

**RESILIENSI KARYAWAN YANG TERKENA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

MICHELLE REGINATA SINURAT

208600100



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)10/10/24

**RESILIENSI KARYAWAN YANG TERKENA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi sebagai Syarat dalam Memperoleh gelar sarjana

Psikologi Universitas Medan Area



**OLEH
MICHELLE REGINATA SINURAT
208600100**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)10/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Resiliensi Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK)

Nama : Michelle Reginata Sinurat

NPM : 20.860.00100

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Dr. Farida Hanum Siregar, S. Psi, M.Psi. Psikolog

Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi. Psikolog

Ketua Prodi

Tanggal disetujui : 08 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Michelle Reginata Sinurat

NPM : 208600100

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu di dalam penelitian skripsi saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya, dengan jelas dituliskan sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Dengan demikian, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 September 2024



Michelle Reginata Sinurat

208600100

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Michelle Reginata Sinurat
NPM : 20.860.00100
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive-Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Resiliensi Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 7 Juli 2024



Michelle Reginata Sinurat

20.860.00100

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 7 Juli 2024

Michelle Reginata Sinurat

20.860.00100

Michelle Reginata Sinurat

20.860.00100

ABSTRAK

RESILIENSI KARYAWAN YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Oleh :

Michelle Reginata Sinurat

20.860.0100

Pemutusan hubungan kerja yang dialami seseorang dapat berdampak pada mental dan tingkat ketangguhan yang dimiliki seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana responden mampu resilien terhadap kasus PHK yang ia hadapi yang mendorong responden menjadi resilien dalam pengalaman PHK yang dialami dan dalam pencarian pekerjaan baru. Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dan responden berjumlah dua orang berusia 50 tahun dan 39 tahun dengan masing-masing 2 informan. Responden memiliki kriteria pernah mengalami PHK dan mendapatkan pekerjaan kembali, masih dalam usia produktif, dan berdomisili di Medan Sumatera Utara. Analisis data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan responden RS yang resilien karena responden tidak merasa bersalah, memiliki keyakinan diri, meningkatkan spiritualitas, dan memiliki keberanian mengambil resiko dalam mengatasi permasalahan di pekerjaannya. Sedangkan responden HS yang resilien karena usianya yang masih tergolong produktif dan memiliki sikap optimis dalam pencarian pekerjaan baru.

Kata kunci: Resiliensi, karyawan, pemutusan hubungan kerja

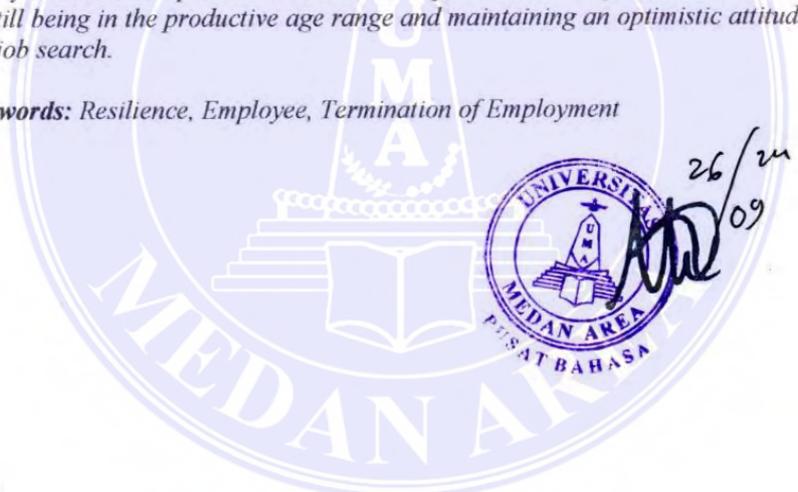
ABSTRACT

**THE EMPLOYEE RESILIENCE AFTER TERMINATION OF
EMPLOYMENT (PHK)**

BY:
MICHELLE REGINATA SINURAT
NPM: 20.860.0100

Termination of employment experienced by an individual can affect their mental state and level of sophistication. This research aimed to explore how respondents were able to build resilience in response to the termination of employment they faced, which drove them to become resilient in their experiences and in seeking new employment. This research used a qualitative method with a phenomenological approach, involving two respondents aged 50 and 39, each with two informants. The respondents met the criteria of having experienced termination of employment, found new jobs, remained in their productive years, and resided in Medan, North Sumatra. Data analysis employed interviews and documentation methods. The results of this research indicated the resilience process of respondent RS, who initially experienced denial, then adapted, and finally reached acceptance. Meanwhile, respondent HS displayed resilience due to still being in the productive age range and maintaining an optimistic attitude in the job search.

Keywords: Resilience, Employee, Termination of Employment



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Michelle Reginata Sinurat yang lahir di Medan, 24 September 2002. Putri dari Bapak Robert Parluhutan Sinurat dan Ibu Fenny Sihotang.

Penulis memulai Pendidikan formal di SD Swasta Methodist-11 Medan pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Swasta Methodist-11 Medan dan lulus pada tahun 2017. Setelah itu di tahun yang sama pula, penulis melanjutkan Pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Swasta Methodist-2 Medan dan lulus pada tahun 2020. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program Pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Esa selaku penulis dalam penelitian ini, atas segala berkat dan kemurahan-Nya yang telah melimpahkan kekuatan serta kemauan bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta inspirasi dalam proses penulisan skripsi ini. Skripsi ini merupakan hasil penelitian penulis dalam bidang psikologi dengan judul **“RESILIENSI KARYAWAN YANG TERKENA PHK”**. Ini dapat tersusun dengan baik dan dapat diajukan sebagai memenuhi salah satu prasyarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.) di fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih saya sampaikan kepada Prof. Dr Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area, Ibu Dr Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi. Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi, Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog. selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi, Bapak Faadhil S.Psi, M.Psi. selaku Kepala Program Studi Psikologi, Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi. Psikolog. selaku Dosen Pembimbing, Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi. selaku Dosen Penguji, dan Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi. M.Psi selaku Dosen dan Sekretaris seminar, Ibu Istiana S, Psi, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik, serta rekan-rekan dari pihak Fakultas Psikologi yang telah banyak memberikan petunjuk saran dan arahan dalam pengerjaan skripsi ini.

Di samping itu, penghargaan peneliti sampaikan kepada responden dan juga informan yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih juga saya sampaikan kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Robert Parluhutan Sinurat dan mama Fenny Sihotang dan seluruh rekan mahasiswa khususnya jurusan psikologi atas segala doa dan dukungan moril yang diberikan kepada saya.

Saya selaku peneliti menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan, maka dari itu, peneliti mengharapkan kritikan dan saran untuk mendukung dan membangun skripsi saya ini. Akhir kata saya mengucapkan terima kasih.

Medan, 01 Agustus 2024

Michelle Reginata Sinurat

Peneliti



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Fokus Penelitian	12
1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Resiliensi	15
2.1.1. Pengertian Resiliensi	15
2.1.2. Komponen / Sumber Resiliensi	17
2.1.3. Faktor Resiliensi	19
2.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	23
2.2.1. Pengertian PHK	23
2.2.2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	25
2.2.3. Faktor PHK.....	25
2.3 Paradigma Penelitian	29
3.1. Tipe Penelitian	30
3.2. Unit Analisis	32
3.3. Subjek Penelitian	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33

3.4.1. Wawancara (<i>Interview</i>).....	33
3.4.2 Dokumentasi	34
3.4.3 Observasi	34
3.5. Teknik Pematapan Kredibilitas Penelitian.....	35
3.5.1 Reduksi Data.....	36
3.5.2 Penyajian Data	37
3.5.3 Penarikan Kesimpulan	37
3.6 Prosedur Pengambilan Data.....	37
3.6.1 Tahap Persiapan Penelitian.....	37
3.6.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	38
3.7. Alat Bantu Pengambilan Data.....	38
3.7.1. Pedoman Wawancara	38
3.7.2. Pediman Observasi	38
3.7.3. Alat Perekam	38
BAB IV ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI DATA.....	39
4.1 Setting Penelitian	39
4.1.1. Identitas Responden dan Informan	39
4.1.2 Jadwal Penelitian	40
4.2. Hasil Wawancara Responden 1.....	41
4.2.1. Resiliensi	41
4.2.2. Motivasi Resiliensi Responden RS.....	43
4.3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) responden RS.....	44
4.3.1. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Responden	44
4.3.2. Resiko PHK	45
4.4. Analisis Interpersonal Responden 1	45
4.5. Hasil Wawancara Responden II.....	47
4.5.1. Resiliensi	47
4.5.2. Motivasi Resiliensi Responden HS	48
4.5.3. Hasil Analisis Interpersonal Responden 2	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan	63

5.2. Saran	64
5.2.1. Saran untuk Responden HS	65
5.2.2. Saran untuk RS	66
DAFTAR PUSTAKA	67



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Identitas Responden	39
Tabel 4. 2 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 4. 3 Kegiatan Penelitian Wawancara	41
Tabel 4. 4 Analisis Interpersonal Responden I	45
Tabel 4. 5 Analisis Interpersonal Responden II.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara Responden.....	69
Lampiran 2 Laporan Verbatim.....	73
Lampiran 3 <i>Informed Consent</i>	166
Lampiran 4 Pedoman Observasi.....	170
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian.....	172



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kasus PHK marak terjadi khususnya di Indonesia, dimulai dari memasuki era revolusi industri 4,0 hingga saat sekarang. Ditambah dengan munculnya pandemi COVID-19 telah menimbulkan dampak multi sektor, termasuk banyak perusahaan yang bangkrut karena tidak mampu bangkit kembali, sehingga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya. Namun, pada situasi ini karyawan tersebut harus tetap berjuang dan berusaha untuk bisa tetap bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut (Marbun, S.H.,M.H, n.d.) dalam bukunya yang berjudul “JANGAN MAU DI-PHK BEGITU SAJA” mengatakan bahwa bagi para pekerja, putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya. Karenanya, untuk menjamin kepastian ketentraman hidup mereka, seharusnya tidak ada tindakan pemutusan hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta , ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah dan menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan hubungan antara pekerja buruh atau pengusaha hubungan yang didasari oleh kesepakatan untuk mengikatkan diridalam suatu hubungan kerja, Jika salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. (*Jakarta, CNN*

Indonesia, 2023) Badai Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK masih terus berlanjut di tahun ini. Sebelumnya, (Badan Pusat Statistik, 2020) juga mengemukakan wabah virus corona yang muncul pada awal tahun 2020 mengakibatkan adanya perubahan tatanan kehidupan sosial serta berakibat pada penurunan kinerja ekonomi sebagian besar negara termasuk Indonesia, dan hal ini juga menimpa para pekerja di Indonesia, karena perusahaan yang tak mampu bertahan usai diterjang pandemi Covid-19.

Kebijakan PHK diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia dengan sejumlah alasan. Para pekerja yang di-PHK pun jumlahnya beragam dari puluhan sampai ribuan. (Kawilarang & Kadiyono, 2021) dalam penelitiannya mengemukakan, yaitu adanya penekanan yang signifikan ditempatkan pada praktik ketenagakerjaan, seperti adanya bekerja dari rumah, PHK, dan pengangguran (Serafeim, & Wang, 2020). Ada beberapa alasan mengapa tindakan PHK diterapkan oleh perusahaan, diantaranya seperti penurunan kinerja perusahaan, yang merupakan salah satu alasan umum dilakukannya PHK. Jika perusahaan mengalami kesulitan keuangan atau penjualan menurun, mereka mungkin harus mengurangi jumlah karyawan untuk mengurangi biaya operasional.

Kedua, hal yang juga dilakukan dalam keputusan perusahaan melakukan PHK adalah untuk menghemat biaya. PHK dapat membantu perusahaan mengurangi biaya gaji, asuransi, tunjangan, dan hak-hak karyawan lainnya. Selain itu, PHK harus dilakukan karena terkadang, adanya perubahan struktur organisasi secara *massive* di perusahaan tersebut. Hal ini mungkin saja terjadi karena ada penggabungan atau kerjasama dengan perusahaan lain, penghapusan divisi atau

departemen tertentu atau restrukturisasi keseluruhan perusahaan. Dalam posisi ini, beberapa jenis pekerjaan mungkin tidak lagi dibutuhkan. Automatisasi dari berkembangnya kecanggihan teknologi juga dapat menjadi faktor yang menyebabkan PHK. Jika perusahaan memiliki sistem otomasi atau teknologi yang lebih efisien, maka semakin sedikit pula tenaga pekerja yang dibutuhkan.

Hal lainnya yang dapat menyebabkan PHK adalah adanya perubahan pengaturan dan kebijakan dari perusahaan itu sendiri misalnya aturan membayar pajak, perubahan kebijakan ekonomi ataupun kebijakan pemerintah bisa mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan PHK. Berikutnya hal yang juga sangat penting untuk diketahui mengapa seseorang di PHK, karena adanya penilaian terhadap etos kerja (kinerja) dari karyawan tersebut. Jika seorang karyawan tidak bisa memenuhi standar kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kemungkinan mereka akan dipecat.

Yang terakhir, adanya perubahan permintaan dan pasar. Hal ini bisa mempengaruhi, jika perusahaan mengapai penurunan permintaan produk atau layanan mereka, mungkin harus mengurangi jumlah karyawan untuk mencocokkan kapasitas produksi dengan permintaan yang lebih rendah. Berdasarkan data ('Satudata Kemnaker', 2023), Jumlah tenaga kerja ter-PHK di Indonesia pada tahun 2022 adalah 25.114 orang. Walaupun jumlah ini menurun sekitar 80,24 persen dari jumlah tenaga kerja ter-phk tahun 2021, bagi karyawan yang di PHK akan kehilangan sumber penghasilan tetap,

Disebabkan karena banyaknya kasus PHK yang dialami oleh karyawan, pasti kebanyakan dari karyawan yang ter-PHK merasa kecewa, marah, dan putus

asa. Kebanyakan orang juga pasti mengkhawatirkan keadaan ekonomi mereka di masa depan. Menurut (Gallopini, 2006), ia mengidentifikasi bahwa ada hubungan konseptual antara kerentanan, resiliensi dan kapasitas untuk beradaptasi. Dalam pernyataan atau gambaran yang ia berikan, ia berpendapat bahwa resiliensi (ketangguhan) dianggap sebagai bagian atau komponen dari kapasitas suatu sistem untuk merespons, tentunya hal ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan gangguan (hal yang tidak menyenangkan) yang mereka alami, mengurangi dampaknya, memanfaatkan peluang yang ada, dan mampu mengatasi konsekuensi dari setiap transformasi atau perubahan situasi dan sistem yang ada.

Dari pernyataan Gallopini (2006), jelas bahwa kerentanan adalah konsep kapasitas adaptasi dianggap yang sebagai bagian konseptual. Resiliensi didefinisikan sebagai kualitas pribadi yang memungkinkan seseorang untuk berkembang dalam menghadapi kesulitan dalam hidup (Connor dan Davidson, 2003). Individu dengan resiliensi yang baik akan lebih mampu menahan stres sehingga mengurangi gangguan emosi dan perilaku. Namun demikian, seringkali ditemukan resiliensi manusia dalam menghadapi berbagai kesulitan hidup kurang optimal. Manusia lebih memilih menyerah pada keadaan atau bahkan mengalami berbagai gangguan baik dalam kemampuan sosial, mental ataupun fisik. Mereka tidak mampu menjaga keseimbangan dalam menghadapi tekanan yang kuat. Berdasarkan observasi peneliti, ternyata ada karyawan ter-PHK yang tidak langsung menyerah begitu saja dengan keadaannya. Setelah mewawancarai salah seorang responden, ia sudah di PHK selama beberapa kali tetapi ia tidak putus asa dan tetap mencari pekerjaan baru.

Dengan demikian, Gallopin (2006) mengacu pada kerentanan sebagai kapasitas untuk melestarikan struktur suatu sistem, sedangkan resiliensi mengacu pada kapasitas untuk pulih dari gangguan. Hubungan yang sama antara kerentanan dan resiliensi (ketangguhan) tercermin dari Turner dkk. (2003) dalam pengembangan model analisis kerentanan yang terkait dengan konsep yang keberlanjutan.

Penelitian tentang resiliensi karyawan yang terkena PHK bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat resiliensi mereka, bagaimana karyawan mengembangkan strategi coping yang efektif, serta bagaimana resiliensi tersebut mempengaruhi adaptasi mereka terhadap perubahan dan pencarian pekerjaan baru.

Berdasarkan data ('Satudata Kemnaker', 2023), jumlah tenaga kerja ter-PHK di Indonesia pada tahun 2022 adalah 25.114 orang. Walaupun jumlah ini menurun sekitar 80,24 persen dari jumlah tenaga kerja ter-phk tahun 2021, bagi karyawan yang di PHK akan kehilangan sumber penghasilan tetap,

Menurut (Gottman, Ph.D., 2018), Pemutusan hubungan kerja dapat memiliki pengaruh signifikan pada hubungan perkawinan dan dapat mempengaruhi kebutuhan perkawinan, Pemutusan hubungan kerja yang tidak diharapkan dapat menyebabkan stres dan ketegangan pada individu yang mengalami pemutusan tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan emosional dan kualitas hubungan perkawinan. Pasangan yang mengalami pemutusan hubungan kerja mungkin memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dan

kesulitan dalam menyesuaikan diri, yang dapat memengaruhi komunikasi dan keintiman dalam hubungan perkawinan.

Resiliensi merupakan konsep yang relevan dalam konteks ini. Resiliensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengatasi, beradaptasi, dan pulih dari tekanan, stres, atau kejadian traumatik. Kebanyakan orang menilai diri mereka resilien, tetapi kenyataannya terkadang manusia masih kesulitan menghadapi persoalan secara psikologis karena mereka harus mampu menghadapi ragam cara menghadapi persoalan tersebut. Dalam hal ini, resiliensi karyawan yang terkena PHK merujuk pada kemampuan mereka untuk menghadapi dan pulih dari dampak negatif yang terkait dengan kehilangan pekerjaan

Menurut (Masten, 2002), ia menekankan bahwa resiliensi adalah hasil dari interaksi antara faktor-faktor internal (seperti kepercayaan diri, optimisme, dan pengaturan emosi) dengan faktor-faktor eksternal (seperti dukungan sosial, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang). Menurut (Starr et al. 2003), pada dasarnya konsep resiliensi (ketahanan) berkaitan erat dengan kapasitas dan kemampuan suatu elemen untuk kembali ke kondisi awal, yaitu sebelum adanya perubahan dan setelah munculnya pengaruh dari perubahan tersebut. Dalam hal ini dikaitkan dengan perihal tindakan sebelum karyawan di PHK dan setelahnya.

Konsep resiliensi juga berkaitan dengan pencapaian stabilitas di dalam berfungsinya suatu elemen atau sistem. Konsep multifaset ini terdiri dari serangkaian interaksi dan perilaku yang kompleks. Hal ini memungkinkan elemen (karyawan) yang terkena dampak untuk pulih dan mengembalikan fungsinya

sebagai karyawan. Ketika gagasan resiliensi kemudian diterapkan pada masyarakat dan dalam konteks organisasi yang lebih luas, definisi yang luas ini tidak berubah secara dramatis. Ketangguhan (resiliensi) juga terkait dengan terhadap turbulensi dan diskontinuitas individu maupun organisasi. Hal ini melibatkan kemampuan untuk bertahan dari diskontinuitas sistematis dan juga kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan risiko yang baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden I yang saat ini berusia 50 tahun, ia di PHK oleh perusahaan pada saat ia berusia 46 tahun yang bekerja di salah satu perusahaan korea ternama di Medan bernama PT CJ Feed Medan dengan alasan pada saat itu ia dianggap gagal atau tidak menjalankan tugas pendirian proyek dari perusahaan yang sesuai dengan *Budget Plan* yang sudah ditetapkan, sementara dari segi usia, saat itu responden masih tergolong berusia produktif. Begitu juga halnya dengan responden II yang saat itu masih berusia 20 tahun yang juga masih tergolong produktif tetapi di PHK dengan alasan ia dituduh mencuri barang salah satu rekan kerjanya dan saat itu responden bekerja sebagai *Security* di sebuah plaza yang ada di medan yaitu Plaza Medan Fair. Tetapi hal ini tidak mematahkan semangat kedua responden dalam mencari pekerjaan baru. Berdasarkan informasi dari kedua responden, adapun faktor dan alasan yang membuat mereka mampu memiliki resilien dalam kasus PHK yang mereka alami yaitu pertama, faktor ekonomi keluarga. Ketika responden kehilangan pekerjaan hal ini menyebabkan kesulitan keuangan yang mempengaruhi individu sulit mempertahankan gaya hidup sebelumnya misalnya biaya kebutuhan anak, kebutuhan pangan, dan lain-lain. Kedua yaitu adanya status sosial. Menurut responden 1 selain terjadinya ketegangan finansial, keberadaan dirinya yang

terkena PHK juga berdampak pada status sosialnya di kalangan masyarakat. Karena munculnya rasa malu terhadap orang-orang di sekitar jika tidak memiliki pekerjaan (pengangguran). Ketiga, yaitu faktor peningkatan keterampilan atau pengembangan diri.

Responden I mengatakan bahwa ia masih memiliki prestasi yang cukup dan juga potensi besar dalam dirinya yang harus dikembangkan pada saat bekerja. Keempat, adanya *networking* (jaringan). Responden yang sudah membangun dan memperluas jaringan kontak profesionalnya yang membantu dirinya menemukan peluang kerja baru, mendapatkan dukungan, dan mendapatkan wawasan tentang industri atau bidang tertentu. Sedangkan berdasarkan penjelasan responden II, ia dapat resilien terhadap kasus PHK tersebut yaitu pertama karena ia melakukan refleksi diri (Self Reflection). Ia merasa tidak melakukan kesalahan dan merenungkan kembali pengalaman PHK tersebut yang menjadi peringatan bahwa ia harus tetap berhati-hati dalam bekerja, pentingnya mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan pribadi jika nantinya ia mendapat pekerjaan baru.

Kedua, adanya keluhan dari orang terdekat terutama orang tua yang menyarankan responden harus tetap bekerja demi meringankan beban ekonomi keluarganya. Ketiga, adanya *self enhancement*. Karena usianya yang masih tergolong muda dan juga produktif, maka ia tidak ingin menyia-nyaiakan kesempatan yang ia miliki untuk terus berkembang dan masih memiliki waktu perjalanan yang panjang agar mencapai karir yang sukses. Menurut (Isjianto, 2007) yang menyatakan bahwa di perusahaan, karyawan memiliki usia produktif yang dimana ia dipandang mampu bekerja dengan baik oleh perusahaan dan

kebanyakan karyawan akan pensiun setelah berusia 55 tahun. Setelah karyawan melewati usia produktif, baru karyawan akan dipensiunkan.

Maka dari itu, hal ini penting untuk dibahas dan sangat perlu bagi karyawan untuk memperhatikan apakah mereka memiliki resiliensi, karena hal ini memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan dan produktivitas mereka bukan hanya di tempat kerja tetapi juga setelah mereka keluar dari lingkungan kerja. Resiliensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan, stres, dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dan pulih dengan cepat setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.

Prayag et al. (2019) mengungkapkan bahwa faktor resiliensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Hal tersebut didukung oleh Hayat et al. (2016) di mana resiliensi secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan hidup, karena pengalaman individu secara psikologis dapat memengaruhi seseorang ketika menghadapi kondisi hidup yang sulit. Sehingga dengan adanya karyawan yang tangguh akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi (Prayag et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan (Herlinda Putri et al., 2021) menemukan bahwa ada peran dukungan sosial terhadap resiliensi karyawan yang mengalami PHK dimasa pandemi covid-19. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 karyawan yang mengalami PHK dimasa pandemi covid- 19. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dukungan sosial berperan signifikan terhadap resiliensi

dimana hipotesis penelitian dapat diterima dengan nilai kontribusi dukungan sosial terhadap resiliensi sebesar 29,9%.

