

GAMBARAN *HARDINESS* PADA INDIVIDU YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PANDEMI COVID-19

Ismi Achmri Apriliana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: Ismi.17010664199@mhs.unesa.ac.id

Diana Rahmasari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: dianarahmasari@unesa.ac.id

Abstrak

Individu yang mengalami PHK akibat pandemi COVID-19 berpeluang mengalami stres, tetapi bagi yang mampu mengelola stres dan melewati masa sulit tersebut dengan baik maka individu tersebut memiliki *hardiness* sebagaimana ditunjukkan oleh para subjek dipenelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dinamika psikologis dan faktor yang membentuk *hardiness* pada individu yang mengalami PHK akibat pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus. Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan berjumlah dua orang yang memiliki karakteristik yakni : laki-laki berusia 40-60 tahun dan sedang mengalami PHK dikarenakan adanya kebijakan pengurangan karyawan akibat pandemi dan belum memiliki pekerjaan tetap hingga saat ini. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi-terstruktur. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik dan melalui uji keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber data yang akan dibantu dari data *significant others*. Penelitian ini menemukan bahwa *hardiness* yang ada dalam diri para subjek terbentuk melalui serangkaian proses, dimulai dari penerimaan kondisi yang sedang mereka hadapi saat ini hingga proses menemukan alasan yang menjadi landasan *hardiness* yang terbentuk dalam diri mereka, dan dalam penelitian ini faktor support keluarga merupakan faktor terpenting setelah penerimaan diri dalam terbentuknya *hardiness* dalam diri subjek. *Hardiness* yang ada pada diri parasubjek ini dapat dilihat dalam bentuk bagaimana cara mereka dapat bangkit dan menemukan hal baru untuk dilakukan demi kelangsungan hidup mereka dan keluarga kedepannya.

Kata Kunci: *hardiness*, PHK, pandemi COVID-19

Abstract

Individuals who have been laid off due to the COVID-19 pandemic have the opportunity to experience stress, but those who are able to manage stress and get through these difficult times well have hardiness as shown by the subjects in this study. The purpose of this study was to determine the psychological dynamics and factors that shape hardiness in individuals who experienced layoffs due to the COVID-19 pandemic. This research uses case study qualitative method. The research subjects were selected using a purposive sampling technique and consisted of two people who have characteristics, namely: men aged 40-60 years and currently experiencing layoffs due to the policy of reducing employees due to the pandemic and not having a permanent job until now. Data was collected by means of semi-structured interviews. The data obtained were analyzed using thematic analysis and through testing the validity of the data with the triangulation technique of data sources that will be assisted from the data of significant others. This study found that the hardiness that existed in the subjects was formed through a series of processes, starting from accepting the conditions they were currently facing to the process of finding the reasons that became the basis for the hardiness that was formed within them, and in this study the family support factor was the most important factor. after self-acceptance in the formation of hardiness in the subject. Hardiness that exists in these subjects can be seen in the form of how they can rise up and find new things to do for the sake of their survival and their families in the future.

Keywords: *hardiness*, PHK, covid pandemic 19

PENDAHULUAN

Pandemi virus corona (*coronavirus disease*), atau yang lebih dikenal dengan sebutan COVID-19, menjadi perhatian dunia termasuk Indonesia. Sejak pandemi COVID-19 ini pada akhirnya ditetapkan sebagai bencana nasional melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran COVID-19 Sebagai Bencana Nasional, pemerintah secara bertahap meminta masyarakat untuk mengurangi aktivitas di luar rumah melalui berbagai kebijakan, seperti *physical distancing*, karantina wilayah, hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah di Indonesia (LIPI, 2020).

Dampak dari kebijakan PSBB tersebut yaitu berubahnya aktivitas sosial ekonomi masyarakat secara *massive*, misalnya seperti transportasi terbatas, pusat perbelanjaan ditutup sementara, perkumpulan yang melibatkan banyak orang tidak diijinkan, serta tempat hiburan dan rekreasi juga ditutup. Keadaan ini kemudian berdampak pada kondisi sosial ekonomi masyarakat Indonesia, salah satunya termasuk pada keberlangsungan kehidupan para pekerja (Ngadi, Meilianna, dan Purba, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan sebanyak 15,6% pekerja di Indonesia mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) selama masa PSBB (Ngadi, Meilianna, & Purba, 2020). Prosentase 15,6% tersebut yakni menunjukkan sejumlah 6,4 juta orang. Data dari LIPI (2020) menyatakan bahwa hanya 2 persen dari total pekerja yang di PHK yang mendapatkan pesangon. Apabila ditinjau berdasarkan usia, lebih dari seperempat dari total pekerja yang di PHK merupakan individu usia 20-24 tahun.

