permintaan pasar menurun maka kemungkinan pengusaha akan mengambil langkah untuk mengadakan pengurangan karyawan sebagai bentuk pengakhiran hubungan kerja berdasarkan pertimbangan-pertimbangan bisnis perusahaan (Imam Mulyana, 2007)

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha (Sativa, 2008)

Husni (dalam undang-undang No.12 tahun 1964, 2000) menambahkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang dapat terjadi karena berbagai hal.

Menurut undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 25, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Sativa (2008) juga mengatakan pendapat yang sama dimana PHK terjadi diprakasai atau berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang fatal dilakukan perkerja atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya sehingga terjadilah pemutusan hubungan kerja tersebut.

Selanjutnya Djumadi (2006) menambahkan bahwa PHK berarti berakhirnya hubungan kerja bagi buruh dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.

Manulang (1998) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian:

1. *Termination*, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
2. *Dismissal*, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan
3. *Redundance*, karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berakibat pada pengangguran tenaga kerja.
4. *Retrenchment*, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

PHK yang juga dapat disebut dengan pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup. Membuat perekonomian karyawan itu sendiri menjadi kurang dan meningkatkan pengangguran di masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa dampak yang dapat ditimbulkan dalam pengadaan pemutusan hubungan kerja ini sangat kompleks. Karena bukan hanya kehilangan pekerjaan tetapi juga penghasilan bagi karyawan, khususnya yang menjadi satu-satunya mata pencaharian mereka. Tentunya bukan hanya karyawan semata yang akan merasakan derita akibat PHK tersebut melainkan juga keluarga mereka.

## **2. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan hubungan Kerja (PHK)**

Menurut Annisa Sativa (2008), ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya PHK, antara lain :

- a. Adanya kinerja yang tidak baik.
- b. Adanya penolakan dari kinerja untuk menandatangani surat kontrak.
- c. Adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja.
- d. Adanya tuntutan dari pekerja untuk diangkat menjadi pegawai tetap.
- e. Adanya efesiensi yang dilakukan oleh perusahaan.

### 3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Sendjun (Husni, 1990) dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu :

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan atau pengusaha.
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh / karyawan.
3. Hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan.

### 4. Dampak-dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Imam Soepomo (dalam Husni, 2010) terdapat adanya berbagai dampak yang dapat ditimbulkan oleh adanya Pemutusan Hubungan Kerja, dampak-dampak tersebut antara lain :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi karyawan telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain).
- c. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, berarti kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

### **C. *Post Power Syndrome***

#### **1. Pengertian *Post Power Syndrome***

*Syndrome* adalah kumpulan gejala-gejala negatif, sedangkan *power* adalah kekuasaan, dan *post* adalah pasca. Dengan demikian terjemahan dari *Post Power Syndrome* adalah gejala-gejala setelah berakhirnya kekuasaan. Gejala ini umumnya terjadi pada orang-orang yang tadinya mempunyai kekuasaan, namun ketika sudah tidak berkuasa lagi, seketika itu terlihat gejala-gejala kejiwaan yang biasanya bersifat negatif yang berupa rasa sedih, marah, kecewa, cemas, dan lain-lain. Manusia akan mempunyai emosi yang berbeda-beda tergantung pada situasi yang dihadapinya atau emosi yang kurang stabil.

Secara umum *Syndrome* ini dapat dikatakan sebagai masa krisis pada fase-fase perkembangan tertentu dalam kehidupan. Pada gejala *Post Power Syndrome* ini terutama akan terjadi pada orang yang mendasarkan harga dirinya pada kekuasaan. Dengan demikian *Post Power Syndrome* ini bersumber dari kenyataan bahwa dia tersingkir dari posisi, dari lingkungan kerja dan dari kebermaknaan diri sebagaimana teori hirarki kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Menurut Turner & Helms (Supardi, 2002) *Post Power Syndrome* adalah suatu keadaan yang terjadi akibat seseorang hidup dalam bayang-bayang masa lalunya (bisa berupa jabatan, karier, kecerdasan, kepemimpinan, atau hal lainnya), dan belum dapat menerima realita yang ada saat ini.