Selanjutnya (Wahyudi, 2020) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa banyak perusahaan merugi karena kondisi perekonomian yang tidak stabil akibat menyebarnya pandemi sehingga beberapa perusahaan memilih melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan sebagian memilih meliburkan karyawan secara bergilir agar tetap dapat menjalankan kegiatan produksi. Dampak secara langsung yang dirasakan karyawan yang diliburkan bekerja menyebabkan sulitnya memenuhi kebutuhan sehari-hari karena gaji yang diterima tidak utuh. Resiliensi dibutuhkan seseorang agar memiliki kondisi psikologis yang baik sehingga mampu menjalani kehidupan pada situasi yang sulit di tengah Pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji perbedaan resiliensi karyawan pabrik saat menghadapi pandemi yang ditinjau dari jenis kelamin dan status karyawan di perusahaan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan berstatus tetap dan 50 orang karyawan berstatus tidak tetap (kontrak) baik laki-laki maupun perempuan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa karyawan laki-laki lebih resilien dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Penelitian lainnya (Kawilarang & Kadiyono, 2021) mengemukakan adanya usaha-usaha karyawan swasta, untuk tetap berusaha di tengah situasi PHK yang terjadi pada masa pandemi COVID 19 atau yang lebih dikenal dengan resiliensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan alat ukur *The Resilience Scale* (RS) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Peneliti menyebarkan kuesioner daring di seluruh Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 124 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

tingkat resiliensi pegawai swasta yang terkena PHK berada pada tingkat sedang dengan persentase 64,5%, dan menjelaskan bahwa mereka memiliki usaha untuk mengatasi masalah, namun cenderung bersikap kurang stabil, serta memiliki emosi dan semangat tidak stabil. Aspek dimensi resiliensi yang tinggi adalah aspek personal competence yang meliputi ketekunan dan kemandirian.

Berikutnya (Ocktafian, 2021) yang melakukan penelitian ditujukan kepada para perawat, juga dikemukakan bahwa implikasi dalam penelitian ini yaitu untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat, diperlukan perawat yang adaptif dan tangguh (memiliki resiliensi yang tinggi) dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja, terlepas dari tingkat kepuasan hidup perawat.

Adapun faktor dan alasan yang membuat responden mampu memiliki resiliensi terhadap kasus PHK yang ia alami adalah sebagai berikut :

Adapun faktor dan alasan yang membuat responden mampu memiliki resiliensi terhadap kasus PHK yang ia alami, yaitu

a. Faktor Internal, antara lain:

1. Spritualitas (kebangkitan, pencerahan diri dalam mencapai makna hidup dan tujuan hidup keberagamaan dirinya terhadap permasalahan yang dihadapi .

2. *Self- Efficacy*

Menurut (Bandura, 1997) *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu pada kemampuan mereka dalam melakukan tugas atau suatu masalah yang mereka hadapi untuk mencapai hasil yang tertentu, efikasi diri bukan dari

kemampuan individu tersebut melainkan dari keyakinan yang ada di dalam diri individu tersebut).

3. Optimisme

Menurut (Slamet, 2014) mendefinisikan optimisme sebagai kemampuan individu untuk memiliki harapan kuat terhadap segala sesuatu walaupun sedang menghadapi permasalahan, karena individu tersebut memiliki keyakinan.

4. *Self Esteem* (seberapa besar menghargai dan menyukai diri sendiri, terlepas dari kondisi yang dialami.

b. Faktor eksternal yang mempengaruhi resiliensi adalah

Dukungan Sosial menurut (Cohen dan Syme, 1985) membagi dukungan sosial atas empat aspek, yakni dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan informatif, dan dukungan instrumen.

1.2. Fokus Penelitian

1. Bagaimana responden mampu resilien terhadap kasus PHK yang ia hadapi?

1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Adapun Signifikansi dan keunikan penelitian saya yaitu terletak pada :

Desain penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dimana penelitian ini menggali lebih dalam tentang pengalaman personal responden. Dibandingkan dengan penelitian lainnya, yang menggunakan desain kuantitatif dan penggunaan skala dengan jumlah responden yang lebih banyak, fokus penelitian ini lebih merujuk berdasarkan interpretasi pengalaman

subjektif tentang resiliensi terhadap kasus PHK karyawan yang diperoleh dari data yang dikumpulkan baik melalui responden maupun informan.

Penelitian ini berisi tentang pengalaman subjektif individu secara lebih mendalam dan berisi tentang perspektif tertentu tentang resiliensi. Dibandingkan penelitian lainnya, penelitian ini dibuat lebih berdasarkan kepada sudut pandang responden tentang fenomena yang dialami

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan secara mendalam proses responden dapat tangguh (resilien) menghadapi kasus PHK yang menimpanya
2. Menggali apa saja motivasi yang dimiliki responden untuk tetap berusaha mencari pekerjaan baru dan tidak mudah menyerah setelah kasus-kasus PHK yang pernah dialami.

1.5 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Guna memperkaya bahasan dan teori resiliensi pada korban yang terkena kasus PHK

B. Manfaat Praktis

1. Bagi responden,
 - a. Pemahaman diri:

Responden akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang resiliensi mereka sendiri dan bagaimana mereka dapat menghadapi dan mengatasi dampak

PHK. Penelitian ini dapat membantu mereka memahami faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi mereka yang dapat diterapkan dalam kehidupan mereka.

b. Pengembangan strategi *coping*

Hasil penelitian dapat membantu responden dalam mengembangkan strategi coping yang efektif untuk menghadapi tantangan yang dihadapi setelah mengalami PHK. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang sumber daya dan dukungan yang dapat mereka manfaatkan.

c. Peningkatan kesejahteraan

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi, responden dapat meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Penelitian ini dapat memberikan panduan dan rekomendasi praktis bagi mereka untuk mengelola dan mengatasi stres dan tekanan yang terkait dengan PHK.

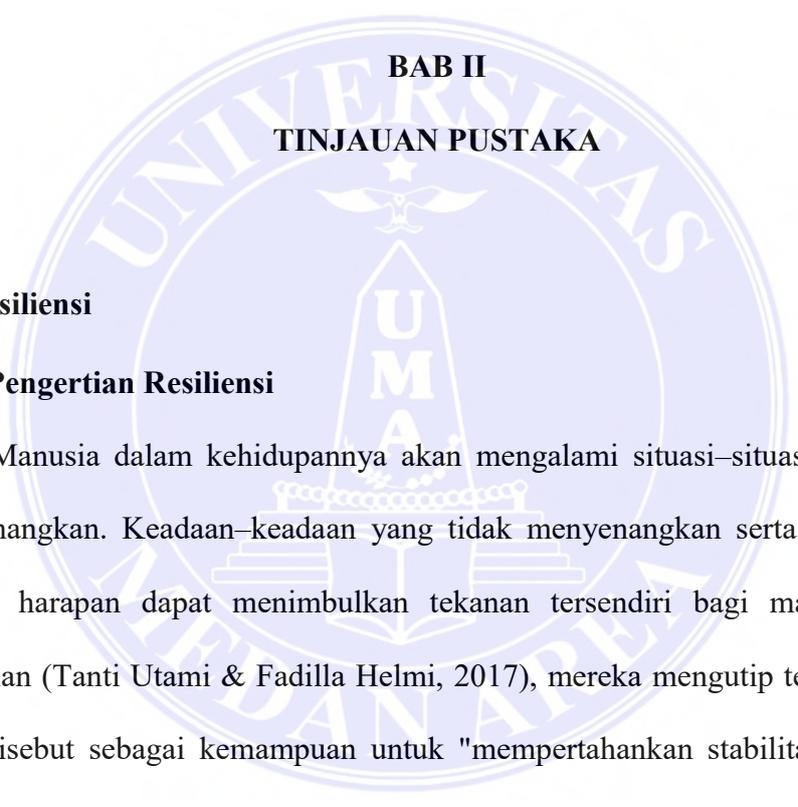
d. Pemahaman terhadap Resiliensi

Memberikan wawasan tentang cara-cara untuk membantu dan mendukung karyawan yang mengalami PHK dalam mengatasi tantangan dan pulih dari pengalaman negatif tersebut. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan dan pemerintah dalam mengembangkan program dan kebijakan yang mendukung karyawan yang terkena PHK dalam menghadapi perubahan dan mencari peluang baru.

2. Bagi peneliti,

a. Adanya kontribusi pengetahuan

Penelitian ini akan memberikan kontribusi baru terhadap pengetahuan dalam bidang resiliensi karyawan yang terkena PHK. Peneliti dapat menemukan temuan-temuan baru yang dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi karyawan dalam menghadapi PHK.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Resiliensi

2.1.1. Pengertian Resiliensi

Manusia dalam kehidupannya akan mengalami situasi-situasi yang tidak menyenangkan. Keadaan-keadaan yang tidak menyenangkan serta tidak sesuai dengan harapan dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi manusia. Pada penelitian (Tanti Utami & Fadilla Helmi, 2017), mereka mengutip teori resiliensi yang disebut sebagai kemampuan untuk "mempertahankan stabilitas psikologis dalam menghadapi stres" (Keye & Pidgeon, 2013). *Oxford Learner's Dictionary* mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan orang atau sesuatu untuk pulih dengan cepat setelah sesuatu yang tidak menyenangkan, seperti syok, cedera, dll. Selanjutnya Fernanda Rojas (2015) menyatakan resiliensi sebagai kemampuan menghadapi tantangan, resiliensi akan tampak ketika seseorang menghadapi pengalaman yang sulit dan tahu bagaimana menghadapi atau beradaptasi dengannya.

(Muwanaroh & MashudimAnesty, 2019) dalam bukunya menyatakan bila digunakan sebagai istilah psikologi, resiliensi manusia adalah kemampuan manusia untuk cepat pulih dari perubahan, sakit, kemalangan, dan kesulitan (*The Resilience Centre* 2005). Resiliensi secara umum mengarah pada pola adaptasi positif selama atau sesudah menghadapi kesulitan. Resiliensi juga dapat diartikan sebagai ide yang mengacu pada kapasitas sistem dinamis untuk bertahan atau pulih dari gangguan (Masten, 2007).

Menurut McNaughton dan Gray (2017) resiliensi atau ketahanan *resilience* diadopsi dari bahasa latin yaitu *resilire*, yang bermakna memantul atau bangkit kembali. Selanjutnya menurut (Cooper et al. 2014) mendefinisikan resiliensi dalam konteks lingkungan perusahaan, yaitu sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kemunduran dengan tetap efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan yang berat dan keadaan sulit, serta tumbuh lebih kuat dalam prosesnya. Sejalan dengan itu Wang et al. (2014) mengungkapkan bahwa adanya tenaga kerja yang tangguh akan mampu merespon secara positif dan kompeten dalam menghadapi kesulitan serta sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan kemakmuran di masa depan. (Bhamra, 2015), Resiliensi atau ketahanan disajikan sebagai proses aktif yang terkait dengan respons suatu elemen atau sistem serta fitur adaptasi dan perubahan. Resiliensi didefinisikan sebagai kualitas pribadi yang memungkinkan seseorang untuk berkembang dalam menghadapi kesulitan dalam hidup (Connor dan Davidson, 2003)

Limnios et al. (2014) kemudian mengartikan resiliensi dari sistem sosio-ekologi sebagai besarnya gangguan yang dapat ditoleransi oleh suatu sistem. Dari beberapa pendapat tersebut, Hallak et al. (2018) mengungkapkan bahwa saat ini

resiliensi telah diperiksa sebagai bentuk dari adanya organisasi yang tangguh, komunitas yang tangguh serta pengusaha yang tangguh. Athota et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa faktor resiliensi dapat berperan sebagai kunci sebab interaksi masyarakat secara global telah berkontribusi pada peningkatan aktivitas kerja yang signifikan dengan menuntut individu untuk menjadi lebih tangguh.

(Hendriani, 2022) mengemukakan dalam bukunya, resiliensi secara alami dapat memengaruhi individu dari segi perilaku di tempat kerja, kesehatan mental, kesehatan fisik, serta kualitas hubungan yang dimiliki oleh individu. Reivich & Shatte (2002).

Dari pengertian-pengertian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa resiliensi adalah usaha seseorang untuk bangkit dan kembali pulih dari semua keterpurukan dan tantangan hidup yang dialaminya.

2.1.2. Komponen / Sumber Resiliensi

Berikut ini merupakan komponen resiliensi menurut Grotberg,1999 (Hendriani, M.Si., 2018) yaitu :

1. *Trust* (Kepercayaan)

Menggambarkan bagaimana individu percaya pada lingkungan yang mampu memahami kebutuhan, perasaan, serta berbagai hal dari kehidupannya. Ia meyakini bahwa orang-orang di sekitarnya memberikan dukungan kepadanya misalnya orang tua dan saudara, dan dari sini akan tumbuh persepsi bahwa ia adalah sosok pribadi yang dicintai oleh sekitar (*I am*) dan hal tersebut menjadi penguat sekaligus pegangan untuk berinteraksi dengan orang disekitarnya dan memiliki kemampuan melakukan berbagai hal (*I am*)

2. *Autonomy* (otonomi)

Berkaitan dengan bagaimana individu mampu menyadari bahwa dirinya adalah pribadi yang berbeda dan terpisah dari orang lain, artinya ada kesadaran bahwa setiap individu memiliki batasan perilaku dan ia akan menghargai dirinya sendiri karna ia sadar bahwa ia memiliki peran (I am), sehingga ia mampu berempati dan bertanggung jawab atas perilakunya. Hal ini nantinya akan menjadi modal bagi individu untuk mampu mengelola berbagai perasaan dan impuls (I can)

c. *Initiative* (Inisiatif)

Ketika seorang individu telah memiliki inisiatif, maka individu tersebut memiliki kemampuan dan kesediaan dalam melakukan sesuatu. Ia akan dapat menjalin hubungan yang dilandasi kepercayaan, memiliki kesadaran akan perilakunya, serta menerima dorongan dari lingkungan untuk mandiri

d. *Industry* (Industri)

Berkaitan dengan pengembangan keterampilan individu yang berhubungan dengan berbagai aktivitas yang dapat membuat individu mampu mencapai prestasi di kehidupannya. Dalam hal ini individu memerlukan role model yang baik serta memiliki sumber dorongan untuk menjadi individu mandiri dan dapat bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan termasuk dalam problem solving (menyelesaikan masalah)

e. *Identity* (Identitas)

Berkaitan dengan pengembangan pemahaman individu akan dirinya sendiri (kondisi fisik maupun psikologis) dan identitas diri juga mempengaruhi citra diri seseorang. Apabila individu tersebut memiliki lingkungan yang senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, dan bebrbagai pengalaman positif (*I have*), maka individu tersebut akan menerima keadaan diri dan orang lain di sekitarnya (*I am*). Kondisi yang demikian akan menumbuhkan perasaan mampu untuk mengendalikan, mengarahkan, dan mengatur diri dengan baik. (*I can*).

2.1.3. Faktor Resiliensi

Menurut (Hendriani, M.Si., 2018) terdapat 7 faktor utama dari resiliensi, yaitu sebagai berikut :

1. *Emotion Regulation* (regulasi emosi), yaitu individu dapat tetap tenang meskipun berada dalam tekanan;
- 2) *Impuls Control* (Pengendalian dorongan) adalah kemampuan individu untuk
- 3) Sikap optimis, yaitu adanya keyakinan dan kemampuan yang ada pada individu untuk mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan, serta tekanan yang muncul dari dalam diri. Individu yang mampu mengendalikan impulsivitasnya dapat mencegah terjadinya kesalahan pemikiran, sehingga dapat memberikan respons yang tepat saat mengatasi kesulitan yang terjadi;
- 4) *Causal Analysis* (Analisis sebab-akibat,), merujuk pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang sedang dihadapi. Individu akan fokus dan memegang kendali penuh pada pemecahan masalah dan mengarahkan energi mereka untuk bangkit.

5) *Empathy* (empati), sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain. Dalam hal ini individu mampu untuk menempatkan dirinya pada posisi orang lain, merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan memperkirakan maksud orang lain.

6) *Self Efficacy* (Efikasi diri), yaitu salah satu faktor kognitif yang menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam sebuah permasalahan.

7) *Reaching Out* (Menjangkau), yaitu kemampuan individu untuk meraih aspek positif dari kehidupan setelah kemalangan yang menimpanya. Banyak orang yang tidak mampu melakukan *reaching out* dikarenakan sejak kecil cenderung menghindari kegagalan dan situasi yang memalukan dibandingkan berlatih untuk menghadapinya

2.1.4. Ciri-ciri Resiliensi

Adapun ciri-ciri orang yang memiliki resilien menurut (Werner, 1992), yaitu :

1. *Self-efficacy* (Efikasi Diri)

Orang yang resilien memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan diri sendiri untuk mengatasi tantangan dan mengatasi kesulitan.

2. Sikap Optimisme

Mereka cenderung memiliki pandangan optimis terhadap kehidupan dan melihat setiap kesulitan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh.

3. Kemampuan beradaptasi

Mereka mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dan menghadapi situasi yang tidak terduga dengan fleksibilitas.

4. Dukungan Sosial

Mereka memiliki jaringan sosial yang kuat dan mendapatkan dukungan emosional dari orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja.

5. Problem-solving skills

Orang yang resilien memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi masalah dengan baik, serta mampu menemukan solusi yang efektif.

6. Emosi yang sehat

Mereka memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik, termasuk stres, kecemasan, dan ketakutan, sehingga dapat menghadapi tantangan dengan tenang.

2.1.5. Aspek Resiliensi

Adapun aspek yang dapat membangun resiliensi seseorang menurut (Connor & Davidson, 2003) adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Personal, standar yang tinggi, dan keuletan

Dalam hal ini, seseorang memposisikan kesulitan, gangguan, atau ancaman, sebagai tantangan yang harus diselesaikannya. Mereka juga mempunyai keyakinan yang kuat bahwa diri mereka mampu menyelesaikan masalah yang

mereka hadapi, serta mampu meningkatkan standar atau target yang harus dicapainya

2. Keyakinan terhadap Insting

Berhubungan dengan ketenangan dalam bertindak. Ketika perawat menghadapi stressor dalam pekerjaannya. Mereka yang resilien berupaya tegar dan memelihara sikap yang toleran terhadap kondisi yang dialaminya sebagai kenyataan yang harus diterima. Mereka mampu melakukan coping terhadap stress dengan cepat dan tetap focus pada tujuan meskipun sedang mengalami tekanan atau masalah.

3. Penerimaan yang positif terhadap perubahan dan menjalin hubungan yang aman dengan orang lain.

Bagi orang yang resilien menerima kesulitan yang dialaminya dengan pikiran yang positif, selalu ada kemudahan dalam setiap kesulitan. Adanya hikmah atau pembelajaran dibalik kesulitan atau perubahan membuat mereka melihat sesuatu secara berimbang.

4. Kontrol Diri

Seseorang yang resilien mampu mengendalikan emosi mereka. Emosi negatif yang berlangsung dalam dirinya tetap dikendalikan secara baik. Mereka juga harus bersikap realistis terhadap kemampuan mengendalikan yang ada dalam diri mereka. Mereka sadar bahwa mereka tidak selalu mampu mengontrol emosi dalam level yang tinggi.

5. Spiritualitas

Orang yang resilien memiliki kesadaran bahwa kekuatan yang mereka miliki bersumber dari keimanan yang ada dalam diri mereka. Dengan keimanan itu, mereka memiliki optimisme dan melakukan penyesuaian diri hingga dapat menghadapi kesulitannya secara positif.

2.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.2.1. Pengertian PHK

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Menurut (Marbun, S.H.,M.H, n.d.) dalam bukunya yang berjudul “JANGAN MAU DI-PHK BEGITU SAJA” mengatakan bahwa pokok pangkal yang harus dipegang teguh adalah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha (Sativa, 2008). 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. Istilah PHK sebagai pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, 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 dengan berada di bawah pimpinan pihak atasan atau pengusaha.

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

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 robotrobot 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 ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

2.2.2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ada beberapa jenis-jenis PHK yang terbagi menjadi beberapa macam tergantung pada penyebabnya. Menurut UU, terdiri dari sebagai berikut :

1. PHK Demi Hukum

Penyebab dilakukannya PHK adalah pekerja meninggal atau jangka waktu perjanjian kerja telah habis. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu memberikan surat PHK karena pelaksanaannya sudah otomatis.

2. PHK karena melanggar perjanjian kerja

Karyawan juga bisa diberhentikan secara sepihak. karena mengundurkan diri atau karena pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Jadi tindakan ini dilakukan oleh salah satu pihak atas kemauan sendiri, bukan berasal dari perintah atau turan perusahaan.

3. PHK Karena Kondisi Tertentu

Kondisi tertentu yang menyebabkan PHK adalah ketika pekerja mengalami sakit berkepanjangan, efisiensi perusahaan, kepailitan, maupun kerugian terus-menerus.

4. PHK Karena Kesalahan Berat

Sebagaimana disebutkan di atas, salah satu alasan diperbolehkannya PHK adalah karena pekerja melakukan kesalahan berat seperti penipuan, penggelapan barang perusahaan, menyerang atau menganiaya rekan kerja, membocorkan rahasia perusahaan selain untuk kepentingan negara, dan sebagainya.

2.2.3. Faktor PHK

Menurut (Alfa, 2016) faktor penyebab seorang karyawan diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan diantaranya :

- a. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan sehingga menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi dan rasionalisasi.
- b. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman.
- c. Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak menunjukkan kedisiplinan serta kemampuan atau prestasi yang baik.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja yang mempengaruhi PHK cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Menurut Maier (2000), faktor-faktor tersebut di antaranya :

1. Faktor Pribadi

- a. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi untuk melakukan *turnover*. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang,

dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

b. Lama Kerja,

Pemutusan Hubungan Kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

c. Ikatan terhadap perusahaan.

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

2. Kepuasan kerja.

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Kepuasan terhadap kerja, dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa

adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Budaya perusahaan

Merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian terdahulu (Nasution,2009) ia mengemukakan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi *Turnover* pada *Call Center* Telkomsel di Medan, Dalam kegiatan operasi lingkungan, *turnover* atau pemutusan hubungan kerja biasanya terjadi. Di sisi lain, penggantian terus terjadi karena tingkat produktivitas (usia, rotasi) oleh karena itu perusahaan harus mengantisipasi dengan mempersiapkan "pendatang baru" sehingga regenerasi yang tidak berhenti. Menurut Caulson (2006) mengemukakan ada empat tahapan yang dapat terjadi ketika seseorang mengalami yang cukup menekan, yaitu *succumbing* (sikap mengalah), *survival* (bertahan), *recovery* (pemulihan), dan *thriving*(berkembang pesat).