Selain dari segi jumlah yang cukup tinggi, dampak yang ditimbulkan dari pengalaman kehilangan pekerjaan itu bagi individu yang mengalami juga cukup signifikan. Kondisi pandemi yang diluar keadaan normal dan serba penuh tekanan membuat pengalaman kehilangan pekerjaan menjadi suatu hal yang semakin menekan bagi individu yang mengalami. Kehilangan pekerjaan bisa melelahkan secara emosional bagi yang mengalaminya, tetapi mengalami kehilangan pekerjaan di tengah keadaan yang penuh ketidakpastian dapat membuat lebih tertekan (Fowler, 2020).

Menurut Crowley, Hayslip, dan Hobdy (2003), kehilangan pekerjaan merupakan sebuah pengalaman yang membuat stres bagi individu dewasa. Mengingat proporsi yang cukup signifikan dari kehidupan orang dewasa yang dihabiskan di tempat kerja, sehingga masuk akal untuk menyatakan bahwa totalitas pengalaman kerja secara bermakna berkontribusi pada kesejahteraan

psikologis secara keseluruhan (Crayne, 2020).

Kehilangan pekerjaan bukanlah suatu hal yang sepele. Penelitian yang dilakukan oleh Melinda dkk (2015) melihat keterkaitan antara depresi dengan kehilangan pekerjaan. Sebanyak 20.58% partisipan penelitian tersebut (yang merupakan pasien depresi) tidak memiliki pekerjaan. Beberapa peneliti telah melakukan metaanalisis dan menyimpulkan bahwa kehilangan pekerjaan dikaitkan dengan kemunduran kesehatan mental, sedangkan mencari pekerjaan dikaitkan dengan peningkatannya (Paul & Moser, 2009).

Kehilangan pekerjaan membuat seseorang yang semula bekerja menjadi pengangguran. Kemudian, pencarian kerja dipandang sebagai suatu langkah paling praktis yang ditempuh untuk kembali bekerja sekaligus untuk mengurangi stres akibat kehilangan pekerjaan. Hanya dengan secara aktif mencari pekerjaan baru seseorang dapat mengatasi masalah penganggurannya (Wanberg, 1997).

Keadaan dimana terdapat pengangguran massal akibat pandemi covid-19 ini, menyebabkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan kemungkinan besar akan sangat tinggi, dan kemungkinan para pencari kerja akan mendapatkan pengalaman pencarian kerja yang negatif (misalnya, tidak segera mendapat pekerjaan, atau gagal dalam wawancara). Song, Uy, Zhang, dan Shi, (2009) menyatakan bahwa pengalaman mencari pekerjaan yang negatif memunculkan efek langsung pada *distress*. Keadaan ini mampu menyebabkan risiko masalah psikologis meningkat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh subjek sebelumnya untuk mengetahui keadaan lapangan yang sesungguhnya, peneliti menemukan dua calon subjek, yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, yakni mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Subjek pertama yakni bapak A merupakan seorang pegawai di salah satu gerai rumah makan di daerah Surabaya, dimana sejak merebaknya pandemi ini rumah makan tersebut mulai mengurangi gerai cabang dan juga karyawannya menyusul semakin berkurangnya pemasukan setiap harinya. Hal ini mengakibatkan bapak A juga terkena dampak dari pengurangan jumlah karyawan dan cabang gerainya tersebut.

Subyek selanjutnya adalah bapak B yang merupakan seorang kepala pengawas lapangan sebuah travel agent yang berkantor di Surabaya, salah satu sektor yang paling terdampak pandemi covid 19 ini tidak lain merupakan industri pariwisata, salah satunya banyaknya travel agent yang terpaksa harus gulung tikar karena tidak adanya pendapatan dikarenakan berlakunya peraturan pembatasan kegiatan wisata sejak awal pandemi covid 19 ini. Salah satu yang terdampak

Gambaran *Hardiness* pada Individu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Pandemi COVID-19

dalam sektor ini ialah bapak B, dimana ia terpaksa harus di PHK dari tempatnya bekerja dikarenakan adanya pembekuan sementara travel agent yang menjadi tempat bekerja bapak B, pemilik travel memutuskan untuk menutup sementara kantor cabang dikota lain sampai batas waktu yang tidak dapat ditentukan.