## 2. Faktor-faktor *Post Power Syndrome*

Menurut Turner & Helms (1983) mengatakan bahwa *Post Power Syndrome* disebabkan oleh 2 faktor yaitu :

A. Faktor Internal bagi berkembangnya *Post Power Syndrome* pada diri seseorang menurut Turner & Helms (Supardi, 2002) adalah :

- a. Kehilangan fungsi eksekutif yaitu kehilangan jabatan (kepemilikan kekuasaan) yang berarti kehilangan harga diri yang menyebabkan hilangnya perasaan memiliki dan dimiliki, dengan jabatan pula, seseorang merasa lebih yakin diri karena diakui kemampuannya
- b. Kehilangan latar belakang kelompok khusus atau eksklusif
- c. Kehilangan kewibawaan
- d. Kehilangan perasaan berarti dalam satu kelompok tertentu
- e. Kehilangan orientasi kerja
- f. Kehilangan sumber penghasilan (fasilitas) yang terkait dengan jabatan yang dipegang.

B. Faktor Eksternal

- a. Pensiun, PHK, atau pudarnya ketenaran seorang artis adalah salah satu dari faktor tersebut. Bila orang yang tiba masa pensiunnya tidak bisa menerima keadaan bahwa tenaganya sudah tidak dipakai lagi, walaupun menurutnya dirinya masih bisa memberi kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, *post power syndrome* dengan mudah akan menyerang. Apalagi bila ternyata usianya sudah termasuk usia kurang produktif dan ditolak ketika melamar di perusahaan lain.

- b. Kejadian traumatik juga menjadi salah satu penyebab terjadinya *post power syndrome*. Kecelakaan yang parah yang dapat merusak fisik yang dialami seseorang bila dia tidak mampu menerima keadaan yang dialaminya dia akan mengalami *post power syndrome*.
- c. *Post power syndrome* hampir selalu dialami terutama orang yang sudah lanjut usia dan pensiun dari pekerjaannya. Hanya saja banyak orang yang berhasil melalui fase-fase ini dengan cepat dan dapat menerima kenyataan dengan hati yang lapang. Tetapi pada kasus-kasus tertentu, dimana seseorang tidak mampu menerima kenyataan yang ada, ditambah dengan tuntutan hidup yang terus mendesak, dan dirinya adalah satu-satunya penopang hidup keluarga, resiko *post power syndrome* yang berat semakin besar.

Didalam istilah *Post Power Syndrome* terdapat pengertian kehilangan kekuasaan yang lebih jauh dapat diartikan sebagai perubahan dan posisi yang menguntungkan menjadi tidak menguntungkan. Menurut supeno (dalam Erni 1991) perubahan yang mendadak yang menyebabkan seseorang kehilangan kekuasaan akan menimbulkan beberapa akibat antara lain penurunan status sosial dan kemungkinan berkurangnya sumberpenghasilan. Disamping itu seorang yang semula memiliki cara atau alam berfikir serta sikap yang merupakan ciri-ciri seorang atasan yang memiliki kekuasaan besar terpaksa harus merubahnya karena lingkungan tidak lagi menganggap sebagai orang besar, sehingga ia merasa harga dirinya berkurang.

Selanjutnya munandar (1991) mengatakan bahwa *Post Power Syndrome* lebih mudah timbul pada orang-orang yang baru meninggalkan jabatan. *Power* yang tidak sehat ini sudah menjadi gejala umum dan keadaan mental, seperti ini dapat menimbulkan masalah dimasa pensiun. Selanjutnya Hiditono (1989) menyatakan bahwa ketika seorang harus pensiun semua kesenangan yang tidak wajar itu hilang mendadak dan mengakibatkan timbulnya Syndrome itu.

Orang-orang yang memiliki tipe kepribadian tertentu yang merasakannya sebagai suatu yang sangat berat serta tidak dapat diatasinya, cenderung mengembangkan gejala-gejala frustrasi, dalam usaha untuk mengurangi gejala-gejala frustrasi. Dalam usaha untuk mengurangi gejala-gejala frustrasi tersebut akan timbul reaksi-reaksi kejiwaan yang bersifat defensif yang lazim disebut sebagai mekanisme pertahanan diri, reaksi pertahanan diri ini selanjutnya akan terlihat melalui berbagai bentuk gangguan pada sikap dan perilaku. Pangkal perilaku yang akhirnya menimbulkan *Post Power Syndrome* adalah kejutan budaya, kultur, yang terbentuk akibat perubahan-perubahan besar dan mendadak pada masyarakat potensial dalam menimbulkan dorongan-dorongan primitive manusia.