2.3 Paradigma Penelitian

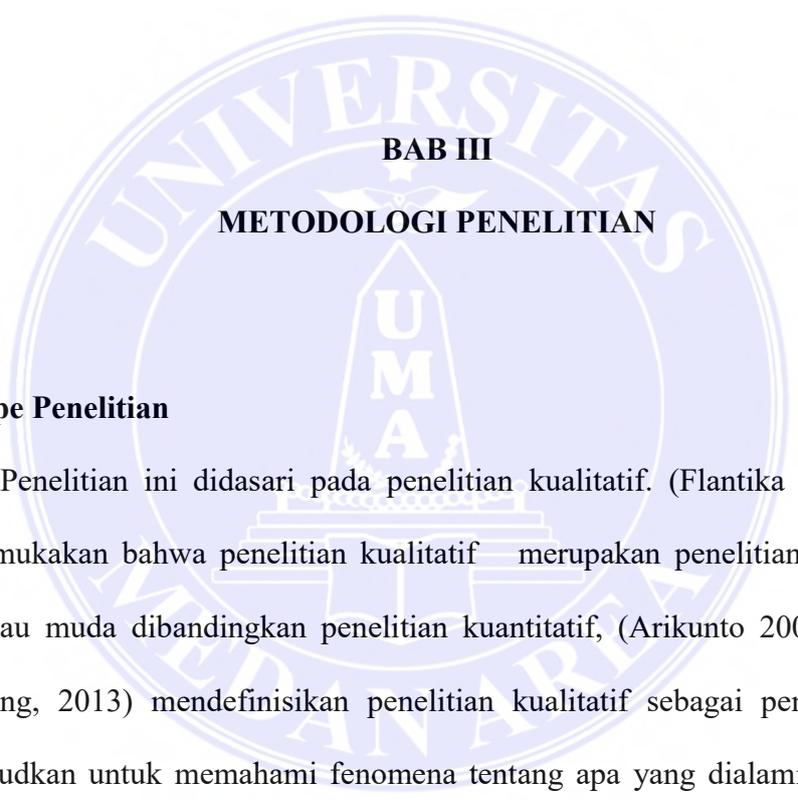
Fernanda Rojas (2015) resiliensi sebagai kemampuan menghadapi tantangan, resiliensi akan tampak ketika seseorang menghadapi pengalaman yang sulit dan tahu bagaimana menghadapi atau beradaptasi dengannya.

Resiko Pemutusan Hubungan Kerja yaitu :

- a. Berkurangnya penghasilan
- b. Timbulnya situasi yang tidak enak karena menganggur.
- c. Berkurangnya rasa harga diri
- d. Terputusnya hubungan dengan teman-teman sekerja
- e. Harus bersusah payah mencari pekerjaan baru.

Proses tahapan resiliensi menurut Coulson (2006) terdiri dari :

1. Succumbing (mengalah)
2. Survival (Bertahan)
3. Recovery (Pemulihan)
4. Berkembang dengan Pesat



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini didasari pada penelitian kualitatif. (Flantika et al., 2022) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang relatif baru atau muda dibandingkan penelitian kuantitatif, (Arikunto 2006). Menurut (Moleong, 2013) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Adapun pendekatan penelitian yang peneliti gunakan adalah fenomenologi, dimana penelitian ini menjelaskan tentang pengalaman pribadi responden dengan fenomena yang diteliti. Penelitian dimulai dengan deskripsi

lengkap tentang pengalamannya sendiri terhadap suatu fenomena, sehingga fokus penelitian dapat diarahkan kepada partisipan dalam penelitian. (Path & Creswell, 2018)

Tujuan penelitian kualitatif berdasarkan kegunaannya terkhusus di bidang pendidikan menurut (Sudjana 2001) dalam (Flantika et al., 2022) yaitu :

1. Mendeskripsikan proses keguatan pendidikan berdasarkan apa yang terjadi di lapangan. Hal tersebut dilakukan lebih lanjut sebagai bahan untuk mengenali dan menemukan kekurangan atau kelemahan sebuah fenomena di bidang pendidikan sehingga dapat diupayakan penyempurnaannya melalui temuan dalam penelitian kualitatif.
2. Menganalisis dan menafsirkan temuan fakta, gejala, masalah dan peristiwa yang sedang terjadi di lapangan secara alami pada konteks waktu tertentu.
3. Menyusun hal-hal yang berkenaan dengan konsep, prinsip-prinsip pendidikan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh di lapangan secara induktif, untuk kepentingan pengujian lebih lanjut melalui pendekatan penelitian kualitatif.

Menurut (Fitrah, S.Pd., M.Pd et al., n.d.) Penelitian kualitatif mencakup penggunaan subjek dan kumpulan data empiris-studi kasus, pengalaman pribadi, introspeksi, perjalanan hidup, wawancara, hasil pengamatan, historis, interaksional, dan visual yang menggambarkan saat-saat dan makna keseharian serta problematis dalam kehidupan seseorang.

3.2. Unit Analisis

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai resiliensi, peneliti menyimpulkan bahwa resiliensi adalah kapasitas dari individu, komunitas, institusi, atau kelompok untuk bertahan, beradaptasi, dan meningkatkan keadaan (berusaha berubah ke arah yang lebih baik) dengan segala tekanan kronik ataupun guncangan yang mereka alami.

Pada umumnya ketika manusia mengalami masalah atau keadaan yang sulit dan dimana hal itu dianggap berpengaruh besar terhadap kelangsungan kehidupannya, seperti kasus PHK kepada karyawan yang dialami lebih dari satu kali, biasanya manusia akan cenderung merasa putus asa dan tidak sedikit juga dari antara mereka menjadi stress akibat hal tersebut. Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya atau putusnya hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal dan mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan / pekerja dengan atasan / perusahaan.

3.3. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, sumber data primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari partisipan (subjek) penelitian. Sumber data primer melibatkan wawancara, observasi langsung, atau pengamatan subjek/partisipan. Primer jika data langsung diberikan kepada orang yang mengumpulkan data mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan sudut pandang partisipan, sedangkan sekunder jika data tidak langsung diberikan pada pengumpul data bisa lewat dokumen atau lewat orang lain. Flantika et al., (2022)

Sementara itu, sumber data sekunder merujuk pada data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya dan digunakan oleh peneliti untuk analisis mereka. Sumber data sekunder dapat berupa dokumen, foto, artikel jurnal, atau sumber data lain yang telah ada sebelumnya. Data sekunder ini dapat memberikan konteks tambahan atau informasi yang relevan untuk penelitian. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dan informan kunci yang dapat memberikan informasi kepada peneliti terkait dengan data penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

Kriteria yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah :

- a. Responden yang pernah mengalami pemutusan hubungan kerja
- b. Responden bekerja kembali di perusahaan atau tempat yang berbeda setelah di PHK. Adapun informan yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 2 orang dengan karakteristik teman atau kerabat dari subjek penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif lebih banyak pada natural setting, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak observasi partisipan (participation observation), wawancara mendalam (indepth interview), dan dokumentasi. Seperti yang dibahas pada bab sebelumnya bahwa data dari penelitian kualitatif berupa kata-kata yang diperoleh saat pengumpulan data yaitu dapat melalui :

3.4.1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu

(Sugiyono, 2011). Wawancara adalah suatu percakapan untuk mencapai maksud tertentu. Percakapan itu dicapai oleh pewawancara (interviewer) dan terwawancara (interviewee) (Moleong, 2018). Wawancara digunakan menjadi salah satu teknik dalam pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *Self Report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Dalam wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang pengetahuan atau keyakinan pribadi dari yang diwawancarai. Sugiyono, (2011).

3.4.2 Dokumentasi

Dokumentasi menurut (Sugiono, 2015) merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data guna memperoleh data serta informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan untuk mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan yaitu dalam bentuk foto dan juga alat perekam suara (*Voice Recording*) yang digunakan pada saat mewawancarai responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

3.4.3 Observasi

Penelitian ini menggunakan observasi pada saat wawancara berlangsung. Tujuannya adalah untuk menganalisis raut wajah baik responden maupun informan pada saat menceritakan atau menjelaskan pengalaman subjektif mereka. Melalui observasi ini, dapat membantu peneliti memahami pengalaman dan respons emosional responden.

3.5. Teknik Pemantapan Kredibilitas Penelitian

Dalam proses pengumpulan informasi dan meningkatkan kualitas penelitian, peneliti menggunakan teknik triangulasi yang merupakan usaha untuk mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh dari berbagai sudut pandang yang berbeda dan juga sebagai pendukung validitas dan keabsahan dari penelitian yang dilakukan. Adapun triangulasi tersebut terdiri dari :

1. Triangulasi Sumber / Data

Metode ini melibatkan penggunaan berbagai sumber data yang berbeda untuk memperoleh sudut pandang yang beragam. Dalam hal ini peneliti tidak hanya menggunakan wawancara (dengan karyawan (responden) yang terkena PHK tetapi juga mewawancarai dari pihak keluarga dan orang terdekat.

2. Triangulasi Metode

Peneliti menggunakan wawancara mendalam untuk memahami pengalaman dan persepsi karyawan yang terkena PHK. Selain itu, peneliti analisis konten dari dokumen-dokumen terkait untuk melengkapi data kualitatif peneliti. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mencapai konvergensi data yang kuat dan memperkuat temuan penelitian.

3. Triangulasi Peneliti/Investigator

Metode ini melibatkan kolaborasi antara peneliti yang berbeda untuk memperoleh sudut pandang yang berbeda tentang fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, Peneliti melibatkan rekan peneliti atau supervisor akademik untuk membantu dalam proses analisis data atau menginterpretasikan temuan penelitian.

Kolaborasi ini akan membantu mengurangi bias peneliti tunggal dan meningkatkan validitas temuan penelitian.

4. Triangulasi Teori

Peneliti menggunakan beberapa teori atau kerangka konseptual untuk menganalisis data dan memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti.

5. Triangulasi Waktu.

Peneliti melibatkan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk melihat perubahan atau pola yang muncul dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber/data untuk melengkapi kebutuhan penelitian yaitu melalui wawancara mendalam dengan kedua responden dan juga informant yang ada yaitu melalui teman dekatnya dan juga keluarganya.

3.5.1 Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pengumpulan, pengorganisasian, dan penyederhanaan data dalam penelitian. Tujuannya yaitu untuk menyeragamkan berbagai macam bentuk data yang telah dikumpulkan, seperti hasil wawancara dan hasil dokumentasi yang diubah dalam bentuk script sesuai dengan formatnya masing-masing. Hasil dari rekaman akan diformat menjadi bentuk verbatim wawancara.

3.5.2 Penyajian Data

Penyajian data adalah proses olah data setengah jadi, yang telah diseragamkan dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas dan akan memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk sub-tema yang diakhiri dengan pemberian koding (*coding*) sesuai dengan verbatim wawancara yang telah dilakukan.

3.5.3 Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan / verifikasi merupakan tahap akhir dalam analisis dan interpretasi data yang merupakan rangkuman atau inti dari hasil penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Biasanya kesimpulan berisi pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman subjek penelitian, dapat menghasilkan teori baru, atau memperkuat teori yang ada.

3.6 Prosedur Pengambilan Data

3.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

- a. Mengumpulkan teori tentang resiliensi dan pemutusan hubungan kerja (PHK)
- b. Menyusun pedoman wawancara
- c. Menyusun pedoman observasi
- d. Persiapan pengumpulan data'
- e. Menyediakan informed Consent
- f. Melakukan transkripsi data wawancara
- g. Melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan teori terkait.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah peneliti peneliti mendapat izin dari responden, peneliti dan pihak responden bersepakat untuk menentukan tempat dilakukannya wawancara. Kemudian peneliti menjelaskan tujuan dari dilakukannya penelitian ini kepada responden dan segala bentuk informasi yang dibutuhkan juga memberikan informed consent yang akan ditandatangani oleh responden. Selain itu, peneliti juga meminta izin terlebih dahulu untuk memakai alat bantu perekam suara / *Voice Recording* saat wawancara dilaksanakan.

3.7. Alat Bantu Pengambilan Data

3.7.1. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara digunakan dengan tujuan agar wawancara dilaksanakan sesuai dengan tujuan penelitian dan kaidah yang berlaku. Selain itu, wawancara juga dilakukan **harus** berdasarkan teori terkait dengan permasalahan yang diteliti.

3.7.2. Pedoman Observasi

Pedoman observasi digunakan untuk membantu peneliti dapat melakukan pengamatan sebagai bantuan petunjuk kepada peneliti dalam melakukan wawancara dengan responden, misalnya melalui raut wajah, intonasi suara, sehingga peneliti dapat menginterpretasikan emosional dari responden saat mengalami suatu kejadian atau fenomena

3.7.3. Alat Perekam

Voice Recording atau alat perekam berfungsi sebagai alat bantu saat wawancara berlangsung. Tujuannya yaitu untuk membantu peneliti agar lebih

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan juga terdapat saran bagi kedua responden juga peneliti selanjutnya terkait dengan topik permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis peneliti, didapati kedua responden mengalami kasus pemutusan hubungan kerja. Responden I yaitu RS mendapat pengalaman buruk dari atasan (pimpinan) di perusahaannya yang berdampak pada ia harus di PHK dari perusahaan tempat ia bekerja. Meskipun ia harus di PHK, responden RS berhasil mempertahankan haknya sebagai karyawan dengan mendapatkan upah atau gaji dan juga fasilitas mobil sebagai tanda perjanjian perdamaian dari Dinas Tenaga Kerja dan pihak perusahaan.

Proses resiliensi responden I menunjukkan ia memiliki resiliensi yang kuat dengan berhasil mempertahankan hak-haknya dan hal ini menunjukkan bahwa dukungan hukum dan pemahaman akan hak-hak karyawan dapat membantu individu mengatasi situasi sulit.

Sedangkan responden II yaitu HS sebaliknya, ia mendapat pengalaman buruk karena tuduhan pencurian yang diberikan oleh atasan dan rekan kerjanya

yang tidak jujur, meskipun dia sudah berusaha membuktikan bahwa dirinya tidak bersalah. Dalam hal ini, responden HS mengalami kesulitan dalam membuktikan ketidakbersalahannya, yang mengakibatkan perasaan putus asa dan kehilangan kepercayaan diri. Ini menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam proses PHK dapat mempengaruhi kesehatan mental dan resiliensi responden

Sedangkan jika ditinjau dari motivasi pencarian Pekerjaan, kedua responden memiliki motivasi yang berbeda dalam mencari pekerjaan baru. Responden pertama termotivasi oleh keberhasilan mempertahankan hak-haknya dan keinginan untuk melanjutkan karier, sementara responden kedua menghadapi tantangan emosional yang lebih besar, namun tetap berusaha untuk bangkit. Ini menunjukkan bahwa motivasi untuk mencari pekerjaan baru dapat bervariasi tergantung pada pengalaman dan hasil yang dialami selama PHK.

Melalui pengalaman subjektif yang dialami kedua responden, saat ini membentuk diri mereka memiliki lebih berhati-hati dalam bertindak dan memiliki mental yang lebih kuat menghadapi kesulitan hidup.

5.2. SARAN

1. Peningkatan Kesadaran Hukum

Disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan atau informasi yang lebih baik tentang hak-hak karyawan dan prosedur PHK, sehingga karyawan dapat lebih siap dan memiliki pemahaman yang jelas tentang langkah-langkah yang harus diambil.

2. Dukungan Psikologis

Perusahaan sebaiknya menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan yang mengalami PHK. Konseling dapat membantu mereka mengatasi trauma emosional dan meningkatkan resiliensi.

3. Pengembangan Keterampilan

Mendorong karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan jaringan profesional dapat membantu mereka lebih siap dalam mencari pekerjaan baru setelah mengalami PHK.

4. Penciptaan Lingkungan Kerja Positif

Perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung dan terbuka, di mana karyawan merasa aman untuk berbicara tentang masalah yang dihadapi dan mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka.

5.2.1. Saran untuk Responden HS

1. Saran untuk HS agar lebih berhati-hati dalam bertindak, khususnya di lingkungan pekerjaan, karena setiap orang memiliki latar belakang yang berbeda-beda yang dimana hal ini mempengaruhi sifat atau karakter dari masing-masing orang karena kita tidak mampu mengetahui apa yang ada di dalam hati dan pikiran seseorang apalagi jika baru mengenal orang tersebut.
2. Kedua, responden diharapkan lebih menjaga sikap saat bercanda dan jangan berlebihan, sebab tidak semua orang menyukai perlakuan demikian. Walaupun kelihatannya hal itu sepele dan tindakan yang dilakukan oleh HS hanya bersifat candaan, tetapi jangan sampai candaan yang dilakukan bersifat merugikan diri sendiri maupun orang lain.

3. Ketiga, responden disarankan untuk memiliki kemampuan yang cukup tentang pengetahuan perundang-undangan tenaga kerja agar kedepannya responden lebih memiliki kapasitas yang cukup dalam mengatasi permasalahan PHK

4. Sebaiknya lebih mendekatkan diri kepada Tuhan agar tetap kuat dan mampu menghadapi tantangan hidup.

5.2.2. Saran untuk RS

1. Sebaiknya responden lebih mengendalikan emosi dan sifat tempramen nya. Sekalipun maksud dan tujuan dari RS benar, tetapi belum tentu semua orang menyukai dan memiliki pemikiran yang sama dengan responden. Seperti halnya dengan pimpinan (atasan) responden RS yang memikirkan reputasi dan nama baik perusahaan dengan cara yang tidak tepat karena melakukan kecurangan budget perusahaan dan berusaha menyingkirkan orang bawahannya yang bekerja secara jujur sebab ia merasa memiliki kepentingan akan hal tersebut.

2. Menjaga keseimbangan dan menambah tingkat ganengetahuan akan perundang-undangan serta hak-hak karyawan sangat membantu responden dalam penyelesaian kasus PHK ini

DDAFTAR PUSTAKA

Alfa, M. Z. (2016). FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE TERMINATION AT PT. PLN (PERSERO) RAYON NORTH MANADO. *Jurnal EMBA*, 4.

Bhamra, R. (2015). *ORGANISATIONAL RESILIENCE Concepts, Integration and Practice*. CRC Press Taylor and Francis Group.

Chapman, G. (2017). *The 5 Love Languages* (Single).

Daftar Perusahaan yang PHK Pekerja di Indonesia Sejak Awal 2023. (2023, June 11). <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230611143643-92-960390/daftar-perusahaan-yang-phk-pekerja-di-indonesia-sejak-awal-2023>

Fitrah,S.PD. ,M.Pd., M., Dr.Lutfiyah, & Hakim, P. D. . A. (n.d.). *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, dan studi kasus)*.

Flantika, F. R., Wasil, M., & Jumiyati, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. PT GLOBAL EKSKLUSIF TEKNOLOGI.

Gallopin, G. C. (2006). *Linkages between vulnerability, resilience, and adaptive capacity*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2006.02.004>

Gottman, Ph.D., Dr. J. (2018). *The Seven Principles for Making Marriage Work*.

Hendriani, M.Si., Dr. W. (2018). *Resiliensi Psikologis Sebuah Pengantar* (1st ed.).

Hendriani, W. (2022). *Resiliensi Psikologis Sebuah Pengantar*. Herlinda Putri, R.,

Pratiwi, M., & Anggraini, D. (2021). *Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Karyawan Yang Mengalami Phk Dimasa Pandemi Covid- 19*. 3.

Isjianto, MM., M.Com. (2007). *Karyawan Kaya Raya (Cara mewujudkan Impian Karyawan)*. PT Gramedia Pustaka.

Ismail, I., & Istiqamah Nurul, St. H. (2021). *Hubungan Resiliensi dengan Psychological Distress pada Masyarakat dalam Menghadapi Pandemi Covid-19*. 8, 185–193.

Kawilarang, G. W., & Kadiyono, A. L. (2021). *Gambaran Resiliensi Karyawan Swasta yang Terkena PHK Akibat Pandemi COVID-19*. Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia, 20.

Kurniaty, D. (2023). *Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services*. 5.

Marbun, S.H.,M.H, R. (n.d.). *JANGAN MAU DI-PHK BEGITU SAJA*. Visimedia.

Masten, A. S. (2002). *Positive Emotions, Resilience and Psychosomatic Health: Focus on Hellenic Army NCO Cadets*. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx-455qlt3d2q\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=72159](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx-455qlt3d2q))/journal/paperinformation.aspx?paperid=72159)

Minanda, Dr. Z. (2023). *Upaya Meningkatkan Resiliensi Perawat untuk Mencegah Distres Psikologis dan Burnout di Tempat Kerja*.

Muwanaroh, E., & MashudimAnesty, E. (2019). *RESILIENSI (Kemampuan Bertahan dalam Tekanan dan Mampu Bangkit dari Keterpurukan)*. PILAR NUSANTARA.

Ocktafian, Q. (2021). PENGARUH RESILIENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN HIDUP. *Universitas Negeri Surabaya*.

Path, Cheryl. N., & Creswell, John. W. (2018). *Qualitative Inquiry Research Design Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE.

Tanti Utami, C., & Fadilla Helmi, A. (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis. *2Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mad, 25*.

Tenaga Kerja ter-PHK, Tahun 2022. (2023, January 27). *Satudata Kemnaker*.

Wahyudi, S. (2020). RESILIENSI KARYAWAN PABRIK DITENGAH PANDEMI CORONAVIRUS DISEASES (COVID-19) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN STATUS KARYAWAN. *PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA*.
<https://eprints.ums.ac.id/86299/1/NASPUB.pdf>

Werner, E. (1992). *Overcoming the Odds High Risk Children from Birth to Adulthood*.

Lampiran 1 Pedoman Wawancara Responden

A. Resiliensi

1. Bagaimana anda berhasil mengatasi perasaan ketidakpastian dan kehilangan

pekerjaan saat di PHK?

2. Apakah anda memiliki strategi tertentu yang bisa digunakan guna menjaga keseimbangan mental dan emosional saat di PHK?
3. Apakah anda masih memiliki semangat untuk melanjutkan perjalanan karir selanjutnya setelah di PHK?

B. Proses Tahapan Resiliensi

a. Menghadapi Stress

1. Apa yang anda rasakan pertama kali saat bapak diberitahukan bahwa bapak akan di PHK oleh perusahaan?
2. Apa yang anda lakukan dalam mengatasi permasalahan ataupun keputusan yang diberikan perusahaan kepada Anda?
3. Bagaimana cara Anda mengelola emosi negatif yang muncul pada saat mengatasi permasalahan PHK secara mendadak?
4. Seberapa sering anda merasa tertekan atau stress sejak terjadinya PHK?
5. Apakah anda merasa terisolasi setelah mengalami PHK?
6. Setelah Anda melakukan berbagai cara dan upaya untuk mengatasi permasalahan yang anda miliki, apakah ada perubahan yang terjadi?
7. Apakah Anda merasa puas dengan strategi yang anda lakukan untuk mengatasi permasalahan PHK tersebut?
8. Bagaimana Anda menghadapi berbagai pertanyaan dari orang lain tentang situasi pekerjaan Anda saat itu?
9. Apa yang anda lakukan untuk tetap termotivasi dalam mencari pekerjaan baru?
10. Sejauh mana Anda merasa ada di bawah tekanan agar segera mendapatkan pekerjaan baru?

b. Kesiapan

1. Seberapa baik Anda mengetahui hak-hak Anda sebagai karyawan terkait dengan PHK?
2. Apa saja keterampilan atau sumber daya yang Anda miliki sebelum mengalami PHK?
3. Seandainya hak-hak Anda sebagai karyawan yang ter-PHK pada akhirnya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan, apakah anda siap menghadapi hal tersebut?
4. Apa saja langkah yang sudah Anda ambil untuk mempersiapkan diri sebelum terjadinya PHK?
5. Apakah Anda memiliki jaringan profesional yang dapat membantu Anda menemukan atau mendapatkan peluang mencari pekerjaan baru?
6. Adanya keberadaan teman atau keluarga, apakah mereka mendukung Anda dalam situasi PHK tersebut?

c. Adaptasi

1. Bagaimana Anda menyesuaikan rutinitas harian Anda saat kehilangan pekerjaan?
2. Setelah di PHK, apakah Anda mulai mencari jenis pekerjaan yang berbeda? Mengapa?
3. Apa keterampilan baru yang Anda pelajari atau tingkatkan untuk meningkatkan peluang kerja Anda?
4. Bagaimana mindset atau cara pandang Anda tentang pekerjaan yang Anda miliki sebelumnya dan bagaimana Anda mengubah mindset tersebut setelah di PHK?
5. Apakah Anda sulit beradaptasi pada saat Anda tidak bekerja lagi saat itu?
6. Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam proses adaptasi ini?

d. Pemulihan

1. Sejauh mana Anda merasa telah pulih secara emosional setelah kehilangan pekerjaan?
2. Bagaimana pandangan bapak terhadap diri bapak sendiri saat melewati tantangan selama di PHK sampai menapat pekerjaan baru?



PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN

- 1, Bagaimana menurut pendapat anda perasaan responden setelah mendapat kabar bahwa mereka di-PHK? Apakah mereka terkejut atau sudah mempersiapkan diri saat PHK terjadi?
2. Apakah ada cerita menarik yang dapat anda bagikan tentang bagaimana responden mengatasi masa sulit mereka setelah di-PHK?
3. Menurut anda, apa itu resiliensi? Bagaimana responden menghabiskan waktunya setelah di-PHK? Apakah mereka melakukan hal baru yang menarik?

4. Selaku informan, apakah anda melihat perubahan dalam kepribadian atau sikap responden setelah mengalami PHK?
5. Apakah responden mendapatkan dukungan emosional dari teman-teman atau keluarga selama proses menghadapi PHK?
6. Apakah ada hal-hal positif yang bisa anda ceritakan tentang perjalanan karir responden setelah di-PHK? Apakah mereka berhasil menemukan pekerjaan baru yang lebih baik dari sebelumnya?
7. Bagaimana menurut pandangan anda, responden menghadapi tekanan dalam mencari pekerjaan baru setelah PHK? Apakah mereka tetap optimis dan gigih?
8. Apakah anda melihat adanya perubahan dalam prioritas atau tujuan hidup responden setelah mengalami PHK?
9. Apa yang menurutmu menjadi faktor kunci keberhasilan responden dalam menghadapi situasi PHK tersebut?
10. Apakah ada saran dari informan untuk responden yang sedang mengalami PHK?
11. Sebagai orang terdekat responden, pernahkah anda merasa putus asa saat responden mengalami masa sulit dalam kasus ini adalah PHK?
12. Selaku informan, bagaimana sosok responden di mata anda? Boleh dicirikan sedikit?



Lampiran 1

Verbatim

Hasil Wawancara Responden 1 (W1.R1)

Nama : RS
Umur : 50 tahun
Wawancara 1
Hari / tanggal : 19 Juni 2024
Tempat : Rumah responden
Pukul : 18.00 – 19.30 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W1-R1-001	Iter	Selamat sore pak, hari ini kita akan melakukan wawancara mengenai kasus PHK yang pernah bapak alami sesuai dengan yang telah kita sepakati sebelumnya dalam penyelesaian tugas penelitian skripsi saya.	

		Apakah bapak sudah siap?	
W1-R1-002	Itee	Baik, saya siap nak	
W1-R1-003	Iter	Baik, terimakasih pak. Saya akan mulai. Sebelumnya boleh saya bertanya? Kira-kira menurut bapak sendiri, apa itu resiliensi?	
W4-R4-004	Itee	Kalau menurut bapak resiliensi itu ketika bapak mampu mengatasi permasalahan bapak sendiri dan tidak menjadi beban untuk orang lain	Pandangan responden tentang resiliensi
W5-R5-005	Iter	Baik, tapi pasti ada kekhawatiran gitu ya, wah gimana nih udah ga ada kerjaan gitu misalnya, setelah bapak mengetahui kalau akhirnya bapak harus di PHK. Nah, bagaimana cara bapak mengatasi perasaan ketidakpastian dan kehilangan pekerjaan saat di PHK?	
W1-R1-006	Itee	Bapak percaya dengan kemampuan dan pengalaman yang bapak punya, pasti akan mendapatkan pekerjaan yang baru lagi dan umurku masih memungkinkan untuk diterima bekerja di suatu perusahaan.	Responden percaya pada kemampuan dirinya
W1-R1-007	Iter	Apakah bapak memiliki strategi tertentu yang bisa digunakan	

		guna menjaga keseimbangan mental dan emosional saat di PHK pak?	
W1-R1-008	Itee	Strategi khusus sih tidak ada, tetapi saya berdoa pada Tuhan, bahwa Tuhan akan memberikan penghasilan untuk keluarga saya nantinya. Contohnya, bapak kan masih punya toko kelontong, disana ada beras, minyak, gas, dan keperluan sehari-hari. Ya walaupun tokonya kecil tapi masih bisa bapak pakai untuk jualan.	
W1-R1-009	Iter	Apakah bapak masih memiliki semangat atau adakah keinginan bapak untuk melanjutkan perjalanan karir selanjutnya setelah di PHK?	
W1-R1-010	Itee	Tentunya masih, keinginan saya untuk bekerja kembali masih sangat besar saat itu karena bapak belum tua-tua kali saat itu, masih memiliki potensi yang cukup untuk melanjutkan karir, walaupun bapak harus menunggu dalam jangka waktu yang cukup lama untuk dapat pekerjaan lagi	<i>Reaching Out</i> dan pantang menyerah yang dimiliki responden

W1-R1-011	Iter	Kira-kira bagaimana cara bapak mengatur dan mengelola emosi bapak setelah mendapat kabar bahwa bapak akan di PHK?	
W1-R1-012	Itee	Awalnya saya ada kekhawatiran dan memang saya juga marah saat itu karena mencari pekerjaan baru kan memerlukan waktu yang tidak bisa dipastikan, sementara jumlah kebutuhan tetap berjalan. Saya sempat tidak terima pada keputusan perusahaan yang seakan-akan memaksa saya berhenti bekerja tapi dengan cara yang halus	Responden sulit menerima tindakan perusahaan terhadap dirinya. (Regulasi Emosi)
W1-R1-013	Iter	Mengapa bapak berpikir demikian? Dengan cara halus bagaimana itu pak? Boleh diceritakan sedikit?	
W1-R1-014	Itee	Mereka bilang saya tidak menyelesaikan proyek sesuai dengan budget yang telah ditentukan, padahal proyek tersebut sudah selesai pada masa jabatan Mr. L dan proyeknya pun sudah disetujui oleh Mr. L (direktur sebelumnya) termasuk negosiasi dan persetujuan dari kantor pusat di Jakarta. Tapi entah kenapa Mr. K (direktur	

		yang baru pada saat itu pengganti Mr. L) beliau mengatakan dia tidak setuju dan dia bahas lagi sama saya pas meeting dan ingin proyek itu dirombak	
W1-R1-015	Iter	Mengapa sampai ada penilaian demikian dari Mr. L kepada bapak? Kalau boleh tahu proyeknya dalam bentuk apa pak?	
W1-R1-016	Itee	Proyek itu kurang lebih seperti area untuk penerimaan mesin jagung. Sebut saja nama atasan saya Mr. K. Menurut saya Mr. K hanya mencari-cari alasan saja. Kalau memang dia ingin merombak proyek tersebut, ya rombak saja. Tinggal sediakan budget kan? Permasalahannya itu ketika dia minta saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan tapi dia tidak mau menyediakan budgetnya. Kan gak <i>logic</i> ? Makanya saya rasa Mr. K sebagai pemimpin / atasan saya itu tidak menyukai saya karena takut kecurangannya dibongkar. Saya selaku <i>factory manager</i> disana melihat ada	Responden menganalisa awal munculnya permasalahan

		<p>ketimpangan data antara data jumlah penjualan / profit perusahaan yang tertulis dengan jumlah budget yang sebenarnya. Jadi data itu sudah dimanipulasi agar seolah-olah perusahaan terlihat untung besar dan <i>leadership image</i> dari Mr K dinilai baik oleh Leader kantor pusat dan rekan-rekan yang lain, supaya kantor cabang medan dipandang bagus kinerjanya dan Mr K pun bisa naik jabatan. Sedangkan saya memiliki prinsip jujur, saya gak bisa diam aja jika memang ada kecurangan seperti itu, karena di kemudian hari, nanti saya juga yang akan kesulitan mengerjakan proyek yang lain sementara budgetnya tidak ada. Tindakan itu juga termasuk penipuan kan? Nambah dosa saya hahaha</p>	
W1-R1-017	Iter	<p>Oh, jadi terkait dengan permasalahan data perusahaan ya pak, tapi mengapa Bapak sangat yakin kalau data itu memang dimanipulasi oleh pimpinan Mr. K? dan alasan utama penyebab bapak harus di PHK karena apa?</p>	

W1-R1-018	Itee	<p>Karena awalnya saya yang disuruh oleh pihak <i>accounting</i> untuk mengubah data itu, seperti pengeluaran bahan bakar minyak, listrik, bahan bakar untuk mesin boiler, dll. Tujuannya adalah agar seakan-akan pabrik terlihat hemat penggunaan energi istilahnya, tapi profitnya banyak, Dan saya sendiri juga tidak ada diberitahu oleh pihak perusahaan mengenai PHK tersebut. Mereka langsung meluncurkan surat pemberitahuan ke DISNAKER secara tiba-tiba bahwa saya sudah di PHK tanpa konfirmasi apapun terlebih dahulu sama saya. Karena saya sudah pegang semua data-datanya, dan saya sudah klarifikasi langsung ke pihak <i>accounting</i> makanya info yang sampai sama saya, kalau data penjualan yang asli agar diubah, itu atas dasar perintah dari Mr. K.</p>	Responden melakukan klarifikasi
W1-R1-019	Iter	<p>Wah, lalu melihat situasi tersebut gimana perasaan bapak? apa tindakan yang bapak lakukan?</p>	
W1-R1-020	Itee	<p>Saya tentu jadi tidak nyaman dan gusar. Saya mendatangi Mr K</p>	Responden merasa tidak

		dan membicarakan hal ini empat mata. Akhirnya ada perdebatan di antara kami dan puncaknya saya diperintahkan oleh Mr K untuk duduk saja tanpa <i>jobdesc</i> di ruangan GA (General Affair), Seperti disuruh turun jabatan, tetapi saya tetap digaji dengan gaji <i>Factory Manager</i> . Ya saya jelas gak mau lah, ada perasaan malu, lihat sama bawahan saya yang lain	nyaman dan malu
W1-R1-021	Iter	Hahaha, seperti makan gaji buta, begitu ya pak? Apa yang bapak lakukan ketika diperlakukan demikian?	
W1-R1-022	Itee	Iya, dia sengaja membuat keputusan itu, menyuruh saya biar saya lama-lama jadi makin gak nyaman, kalua sejujurnya jelas memang saya gengsi juga. Gimana lah yang tadinya saya punya anak buah, jadi enggak lagi, dan saya kan gak mengerjakan apa-apa juga. Akhirnya dengan perasaan kecewa saya memutuskan untuk mengundurkan diri.	Responden merasa prestise dan harga dirinya turun
W1-R1-023	Iter	Lalu, apa bapak puas dengan keputusan bapak untuk	

		mengundurkan diri? Ada perasaan menyesal gak pak kemudian?	
W1-R1-024	Itee	Begini, setelah saya keluar dari perusahaan itupun, ada info yang saya dengar dari salah satu teman kerja dulunya yang masih bekerja disana, kalau seluruh karyawan bawahan saya juga pernah sempat diminta oleh Mr. K menandatangani surat dukungan PHK kepada saya agar disetujui oleh kantor pusat pada saat itu. Karena kan posisi saya sudah bukan staff biasa lagi...	
W1-R1-025	Iter	Waduh, begitu ya pak. Iya ya perlu persetujuan dari karyawan yang lain ya. Jadi bagaimana cara bapak mengelola, jika ada suatu keinginan atau tekanan yang bapak rasakan pada saat menghadapi masa sulit saat Bapak di PHK?	
W1-R1-026	Itee	Saya hanya terus berdoa pada Tuhan dan mencoba untuk menahan diri, misalnya jika tergoda ingin membeli sesuatu, atau terkadang saya jadi bersungut-sungut atas keadaan	Pengendalian Impuls dan responden meningkatkan spiritualitas

		yang menimpa saya. Sambil menjalankan usaha toko yang sudah ada.	
W1-R1-027	Iter	Bagaimana cara bapak mempertahankan sikap optimis dalam mencari peluang pekerjaan baru saat bapak diputuskan di PHK?	
W1-R1-028	Itee	Saya membuat lamaran baru dan percaya dengan kemampuan dan pengalaman yang saya punya, sembari mencari informasi pekerjaan kepada teman-teman juga.	Percaya kepada kemampuan diri (Self-Efficacy)
W1-R1-029	Iter	Ada gak sisi positif yang bisa bapak ambil dari kasus PHK yang bapak alami?	
W1-R1-030	Itee	Ada, tentunya. Saya instropeksi diri tentang kelemahan atau kekurangan diri saya yang memang temperamental dan idealis, saya juga akhirnya menyadari ada kesombongan dalam diri saya yang mungkin muncul karena jabatan saya saat itu. Tetapi saya tetap berusaha untuk <i>improve</i> diri.	Responden mengidentifikasi pesan moral dan berusaha meningkatkan kualitas dirinya
W1-R1-031	Iter	Menurut bapak, adakah faktor pihak eksternal yang	

		mempengaruhi keputusan perusahaan untuk kasus PHK yang terjadi?	
W1-R1-32	Itee	Kemungkinan faktor external yang lebih besar.	
W1-R1-033	Iter	Bagaimana bapak mengavaluasi peran anda sendiri pada situasi ini?	
W1-R1-034	Itee	Saya berusaha untuk menerima keadaan dan tidak larut pada situasi masalah lama.	Responden menerima keadaan dirinya
W1-R1-035	Iter	Bagaimana bapak menghadapi perasaan empati terhadap atasan atau perusahaan yang harus membuat keputusan PHK? Apakah bapak mampu memahami perspektif mereka?	
W1-R1-036	Itee	Jujur saja seperti yang saya ceritakan, memang ada kekecewaan dan kemarahan terhadap pihak perusahaan (atasan) dan saya awalnya sulit menerima keputusan mereka yang hanya mementingkan keuntungan pribadi dan nama baik. Tapi mau bagaimana lagi, dia punya posisi yang lebih tinggi di atas saya dan saya tidak bisa melakukan apa-apa selain	Pandangan responden terhadap keputusan pimpinan (perusahaan)

		membela diri dengan cara mengundurkan diri.	
W1-R1-037	Iter	Dalam pengalaman bapak di PHK, apakah bapak pernah sharing atau berbagi cerita sebagai bentuk empati kepada kolega yang sedang mengalami kesulitan yang sama?	
W1-R1-038	Itee	Bisa, dengan memberikan motivasi kepada yang lain bahwa mencari uang atau pekerjaan bukan hanya pada satu perusahaan saja. Yang penting diri kita harus memiliki jiwa integritas yang baik.	
W1-R1-039	Iter	Bagaimana cara bapak memiliki keyakinan diri dan percaya bahwa nantinya bapak akan mendapat pekerjaan baru setelah mengalami PHK?	
W1-R1-040	Itee	Merasa yakin saja karena saya tidak menemukan kesalahan yang fatal pada saat bekerja. Ini hanya faktor <i>like or dislike</i> dari seorang pimpinan.	Casual Analysis (Responden mengidentifikasi permasalahan yang dialami)
W1-R1-041	Iter	Bagaimana bapak menyikapi adanya <i>feeling like or dislike</i> dari pimpinan tersebut? Bagaimana bapak menyikapi hal tersebut?	

W1-R1-042	Itee	Saya rasa perasaan <i>like or dislike</i> tersebut dimana-mana ada ya, sudah umum terjadi. Hampir semua perusahaan dimana tempat saya bekerja saya temukan yang begini. Karena kan gak bisa semua orang menyukai kita. Ntah itu antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja. Tapi yang jelas hadapi saja kalau saya... apapun itu tantangannya sambil terus mengembangkan diri, pengetahuan dan juga keahlian.	<i>Reaching Out</i> dari responden (masalah tidak dihindari tetapi dihadapi)
W1-R1-043	Iter	Apa strategi konkret yang bapak lakukan untuk memperkuat keyakinan diri anda terutama saat mengalami perubahan yang signifikan dalam karir anda?	
W1-R1-044	Itee	Pada prinsipnya, setelah belasan tahun saya bekerja, saya bekerja bukan untuk mencari pengalaman lagi, tapi hanya untuk mencari uang dengan cara halal. Kalau kita bekerja keras dan berintegritas, maka peningkatan karir pasti ada	Kompetensi Personal, standar yang tinggi, dan keuletan responden
W1-R1-045	Iter	Bagaimana bapak menghadapi rasa takut atau kekhawatiran saat mencari peluang baru	

		setelah mengalami PHK dan bagaimana cara anda mengatasi hambatan ini?	
W1-R1-046	Itee	Dengan cara menaikkan skill yang masih lemah, contoh belajar Bahasa Inggris	Kemauan responden untuk berkembang
W1-R1-047	Iter	Memangnya ada apa dengan kemampuan Bahasa Inggris pak? Apa bapak punya pengalaman pribadi soal ini?	
W1-R1-048	Itee	Iya betul, saya dulu sempat mendapat tawaran suatu jabatan GM (General Manager) di salah satu perusahaan ternak yang berasal dari Thailand yang buka cabang di Indonesia. Kabarnya saya ditawari untuk keluar medan dan tinggal di salah satu kota yang ada di Jawa karena pabrik mereka ada di sana dengan syarat harus fasih berbahasa Inggris. Tetapi karena saya tidak bisa, apa boleh buat akhirnya tidak jadi hahaha	Responden menceritakan pengalaman masa lalunya tentang kompetensi diri yang harus ia tingkatkan
W1-R1-049	Iter	Wah sayang banget ya pak ya... jadi selanjutnya bagaimana bapak aktif mencari informasi, membangun jaringan, dan mengambil langkah konkret	

		untuk mencapai tujuan anda?	
W1-R1-050	Itee	Saya setiap hari melihat surat kabar harian Analisa, melihat aplikasi <i>Job Street</i> , <i>linked in</i> , dan menghubungi teman-teman secara berkala untuk pencarian lowongan baru	
W1-R1-051	Iter	Apa yang bapak lakukan untuk mengelola perasaan kecewa atau frustrasi jika menghadapi penolakan atau kegagalan dalam proses mencari pekerjaan baru?	
W1-R1-052	Itee	Biasa saja.. karena selama ini saat saya melamar sering terjadi karena masalah <i>salary</i> yang tidak sesuai dengan kemampuan perusahaan dan terhadap keinginan permintaan.	
W1-R1-053	Iter	Bagaimana cara bapak menghadapi dan beradaptasi setelah mengalami PHK?	
W1-R1-054	Itee	Berjalan seperti biasa saja, karena bukan pertama kalinya saya di PHK. kebetulan usaha toko sudah ada dan berusaha untuk menjaga kondisi toko agar berjalan dengan baik.	
W1-R1-055	Iter	Apa yang membuat bapak mampu bangkit dan beradaptasi	

		dengan cepat setelah mengalami PHK?	
W1-R1-056	Itee	Pastinya karena faktor keluarga sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya sebagai kepala rumah tangga.	Adanya rasa tanggung jawab responden kepada keluarganya
W1-R1-057	Iter	Siapa yang memberikan dukungan terbesar kepada Bapak dalam proses beradaptasi setelah anda di PHK?	
W1-R1-058	Itee	Pastinya istri dan anak-anak saya	Dukungan sosial dari keluarga
W1-R1-059	Iter	Apa yang bapak lakukan sebagai langkah konkret untuk memperoleh dukungan orang di sekitar sosial saat menghadapi situasi PHK?	
W1-R1-060	Itee	Saya menunjukkan sikap optimis dan berusaha tegar bahwa saya bisa memenuhi kebutuhan keluarga saya, tentunya mengajak mereka untuk lebih mengutamakan kebutuhan pokok saja dulu yang terpenuhi. Yah, ikat pinggang dulu lah sementara.	Adanya sikap optimisme yang tinggi dari responden
W1-R1-061	Iter	Bagaimana respon keluarga mengenai hal tersebut? Apakah mereka keberatan dengan bapak	

		berkata sementara harus berhemat?	
W1-R1-062	Itee	Awalnya memang sepenglihatan saya mereka sedikit keberatan, tapi lama-lama mereka mengerti kok dengan keadaan saya. Misalnya yang biasanya mereka suka jajan di luar, mereka mengurangi. Kedua anak saya juga jadi lebih rajin untuk menabung sedikit dari uang mereka.	
W1-R1-063	Iter	Nah, lalu apa saja usaha atau langkah yang bapak lakukan guna menyelesaikan masalah yang muncul akibat situasi ini?	
W1-R1-064	Itee	Berdoa pada Tuhan dan berdiskusi dengan istri sambil berjualan dan tetap melamar pekerjaan.	
W1-R1-065	Iter	Apakah usaha yang bapak lakukan untuk pemecahan masalah itu efektif? Bagaimana bapak menilainya?	
W1-R1-066	Itee	Efektif, walaupun dalam eksekusinya tetap ada masalah yang muncul. Namanya juga hidup	

W1-R1-067	Iter	Bagaimana pemahaman bapak tentang pengelolaan atau bisa juga kita sebut pengendalian diri lah ya pak. yang memberikan pengaruh kepada Bapak pulih dari kejadian PHK yang bapak alami? Menurut Bapak, apa hubungan antara kemampuan mengelola emosi dengan tingkat resilien yang bapak miliki saat menghadapi situasi tersebut?	
W1-R1-068	Itee	Faktor PHK itu bisa membuat peningkatan emosi, apalagi bila ada sesuatu yang dibeli ya taulah ini kan soal pengeluaran uang, apalagi yang dibeli bukan kebutuhan utama tanpa sepengetahuan saya. Saya berusaha memberikan pengertian untuk tetap bersabar agar mengutamakan kebutuhan pokok saja dengan menggunakan sisa uang yang masih ada.	Responden berusaha sabar (Regulasi Emosi)
W1-R1-069	Iter	Apakah bapak memiliki keterampilan atau keahlian tertentu yang anda rasa menjadi faktor penting dalam menjaga resiliensi menghadapi PHK? Bagaimana keahlian personal itu bisa membantu anda?	

W1-R1-070	Itee	Ada. Misalnya mengoperasikan Komputer, pengetahuan akademik dan kemauan belajar yang tinggi yang membuat mampu dan yakin bahwa masalah pekerjaan yang baru dapat dijalani dengan baik.	
W1-R1-071	Iter	Bagaimana upaya yang bapak lakukan untuk menjaga / mempertahankan standar yang anda miliki selama proses pemulihan setelah di PHK? Bagaimana standar ini mempengaruhi motivasi dan tujuan bapak agar tetap gigih?	
W1-R1-067	Itee	Kalau boleh jujur, saya mengalami pasang surut, tapi dengan cara rajin ke gereja, mendengar Firman Tuhan dan berdoa, saya bisa menghadapi dan merasa optimis kalau Tuhan akan memberikan jalan yang terbaik bagi saya dan juga keluarga	Responden meningkatkan spiritualitasnya
W1-R1-068	Iter	Apakah sebelumnya bapak merasa memiliki insting bahwa bapak akan di PHK?	
W1-R1-069	Itee	Tidak ada. Karena dalam bekerja, saya selalu mengutamakan kepentingan	Responden tidak memiliki insting bahwa dirinya

		perusahaan dan memberikan profit sesuai visi dan misi Perusahaan.	akan di PHK
W1-R1-070	Iter	Apakah bapak merasa memiliki insting (kepekaan) yang dapat membantu bapak mengambil keputusan atau menghadapi tantangan selama masa sulit tersebut?	
W1-R1-071	Itee	Bukan insting, tapi saya memiliki <i>planning</i> (plan A, plan B) sehingga keinginan dapat dicapai.	Adanya perencanaan yang jelas dari responden
W1-R1-072	Itee	Apakah bapak merasa memiliki pengendalian diri yang baik saat menghadapi situasi tersebut?	
W1-R1-073	Itee	Terkadang iya terkadang tidak. Tergantung dari masalah apa dan biaya yang akan dikeluarkan diluar kemampuan karena masih belum memiliki penghasilan yang cukup dan tetap.	
W1-R1-074	Iter	Seberapa besar peran spiritualitas yang bapak miliki dapat membantu bapak pada saat mengatasi kesulitan selama masa pengangguran?	
W1-R1-075	Itee	Sangat besar. Khususnya gairah yang dimiliki oleh keluarga, juga kebutuhan akan pendidikan	Responden merasa spiritualitas dan

		anak-anak	faktor keluarga menjadi pengaruh yang penting terhadap resilien
W1-R1-076	Iter	Apakah kegiatan meditasi, berdoa, atau refleksi diri membantu bapak dalam memperkuat ketahanan mental dan emosional saat PHK terjadi? Apa pemahaman yang bapak dapatkan terhadap kejadian yang bapak alami setelah melakukan itu semua?	
W1-R1-077	Itee	Sangat besar. Karena dengan berdoa, saya lebih lega dan merasa Tuhan akan menolong dan mengabulkan permintaan saya. Selain itu saya juga bisa lebih melihat apa yang harus saya benahi dalam diri saya yang mungkin ketika saya bekerja, saya tidak menyadarinya. dan terbukti sampai saat ini saya masih bisa berdiri tegak oleh karena pertolongan Tuhan.	Responden merasa spiritualitas sangat membantu dirinya dalam mengintropeksi diri dan mendapat ketenangan
W1-R1-078	Iter	Nah, kalau boleh tahu nih pak, kira-kira ada gak perubahan prioritas atau tujuan hidup bapak setelah mengalami dan melewati kasus PHK tersebut?	