Keadaan yang dialami kedua individu tersebut tidak menyurutkan keduanya untuk tetap mampu berpikiran positif dan tetap memiliki semangat. Pengalaman PHK karena pandemi COVID-19, serta pengalaman menganggur di tengah kondisi krisis akibat pandemi, tidak membuat kedua laki-laki dewasa tersebut terpuruk dan merasa tidak berguna. Bagi individu yang mampu tetap *survive* dan tangguh dalam menghadapi kondisi sulit setelah kehilangan pekerjaan tersebut, maka ia memiliki *hardiness*.

Hardiness memiliki arti ketangguhan atau tahan banting. Konsep tentang *hardiness* pertama kali diajukan oleh Kobasa (1979) sebagai gaya atau pola kepribadian yang terkait dengan kesehatan dan kinerja yang terus-menerus dalam menghadapi stres. Kobasa (1979) menunjukkan bahwa *hardiness* adalah sebuah gaya kepribadian tangguh yang merupakan sumber resistensi positif terhadap efek negatif dari peristiwa-peristiwa penuh tekanan yang dialami dalam hidup. *Hardiness* adalah suatu keberanian yang dimiliki individu untuk bertumbuh dari stres (Maddi, 2006). *Hardiness* dapat terus berkembang dalam diri individu.

Menurut Maddi (2006), *hardiness* adalah suatu keberanian untuk tumbuh dari stres. Individu yang memiliki *hardiness* memiliki kemampuan untuk bertahan dari situasi kehidupan yang penuh tekanan karena mereka terlibat dalam respons afektif, kognitif, dan perilaku tertentu (Mund, 2016). Individu *hardiness* mampu mengubah pandangan mengenai situasi yang menekankan menyebabkan stres menjadi suatu tantangan dan kesempatan untuk bertumbuh serta mampu untuk tetap bertahan dalam kondisi sulit.

Menurut Kobasa (1979), individu yang tangguh dianggap memiliki tiga karakteristik umum: (a) keyakinan bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa pengalaman mereka, (b) kemampuan untuk merasa terlibat secara mendalam atau berkomitmen pada aktivitas hidup mereka, dan (c) antisipasi perubahan sebagai tantangan yang menarik untuk pengembangan lebih lanjut. Komitmen merupakan sejauh mana individu dapat melibatkan diri kedalam apa pun yang ia lakukan. Individu yang berkomitmen memiliki keyakinan bahwa ia bermakna dan memiliki tujuan, sehingga ia tidak akan menyerah dibawah tekanan, dalam hal ini pengalaman PHK. Kontrol merupakan keyakinan bahwa individu mampu

mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya, dan percaya bahwa ia dapat mengontrol suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga, dalam hal ini PHK.

Tantangan merupakan keyakinan bahwa suatu perubahan dalam hidup adalah suatu hal yang wajar. Individu yang menyukai tantangan dapat menjadikan suatu perubahan sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan dan memandangnya sebagai suatu hal yang menyenangkan, atau dalam kasus ini dapat mengubah pengalaman di-PHK menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi.

Pola menuju *hardiness* muncul karena adanya pemahaman keadaan, keberanian, dan tindakan fisik. Diantara tiga tahapan kunci yang paling menentukan adalah keberanian, karena hal tersebut seseorang dapat beradaptasi dalam tekanan (Maddi, Harvey, Khoshaba, Lu, Persico, & Brow, 2006). Keadaan pertama berpusat pada kognitif yang telah memahami situasi sebagai sinyal awal dalam proses penerimaan, posisi ini harus dilalui seseorang. Pada tahapan keberanian akan menuntun seseorang menemukan cara berperilaku paling efektif dalam menghadapi situasi stress, penentuan perilaku efektif ini akan memunculkan motivasi dari seseorang, sehingga ada perubahan nyata yang memunculkan sebuah tindakan (Maddi, Matthews, Kelly, Villarreal, & White, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Garaga (2017) mengenai *hardiness* karyawan yang mengalami PHK menunjukkan bahwa meskipun mengalami PHK, subjek memiliki komitmen untuk bangkit dari masalah yang dialami untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Subjek juga tetap mampu melihat adanya peluang untuk mampu melewati situasi yang sedang dihadapi, serta mengubah stres negatif yang dirasakan menjadi tantangan positif bagi diri subjek. Meskipun demikian, kasus PHK pada penelitian tersebut tidaklah sama dengan kasus PHK karena pandemi saat ini. Oleh karena itu, penelitian mengenai ini penting untuk dilakukan.