Keinginan berkekuasaan dan dilayani secara istimewa akan muncul secara impulsif perilaku yang hanya bertujuan untuk mencapai pemuasan ini akan timbul tanpa mempertimbangkan resiko yang ada, pelakunya akan lalai dalam mempersiapkan diri menghadapi kemungkinan tidak berkuasa lagi. Menurut munandar (1991) timbulnya *Post Power Syndrome* dipengaruhi faktor-faktor psiko-sosial yaitu :

1. Adanya perubahan keadaan status seseorang yakni dari keadaan berkuasa menjadi orang yang kehilangan kekuasaan yang berakibat terjadinya penurunan status sosial dan berkurangnya sumber penghasilan. Maksudnya seseorang yang tidak bekerja lagi yang mengalami Post Power Syndrome, akan mengalami perubahan dari yang berkuasa menjadi tidak berkuasa hal ini menyebabkan individu kehilangan teman yang setara dengannya.
2. Perasaan tidak dihargai oleh lingkungan sosial, maksudnya individu merasa dirinya tidak dihargai dilingkungannya di sebabkan karena ia tidak berkuasa lagi.
3. Struktur budaya dan mentalitas masyarakat. Maksudnya masa pensiun sangat berpengaruh pada individu dengan bermacam-macam situasi sosial, masa saat pada pensiun mengakibatkan trauma bagi beberapa orang, karena mereka beranggapan bahwa pada masa itu adalah suatu langkah akhir bagi segala-galanya.
4. Faktor tipe kepribadian maksudnya seseorang yang telah pensiun akan mengalami perasaan yang tidak menyenangkan dan ini tergantung pada tipe kepribadian individu yang dapat mempengaruhi sikap dan cara pandang individu tersebut.

Dari berbagai pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan seorang yang mengalami *Post Power Syndrome* dipengaruhi beberapa faktor psiko-sosial adanya perubahan status pada seseorang, perasaan yang tidak dihargai oleh

lingkungan sosial, struktur budaya dan mentalitas masyarakat serta faktor tipe kepribadian tertentu.

### 3. Aspek-aspek *Post Power Syndrome*

Menurut Turner & Helms gejala-gejala *Post Power Syndrome* dapat ditinjau dari 3 aspek yaitu :

#### a. Gejala Fisik

Pada umumnya, fisik orang yang mengalami *Post Power Syndrome* terlihat cepat tua, keriput, tampak murung, tidak bersemangat, tubuh lemah, secara umum terlihat frustrasi, dan tidak bersinar. Bila seseorang cemas, khawatir, dan tegang pada waktu yang lama maka perubahan wajah pun terjadi.

#### b. Gejala Emosi

Pada segi emosi, orang yang mengalami *Post Power Syndrome* akan mudah tersinggung, perasa, kadang menghindari dari pergaulan sehari-hari, bahkan ingin mengisolasi diri. Hal tersebut diakibatkan dirinya merasa tidak berguna lagi.

#### c. Gejala Perilaku

Pada segi perilaku, penderita *Post Power Syndrome* cenderung segan bertemu orang. Penyebabnya karena rasa malu yang berlebihan. Sebagai kompensasi, mereka cenderung mudah marah dan tempramental.

#### 4. Ciri-ciri *Post Power Syndrome*

Menurut Haditono (dalam Erni, 1991) pada umumnya orang yang mengalami *Post Power Syndrome* adalah orang-orang yang memiliki jabatan yang berlebihan, yang biasanya disanjung-sanjung oleh anak buah atau orang lain. Pendapat ini dipertegas oleh Prawisari (1989) yang mengatakan bahwa *Post Power Syndrome* biasanya dialami oleh orang-orang yang memiliki jabatan sebagai kabag atau staf, orang-orang yang mengalami *Post Power Syndrome* ini menolak realita bahwa ia tidak lagi mempunyai kekuasaan, kondisi ini dapat menyebabkan timbulnya berbagai gangguan mental dan fisik. Dari segi psikologi, manifestasi dari gangguan ini berupa stres yang berkepanjangan dan akhirnya dapat menimbulkan depresi. Pada saat mereka masih aktif bekerja, biasanya mereka memiliki disiplin yang tinggi, mempunyai tanggung jawab yang besar dan selalu mengisi waktunya dengan kesibukan-kesibukan. Setelah pensiun, selain kehilangan jabatan, pola kegiatannya juga sangat berubah sehingga terdapat banyak waktu luang dan kurangnya kesibukan dan menuntut tanggung jawab yang besar.