W1-R1-079	Itee	Ada, jujur yang tadinya hidup saya saya hanya mengutamakan uang, setelah saya mengalami kejadian tersebut, saya jadi sadar kalau saya harus mengikis kesombongan saya dan lebih mengutamakan Tuhan. Karena umur saya juga sudah mulai tua makanya saya sedang mempersiapkan kehidupan setelah kematian saya	
W1-R1-078	Iter	Wah, pesan yang sangat luar biasa ya pak. Jadi apapun kondisi kita harus mengutamakan Tuhan lebih dari apapun ya...	
W1-R1-079	Itee	Iya betul sekali ...	
W1-R1-080	Iter	Baik pak, saya rasa sudah cukup sampai disini pertanyaannya. Terima kasih banyak ya pak sudah bersedia untuk menjawab semua pertanyaan saya dan juga sharing tentang pengalaman bapak. Tetapi jika nanti saya ingin wawancara lagi, akan saya kabari secepatnya. Terima kasih atas kerja samanya pak.	
W1-R1-081	Itee	Iya sama-sama.	

Hasil Wawancara 1 Responden 2 (W1.R2)

Nama : HS

Usia : 39 tahun

Wawancara 1

Hari/tanggal : 21 Juni 2024

Tempat : Rumah Responden II

Pukul : 09.00 – 10.30 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W1-R2-001	Iter	Selamat pagi bang, hari ini saya datang sesuai dengan kesepakatan kita kemarin, bahwasannya pada hari ini kita akan melakukan wawancara terkait dengan pengalaman PHK yang abang alami untuk keperluan pengerjaan karya akhir saya. Abang gimana nih kabarnya? Apakah abang sudah siap?	

W1-R2-002	Itee	Pagi dek, kabar saya sehat. Iya saya bersedia kok. Harus mulai darimana nih kita?	
W1-R2-003	Iter	Jadi seperti ini, akan saya jelaskan lagi ya bang, nanti kurang lebih saya akan mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan pengalaman abang pas di PHK waktu kerja di carefour dulu. Kurang lebih abang bisa jelaskan abang bisa jelaskan kronologi dan prosesnya sampai abang mendapat pekerjaan baru. Paham kan bang?	
W1-R2-004	Itee	Ohh, iya dek, ok abang paham	
W1-R2-004	Iter	Ok bang, kita mulai ya. Bisa abang ceritakan kronologi kejadiannya kenapa abang sampai di PHK waktu itu? Padahal abang masih dalam masa <i>training</i> katanya ya waktu itu?	
W1-R2-005	Itee	Iya dek, betul. Jadi sebenarnya waktu itu abang masih training di Plaza Medan Fair jadi Security disana yang jaga di meja kasir. Kalau gak salah abang baru kerja sekitar kurang lebih 3 bulan. Waktu itu umur	

		abang masih 18 tahun baru tamat SMA. Jadi kenapa bisa sampe berkasus itu, sebenarnya awalnya cuma karena bercandanya ... namanya anak remaja tanggung kan, niat bercanda sesama kawan kerja ...	
W1-R2-006	Iter	Nah maksudnya bercanda gimana tuh bang?	
W1-R2-007	Itee	Ya taulah umur masih muda kan, taulah anak laki-laki gimana. Jadi awalnya itu cuman iseng, kan dulu HP masih zaman Nokia, udah mantap kali lah itu dulu punya HP Nokia. Nah tapi kami gak boleh bawa hp kalau pas kerja kan. Jadi setiap pagi kami harus ke loker dulu untuk naro barang-barang kami. Termasuk lah tas, HP, jaket, tempat bekal, segala macam kan. Nah pas masuk shift pagi itu abang sama kawan abang bilang aja Namanya si J sama-sama taro barang di loker, loker kami dekat jaraknya memang. Nah, pas abang liat lah kawan abang lagi lepas jaketnya kan. Abang iseng aja waktu abang ambil HP nya yang diletakkannya di loker. suer cuman iseng kan loker dia	Responden menceritakan kronologi awal mula kejadian

		<p>gak ditutup, terus abang sembunyiin bentar. Niatnya mau main-main aja, eceknnya biar dicarinya lah HP itu langsung. Abang taro lah di loker abang, rupanya karena udah buru-buru mungkin kan, pagi-pagi harus cepat mau melapor absen kami, gak dicarinya langsung HP itu. ntah mungkin dia belum sadar apa gimana. Yaudah HP dia abang letakkan aja di loker abang, gak ada abang masukkan ke tas kok. Niat abang kan emang cuma main-main, pasti abang kembalikan pas pulang kerja</p>	
W1-R2-008	Iter	<p>Lah terus gimana kelanjutannya bang? Gak kecarian kawan abang itu sama HP nya?</p>	
W1-R2-009	Itee	<p>Nah itulah dek, yaudah setelah itu lanjut kami kerja seperti biasa, sampe siangnya kan ada jadwal piket. Rupanya tiba-tiba gak tahu abang, dia rupanya diam-diam si J udah melapor ke supervisor nya kalau HP nya hilang. Terkejut lah abang kan, jadinya dipanggilin kami satu-satu security nya yang lagi piket ada 4 orang. Di cek loker kami</p>	

		semua sama supervisor nya dek. Disitulah abang kenanya, pas dicek ke loker abang ada HP dia	
W1-R2-010	Iter	Waduh... hahaha jadi gimana bang akhirnya? Gimana perasaan abang pas ketahuan kekgitu?	
W1-R2-011	Itee	Ya itulah panik juga pastinya, pas ditanya sama supervisornya udah abang jelaskan kok abang cuma main-main gak ada sama sekali niat mau ngambil atau mencuri	Responden melakukan klarifikasi atas tujuan tindakannya
W1-R2-012	Iter	Terus apa kata survisornya?	
W1-R2-014	Itee	Gak percaya dia dek, rupanya pas abang ambil HP si J itu di lokernya, ada juganya temen abang sesama security juga yang lihat, bilang aja namanya si A. Taunya dia awalnya memang abang yang sembunyiin mau main-main. Tapi pas ditanya sama supervisornya, dibilangnya dia gak tahu hahaha, Yaudahlah akhirnya dibilang lah abang sengaja mau mencuri. Rupanya usut punya usut si A ini, dia jealous lihat abang dekat sama supervisor ini. Karena memang akrab abang sama supervisor itu,	

		dia cewek. Ya masih sebatas akrab atasan sama bawahannya lah istilahnya. Rupanya si A ini yang gak suka lihat kami akrab. Iri dia	
W1-R2-015	Iter	Hmm, gitu rupanya. Memang kalau di dunia kerja banyak yang kayak gitu bang, diam-diam iri karena kita dekat sama atasan, kayaknya udah jadi fenomena yang biasa hahaha. Jadi gimana akhirnya? di putus training abang atau gimana?	
W1-R2-015	Itee	Iyalah dek, si supervisor ini udah sempat ngajuin laporan tentang kasus HP hilang itu kan ke atasannya, jadi langsung diputus lah kontrak kerja abang, gak diperpanjang lagi dengan tuduhan pencurian. Abang sempat juga bermohon sama dia kalau bisa jangan langsung diputus, karena abang lagi kredit motor waktu itu, tapi udah gak bisa lagi katanya yaudahlah. Tapi memang jujur dari hati abang gak ada sama sekali niat buat ngambil HP itu	
W1-R2-016	Iter	Oh, ggitu ternyata ceritanya. Jadi siapa akhirnya yang	

		melunasi cicilan motor abang?	
W1-R2-017	Itee	Ada, abang kan punya saudara. Kakak laki-laki abang yang paling besar yang bantu lunasin karena dia udah kerja juga saat itu	
W1-R2-018	Iter	Jadi, alasan penyebab permasalahan abang akhirnya diberhentikan bekerja di san aitu karna dituduh mencuri lah ya? Gimana nih bang kira-kira cara abang berhasil mengatasi perasaan ketidakpastian dan kehilangan pekerjaan saat di PHK?	
W1-R2-019	Itee	Sesuai dengan cerita tadi, aku dituduh mengambil barang milik teman, karena menyimpan hp di dalam loker ku yang sebenarnya juga diketahui oleh rekan kerja yang lain. Kalau ngomong soal cara aku mengatasi tekanan ya... gak terllau gimana kali, karena orang tua abang punya ladang, jadi abang bisa sambilan pelihara ayam aja waktu itu, lumayan telurnya bisa dijual	
W1-R2-020	Iter	Apakah abang punya strategi tertentu yang bisa digunakan untuk menjaga keseimbangan	

		mental dan emosional abang pada saat di PHK?	
W1-R2-021	Itee	Kalau cara khusus sih tidak ada dek, ya palingan sambil pelihara ayam sambil cari-cari kerja lah, nanya ke kawan-kawan ada lowongan apa enggak	
W1-R2-022	Iter	Apakah abang masih memiliki semangat untuk melanjutkan perjalanan karir selanjutnya setelah di PHK?	
W1-R2-023	Itee	Jelas masih lah dek, apalagi waktu itu umur abang kan masih muda, perjalanan pun masih panjang dan abang belum <i>married</i>	Responden tidak menyerah dengan keadaannya karena usianya masih produktif
W1-R2-024	Iter	Bagaimana abang mengatur dan mengelola emosi setelah mendapat kabar bahwa abang akan di PHK?	
W1-R2-025	Itee	Jujur abang ada rasa heran dan agak marah saja kepada teman dan atasan.	Ada sedikit kemarahan responden terhadap teman dan atasannya
W1-R2-026	Iter	Bagaimana abang mengelola jika ada suatu keinginan atau tekanan dalam menghadapi masa	

		sulit pada saat di PHK?	
W1-R2-027	Itee	Gak begitu merasa sulit sebenarnya, zaman dulu kan belum seperti zaman sekarang sulitnya mencari kerja, terus saya kan belum menikah juga... ya masih ada harapan lah untuk mendapat pekerjaan lagi	Responden mengaku tidak begitu merasa kesulitan
W1-R2-028	Iter	Bagaimana cara abang mempertahankan sikap optimis dalam mencari peluang pekerjaan baru saat bapak diputuskan di PHK?	
W1-R2-029	Itee	Biasa aja, walaupun awalnya memang kesal, tapi abang tetap berusaha mencari pekerjaan baru melalui abang saudara dan teman-teman lain	Responden tidak mudah menyerah
W1-R2-030	Iter	Adakah sisi positif yang bisa bapak ambil dari situasi PHK yang abang alami?	
W1-R2-031	Itee	Intinya saat itu pelajarannya kalau nanti aku dapat pekerjaan baru, pastinya aku akan lebih berhati-hati kalau mau bercanda, apalagi sama teman kerja, waktu itu aku jadi sadar rambut sama hitam tapi hati orang gak ada yang tahu	Responden mengambil pesan moral dari pengalamannya

W1-R2-032	Iter	Menurut abang, adakah faktor pihak eksternal yang mempengaruhi keputusan perusahaan untuk kasus PHK yang terjadi?	
W1-R2-033	Itee	Ada, itulah karena si A tadi kawan yang mengetahui candaan tersebut berkata tidak jujur kalau sebenarnya dia tahu apa yang aku lakukan.	
W1-R2-034	Iter	Bagaimana abang mengavaluasi peran anda sendiri pada situasi ini?	
W1-R2-034	Itee	Ya aku merasa bingung aja, karena tidak menyangka akan menjadi masalah besar sampai kontrak kerja diputus	
W1-R2-034	Iter	Bagaimana abang menghadapi perasaan empati terhadap atasan atau perusahaan yang harus membuat keputusan PHK? Apakah abang mampu memahami perspektif mereka?	
W1-R2-035	Itee	Jelas marah dan berusaha membela diri, sudah berusaha menjelaskan dengan jujur tetapi tidak di gubris oleh atasan. Saat itu aku belum mampu memahami perspektif atasan	Responden mengaku belum mampu memahami perspektif atasan dan rekan

		maupun teman.	kerjanya
W1-R1-036	Iter	Dalam pengalaman tersebut, apakah abang bisa berbagi tentang cara anda memberikan dukungan dan empati kepada kolega yang sedang mengalami kesulitan yang sama?	
W1-R1-037	Itee	Bisa, paling dengan bercerita kepada teman yang lain kalau bekerja harus berhati-hati, Kita jangan menganggap semua teman dalam pekerjaan adalah teman, karena rambut sama hitam tapi tidak tahu apa yang ada di dalam pikiran mereka masing-masing.	Pandangan responden atas kejadian PHK yang dialaminya
W1-R1-038	Iter	Bagaimana cara anda memiliki keyakinan diri dan percaya bahwa nantinya abang akan mendapat pekerjaan baru setelah mengalami PHK?	
W1-R2-039	Itee	Pada prinsipnya, abang tidak memilih-milih jenis pekerjaan, karena abang kan cuma tamatan SMA. Bisa dibilang sadar diri lah saat itu. Yang penting abang bisa kerja dan ada pemasukan	
W1-R2-040	Iter	Bagaimana abang dapat mengatasi tantangan baru yang	

		mungkin muncul saat situasi tersebut?	
W1-R2-041	Itee	Sabar aja dan mencari terus walaupun pekerjaan nantinya yang di dapat beda dengan pekerjaan yang pertama.	Regulasi emosi yaitu kesabaran dari responden dan adanya keuletan
W1-R2-041	Iter	Apa strategi konkret yang saat itu abang lakukan untuk memperkuat keyakinan diri anda terutama saat mengalami perubahan yang signifikan dalam karir?	
W1-R2-042	Itee	Simple aja, kalau memang rezeki ya pasti ada ajanya itu kerjaan. Yang penting kita punya kemauan dan jangan malas	
W1-R2-043	Iter	Bagaimana abang menghadapi rasa takut atau kekhawatiran saat mencari peluang baru setelah mengalami PHK dan bagaimana cara abang mengatasi hambatan ini?	
W1-R2-044	Itee	Waktu itu gak ada rasa takut atau khawatir, karena masih lajang dan belum punya tanggungan dek. Tapi memang bingung aja untuk bayar cicilan	

		kereta dari mana. Itunya	
W1-R2-045	Iter	Bagaimana abang tetap aktif mencari informasi, membangun jaringan, dan mengambil langkah konkret untuk mencapai tujuan anda?	
W1-R2-046	Itee	Rajin-rajin baca koran, mana tau ada lowongan. Terus nanya ke teman-teman yang sudah bekerja juga	
W1-R2-046	Iter	Apa yang abang lakukan untuk mengelola perasaan kecewa atau frustrasi jika menghadapi penolakan atau kegagalan dalam proses mencari pekerjaan baru setelah PHK?	
W1-R2-047	Itee	Abang terus cari-cari lagi, sampai dapat pekerjaan baru. Gak langsung patah semangat, intinya yakin kalau masih ada yang mau menerima abang kerja	Responden pantang menyerah dan yakin dengan dirinya (Self-Efficacy)
W1-R2-048	Iter	Bagaimana cara abang menghadapi dan beradaptasi setelah mengalami PHK?	
W1-R2-049	Itee	Ya membuat kesibukan sendiri aja, contoh memelihara ayam sambil bantu-bantu mama abang kayak mengantar jemput dia ke pasar sebelum dan sepulang	

		jualan,	
W1-R2-050	Iter	Apa yang membuat abang mampu bangkit dan beradaptasi dengan cepat setelah mengalami PHK?	
W1-R2-051	Itee	Aku merasa yakin dengan diri sendiri jika sudah berusaha, pasti akan dapat	Keyakinan diri (Self-Efficacy) responden
W1-R2-052	Iter	Siapa yang memberikan dukungan terbesar kepada abang dalam proses beradaptasi setelah anda di PHK?	
W1-R2-053	Itee	Saat itu ada rang tua dan saudara kandung (kakak dan abang)	
W1-R2-054	Iter	Apa yang abang lakukan sebagai langkah konkret untuk memperoleh dukungan orang di sekitar sosial saat menghadapi situasi PHK?	
W1-R2-055	Itee	Bantu mama abang, kakak dan abang kalau mereka membutuhkan bantuan. Misalnya pergi ke warung untuk membeli sesuatu, kadang-kadang membantu membereskan pekerjaan rumah dek	
W1-R2-056	Iter	Apa saja usaha atau langkah yang babang lakukan guna	

		menyelesaikan masalah yang muncul akibat PHK?	
W1-R2-057	Itee	Aku mencoba berdiskusi dengan orang tua, abang, dan kakak	Responden mengikuti arahan yang diberikan keluarganya
W1-R2-058	Iter	Apakah usaha yang abang lakukan untuk pemecahan masalah itu efektif? Bagaimana abang menilainya?	
W1-R2-059	Itee	Jelas efektif, karena aku yakin abang dan kakak pasti ikut membantu mencari lowongan pekerjaan dan abang jadi merasa gak sendirian	Adanya dukungan sosial dari pihak keluarga
W1-R2-060	Iter	Bagaimana pemahaman abang tentang pengelolaan emosi yang membantu abang pulih dari kejadian PHK yang anda alami?	
W1-R2-061	Itee	Kalau dipikir-pikir mau marah terus pun gak ada gunanya kan. Akhirnya lebih memilih untuk ikhlas aja terima keadaan. Dengan begitu maka bebannya pun terasa hilang. Intinya tetap Sabar dan abang ikuti aja apapun arahan dari orang tua dan abang juga kakak.	Responden perlahan menerima keadaan

W1-R2-062	Iter	Apakah abang memiliki keterampilan atau keahlian tertentu yang anda rasa menjadi faktor penting dalam menjaga resiliensi menghadapi PHK? Bagaimana keahlian personal itu bisa membantu anda?	
W1-R2-063	Itee	Kalau kemampuan secara khusus tidak ada, tetapi menurut aku pribadi aku bisa dengan mudah mendekati orang dan membuat orang lain percaya kepada saya	
W1-R2-064	Iter	Kenapa abang seyakin itu kalau abang bisa mempengaruhi orang lain jadi percaya sama abang?	
W1-R2-065	Itee	Terbukti dari supervisor atasan di medan fair yang abang ceritakan itu dek, kan kami juga akrab makanya sampe cemburu temen abang itu	
W1-R2-066	Iter	Lalu bagaimana upaya yang abang lakukan untuk menjaga / mempertahankan standar yang anda miliki selama proses pemulihan setelah di PHK? Bagaimana standarini mempengaruhi motivasi dan tujuan abang agar tetap gigih?	

W1-R2-067	Itee	Intinya saat itu abang hanya fokus mencari uang. Karena memang usai abang masih 19 tahun dan abang tidak berniat untuk kuliah. Selesai tamat SMA, abang langsung bilang ke kakak laki-laki abang kalau aku maunya kerja	Motivasi Responden hanya untuk mencari uang
W1-R2-068	Iter	Apakah sebelumnya abang merasa memiliki firasat bahwa abang akan di PHK?	
W1-R2-069	Itee	Gak terpikir sama sekali dek, karena tindakan yang aku lakukan hanya sebatas candaan kepada teman	
W1-R2-070	Iter	Apakah abang merasa memiliki pengendalian diri yang baik saat menghadapi situasi tersebut?	
W1-R2-071	Itee	Iya, selain dengan berkomunikasi dengan orang tua dan saudara, sesekali saya juga berdoa pada Tuhan untuk kesalahan yang saya lakukan dan agar saya tidak menyerah	Responden berkomunikasi dengan keluarga dan menggunakan spiritualitas
W1-R2-072	Iter	Seberapa besar peran spiritualitas yang abang miliki dapat membantu abang pada saat mengatasi kesulitan selama masa pengangguran?	

W1-R2-073	Itee	Jujur saja, saat itu secara khusus tidak terlalu, tapi abang tetap berharap pada Tuhan melalui doa agar diberikan kesempatan bekerja kembali dan ternyata Tuhan masih berikan.	
W1-R2-074	Iter	Apakah kegiatan meditasi, berdoa, atau refleksi diri membantu anda dalam memperkuat ketahanan mental dan emosional saat PHK terjadi? Apa pemahaman yang anda dapatkan terhadap kejadian yang abang alami setelah melakukan itu semua?	
W1-R2-075	Itee	Mungkin bisa jadi iya, walaupun aku berdoa hanya sesekali. Pemahaman lebih dalam secara spiritual ini maksudnya ya?	
W1-R2-076	Iter	Iya betul bang	
W1-R2-077	Itee	Gak ada sih, tapi pengalaman itu cukup menjadi pelajaran untuk aku supaya lebih berhati-hati lagi ke depannya	
W1-R2-078	Iter	Baik, terimakasih banyak bang. Pertanyaannya sudah cukup, terimakasih atas kerjasama dan kesediaan abang dalam wawancara ini ya. Jika ada	

		wawancara lanjutan akan saya kabari, dan jika tidak ada juga nanti sa	
W1-R2-079	Itee	Ok dek, kabarin aja nnati. Sama-sama.	