Mengingat sifat kehilangan pekerjaan yang tidak terkendali dan tak terduga, kemampuan seseorang untuk mengelola stres dan kemampuan memandang keadaan penuh tekanan dari sisi positif sangat diperlukan. Oleh karena itu, penting bagi individu yang mengalami PHK memiliki *hardiness* yang baik sebab individu tersebut akan lebih mampu untuk menghadapi berbagai kondisi penuh tekanan (*stressful life situation*) dengan lebih baik.

Demi mendukung terbentuknya *hardiness* pada individu yang mengalami PHK lainnya, khususnya PHK akibat pandemi COVID-19, maka penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan. Penelitian ini sendiri berfokus pada bagaimana pengalaman mengenai pemutusan

hubungan kerja yang dialami seseorang dapat mempengaruhi terbentunya *hardiness* didalam dirinya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *hardiness* pada pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan karena pandemi COVID-19 dan bagaimana pengaruhnya terhadap kehidupan mereka saat ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dalam pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sekumpulan metode untuk mengeksplorasi serta memahami makna yang seringkali berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2017). Studi kasus adalah sebuah strategi penelitian yang berfokus untuk menginvestigasi fenomena yang sedang terjadi saat ini dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 2014). Studi kasus memiliki fokus yaitu pada karakteristik unik dalam suatu kasus, yang mencakup individu, peristiwa, kelompok budaya, atau pun suatu potret kehidupan. Selain itu metode penelitian berdasarkan studi kasus ini dirasa cocok digunakan karena akan dapat membantu peneliti untuk lebih mendalami kondisi *hardiness* pada pekerja yang mengalami PHK secara menyeluruh.

Responden.

Subjek penelitian kualitatif dipilih menggunakan teknik *purposive* atau bertujuan. Dengan metode random sampling berdasarkan populasi yakni orang-orang disekitar peneliti, yang saat ini menjadi pengangguran akibat mengalami pemutusan hubungan kerja pasca adanya pandemi Covid-19. Subjek dipilih berdasarkan kriteria. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu: (1) Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pandemi COVID-19, (2) Usia 40- 55 tahun, (3) Mengalami stres akibat PHK, dan (4) Bekerja minimal 5 Tahun dalam bidang pekerjaan yang ditekuni saat sebelum terkena pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan dari kriteria tersebut, didapatkan sejumlah dua subjek penelitian Subjek dalam penelitian ini berjumlah dua orang, yakni bapak A, dan bapak B. Bapak A adalah laki-laki berusia 45 tahun yang terkena PHK di kantornya pada Agustus 2020, bapak A sebelumnya merupakan salah satu pegawai di gerai makanan yang memiliki cabang di kota Surabaya. namun, seiring merebaknya pandemi covid 19 juga menurunnya omset penjualan di gerai tersebut maka bapak A menjadi salah satu karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan tutupnya cabang gerai yang menjadi tempatnya bekerja selama ini. Setelah mengalami masa penerimaan yang cukup berat bapak A akhirnya memilih untuk kembali bangkit dengan

membangun usaha kuliner yang dirintisnya sejak hampir setahun lalu buah dari pemutusan hubungan kerja yang diperolehnya dari tempat kerjanya terdahulu.

Subjek kedua adalah bapak B. Bapak B merupakan seorang laki-laki berusia 53 tahun yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan kantor tempatnya bekerja sejak Juli 2020, bapak B sebelumnya bekerja sebagai kepala pengawas sebuah travel agent yang membuka cabang di Surabaya. Bapak B sendiri menjadi salah satu karyawan yang di PHK semenjak ditutupnya kantor cabang travel agent tempatnya bekerja saat itu. Hal tersebut terjadi lantaran menurunnya jumlah pengguna jasa travel mengingat adanya peraturan-peraturan terkait dengan kegiatan wisata selama pandemi covid 19. Semenjak tidak lagi dipekerjakan ditempat ia dahulu bekerja, bapak B memilih untuk memboyong istri dan anak bungsunya untuk kembali ke kampung halaman yakni di Wonogiri, dan memutuskan untuk memulai bercocok tanam secara organik disana, tidak hanya itu bapak B juga kini membagikan tips tips bercocok tanamnya di bekas grup koordinasi pada saat ia masih bekerja di travel agent yang lalu.