Orang-orang yang mengalami *Post Power Syndrome* ini yang bersikap dan berperilaku seolah-olah masih menduduki jabatan sebagai kabag atau staf, misalnya mereka masih memberikan intruksi kepada mantan bawahannya, adakalanya sikap dan perilaku memimpin, mengatur dan menentukan, dialihkan dari situasi kerja ke situasi sosial lainnya.

Ciri-ciri orang yang mengalami *Post Power Syndrome* :

1. Merasa kehilangan kekuasaan.
2. Menolak realita bahwa ia sudah tidak memiliki jabatan. Penolakan ini ditampilkan melalui reaksi-reaksi eksplosif, seperti kehilangan kendali, emosi yang meledak-ledak, marah-marah, agresif dalam bentuk kata-kata atau tindakannya.
3. Memperlihatkan gejala-gejala frustrasi ditandai dengan timbulnya kecemasan atau depresi.
4. Memperlihatkan reaksi mekanisme pertahanan diri yang dapat dilihat melalui berbagai bentuk sikap dan perilaku antara lain, reaksi-reaksi substitusi, selalu mengenang masa lalu dan berperilaku seolah-olah masih menduduki jabatan sebagai kabag dan staf.

Selanjutnya Haditono (1989) dilihat dari segi psikologi manifestasinya dari gangguan ini antara lain : susah tidur, tekanan darah naik, tegang, bingung, dan gelisah dan dari segi fisiologi berupa reaksi kecemasan yang tampak pada tingkat fisik misalnya keluarnya keringat dingin, mudah lelah, jantung berdebar-debar, perut mual. Pendapat ini dipertegas oleh Prawitasari (1989) bahwa kondisi psikologi dan fisiologis yang mempengaruhi kehidupan kelangsungan individu tersebut.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa orang yang mengalami *Post Power Syndrome* akan merasa kehilangan kekuasaan, menolak realita bahwa dirinya tidak memiliki jabatan,

memperlihatkan gejala-gejala frustrasi serta dampak dari segi psikologis dan fisiologis yang berupa susah tidur, mudah lelah, jantung berdebar-debar.

#### **D. Kecerdasan Emosi**

##### **1. Pengertian Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi (Emotional Quotient, disingkat EQ) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam memberi kontribusi terhadap kesuksesan seseorang. Menurut Steven dan Howard (2002) terdapat lima pokok utama dari kecerdasan emosional seseorang, yakni mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri.

Membahas soal emosi maka sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Menurut Goleman (2000), kecerdasan emosi adalah kecakapan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan implus, mampu mengatur suasana hati, mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, serta mampu berempati. Di samping itu individu juga mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain dan mudah mengenali emosi pada orang lain dan penuh perhatian.



Cooper dan Swaf berpendapat (Yen, dkk, 2003) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menetapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain menanggapi dengan tepat, serta menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Salovey dan Mayer (Yen, dkk, 2003) kecerdasan emosi adalah himpunan bagian dari kecerdasan social yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milahnya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Tjahjoanggoro (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosi memberi informasi penting yang menguntungkan. Umpan balik dalam hal ini adalah dapat memunculkan kreativitas, bersifat jujur mengenai diri sendiri, mampu menjalin hubungan atas dasar saling mempercayai, memberikan panduan nurani bagi hidup dan karier, membantu menghadapi kemungkinan yang tidak terduga dan dapat menyelamatkan diri dari kehancuran. Kecerdasan emosi juga menuntut manusia untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan orang lain dan bisa memberi tanggapan yang tepat dalam menghadapi kenyataan kehidupan sehari-hari.

Stein dan Book (2000) mengatakan bahwa kecerdasan emosi biasanya disebut sebagai *street smart* (pintar) atau kemampuan khusus yang disebut akal sehat atau senantiasa berfikir positif, terkait dengan kemampuan membaca

lingkungan politik dan social dan mengendalikannya, serta kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, menyatakan kelebihan dan kekurangan, kemampuan untuk menghadapi tekanan dan mampu menjadi orang yang menyenangkan dan disukai orang lain.