Hasil Wawancara 2 Responden 1 (W2.R1)

Nama : RS

Usia : 50 tahun

Wawancara 2

Hari/Tanggal : 22 Juni 2024

Tempat : Café

Waktu : 09.00-10.00 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W2-R1-001	Iter	Selamat pagi pak, bagaimana kabarnya?	
W2-R1-002	Itee	Kabar saya sehat, puji Tuhan	
W2-R1-003	Iter	Begini, tujuan saya datang kembali menemui bapak untuk melanjutkan wawancara yang kemarin sesuai info yang saya kabarin ke bapak kemarin pak. Masih ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan. Apakah bapak bersedia?	
W2-R1-004	Itee	Ya, saya bersedia nak	

W2-R1-005	Iter	Baik, yang ingin saya tanyakan, Adakah suatu hal atau peristiwa tertentu yang membuat bapak menjadi “mau gak mau” harus bertahan, resilien terhadap kesulitan hidup yang bapak rasakan seperti halnya kasus PHK ini pak? Kira-kira apa pemicunya yang mendorong bapak sehingga bapak menjadi orang yang tangguh seperti saat ini? Boleh diceritakan sedikit?	
W2-R1-006	Itee	Ada. Dulu kejadian kematian bapak, itu yang paling teringat di hati saya, saat itu usia saya masih seumuran kamu sekitar 21 tahun dan sedang mengerjakan skripsi juga menuju meja hijau. Tetapi bapak saya tiba-tiba sakit, waktu itu dia kena paru-paru basah dan akhirnya meninggal. Disitu saya <i>shock</i> , sakit hati dan terpuruk sekali... kehilangan figur ayah yang boleh dibilang saat itu saya merasa sepertinya terlalu cepat dia berpulang di umurnya yang masih 49 tahun. Dari dulu saya dan adik-adik di didik dengan keras dan disiplin oleh beliau karena kami adalah keluarga miskin, kurang mampu.	Didikan dan pola asuh disiplin dari orang tua dan kemudian responden kehilangan <i>figure</i> seorang ayah dalam keadaan ekonomi yang sangat berkekurangan

		<p>Dari saya kelas 5 SD saya sudah disuruh setrika baju, menanak nasi dulu kan belum ada <i>rice cooker</i>, jadi harus cari kayu bakar lagi, dan adek-adek yang lain pun punya tugasnya masing-masing. Zaman dulu kan masih pakai sumur, jadi ada yang menimba air, nyapu rumah, masak, dll. Saya punya lima orang saudara, adik-adik yang belum tamat sekolah. Sementara saat itu mamak kami pun hanya jualan pisang di pajak. Bayangkan lah, waktu bapak kam meninggal, kalau hanya mengandalkan pendapatan dari jual pisang aja mana cukup. jujur saya sulit menerima keadaan itu. Bapak saya berpesan, kalau saya harus menyekolahkan adik-adik saya minimal sampai mereka tamat S1. Yaudah, mulai dari situ, saya berjuang keras, pertama kerja masih jadi helper di bengkel. Terus saya pindah diajak kerja ke indorayon porsea jadi operator, pindah lagi saya ke Palembang. Dan semua gaji saya saat itu sebagian besar saya kirim ke medan sama mamak untuk biaya uang sekolah adek.</p>
--	--	--

		<p>Waktu di Palembang udah lumayan gaji saya sebetulnya, kawan-kawan pun dulu udah pada bisa beli kereta, ada yang udah punya mobil. Tapi saya enggak, karena keadaan yang memaksa saya untuk gak bisa berfoya-foya. Jadi ingat saya dulu pas kerja di porsea gajiku cuman 250 ribu, 200 ribu saya kirim ke mamak sisanya untuk saya. Sangkin jarang nya saya makan ikan waktu itu, kan saya cuma bawa kacang ijo sama ikan teri yang digoreng kering dari medan, Sama ada lah <i>rice cooker</i> satu, tapi saya sering makan kacang ijo campur susu cap nona dulu. Kalau udah habis lah itu, pengen kali makan ikan, saya pernah sampe nyolong ikan kawan satu mess saya dulu hahaha. Digantung itu makanannya di depan pintunya, ps lagi gak ada dia saya ambil, itulah sangkin kepengennya. Kejadian inilah yang membuat saya tetap bangkit, mau sesulit apapun keadaannya. Karena saya gak mau kejadian itu terulang lagi. Sudah cukup hanya makan kacang ijo dan keadaan yang</p>	
--	--	---	--

		srba kurang bertahun-tahun saya rasakan	
W2-R1-007	Iter	Wih, ngeri juga ya pak setiap hari makan kacang ijo. Kalau saya udah enek kali pasti itu... gak bakalan tahan hahaha	
W2-R1-008	Itee	Iya, boleh kamu tanya adek saya, wah pokoknya keras lah perjuangan kami dulu	
W2-R1-009	Iter	Hmm, jadi salah satu faktor pemicunya karena peristiwa kehilangan orang tua, begitu ya pak?	
W2-R1-010	Itee	Betul, sakit loh gak punya orang tua apalagi kalau ekonominya gak mencukupi. Prinsip saya kalau kehilangan pekerjaan masalahnya masih bisa ku atasi, karena aku memiliki potensi yang cukup dan pengalaman bekerja. Tetapi, kalau aku kehilangan seorang sosok ayah yang aku anggap siapapun tidak ada yang bisa menggantikan dia dan mencari penggantinya pasti tidak bisa saya lakukan, karena dia sudah meninggal. Menjalani kehidupan tanpa seorang bapak, rasanya kayak sudah gak ada lagi yang mau saya banggakan	Responden kehilangan <i>figure</i> seorang ayah yang dia anggap sebagai <i>Role Model</i>

		<p>pikir saya saat itu. Dimana dia juga sebagai tonggak ekonomi keluarga kan. Ya kan kalau bukan saya, siapa lagi yang bisa melanjutkan? sedangkan saya anak tertua laki-laki. Tapi akhirnya bisa juga saya lewati walau sangat susah dan kami sering berkekurangan dalam hal biaya, pas masih kuliah.</p>	
W2-R1-011	Iter	<p>Lalu pak, terkait dengan kondisi ketika bapak berada dalam masa sulit, termasuk PHK, bagaimana pandangan orang lain (orang di sekitar) terhadap bapak?</p>	
W2-R1-012	Itee	<p>Kalau soal itu ya jelas mamak saya lah dulu ya, dia sangat - sangat kecewa dan sedih melihat kondisi ku yang tidak bekerja lagi dan merasa kayaknya tidak mampu untuk membiayai anak-anaknya, karena selama ini aku yang membantu mamak ku untuk menyekolahkan adik-adik ku. Di samping itu, mamak ku juga memikirkan keluargaku sendiri, istri dan anak yang pastinya kekurangan uang. dan ada rasa khawatir saya tidak akan mampu membiayai menantu dan cucunya. Tetangga</p>	<p>Orang tua responden merasa kecewa dan khawatir melihat keadaan responden yang di PHK</p>

		<p>saya juga ada yang bertanya-tanya, “mengapa belum pergi, apa kondisi cuti?” lalu saya jawab, bahwa aku tidak bekerja lagi, siapa tahu mereka bisa bantu saya untuk dapatkan pekerjaan baru. Tapi gak ada juga. Saat itu saya merasa sebagian teman-teman gereja saya juga mulai menjauhi kami, saya sedikit merasa disepelkan orang karena faktor saya tidak bekerja lagi, beda dengan dulu waktu saya masih punya jabatan. Nah disini lah yang saya bilang letak kesombongan saya, yang merasa dengan adanya jabatan saya dihargai orang lain. Tapi yasudah, saya mencoba tidak peduli dengan apa kata orang</p>	
W2-R1-013	Iter	<p>kalau dari dalam diri bapak sendiri nih , gimana bapak menilai diri pada saat menghadapi situasi sulit tersebut? Dalam hal ini konteksnya PHK maksudnya pak</p>	
W2-R1-014	Itee	<p>Awalnya aku merasa malu bertemu teman-teman dan minder melihat orang di sekelilingku dan merasa gagal.</p>	<p>Responden sempat merasa malu dan rendah diri terhadap</p>

		Karena selama bekerja, aku memperoleh gaji yang cukup sehingga bisa membawa keluarga lebih <i>happy</i> dengan fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan. Lama-kelamaan, aku berfikir kok jadi bodoh, sehingga saya berusaha menghilangkan perasaan itu dan terus mencari pekerjaan baru sampai dapat. Dan saya tidak peduli dengan jenis pekerjaan apapun, saya mau, yang penting punya penghasilan dulu dan saya juga bisa keluar dari kebosanan saya yang menganggur setiap hari	orang di sekelilingnya karena tidak memiliki pekerjaan (interpersonal responden)
W2-R1-015	Iter	Baik bapak, satu pertanyaan terakhir, kira-kira apa yang menjadi pemicu untuk bapak saat bapak menghadapi kesulitan seperti PHK? Atau apapun itu keadaanya, apa yang mendorong bapak untuk tetap bangkit kembali?	
W2-R1-016	Itee	Setelah perjalanan hidup yang saya lalui, saya yakin sesulit apapun keadaan pasti nantinya akan berakhir dan tidak akan lama. Hidup mau sesenang apapun pasti ada masanya juga	

		<p>kan, segala sesuatu ada waktunya. Mau terpuruk terus juga pasti hanya mempersulit keadaan. Ternyata dengan berjalannya waktu semua yang terjadi, seberat apapun itu pasti bisa dilewati. Karena kalau kemarin-kemarin aja bisa saya lewati, pasti seterusnya juga bisa. Kedua, pastinya karena faktor keluarga. Di umur saya sekarang yang masih produktif dan sudah bekerja kembali, masih ada toko yang masih dikembangkan walaupun belum maksimal, lalu saya juga masih punya sedikit tabungan yang bisa dipakai untuk kebutuhan keluarga. Saya juga yakin Tuhan tidak akan membiarkan kami berkekurangan asal tetap kerja keras dan menyerahkan hidup kami dalam tangan Tuhan</p>	
W2-R1-017	Iter	<p>Tapi kalau mau ditanya jujur ya pak, dari bapak sendiri pernah tidak merasakan saat-saat dimana bapak merasa putus asa, mikir “ah yaudahlah gak usah cari kerja lagi, fokus ke toko aja”. Pernah tidak pak?</p>	

W2-R1-018	Itee	Tentu saja pernah, ada masanya berapa bulan gitu ya waktu saya jualan di toko, yah meratapi nasiblah. Saya pun berpikir sepertinya toko itu saya jalankan kalaupun gak ada yang menerima saya bekerja lagi nanti, tapi dari dalam hati saya masih sangat ingin untuk bekerja kembali. Seperti rasanya masih kurang puas gitu, fisik saya saat itu kan masih kuat, kalau bisa bekerja lagi kenapa tidak? Tapi ada momennya saya merasa capek juga kerja di perusahaan karena pengalaman saya sudah lumayan lama, ada juga jenuhnya. Tapi yaitu tadi karena saya punya keluarga, sebisa mungkin saya harus punya penghasilan lebih	Responden sempat merasa putus asa dengan keadaannya saat di PHK
W2-R1-019	Iter	Hmm... iya lah udah pasti itu pak, kalau saya jadi bapak pun pasti putus asa juga hahaha. Baik pak, saya rasa cukup sekian dulu pertanyaannya, nanti jika ada perlu lagi, saya akan hubungi bapak ya pak	
W2-R1-020	Itee	Oh, udah siap? Oke nak, kabarin aja nanti kalau ada yang perlu	

		saya jawab lagi ya	
W2-R1-021	Iter	Baik pak, terimakasih banyak untuk partisipasinya, saya pamit pulang dulu ya	
W2-R1-022	Itee	Oke nak, sama-sama	



Hasil Wawancara 3 Responden 1 (W3.R1)

Nama : RS

Usia : 50 tahun

Wawancara 3

Hari/Tanggal : 24 Juni 2024

Tempat : Rumah Responden

Waktu : 18.00-19.00 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W3-R1-001	Iter	Selamat sore pak, gimana kabarnya?	
W3-R1-002	Itee	Baik nak	
W3-R1-003	Iter	Begini pak, tujuan saya datang kembali kesini adalah untuk melanjutkan pertanyaan saya beberapa waktu lalu, masih ada informasi yang ingin saya tanyakan. Apakah bapak bersedia?	
W3-R1-004	Itee	Oh, begitu. Boleh-boleh. Saya bersedia	
W3-R1-005	Iter	Baik, pertanyaan saya masih seputar kasus PHK pak, menurut informasi yang saya dengar sebelumnya bahwa kasus PHK yang bapak alami sudah terjadi selama kurang lebih 3 kali. Nah, setelah kejadian PHK itu berulang, apa yang bapak rasakan? Apa pandangan bapak terhadap diri bapak yang maaf kata bolak-balik gitu terkena	

		PHK?	
W3-R1-006	Itee	<p>Sebenarnya PHK yang pertama kali itu saya alami itu sekitar tahun 2009, itu pertama kali PHK atas dasar kemauan saya sendiri. Saat itu memang sedang ada pengurangan karyawan, nah saya yang menawarkan diri untuk PHK saja, karena waktu itu saya lagi butuh uang. Saat kerja disana banyak benturan, peraturannya kan gak boleh suami istri kerja bareng disana, kebetulan istri saya juga bekerja disana. Jadi yaudahlah kami memutuskan saya aja yang keluar biar istri saya yang tetap bekerja disana. Kedua kali dan ketiga kalinya kasus PHK nya karena memang saya merasa saya adalah korban atas tindakan yang tidak pernah saya lakukan. Tentu saya sangat kecewa dan marah. Jujur pada saat itu ada rasa dendam kepada perusahaan.</p>	

W3-R1-007	Iter	Dari setiap kasus PHK yang pernah terjadi, apakah ada persamaan yang bapak temui (baik dari segi penyebab, dll) sehingga PHK itu bisa terjadi lagi? Boleh dijelaskan sedikit?	
W3-R1-008	Iter	Saya rasa ada. Penyebab saya di PHK ya di perusahaan kedua dengan ketiga kebanyakan bersumber dari pengaruh pihak eksternal. Ada kecemburuan, ya biasalah namanya di perusahaan, apalagi kalau posisi jabatan kita lebih tinggi, memang banyak yang begitu di dunia kerja. Saling sikut, udah jadi hal yang biasa.	
W3-R1-009	Iter	Berarti bapak rasa tidak ada sama sekali bersangkutan dengan kesalahan yang bapak lakukan?	
W3-R1-010	Itee	Kalau kesalahan saya rasa tidak, karena saya tidak pernah melakukan kesalahan. Kebanyakan kasus yang saya alami, saya hanya jadi korban. Seperti	

		yang saya ceritakan sebelumnya perusahaan tidak suka terhadap saya baik dari pimpinan atau rekan kerja saya saat itu	
W3-R1-011	Iter	Mengapa bapak bisa berpikir demikian?	
W3-R1-012	Itee	Ya buktinya saya di PHK dapat pesangon kan? Kalau saya ada kesalahan saya pasti dikasih SP dulu, SP 1, SP 2, SP 3. Ini kan gak ada, saya langsung diluncurkan surat PHK dari disnaker entah gimana caranya saya juga gak tahu, makanya saya geram	Responden tidak merasa bersalah karena di PHK dan diberikan pesangon
W3-R1-013	Iter	Oh iya juga ya pak, kok bisa langsung ada surat PHK dari DISNAKER ya	
W3-R1-014	Itee	Iya, makanya kalau berdasarkan pengalaman saya, yang paling membekas itu ya saat saya disuruh turun jabatan, pindah ruangan gak boleh kemana-mana dan gak digaji. Alasannya sih skorsing, tapi kan kalo peraturan skorsing itu	Traumatik yang dialami responden saat adanya pernyataan skorsing dari pihak perusahaan tetapi gaji tidak diberikan

		harusnya gaji tetap berjalan. Daripada begitu ya bagus saya minta di PHK aja	
W3-R1-015	Iter	Wah iya benar pak, kalau skorsing memang upah akan tetap berjalan sesuai dengan perpu tahun 2022	
W3-R1-016	Itee	Iya betul, ada lagi yang mau ditanyakan/	
W3-R1-017	Iter	Satu lagi pak, jadi dari semua kejadian PHK yang udah bapak ceritakan ke saya, ada gak dampak perasaan yang bapak rasakan setelah di PHK? Yang pali menonjol gitu pak, kira-kira apa/	
W3-R1-018	Itee	Yang pasti rasa rendah diri itu ada. Saya sempat minder karena saya kan laki-laki yang punya tanggung jawab lebih besar daripada perempuan. Kegagalan karir sempat buat saya <i>down</i> , tapi pada akhirnya rasa minder itu juga yang jadi semangat saya untuk tetap harus bekerja lagi. Saya gak bisa diam dan pasrah aja sama keadaan. Kemudian, saya	<i>Insecurity</i> (rendah diri) dari responden yang dirasakan pada saat pengangguran

		kehilangan rasa ingin dipandang orang, ini dulu ya. Kayaknya kalau kita tidak berpenghasilan kita cenderung dipandang sebelah mata sama orang lain. Saya rasa itu yang bikin saya tetap berdiri teguh. Saya tidak ingin disepelkan pada saat itu.	
W3-R1-019	Iter	Baik pak, saya kira cukup sampai disini pertanyaannya,. Terima kasih banyak ya pak atas waktu dan kerjasamanya sekali lagi	
W3-R1-019	Itee	Iya nak, sama-sama. Lancar dan sukses skripsinya.	

Hasil Wawancara 4 Responden 1

Nama : RS

Usia : 50 tahun

Wawancara 4

Hari/Tanggal : 01 Juli 2024

Tempat : Cafe

Waktu : 19.00-19.30 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W4-R1-001	Iter	Selamat malam pak, malam ini saya ingin menggali lebih dalam permasalahan PHK bapak yang waktu itu, saya boleh minta waktunya pak?	
W4-R1-002	Itee	Boleh nak	
W4-R1-003	Iter	Boleh bapak ulangi dari awalnya gimana pak ceritanya?	
W4-R1-004	Itee	Awalnya cerita begini, ada proyek pada zaman Mr lee. Proyek itu udah selesai nak,	

		gak ada masalah. Nah terjadi pergantian direktur tahun depannya setelah penyelesaian proyek itu. Mr L diganti dengan Mr.K. Proyek yang sudah selesai itu ada yang dia tidak sukai	
W4-R1-005	Iter	Bentuk proyeknya apa pak? Yang mesin pengangkat jagung bapak bilang itu?	
W4-R1-006	Iter	Iya ada beberapa, mesin pengangkat jagung salah satunya. Nah yang di komplain si Mr K itu landasan untuk banjir. Jadi dia tanya “ini kenapa dibuat ini?”, ya saya jawab lah “jadi gini pak, karena saat itu perusahaan sedang tidak ada budget, tapi karena curah hujan yang tinggi, makanya daerah pabrik sering banjir. Kita buat lah dulu seperti itu untuk preventif sementara biar pabrik jangan kebanjiran terus. Yang penting aman dulu air tidak masuk ke dalam, alternatif, dan ini sudah disetujui sama direktur” , saya bilang gitu kan	
W4-R1-007	Iter	Jadi setelah itu si Mr K bilang	

		apa pak?	
W4-R1-008	Iter	Ya banyak lah alasannya “oh tidak bisa ini harus seperti ini seperti ini”, ya saya bilang lagi “ya gapapa Mister, kalau mau kita ganti tinggal ubah seperti apa yang anda mau”. Dibilangnya “oh tidak bisa saya tidak mau ...”. banyak lah alasannya	
W4-R1-009	Iter	Terus pak, boleh dilanjut	
W4-R1-010	Itee	Saya tanya baik-baik keinginan diam au seperti apa, dia jawab ‘oh itu tidak urusan saya, bapak kenapa seperti ini ngomong? Saya cuma tanya ini kenapa seperti ini?!’. Nada suaranya makin lama kayak ngebentak, makin kuat suaranya. lama-lama bapak terpancing, kan udah ditanya maunya seperti apa, biar kami kerjakan, tapi responnya kayak gitu	
W4-R1-011	Iter	Jadi gimana pak setelah itu?	
W4-R1-012	Iter	Bapak rasa dia sengaja memang mau mmenghabiskan orang-orang lama dari zaman Mr L saat itu. Di Jakarta pun	

		begitu dibuatnya, ini menurut informasi yang saya dengar	
W4-R1-013	Iter	Itu informasi nya dari mana pak?	
W4-R1-014	Itee	Jabatan Mr K kan dia orang ketiga. Saya tahunya setelah kejadian, ada beberapa orang lama habis kami dibuatnya. Gak ada lagi yang kerja disitu, maksudnya mungkin biar gampang dia atur perusahaan itu kayak yang diam au. Nah sebenarnya bapak udah dapat tawaran pindah kerja keluar medan waktu itu	
W4-R1-015	Iter	Kenapa gak terima tawaran itu aja pak?	
W4-R1-016	Itee	Gak bersedia karena masih memikirkan keluarga, kalau jauh kan pulang nya agak susah, ya mungkin kalau saya ambil tawaran waktu itu, nah yang nyuruh saya ini orang kedua dari pimpinan CEO perusahaannya. Nah si Mr K kan tahu kalau ada kabar bapak mau dipindahkan, dia gak mau, gak mau dipindahkan ke cabang lain	

W4-R1-017	Iter	Kalau bapak dipindahkan ke tempat yang lain, gak jadi PHK harusnya pak?	
W4-R1-018	Itee	Mungkin gak akan PHK waktu itu, tapi kan sama aja gak ada persetujuan dari Mr K. Dia maunya saya keluar dari perusahaan. Mulai lah dicari-cari kesalahan saya	
W4-R1-019	Iter	Lalu, yang masalah skors kemarin bagaimana pak?	

W4-R1-020	Itee	Nah mulai lah dicari kesalahan saya kan gak dapat, saya saat itu mau bertemu langsung dengan Mr K tapi dia sampaikan ke HRD nya dia gak mau ditemui.	
W4-R1-021	Iter	Loh, kok gitu pak?	
W4-R1-022	Itee	Sebenarnya sudah bolak-balik saya minta dijumpakan dengan Mr K, tapi dari HRD bilang 'gak bisa pak, dia gak mau dijumpain, gak bisa dia dijumpain", katanya. Saya gak menyerah, tetap aja saya ke HRD juga minta	Responden berusaha menemui atasannya

		penjelasan, pokoknya saya harus ketemu sama Mr K. Nah karena terus-terusan saya ke HRD, saya tanya terus, mungkin mereka takut, jadi akhirnya saya dirumahkan	
W4-R1-023	Iter	Ini yang bapak ceritakan maksudnya pada saat skorsing?	
W4-R1-024	Itee	Iya, gaji saya gak jalan tapi dibilangnya di skors, saya hanya disuruh untuk duduk dan jaga posko, Pas udah dirumahkan juga tetap gaji gak keluar padahal udah jalan sebulan lebih	Gaji responden tidak dijalankan pada saat skorsing
W4-R1-025	Iter	Lalu bapak? Bagaimana tindakan selanjutnya, apa yang bapak lakukan sampai gaji bapak dibayar?	
W4-R1-026	Itee	Nah setelah itu karena gaji tidak jalan, saya pun gak dikasih izin untuk ketemu sama Mr K, mereka kan diam-diam sudah ke DISNAKER untuk peluncuran surat PHK itu kan, tapi salahnya mereka gak memberi tahu saya tentang surat PHK tersebut. Yang	Responden menyewa pengacara sebagai kuasa hukum dalam upaya agar hak responden sebagai karyawan tetap dipenuhi oleh perusahaan

		mereka sampaikan ke saya itu skorsing. Yang dimana peraturan skorsing itu harusnya mau saya di pabrik atau di rumah, gaji harus tetap dibayar. Akhirnya saya memutuskan untuk memakai kuasa hokum, untuk membantu saya menyelesaikan masalah ini.	
W4-R1-027	Iter	Maksudnya sewa pengacara gitu pak?	
W4-R1-028	Itee	Iya, kebetulan saya punya teman seorang pengacara, saya minta dia untuk bantu saya. Akhirnya dia lah yang menyelesaikan	
W4-R1-029	Iter	Berarti kalau pakai pengacara GITU apa saja kemarin tahapan yang dilakukan pak?	
W4-R1-030	Itee	Dia datang lah ke perusahaan, ke pihak HRD menyampaikan bahwa beliau adalah kuasa hukum saya dan ya... dipertanyakan lah tentang surat PHK itu	
W4-R1-031	Iter	Jadi gimana pak penyelesaiannya akhirnya?	

W4-R1-032	Itee	Yasudah akhirnya ketemu nya di DISNAKER, kemudian dikeluarkan kan lah surat perjanjian perdamaian disitu, kamu bisa lihat di surat yang bapak kasih. Dibayar perusahaan akhirnya pesangon 5 bulan dan mobil yang dari perusahaan sudah dibuat atas nama saya. Itu bukti kalau saya memang tidak melakukan kesalahan makanya ada pesangon. Kalau memang saya salah, ya pasti gaji saya gak akan dibayar	
W4-R1-033	Iter	Berarti untuk surat dari DISNAKER itu izin boleh saya lampirkan ke dalam penelitian saya pak? Semua nama yang tertera akan saya sensor	
W4-R1-034	Iter	Baik nak, boleh lampirkan saja.	
W4-R1-035	Itee	Siap pak, terima kasih.	

Hasil Wawancara 2 Responden 2 (W2.R2)

Nama : HS

Usia : 39 tahun

Wawancara 2

Hari/Tanggal : 22 Juni 20224

Tempat : Rumah Responden

Waktu : 17.00-18.00 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W2-R2-001	Iter	Selamat sore bang, sesuai janji kemarin di telepon, saya balik lagi karena ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan lagi, masih boleh kan bang? hehehe	
W2-R2-002	Itee	Sore dek, boleh kok boleh. Apa itu pertanyaannya?	
W1-R2-003	Iter	Ada gak bang, sesuatu hal	

		atau peristiwa yang membuat abang itu mampu resilien terhadap kesulitan hidup seperti halnya kasus PHK ini bang? Kira-kira apa pemicunya yang mendorong bapak sehingga abang menjadi orang yang tangguh? Boleh diceritakan?	
W2-R2-004	Itee	Ada dek, paling besar itu dari keluarga. Semua menasehati abang, supaya abang cari pekerjaan baru dan lebih sabar untuk ke depannya. Memang mereka gak marah sih, cuman bisa abang rasa ada kekecewaan dari mereka. Terus satu lagi karena abang kan gak kuliah dan memang itu permintaan sendiri untuk gak kuliah tapi abang janji harus bisa kerja, ya itulah abang merasa harus mempertanggung jawabkan pilihan abang sendiri terutama sama mamak abang. Kan tinggal dia nya satu-satunya orang, karena bapak udah nggak ada. Itu sih dek yang paling besar, karena kondisi ekonomi pun pas-pas	Faktor keluarga, kehilangan orang tua, dan keadaan ekonomi sulit menjadi pendorong yang besar bagi responden untuk bangkit

		an jadi gak mau menambah, istilahnya membebani abangnya abang dan mamak lagi saat itu	
W2-R2-005	Iter	Ketika abang berada dalam masa sulit seperti PHK itu, bagaimana kira-kira pandangan orang terhadap abang? (orang di sekitar)	
W2-R2-006	Itee	Kalau dari keluarga abang, mereka sudah bisa menerima kondisiku sebenarnya, ya walaupun kadang tercetus juga masih kesal dan kecewa lihat abang, apalagi kakak yang cewek udah gak bisa lagi dia minta duit untuk belanja kebutuhannya hahaha. Kalau dari kawan, ya sering juga ditanyain kenapa gak berangkat kerja, tapi diam aja abang cuman senyum karena gak penting juga untuk dibahas	Keluarga menerima keadaan responden tapi masih dengan sisa rasa marah dan kecewa
W2-R2-007	Iter	Kalau dari abang sendiri, bagaimana pandangan abang kepada diri abang setelah keluar dari tempat kerja abang?	

W2-R2-008	Itee	Minder juga lah aku dek, dan ada sedikit malu terhadap keluarga karena belum merasa puas bekerja, apalagi membantu orang tua. Kalau pas abang lihat seragam kerja, aku terus teringat dan sedikit melamun memikirkan nasibku, “gimana lah ini ya kedepannya...?” pikir abang, karena tidak pernah berpikir akan tidak bekerja lagi, padahal lagi butuh duit untuk membayar cicilan kereta yang baru dibeli secara kredit. Bingung juga awalnya duit dari mana dapat untuk membayar cicilannya	Responden merasa rendah diri
W2-R2-009	Iter	Kalau pandangan orang lain terhadap abang pada saat bapak di PHK gimana? Pernah gak terpikir sama hal itu?	
W2-R2-010	Itee	Oh, kalau itu dari kawan-kawan dek, kayaknya mereka heran liat abang kenapa masih di rumah pada waktu jam kerja, karena kan biasa abang udah berangkat jam setengah enam pagi sebelum	

		medan fair buka	
W2-R2-011	Iter	Apa dampak yang abang rasakan waktu di PHK itu bang?	
W2-R2-012	Itee	Dampaknya udah pasti kekurangan uang itu satu, terus ada sedikit rasa khawatir sama karir ke depannya gimana, itu sih...	
W2-R2-013	Iter	Kalau resiko yang abang rasakan dari kasus PHK itu apa bang?	
W2-R2-014	Itee	Kalau menurut abang pribadi ya itu tadi, pastinya kesulitan finansial, kayaknya harga diri juga jatuh hahaha malu sama orang karena pengangguran, yang terakhir tantangan buat mencari kerja lagi itu dek yang susah. Ada sekitar dua sampe tiga bulan abang menganggur	
W2-R2-015	Iter	Apa sesuatu yang abang anggap jadi pemicu paling besar agar abang tetap bangkit dari kesulitan yang abang hadapi pada saat di PHK?	

W2-R2-016	Itee	<p>Abangnya abang yang pertama, yang aku lihat bisa membantu aku cepat gitu mendapatkan pekerjaan baru, karena ku lihat abangku punya kenalan di luar, dia juga orangnya pekerja keras kan. Abang teringat waktu abang ditanya soal mau lanjut kuliah apa enggak, disitu abang milih untuk kerja, dan umur juga masih muda kali, jadi gak alasan lah untuk gak kerja. yaudah dapat kerjaan lagi, dan sekarang pun masih bekerja di salah satu perusahaan kontraktor, ya syukurnya masih bekerja sampai sekarang</p>	
W2-R2-017	Iter	<p>Oke bang, udah cukup sekian pertanyaannya. Makasih banyak sekali karena udah mau bantu menjawab ya bang, aku langsung izin pamit pulang</p>	
W2-R2-018	Itee	<p>Udah? Oke dek sama-sama. Hati-hati di jalan ya</p>	
W2-R2-019	Iter	<p>Oke bang.</p>	

Hasil Wawancara 3 Responden 2 (W3.R2)

Nama : HS
Usia : 39 tahun
Wawancara 3
Hari/tanggal : 25 Juni 2024
Tempat : Rumah Informan
Waktu : 19.00-19.30 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W3-R1-001	Iter	Selamat malam bang	
W3-R1-002	Itee	Malam dek	
W3-R1-003	Iter	Gini, izin sebelumnya maksud kedatangan saya kembali kesini masih ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan mengenai permasalahan PHK itu bang.	

		Abang bersedia?	
W3-R1-004	Itee	Iya dek, saya bersedia	
W3-R1-005	Itee	Abang kan pas kejadian PHK itu baru pertama kali masuk kerja, umur pun masih muda kan. Nah kira-kira bang, pas kejadian abang dituduh mencuri itu terus di PHK, apa kesan yang paling membekas yang abang ingat sampai sekarang? Ada gak kayak perasaan trauma?	
W3-R1-006	Itee	Sebenarnya gimana ya, ada lah. Karena gini, pas kasus tuduhan pencurian itu abang sempat diancam mau diadukan ke polisi. Jadi pas lagi di geledah dari supervisor nya itu sambil diancam kami biar ngaku siapa yang ngambil. Memang posisi abang gak ada disitu, tapi itulah dek yang gak nyangkanya kan niat dari awalnya cuma bercanda, gak nyangka bakal sebesar itu masalahnya. Traumatiknya sebenarnya pas diputus kontrak kerja dengan cicilan, malah baru pengalaman	

		pertama kali kerja kan	
W3-R1-007	Iter	Sempat menarik diri gak abang?	
W3-R1-008	Itee	Ya kalau mau jujur sebenarnya lebih pendiam, gak mau terlalu banyak ngomong lah pas situasi itu. Karena takut disinggung-singgung kan soal kerjaan. Terus makan pun jadi gak selera juga waktu awal-awal gak kerja lagi	Responden menjadi lebih pendiam dan selera makan menurun saat keluar dari tempat kerjanya
W3-R1-009	Iter	Ada sesuatu yang kayaknya gak ingin diulangi lagi gak bang setelah mengalami kejadian itu?	
W3-R2-010	Itee	Dari kejadian itu, abang udah gak mau lagi kerja di plaza atau jadi security, pokoknya jangan kerja di bidang yang sama atau pekerjaan sejenis itu lah, itu juga salah satu trauma, terus untuk bercanda juga abang lebih hati-hati. Cuma karna niat bercanda bisa jadi masalah besar	
W3-R2-011	Iter	Takut kejadian yang sama lagi ya bang? hehehe	

W3-R2-012	Itee	Hahaha iya dek. Gimana udah cukup sama jawabannya?	
W3-R2-013	Iter	Menurut abang, pada saat abang menghadapi kesulitan ditengah-tengah situasi PHK itu, pernah gak abang kayak meragukan Tuhan?	
W3-R2-014	Itee	Meragukan Tuhan gimana tuh maksudnya?	
W3-R2-015	Iter	Ya meragukan iman kepercayaan abang gitu maksudnya bang..	
W3-R2-016	Itee	Hmm... gimana ya bilanginya, kalau dibilang jadi ragu sama Tuhan sih enggak, malah lebih tersadar sedikit dengan adanya kejadian itu, karena keknya selama ini keimanan abang kurang, ya merasa agak ditegur lah dengan situasi itu.	Responden merasa kesulitan yang ia alami adalah bentuk teguran dari Tuhan agar lebih mendekatkan diri kepada-Nya
W3-R2-017	Iter	Berarti kayak ngerasa ada peringatan gitu ya bang dari kejadian PHK itu?	
W3-R2-018	Itee	Iya, bisa dibilang gitu dek	
W3-R2-019	Iter	Gimana abang bisa merasa tersadar?	
W3-R2-020	Itee	Ya waktu abang dinasehati sama abang dan mama abang	

		lah dek, disuruh mulai rajin berdoa, gitu-gitu	
W3-R2-021	Iter	Oke bang, kayaknya udah cukup sama pertanyaan dan jawabannya. Terima kasih banyak ya bang sekali lagi udah bersedia menjawab	
W3-R2-022	Itee	Udah selesai ya? Oke dek, mau langsung pulang apa gimana ini?	
W3-R2-023	Iter	Iya bang, kayaknya mau langsung balik aja. Pamit ya bang, salam sama kakak	
W3-R2-024	Itee	Oke dek siap, sama-sama. Hati-hati di jalan	
W3-R2-025	Iter	Siap bang, makasih.	

Hasil Wawancara Informan Responden 1

Nama : FS
Usia : 50 tahun
Wawancara 1
Hari/tanggal : 28 Juni 2024
Tempat : Rumah Informan
Waktu : 18.00-19.00 WIB



KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABN	ANALISIS
W1-IR1-001	Iter	Selamat sore bu, jadi tujuan saya datang hari ini sesuai dengan kesepakatan kita sebelumnya, hari ini saya akan melakukan wawancara	

		dengan ibu, terkait dengan pengalaman PHK bapak RS beberapa tahun yang lalu. Apakah ibu bersedia dan sudah siap?	
W1-IR1-002	Itee	Selamat sore, boleh-boleh nak. Silahkan, ibu bersedia menjawab	
W1-IR1-003	Iter	Iya bu, jadi gini, ibu kan sebagai istri bapak RS, saya ingin tahu bagaimana pandangan ibu ketika bapak tahu kalau dia di PHK, bagaimana perasaan bapak setelah dapat kabar tersebut?	
W1-IR1-004	Itee	Awalnya pastinya tidak menyangka, saya sendiri pun lumayan terkejut bapak sampai di PHK. Tapi setelah tahu ya mau gak mau harus dihadapi dan berusaha mencari pekerjaan baru sebagai tanggung jawab kepada keluarga.	Responden dan keluarga menerima kondisi mereka
W1-IR1-005	Iter	Iya pasti kaget ya bu dengernya. Nah pada saat bapak di PHK kira-kira rutinitas apa yang bapak lakukan sebelum dapat	

		pekerjaan baru?	
W1-IR1-006	Itee	Di tengah kebingungan saat itu, sebenarnya ada banyak rencana kami termasuk menjalankan usaha, sudah ada usaha kami kecil-kecilan toko, mulai dari jualan air mineral, beras, gas, dan keperluan sembako lainnya. Selain itu, kami juga kan punya ruko yang setiap tahunnya disewakan, jadi lumayan penghasilannya bisa menutupi untuk biaya uang kuliah dan uang sekolah anak-anak	
W1-IR1-007	Iter	Oh, begitu ya bu, jadi bapak dan ibu punya ruko juga ya... wah lumayan lah itu bu	
W1-IR1-008	Itee	Iya betul nak	
W1-IR1-009	Iter	Terus bu, bagaimana menurut ibu pada saat bapak menghadapi tekanan dalam mencari pekerjaan baru setelah di PHK? Apakah bapak tetap optimis?	
W1-IR1-010	Itee	Bapak masih tampak semangat kalau yang ibu lihat, karena memang dari	

		dulu dia pekerja keras orangnya, karea dia meniru bapak mertua kan dan PHK itu juga sudah kesekian kalinya dia alami jadi sempat terpuruk Cuma tidak dalam jangka waktu yang lama. Dia berusaha maksimalkan aja toko itu kami itu, misalnya menambah persediaan barang, terus barang-barang disana juga disusun dan ditata ulang, gitu	
W1-IR1-011	Iter	Hmm. Lalu kalau dari pihak keluarga sendiri gimana menyikapi situasi tersebut? Ada tidak semacam dukungan dari keluarga secara emosional untuk bapak?	
W1-IR1-012	Itee	Tentunya saya sebagai istrinya turut prihatin dengan kondisi bapak, jujur sedih juga gitu kan, karena pemasukan udah mulai berkurang, anak-anak juga sempat bertanya. Tapi mau bagaimana pun hidup harus tetap berlanjut kami gak boleh menyerah, harus tetap kerja itu prinsipnya dan kami	Adanya dukungan sosial dari keluarga responden

		mendukung apapun keputusan bapak terutama soal pengeluaran.	
W1-IR1-013	Iter	Wah, bapak terlihat gigih sekali ya bu ya ...	
W1-IR1-014	Itee	Betul nak, jadi melihat dia tetap kerja keras ya kami sebagai keluarga juga pasti dukung lah, sempat terkadang mengeluh memang terutama saya, tapi pada akhirnya bisa kami lewati juga	Responden adalah orang yang pekerja keras
W1-IR1-015	Iter	Nah, ibu sebagai istri pada saat itu apakah ibu melihat adanya perubahan gab u dari bapak dari segi sikap atau kepribadian saat dia di PHK?	
W1-IR1-016	Itee	Ya tentu saja, terutama dalam penggunaan uang dia lebih hati-hati, bapak terkadang lebih emosional, suka marah kalau ada sesuatu yang tidak sesuai dengan apa yang sudah kami sepakati soal pengeluaran sebelumnya karena posisi dia sedang tidak bekerja. Memang lumayan terseok-seok juga hahaha	Responden dinilai sensitif soal pengeluaran uang
W1-IR1-017	Iter	Iyalah bu pasti bu, apalagi	

		ada anak yang kuliah kan, pastilah pusing hahaha. Lalu, ibu ada gakmelihat perubahan prioritas atau tujuan hidup gitu baik dari bapak sendiri maupun keluarga semenjak peristiwa PHK yang menimpa bapak?	
W1-IR1-018	Itee	Kalau saya ditanya sejujurnya pasti ada ya. Semenjak kejadian bapak di PHK, bukan hanya dia tapi kami sekeluarga juga lebih berusaha mendekatkan diri sama Tuhan. Karena sebelumnya waktu penghasilan kami banyak, sering kami lupa kalau uang itu pemberian Tuhan. Yang paling membekas sih itu ya saya rasa...	Responden dan keluarganya menjadikan spiritualitas sebagai prioritas mereka
W1-IR1-019	Iter	Sama dengan penjelasan bapak ke saya kalau Tuhan itu menjadi lebih penting ya bu	
W1-IR1-020	Itee	Iya, kalau kita banyak uang juju raja saya bilang manusia sering lupa diri memang. Jadi mungkin dengan adanya kejadian itu membuat kami	

		tersadar kalau uang bukan segalanya walaupun semua perlu uang gitu kan hahaha	
W1-IR1-021	Iter	Apa yang membuat ibu dan bapak berpikir kalau Tuhan yang harus jadi prioritas setelah kejadian tersebut?	
W1-IR1-022	Itee	Pertama, karena usia kami sudah semakin tua, pasti kita semua juga tahu manusia cepat atau lambat akan berpulang kembali ke sang pencipta Jadi harus memiliki kesadaran aja, untuk bisa mempersiapkan diri, gitu. Kalau kita memang serius memperkarakan hidup sama Tuhan, pada akhirnya kita udah gak akan pusing lagi mikirin masalah ekonomi, inikan masalah fana, hanya sementara	Spiritualitas menjadi poin terpenting dan permasalahan ekonomi yang sifatnya dinilai temporer oleh responden dan keluarganya
W1-IR1-023	Iter	Baik bu, sangat luar biasa pemahaman dan penghayatannya. Saya jadi penasaran nih bu kalau begitu, apa yang menurut ibu jadi faktor kunci keberhasilan bapak pada saat menghadapi kasus PHK?	

W1-IR1-024	Itee	Kuncinya tidak mudah menyerah, ulet, dan opastinya selalu berdoa kepada Tuhan yakin kalau pasti ada yang terbaik yang Tuhan kasih dan itu sudah kami buktikan sampai sekarang	
W1-IR1-025	Iter	Saya kagum mendengar pernyataan ibu. Nah kalau dari ibu sendiri adakah saran dan masukan kepada bapak yang mengalami Kasus PHK?	Keadaan sukut sebagai bentuk pendewasaan diri
W1-IR1-026	Itee	Sarannya, kalau terjadi PHK jangan sedih. Pasti banyak cara menuju kesuksesan dan tidak putus asa. Kita sebagai manusia harus terus berjuang karena tidak semua keadaan sulit itu buruk. Terkadang itu bisa mendidik kita untuk lebih bijak dalam berpikir dan bertindak. Kalaupun harus terjadi PHK, ya anggap saja itu sebagai proses pendewasaan diri dan ini semua tidak terlepas dari rencana Tuhan untuk hidup kita.	

W1-IR1- 027	Iter	Selaku orang dekat bapak, kira-kira bagaimana sosok pak RS di mata ibu? Boleh diceritakan sedikit?	
W1-IR1- 028	Itee	Kalau saya pak RS itu sebenarnya baik orangnya, tapi kadang memang agak keras kepala saja. Dia sangat idealis, kalau dia udah punya satu prinsip, dia akan pegang terus gitu prinsip itu. Bagus sih, cuman ada kalanya terkadang harus bisa fleksibel kan menghadapi masalah. Karena gak semua bisa sesuai dengan keinginan kita, apalagi kalau kerja di perusahaan ya, saya kan sempat kerja dulu 18 tahun. Ada waktunya kita fleksibel sama bos	Informan menilai responden adalah orang yang idealis dalam memegang prinsip
W1-IR1- 029	Iter	Iya bu ada benarnya juga ya	
W1-IR1- 030	Itee	Iya, kadang terlalu lurus kali pun kita dimusuhi orang. Walaupun memang yang kita pegang itu benar, tapi gak semua orang suka	
W1-IR1-031	Iter	Baik ibu, saya rasa sudah cukup detail penjelasan yag	

		ibu berikan. Saya juga sempat terkagum mendengar penjelasan dari ibu dan bapak. Untuk itu, saya mengucapkan terimakasih atas kerjasamanya ya bu, sudah mau membantu dalam penelitian saya.	
W1-IR1-032	Itee	Baik nak, terimakasih juga. Ada lagi yang bisa saya bantu?	
W1-IR1-033	Iter	Untuk saat ini cukup bu, nanti kalau ada yang saya ingin tanyakan lagi, saya akan kabari ibu ya	
W1-IR1-034	Itee	Baik, nak sama-sama.	

Hasil Wawancara Informan 2 Responden 1

Nama : RS
Usia : 31 tahun
Informan 2
Wawancara 1
Hari/tanggal : 01 Juli 2024
Tempat : Cafe
Waktu : 17.00-18.00 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W2-IR2-001	Iter	Malam bang, perkenalkan saya Michelle yang menelfon abang kemarin siang. Begini bang,	

		boleh saya minta waktunya ga bang? Ada beberapa hal yang ingin saya tanyakan	
W2-IR2-002	Itee	Hmm, banyak gak ini pertanyaannya? Kok jadi deg-deg an ini hahaha	
W2-IR2-003	Iter	Loh kenapa deg-deg an bang? Hahaha santai aja, tapi boleh saya izin rekam kan bang?	
W2-IR2-004	Itee	Boleh-boleh silahkan	
W2-IR2-005	Iter	Aku mulai aja lah ya bang, jadi abang dulu teman kerjanya pak RS kan? Betul?	
W2-IR2-006	Itee	Iya betul	
W2-IR2-007	Iter	Berapa lama kalian udah berteman kalau boleh tahu bang?	
W2-IR2-008	Itee	Kami berteman semenjak ketemu di kantor dek	
W2-IR2-009	Iter	Tahun berapa abang masuk kerja disana bang?	
W2-IR2-010	Itee	Abang masuk dari tahun 2013 dek, kalau pak RS kayaknya dari 2012 dia, setahun duluan masuk sebelum abang	

W2-IR2-011	Iter	Jabatan abang disana apa bang?	
W2-IR2-012	Itee	Waktu itu masih staff biasa abang, pas udah berapa tahun kerja terakhir jadi supervisor dek	
W2-IR2-013	Iter	Oh, iya baru pertama kerja ya, jadi selama kerja di PT itu, abang sering berinteraksi sama pak RS, sering ngobrol gitu?	
W2-IR2-014	Itee	Sering sih, Namanya hampir setiap hari ketemu di pabrik, dia sering juga main ke lapangan. Kalau gak ketemu pas makan siang atau kadang saya main juga ke rumah bapak itu. Biasa cerita-cerita masalah kerjan	
W2-IR2-015	Iter	Hmm, jadi gini bang, sebenarnya aku mau nanya tentang kasus PHK nya pak RS. Kalau menurut abang sendiri kasusnya bagaimana waktu itu? Awalnya tuh gimana Boleh diceritakan gak bang?	
W2-IR2-016	Itee	Sebenarnya awal mulanya itu kalau menurut abang ya, gak ada masalah. Tapi tahulah kan	

		namanya pimpinan ini kebetulan orang korea, nah waktu itu ada pergantian pimpinan. Jadi pak RS itu kan jabatannya manager produksi di kantor kami, ini ngomong-ngomong mau abang ceritakan detail nya? Atau gimana?	
W2-IR2-017	Iter	Boleh bang, detail aja ceritakan biar bisa jadi pendukung data saya bang. Sebelumnya jabatan abang	
W2-IR2-018	Itee	Iya, nah jadi kan dek, waktu itu kan pas masih masa jabatan bapak RS selaku manager ada disuruh buat satu proyek gitu, pembangunan untuk ngatasin banjir. Pada saat itu kan pabrik kami sering banjir, jadi dibuatlah sama bapak ini kayak penalang banjir gitu, udah dibuat dek talangnya dia bentuknya kayak bidang miring, dan semenjak itu udah gak pernah lagi masuk air ke pabrik kami	
W2-IR2-019	Iter	Nah terus apa masalahnya bang kalau gitu?	
W2-IR2-020	Iter	Aku pun kurang tau juga, tapi yang kami dengar-dengar si	