Selanjutnya Howes dan Herald (1999) mengatakan pada intinya, kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakannya bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Kecerdasan emosional dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai tujuan. Menurut Beuven Baron (dalam Ariyaningsih, 2009) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengatur perasaan dengan baik, mampu memotivasi diri sendiri, berempati ketika menghadapi gejolak emosi diri maupun orang orang lain. Manusia dengan kecerdasan emosional yang baik harus dapat memecahkan suatu masalah, fleksibel dalam situasi dan kondisi yang kerap berubah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, mampu mengatur suasana hati, mampu mengelola kecemasan, dan mampu mengenali emosi orang lain sehingga membuat orang yang bersangkutan mampu memantau perasaan dan

emosi dirinya sendiri dan orang lain, memilah-milahnya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakannya.

## 2. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi

Beck (dalam Roslinna, 2006) membagi faktor-faktor kecerdasan emosi menjadi empat yaitu :

### a. Lingkungan

Lingkungan dapat meningkatkan ataupun menaikkan taraf kecerdasan individu terutama pada masa-masa permulaan kehidupan.

### b. Rangsangan

Rangsangan yang didapat baik dari lingkungan atau orang tua membantu perkembangan kecerdasan emosi individu.

### c. Faktor keturunan

Faktor keturunan menentukan batas tertinggi dari taraf kecerdasan emosi individu dan erat dengan lingkungan.

### d. Dorongan

Dorongan datang dari individu itu sendiri, sebab setiap individu sudah memiliki dorongan sejak lahir.

Shapina (dalam Roslinna, 2006) membagi faktor kecerdasan emosi menjadi dua bagian yaitu :

#### 1) Peranan orangtua

Peranan orangtua sangat besar dalam mengajarkan dan memberikan teladan kepada anak-anak mempelajari perasaan-perasaannya dan mengajarkan nilai-nilai moral dari perasaan itu, mengajarkan untuk

mampu mengatasi masalahnya dan mampu menerima tentang pemecahan masalah, mengajarkan keterampilan sosial dan mengajarkan cara mengungkapkan kata-kata yang baik.

## 2) Komunikasi

Komunikasi membantu anak masuk ke dalam pergaulan yang baik dengan seseorang maupun kelompok, karena komunikasi meliputi berbagi informasi pribadi, mengajukan pertanyaan kepada orang lain, mengekspresikan minat dan penerimaan.

Patton (dalam Roslinawati, 2006) membagi faktor kecerdasan emosi menjadi lima bagian, yaitu :

### 1) Keluarga

Keluarga adalah pelekak yang menyatukan struktural dasar dunia kita agar satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga dan merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional.

### 2) Hubungan-hubungan pribadi

Hubungan-hubungan pribadi (interpersonal) terhadap seseorang sehari-hari yang memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak.

### 3) Hubungan dengan teman sekelompok

Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok saling menghargai, hal ini dapat mempengaruhi dalam pembentukan pola emosi seseorang.

### 4) Lingkungan

Kedudukan lingkungan individu, dimana mereka tinggal dan bergaul ditengah-tengah masyarakat yang mempunyai nilai-nilai atau norma-norma tersendiri dalam berinteraksi mempengaruhi pola kehidupan seseorang.

### 5) Hubungan dengan teman sebaya

Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak, dapat membentuk kehidupan emosi tersendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kecerdasan emosi antara lain adalah lingkungan, rangsangan, faktor keturunan, dorongan, peran orangtua, komunikasi, keluarga, hubungan-hubungan pribadi, hubungan dengan teman sekelompok dan hubungan dengan teman sebaya.

## 3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

Menurut Looker & Gregson (2004), aspek-aspek kecerdasan emosi antara lain:

### a. Kemampuan menilai masalah

Kemampuan menilai masalah adalah kemampuan mengidentifikasi semua masalah yang ada dan berapa besar potensi masalah tersebut. Hasil penilaian

ini digunakan untuk menentukan sikap yang akan diambil sehubungan dengan masalah yang dihadapi. Aspek ini sangat berkaitan dengan kekuatan melogika suatu permasalahan. Orang yang mempunyai kecerdasan emosi biasanya mempunyai logika yang kuat.

b. Kemampuan mengelola perasaan

Kemampuan mengelola perasaan adalah proses dinamis yang sangat tergantung kepada berat ringan permasalahan yang dihadapi. Semakin besar suatu masalah, semakin berat pula mengelola perasaan. Seseorang yang sudah terbiasa menghadapi masalah yang sama, akan lebih kuat menghadapi masalah sama yang lebih besar. Aspek ini sangat berkaitan dengan perasaan. Sekuat apapun logika seseorang, tetapi ia masih mempunyai perasaan, yang akan membuatnya bereaksi terhadap segala emosi yang dialaminya. Hanya saja orang yang mempunyai kecerdasan emosi akan lebih mampu mengendalikan perasaan tersebut supaya tidak terlalu berlebihan.