		<p>bos itu dulu gak suka sama penalang banjir yang udah dibuat, di complain lah pak RS. Lupa saya entah disuruh hancurkan atau ganti proyek baru. Nah masalahnya yang saya dengar dari pak RS, budgetnya yang gak ada. Disitulah mulai muncul masalahnya</p>	
W2-IR2-021	Iter	<p>Nah iya bang, gitu juga yang disampaikan pak RS sama saya, soal budget. Tapi kalau menurut abang selama pak RS menjadi manager, gimana kira-kira pandangan abang?</p>	
W2-IR2-022	Itee	<p>Sebernernya kalau mau jujur, bagusnya dek waktu itu dibuat bapak itu, proyek juga banyak jalan, termasuk penalang banjir itulah. Tapi ya gimana namanya kerja, sifat si pak bos nya mungkin beda</p>	
W2-IR2-023	Iter	<p>Iya ya bang, jadi sebenarnya penasaran juga, kalau kata pak RS kan bos nya gak suka liat dia, itu gimana bang menurut abang? Bener gak bang? Maksud saya ada gak kayak tanda-tanda atau sikap si bos</p>	

		itu yang menunjukkan kalau memang dia gak suka liat pak RS?	
W2-IR2-024	Itee	Kalo masalah itu gimana ya ngomongnya, hehe bingung	
W2-IR2-025	Itee	Gapapa bang, jelaskan aja hehehe, gimana?	
W2-IR2-026	Itee	Ini yang abang dapat dari isu-isu di kantor, memang dulu kayaknya agak kurang suka ya si bos itu liat dia, tapi ya gitulah sepertinya semua cara dilakukannya yang penting dia dapat apa yang dia mau. Dengar-dengar memang dari sebelum masa jabatan pak RS, manager-manager, orang-orang lama dulu banyak yang keluar juga. Gak semua keluar sih, tapi ada yang dipindah tugaskan ke luar medan Kalau bawahan ini apalah kan ngikut atasan aja biasanya, kalau menurut abang kadang memang lebih bagus kita ikutin aja apa kata bos, daripada kita gak setuju sama apa keinginannya? Kerjaan kita juga yang jadi korban	

W2-IR2-027	Iter	Berarti abang sependapat sama pak RS kalau memang gak suka si Mr K itu sama dia ya?	
W2-IR2-028	Itee	Iya kurang lebih lah dek. Karena selama masa jabatan Mr K waktu itu, pas pak RS keluar dari sana, orang-orang lama juga sudah tidak ada, nah disitulah muncul orang baru lagi tapi bawaan nya Mr.K, dan gajinya pun dua kali lipat dari gaji pak RS	
W2-IR2-029	Iter	Wah, jadi maksudnya orang-orang baru yang masuk ini kenalannya Mr. K?	
W2-IR2-030	Itee	Iya, beberapa tahun berjalan setelah manager baru itu masuk, inisialnya si F, dan ada beberapa orang karyawan yang baru juga, dari situ pelan-pelan terbongkar kalau selama ini ternyata ada budget yang di korup sama Mr. K. Makanya terakhir pabriknya kan sudah tutup sekarang, karena bangkrut	Informan mengatakan setelah responden RS keluar dari perusahaan tersebut, ada karyawan dan manager baru yang masuk bekerja di perusahaan itu dimana mereka adalah orang-orang yang sudah kenal dengan Mr.K

W2-IR2-031	Iter	Jadi itu tujuannya ya dia ngebuang orang lama karena takut rahasianya terbongkar ya bang? Kalau memang ada yang tidak beres dengan budget perusahaan?	
W2-IR2-032	Itee	Iya kurang lebih begitu	
W2-IR2-033	Iter	Wah, oke bang, saya sudah dapat semua permasalahannya. Jawaban abang juga sudah cukup membantu, terimakasih ya bang karena sudah mau menyediakan waktu memberikan informasi dan mau menjawab	
W2-IR2-034	Itee	Iya dek, sudah selesai ini?	
W2-IR2-035	Iter	Satu lagi bnag, berarti dulu waktu masa jabatan pak RS yang abang liat perusahaan ada perkembangan gak bang?	
W2-IR2-036	Itee	Ada dek, bahkan banyak. Penjualan kami setiap tahun itu meningkat semenjak pak RS yang jadi manager produksi. Pendapatan per tahun naik, kadang ada bonus juga untuk kami bawahan per bulannya karena pemasukan perusahaan kan naik. Terus ada program	

		baru yang disusun pak RS sekali dalam dua tahun waktu itu. Jadi intinya bagus kok etos kerja bapak itu, cuman emang orangnya tegas, dulu waktu masih kerja ya, tipikal sedikit temperamental. Kalau udah itu ya itu aja gitu, lurus sama bawahannya hehe	
W2-IR2-037	Iter	Hmm, gitu ya bang. Oke bang, seprtinya saya sudah dapat semua informasi jawabannya. Terimakasih banyak ya bang sudah mau memberikan penjelasan kepada saya	
W2-IR2-038	Itee	Iya dek sama-sama, sudah selesai ini jadinya?	
W2-ir2-0039	Iter	Sudah bang, sekali lagi terimakasih ya saya pamit pulang dulu.	



Nama : NS

Usia : 31 tahun

Wawancara 1

Hari/tanggal : 29 Juni 2024

Tempat : Rumah Informan

Pukul : 13.00 -14.30 WIB

KODE	SUBJEK	URAIAN JAWABAN	ANALISIS
W1-IR2-001	Iter	Selamat siang abang, siang ini saya kembali	

		<p>mengunjungi ibu perihal kesepakatan wawancara yang telah kita sepakati sebelumnya bang, abang bisa menceritakan perjalanan karir bang HS pada saat dia di PHK bagaimana, proses untuk melewatinya, dll. Apakah abang bersedia dan sudah siap? Saya izin rekam ya bang</p>	
W1-IR2-002	Itee	<p>Ya, saya siap, boleh dek. Berarti saya jawabnya apa adanya kan?</p>	
W1-IR2-003	Iter	<p>Iya bang betul, jawab aja sesuai dengan komdisi yang ada. Kita mulai ya, sebelumnya berarti abang sebagai adik kandung dari bang HS sangat dekat kan ya hubungannya sama dia? Nah, kemarin pas wawancara dengan saya bang HS sudah singgung juga nih bang soal gimana proses dia di PHK dari tempat kerja pertamanya dulu, nah kira-kira menurut abang, kira-kira bang HS ini orangnya gimana? Sifatnya gitu maksud aku, kalau abang lihat dari sisi kejadian dia di</p>	<p>Bertanya kepada informan bagaimana pandangannya terhadap responden</p>

		PHK itu?	
W1-IR2-003	Itee	Oh, sebenarnya kalau bang HS yang saya lihat dia memang waktu itu gak ada niat ngibul atau nyuri barang kawan kerjanya, cuma sekedar usil ajanya karna kawannya itu kan bukan siapa-siapa pikiran dia, terus dia juga karna masih polos, dikiranya semua orang itu sama sifatnya kayak dia, namanya pun baru tamat SMA, langsung kerja, ya kekmana anak-anak remaja tanggung lah. Pikirannya masih pendek saat itu, bercanda gak dilihat-lihat kan. Tapi kalo untuk niat jahat yang lain-lain lebih dari itu, aku rasa enggak ada lah	
W1-IR2-004	Iter	Berarti memang kasusnya <i>pure</i> karena bercanda dia kan bang?	
W1-IR2-005	Itee	Iya, bercanda ajanya. Sama nya dia pun sama aku juga kekgitu dulu, waktu masih remaja. Dulu kalo zaman kami masih ada trend-trend taruhan bola, suka dia itu	Ada kemarahan dari responden

		ngajak aku atau kawannya kadang. Ya bandal anak ABG lah biasa. Memang pas ada masalah di medan Fair itu jelas dia marah juga, karena kalau menurut aku kalau dia memang berniat mencuri tanggung kayaknya diletakkannya cuma di loker, sekalian aja di tas nya atau dimana kalau memang niatnya mencuri	
W1-IR2-006	Iter	Hmm, jadi gimana respon keluarga ssat itu bang pas bang HS menceritakan kejadian itu?	
W1-IR2-007	Itee	Kami dengarkan aja semua ceritanya, saat itu dikasih nasehat juga sama orang tua (mama) kami, kalau bercanda dilihat-lihat dulu sifat orangnya kayakmana, karena gak semua apa yang kelihatan dari luar itu memang sifat aslinya, gitu kira-kira	

W1-IR2-008	Iter	Menurut abang, bagaimana bang HS menghabiskan waktunya setelah di-PHK? Misalnya ntah punya hobi atau rutinitas lain gitu?	
W1-IR2-009	Itee	Dia sambil mencari pekerjaan baru, dia buat kegiatan jualan dek, karena kami punya sedikit ternak ayam kampung di ladang belakang rumah, lumayan lah kalau bertelur ya dijual	
W1-IR2-010	Iter	Oh, gitu ya bang, berarti lumayan lah ya nambah-nambah uang jajan hahaha	
W1-IR2-011	Itee	Iya lumayan kali lah dek, jadi sambil pelihara ternak ayam gak terlalu dipikirkannya kali, terlalu terbebani maksudnya kan karena abis di PHK itu	
W1-IR2-012	Iter	Iya-iya bener juga ya. Nah, selama bang HS di PHK, ada gak dukungan dari pihak keluarga secara emosional kepada bang HS?	
W1-IR2-013	Itee	Kalau soal dukungan pasti kami keluarga tetap support dia dek, apapun kegiatan	Dukungan Sosial dari keluarga responden

		yang dia lakukan. Sebagai saudara pasti kami beri dia semangat sambil bantu cari-cari lowongan juga, nanyanya ke teman siapa tahu ada. Gak pernah kami paksa dia harus cepat dapat kerja lagi takutnya jadi nambah beban pikiran dia kan, soalnya dia orangnya kurang bisa banyak berpikir	
W1-IR2-014	Iter	Oh, berarti memang bang HS gak suka terlalu banyak mikir ya bang?	
W1-IR2-015	Itee	Iya, makanya dia pilih untuk langsung kerja aja selesai tamat sekolah, gak mau kuliah, karena dari kecil memang kurang suka belajar orangnya	Responden dinilai kurang mampu untuk berpikir terlalu keras
W1-IR2-016	Iter	Bang HS aja yang kayak gitu gak kuliah atau ada lagi anggota keluarga yang lain?	
W1-IR2-017	Itee	Yang selesai sekolah langsung kerja maksudnya? Ada, abang saya yang satu lagi inisial JS, dia juga tamat SMK langsung kerja. Kalau kayak saya dan abang pertama saya sama kedua	

		kakak perempuan saya kami selesai kuliah semua sampai S1	
W1-IR2-018	Iter	Apa abang sebagai saudara meihat ada perubahan sikap gak atau perubahan kepribadian setelah dia mengalami PHK itu?	
W1-IR2-019	Itee	Ada, dia jadi lebih tenang dan sabar aja sih yang aku lihat	Responden dinilai mengalami perubahan, menjadi lebih tenang dan sabar
W1-IR2-020	Iter	Contohnya dalam hal apa itu bang?	
W1-IR2-021	Itee	Ya dia berserah aja dengan kondisinya saat itu, gak mau bikin masalah, gak banyak mengeluh juga sambil dia cari kerjaan baru ...	Responden tidak mudah mengeluh
W1-IR2-022	Iter	Abang sebagai adiknya, gimana abang melihat bang HS pas cari lowongan pekerjaan baru? Seberapa gigih dan optimis dia?	
W1-IR2-023	Itee	Dia tetap rajin sih buat CV, lamaran, gak satu dua lamaran aja yang dia kirim sampai akhirnya dapat juga	

		pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dia	
W1-IR2-024	Iter	Apa itu pekerjaannya kalau boleh tahu bang?	
W1-IR2-025	Itee	Dia jadi kepala Gudang di salah satu perusahaan kontraktor yang ada di medan, bos nya itu teman abang saya juga makanya kenal. Dulu memang kakak pertama laki-laki yang ngasih tau ke bang HS untuk kerja disana	
W1-IR2-026	Iter	Berapa lama tuh bang dia kerja disana?	
W1-IR2-027	Itee	Udah tahunan, udah lumayan lama semenjak dia berhenti dari Plaza Medan Fair itulah, sampai sekarang sekitar ada lah 20 tahunan	
W1-IR2-028	Iter	Hmm ... udah termasuk lama juga yaa bang, keren lah bisa bertahan disitu sampai sekarang	
W1-IR2-029	Itee	Iya dek, karena bang HS orangnya pun gak banyak tingkah lah istilahnya. Apa aja yang disuruh bos nya tetap dia kerjakan walaupun	Menurut informan responden adalah orang yang

		sering lembur, kadang pas tanggal merah pun sering dia disuruh masuk kerja, memang ada lah upahnya. Ya itulah menurut abang termasuk yang loyal juga lah dia sama boss nya dek, makanya setahu kami pun dia jadi orang kepercayaan bos nya	pekerja keras
W1-IR2-030	Iter	Hmm, bagus lah ya kalau gitu, Tapi kira-kira menurut abang ada gak abang melihat selain perubahan sikap, juga perubahan prioritas gitu bang dari bang HS? Misalnya kayak tujuan hidupnya apa, gitu?	
W1-IR2-031	Itee	Kalau tujuan hidupnya spesifik sih gak terlalu yang gimana, tapi semenjak di PHK itu, dia lebih banyak punya waktu luang sama keluarga sih, itu aja palingan	
W1-IR2-032	Iter	Kalau dari abang sendiri, ada gak hal positif yang bisa abang ambil dari perjalanan karir bang HS? Terutama saat dia di PHK?	
W1-IR2-033	Itee	Yang pasti setiap kesulitan itu pasti berlalu, seperti bang HS	

		kan udah dapat pekerjaan baru dan kehidupannya juga sudah membaik sekaang. Walaupun gak kaya-kaya kali, tapi pemasukannya cukup lah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya	
W1-IR2-034	Iter	Oh iya, sekarang udah married dia ya berarti bang?	
W1-IR2-035	Itee	Sudah dek, udah <i>married</i> sekitar delapan tahun yang lalu, anaknya ada dua	
W1-IR2-036	Iter	Wah puji Tuhan, sedikit lagi nih bang, masih boleh aku lanjut kan?	
W1-IR2-037	Itee	Boleh-boleh	
W1-IR2-038	Iter	Apa menurut abang yang menjadi faktor kunci keberhasilan bang HS saat menghadapi kasus PHK itu bang?	
W1-IR2-039	Itee	Kalau yang saya lihat dari dia itu kuncinya pantang menyerah. Dia tetap mencoba kirim lamaran walaupun banyak juga beberapa kali ada yang ditolak. Satu lagi mungkin faktor kedekatan kita sama Tuhan juga ya,	Responden dinilai pantang menyerah dan mulai meningkatkan spiritualitasnya

		semenjak peristiwa itu dia kan jadi lebih rajin berdoa, supaya dapat pekerjaan yang lebih sesuai	
W1-IR2-040	Iter	Berarti banyak sisi positif nya juga ya yang bisa diambil bang. Termasuk spiritualitas tadi	
W1-IR2-041	Itee	Iya dek, mungkin dengan cara dia ditolak dulu lamarannya beberapa kali, Tuhan menguji kesetiaan dia kan, tetap setia gak dia berdoa bergantung sama Tuhan ...	
W1-IR2-042	Iter	Oke bang, pertanyaan cukup sampai disini. Terima kasih banyak ya bang sudah mau berpartisipasi membantu dalam penelitian saya. Mungkin kalau next ada pertanyaan lagi yang ingin ditanyakan, saya akan segera hubungi abang ya	
W1-IR2-043	Itee	Oke dek, sama-sama, senang membantu. Lancar skripsiannya	
W1-IR2-044	Iter	Iya bang, terima kasih ya. Saya pamit pulang dulu	

W1-IR2-045	Itee	Oke hati-hati, kalau ada perlu apa-apa kasih kabar aja nanti	
W1-IR2-045	Iter	Siap bang.	





Lampiran 3 Dokumentasi

SURAT KETERANGAN PERJANJIAN PERUNDINGAN

**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**
DINAS KETENAGAKERJAAN
Jalan Karya Utama Nomor 1 Lubuk Pakam Kode Pos – 20514
Telepon/Faks (061) 795 3580
E-mail : depnakertrans_deliserdang@yahoo.com Website : www.deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 11 Desember 2017

Nomor : 560/5691 /DK-2/DS/2017
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Panggilan I (Pertama).**

Kepada Yth,
1. Sdr Pimpinan Perusahaan PT. CJ FEED MEDAN
Jl. Pulau Nias Selatan IV Kim II Desa Saentis
Kec. Percut Sei Tuan
2. Sdr [REDACTED]
d/a. Melalui Kuasa Hukum Law Office Mangara
Manurung, SH & Associates
Jl. Aluminium Raya No. 60-B Kel. Tg. Mulia
Hilir Kec. Medan Deli Kota Medan

1. Sehubungan dengan surat Saudara Kuasa Pekerja Law Office Mangara Manurung, SH & Associates tanggal, 05 Desember 2017 perihal Pengaduan yang ditujukan ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Maka sesuai dengan Undang – undang No 2 Tahun 2004 pada Pasal 3 ayat (1) bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, diminta kepada Saudara agar dapat hadir di Kantor kami pada :

- Hari /Tanggal : Senin, 18 Desember 2017
- Pukul : 11.30 Wib
- Menghadap : Mustamar, SH, MH (Kabid PHI / Pegawai Mediator)
Multani, S Sos (Kasi Syaker & Jamsostek / Pegawai Mediator)
Daniel P. Barus, S.Sos (Pegawai Mediator)
- Tempat : Kantor Dinas Ketenagakerjaan Jl. Karya Utama No 1 Lubuk Pakam
- Acara : Penyelesaian Hak / Mutasi

3. Guna memperlancar jalannya perundingan, diminta agar Pengusaha membawa data – data sebagai berikut :

- a. PKB / Peraturan Perusahaan
- b. LKS Bipartit Perusahaan
- c. Risalah Hasil Perundingan Bipartit di perusahaan
- d. Daftar upah seluruh karyawan 2 (dua) tahun terakhir
- e. Daftar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan pekerja
- f. Foto copy wajib lapor ketenagakerjaan
- g. Data-data lain yang dianggap perlu

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi dan dilaksanakan.

Plt. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN DELI SERDANG


NORMA SIAGIAN, SE, MAP
Pembina Tk 1
NIP. 19680915 199603 2 002

Tembusan kepada Yth.
1. Bapak Bupati Deli Serdang
2. Arsip

SURAT KETERANGAN PERJANJIAN BERSAMA

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini **Jum'at** tanggal **dua** bulan **Februari** tahun **Dua Ribu Delapan Belas** kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : [REDACTED]
Jabatan : HR&GA MANAGER
Perusahaan : PT. CJ FEED MEDAN
Alamat : Jl. Pulau Nias Selatan IV Kim II Desa Saentis Kec. Percut Sei Tuan
Yang selanjutnya disebut Pihak Pengusaha.

2. Nama : [REDACTED]
Jabatan : MANAGER ENGINEERING
Perusahaan : PT. CJ FEED MEDAN
Alamat : Jl. Mekatani Raya Ds. Marindal I Medan
Yang selanjutnya disebut Pihak Pekerja/Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara Pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja/Buruh telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi sebagai berikut:

1. Bahwa Pihak Pekerja sepakat mengakhiri hubungan kerja dengan Pihak Perusahaan terhitung mulai tanggal 31 Desember 2017.
2. Bahwa Pihak Pekerja bersedia menerima uang pesangon yaitu sebagai berikut :
 - Uang pesangon 5 bulan upah
 - Uang penghargaan masa 2 bulan upah
 - Uang penggantian hak sebesar 15% dari uang pesangon + Uang penghargaan masa kerja
 - Sisa gaji bulan Nopember
 - Sisa cuti tahunan 3 hari
 - Uang proses 50% dari 1 bulan gaji
3. Bahwa pihak pekerja bersedia membayar sisa hutang (COP MOBIL) yang akan dipotong dari uang pesangon.
4. Bahwa uang pesangon tersebut akan ditransfer ke rekening pihak pekerja paling lambat tanggal 2 Maret 2018, maka segala permasalahan yang menyangkut tentang ketenagakerjaan telah di anggap selesai secara menyeluruh baik Pidana maupun Perdata, dan Pihak Pekerja tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun mengenai ketenagakerjaan di kemudian hari.

Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani diatas materai cukup. Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik.

Pihak Pengusaha,

MATERAI
MPEL
54D6FAEF8297841
6000
ENAM RIBU RUPIAH
[REDACTED]
2/2/18

Pihak Pekerja,

[REDACTED]
2/2/18

Menyaksikan

An. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang
Pegawai Mediator Hubungan Industrial,

[REDACTED]
NIP. 19620414 198703 1 007

[REDACTED]
NIP. 19740425 200604 2 002



Lampiran 4 *Informed Consent*

Informed Consent Responden I

Lembar Persetujuan Responden I

Saya yang bertandatangan di bawah ini, secara suka rela bersedia berperan serta dalam penelitian ini :

Nama : RS

Usia : 50 tahun

Status : Menikah

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini, beserta dengan tujuan dan manfaatnya. Dengan demikian, saya menyatakan bersedia dan tidak keberatan memberikan informasi untuk menjawab semua pertanyaan yang diberikan kepada saya.

Saya mengetahui identitas diri dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2023
Responden


(.....)

Informed Consent Responden II

Lembar Persetujuan Responden 2

Saya yang bertandatangan di bawah ini, secara suka rela bersedia berperan serta dalam penelitian ini :

Nama : HS

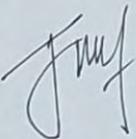
Usia : 39 tahun

Status : Menikah

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini, beserta dengan tujuan dan manfaatnya. Dengan demikian, saya menyatakan bersedia dan tidak keberatan memberikan informasi untuk menjawab semua pertanyaan yang diberikan kepada saya.

Saya mengetahui identitas diri dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2023
Responden


(.....)

Informed Consent Informan I

Lembar Persetujuan informan 1

Saya yang bertandatangan di bawah ini, secara suka rela bersedia berperan serta dalam penelitian ini :

Nama : FS

Usia : 50 tahun

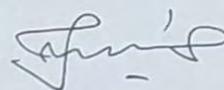
Status : Menikah

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini, beserta dengan tujuan dan manfaatnya. Dengan demikian, saya menyatakan bersedia dan tidak keberatan memberikan informasi untuk menjawab semua pertanyaan yang diberikan kepada saya.

Saya mengetahui identitas diri dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2023

Responden



(.....)

Informed Consent Informan 2

Lembar Persetujuan Informan 2

Saya yang bertandatangan di bawah ini, secara suka rela bersedia berperan serta dalam penelitian ini :

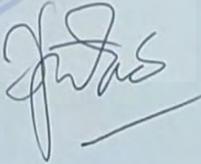
Nama : NS

Usia : 36 tahun

Status : Menikah

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini, beserta dengan tujuan dan manfaatnya. Dengan demikian, saya menyatakan bersedia dan tidak keberatan memberikan informasi untuk menjawab semua pertanyaan yang diberikan kepada saya.

Saya mengetahui identitas diri dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2023
Responden

(.....)

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian



SURAT PENGANTAR PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)10/10/24

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 2168/FPSI/01.10/VII/2024

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Michelle Reginata Sinurat
Npm : 208600100
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

adalah benar telah selesai melakukan penelitian/pengambilan data dengan judul: **“Resiliensi Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”**
Perlu kami jelaskan bahwa pengambilan data mahasiswa tersebut menggunakan Metode Penelitian Kualitatif.

Berikut kami lampirkan lembar persetujuan responden dan Surat Keterangan dari Pembimbing yang menyatakan telah selesainya bimbingan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 8 Juli 2024
An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan :
- Mahasiswa Ybs

SURAT PENGAMBILAN DATA PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Document Access From (repository.uma.ac.id)10/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/10/24