Goleman (2000) menyatakan aspek-aspek kecerdasan emosi meliputi:

1) Mengalami emosi diri

Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Pada tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan. Sehingga tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya yang berakibat buruk bagi pengambilan keputusan masalah.

## 2) Mengelola emosi

Mengelola emosi berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila: mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semua itu. Sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan dirinya sendiri.

## 3) Memotivasi diri

Kemampuan seseorang memotivasi diri dapat ditelusuri melalui hal-hal sebagai berikut: a) cara mengendalikan dorongan hati; b) derajat kecemasan yang berpengaruh terhadap unjuk kerja seseorang; c) kekuatan berfikir positif; d) optimisme; dan e) keadaan *flow* (mengikuti aliran), yaitu keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah ke dalam apa yang sedang terjadi, pekerjaannya hanya terfokus pada satu objek. Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimilikinya maka seseorang akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

## 4) Mengenali emosi orang lain

Empati atau mengenali emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat

dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya orang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan akan mampu menghormati perasaan orang lain.

#### 5) Membina hubungan dengan orang lain

Seni dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan oranglain. Tanpa memiliki keterampilan seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan sosial. Sesungguhnya karena tidak dimilikinya keterampilan-keterampilan semacam inilah yang menyebabkan seseorang sering kali dianggap angkuh, mengganggu atau tidak berperasaan.

Dalam penelitian ini aspek kecerdasan emosi yang dijadikan dasar penyusunan skala adalah aspek kecerdasan emosi menurut Goleman (2000). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional memiliki kemampuan mengenali emosi dirinya sendiri, mampu mengelola emosi yang dirasakannya sehingga tidak terjebak dalam emosi yang negatif, mampu memotivasi dirinya sendiri dengan mengubah emosi negatif menjadi hal yang positif, mampu mengenali emosi orang lain serta mempunyai empati yang tinggi terhadap emosi yang dirasakan orang tersebut serta mampu membina hubungan dengan orang lain.

#### **4. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosional ini sangat penting bagi tiap individu dalam menunjang kesuksesan dan kebahagiaan mereka, baik di tempat kerja, pergaulan



hingga kehidupan keluarga. Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu kita dalam bersikap praktis ketika di hadapkan pada suatu permasalahan.

Ada 7 (tujuh) ciri-ciri mereka yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi yaitu :

1. Fokus pada hal-hal yang positif.

Mereka yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sadar bahwa percuma saja berlarut-larut dengan masalah. Fokus pada masalah tidak akan pernah membawa solusi, sebaliknya bersikap positif dalam menyikapi masalah akan membawa anda pada solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan anda.

2. Mereka yang berpikiran positif akan berkumpul dengan mereka yang berpikir positif pula.

Orang-orang dengan kecerdasan emosional tinggi tidak akan menghabiskan banyak waktu dengan berkumpul bersama mereka yang suka mengeluh dan mengumpat. Mendengarkan keluh kesah dari mereka yang suka berpikir negatif hanya akan membawa menghabiskan energi kita pada hal yang percuma. Sebaliknya, berkumpul dengan orang yang memiliki pikiran positif dan penuh semangat akan membuat kita tertular jua. Dan inilah yang pada akhirnya akan meningkatkan kecerdasan emosional anda juga.

3. Orang dengan kecerdasan emosional tinggi selalu Assertive.

Assertive adalah sebuah sikap tegas dalam mengemukakan suatu pendapat, tanpa harus melukai perasaan lawan bicaranya. Orang yang assertive sangat tahu betul kapan mereka harus bicara, kapan mereka mengemukakan suatu pendapat dan bagaimana cara yang tepat untuk memberikan sebuah solusi tanpa harus menggurui. Dan yang pasti mereka yang memiliki sikap assertive selalu berpikir terlebih dahulu sebelum bicara.

4. Mereka adalah visioner yang siap melupakan kegagalan di masa lalu.

Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan sibuk memikirkan apa yang akan dilakukannya di masa depan dan segera melupakan kegagalan di masa lalu adalah sebuah pelajaran yang penting diambil untuk mengambil langkah yang lebih mantap di masa yang akan datang.

5. Mereka tahu cara membuat hidup lebih bahagia dan bermakna.

Dimanapun mereka berada, apakah itu di tempat kerja, di rumah ataupun berkumpul dengan teman-teman, orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan membawa kebahagiaan bagi sesamanya. Terkadang arti bahagia bagi mereka tidak harus sebuah kekayaan. Bersyukur akan nikmat yang didapat hari ini dan membantu orang lain yang membutuhkan pertolongannya akan membuat mereka merasa bahagia dan bermakna.

6. Mereka tahu bagaimana mengeluarkan energi mereka secara bijak.

Mereka yang dikaruniai kecerdasan emosional tinggi, tahu bagaimana memanfaatkan energi mereka dengan bijak. Mereka tidak akan

menghabiskan waktu untuk hal-hal yang percuma saja. Mereka akan fokus pada tindakan-tindakan yang akan membawa manfaat bagi sesamanya.

#### 7. Terus belajar dan berkembang

Mereka yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sadar, bahwa apa yang ia ketahui saat ini masih belumlah apa-apa. Baginya, belajar bukanlah 12 tahun wajib belajar dan 4 tahun kuliah. Wajib belajar adalah seumur hidup. Mereka selalu terbuka akan hal-hal baru, dan berani mencoba berbagai macam tantangan yang akan membuat mereka berkembang. Kritik dan saran dari orang lain akan dijadikan sebagai referensi baru dalam mengambil langkah dan keputusan di masa yang akan datang.

### **E. Hubungan kecerdasan emosi dengan *Post Power Syndrom* menghadapi PHK**

Salah satu ciri manusia yang hidup adalah memiliki emosi. Emosi itu dapat berupa rasa senang, sedih, marah, kecewa, cemas, dan lain-lain. Manusia akan mempunyai emosi yang berbeda-beda tergantung pada situasi yang dihadapinya. Apabila manusia sedang menghadapi situasi yang menyenangkan, ia akan senang, sebaliknya apabila manusia sedang menghadapi situasi yang kurang menyenangkan, ia akan marah, sedih, atau kecewa.

Menurut Goleman (2000), kecerdasan emosi adalah kecakapan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan implus, mampu mengatur suasana hati, mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, serta mampu berempati. Disamping itu individu itu juga mampu

membina hubungan yang baik dengan orang lain dan mudah mengenali emosi pada orang lain dan penuh perhatian.

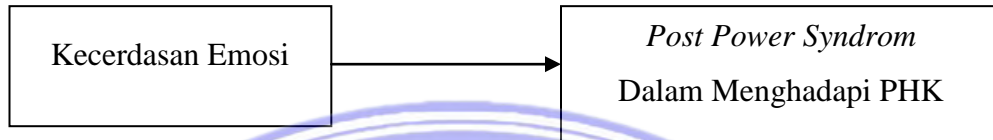
Kecerdasan emosi akan membimbing manusia untuk tidak terlalu larut dalam suatu emosi tertentu. Kecerdasan emosi juga dapat membantu manusia mengubah emosi yang negatif menjadi emosi yang positif.

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*. Seseorang yang bisa menerima kenyataan dan keberadaannya dengan baik akan lebih mampu melewati fase ini dibanding dengan seseorang yang memiliki konflik emosi.

Dalam penelitian ini akan diteliti hubungan kecerdasan emosi dengan *Post Power Syndrome* saat menghadapi pemutusan hubungan kerja. Masa tidak bekerja lagi merupakan berhentinya seseorang dari pekerjaan yang selama ini dilakukannya. Pada masa ini seseorang tidak saja kehilangan pekerjaannya, tetapi juga kehilangan fasilitas kerja yang selama ini dinikmati, kehilangan jabatan, kehilangan kesempatan, dan banyak lagi yang terkait dengan pekerjaannya (Hartanti & Dwijanti, 1997). Menghadapi hal tersebut karyawan yang menghadapi PHK merasa cemas akan kegiatan yang akan dilakukannya setelah ia tidak bekerja lagi.

## F. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## G. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dalam tulisan ini, dapat diberikan hipotesis sebagai berikut :“Terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosi dengan *Post Power Syndrome* pada karyawan yang menghadapi PHK”. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka *Post Power Syndrome* pada karyawan yang menghadapi PHK semakin rendah, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka *Post Power Syndrome* pada karyawan yang menghadapi PHK semakin tinggi.