Subjek dalam penelitian ini diantaranya peneliti dapatkan melalui perantara *gatekeeper*. *Gatekeeper* dalam penelitian ini adalah orang yang dianggap paling tepat untuk merekomendasikan subjek penelitian ini dikarenakan mengenal atau memiliki hubungan langsung dan dapat menjadi perantara antara peneliti dengan subjek. *Gatekeeper* dalam penelitian ini yaitu seorang pemuda Surabaya yang memiliki relasi yang telah mengalami PHK yang mana relasi *gatekeeper* inilah yang dipilih peneliti menjadi subjek penelitian. Pemilihan subjek juga dilakukan dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian dengan batasan-batasan dan kriteria yang telah peneliti tentukan sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara. Wawancara bersifat semiterstruktur, dipandu dengan panduan wawancara (*interview guide*). Pertanyaan-pertanyaan dalam panduan masih dapat dikembangkan lagi ketika wawancara untuk lebih mendalami jawaban subjek. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tematik. Penggunaan analisis tematik memungkinkan peneliti menemukan pola yang pihak lain tidak melihatnya secara jelas.

Teknik Analisis Data.

Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan memeriksa bukti-bukti

Gambaran *Hardiness* pada Individu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Pandemi COVID-19

yang berasal dari sumber-sumber data yang berbeda dan menggunakannya untuk membangun justifikasi tema-tema secara koheren (Creswell, 2017). Triangulasi yang dilakukan adalah triangulasi sumber data. Teknik ini akan mengecek dan membandingkan kembali hasil informasi yang telah diperoleh. Teknik triangulasi sumber data yang digunakan adalah dengan membandingkan data wawancara dari berbagai perspektif orang lain (*significant others*), dan perolehan data pembandingan yang digunakan akan dikonfirmasi secara tatap muka guna melihat perspektif lain (Willig, 2008). Yang mana dalam penelitian ini istri kedua bapak bapak subjek tersebutlah yang akan menjadi *significant others*. Dalam penelitian ini juga akan menggunakan uji keabsahan data member checking. Member checking ini dapat dilakukan dengan membawa kembali laporan akhir atau deskripsi-deskripsi atau tema-tema spesifik ke hadapan partisipan untuk mengecek apakah partisipan merasa bahwa laporan/diskripsi/tema tersebut sudah akurat (Creswell, 2017).

Selain itu, uji keabsahan lain yang digunakan yaitu dengan membuat deskripsi yang kaya dan padat tentang hasil penelitian. Deskripsi yang kaya dan padat ini berisi mengenai gambaran detail terkait setting penelitian dan menyajikan banyak perspektif mengenai tema, sehingga hasilnya bisa jadi lebih kaya dan realistis (Creswell, 2017). Peneliti memiliki kesadaran bahwa dalam pelaksanaan penelitian maupun analisis hasil penelitian peneliti akan berupaya penuh untuk meminimalisir bias dan subjektivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Hasil.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan subjek maka didapatkanlah tiga tema besar yang menjadi fokus pada penelitian ini yakni, latar belakang pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja, dampak pemutusan hubungan kerja dan proses *hardiness* dalam mengatasi pemutusan hubungan kerja yang dialami individu. Berikut ini akan disajikan temuan data yang terkait dengan fokus penelitian:

1. Latar belakang pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan kedua partisipan dapat diketahui bahwa terdapat kemiripan latar belakang pekerjaan, kedua subjek merasa memiliki kelekatan khusus dengan pekerjaan, bidang kerja dan juga dengan individu individu yang ada di tempat kerja mereka. Hal ini menyebabkan pemutusan hubungan kerja yang mereka alami tidak hanya memberikan dampak secara ekonomi namun juga memberikan dampak psikis yang cukup mendalam bagi kedua subjek ini. Baik Subjek A maupun Subjek B memiliki kelekatan yang erat dengan pekerjaannya terdahulu, hal ini membuat adanya

kemiripan perasaan yang dimiliki oleh subjek A dan subjek B setelah mendapatkan pengalaman pemutusan hubungan kerja. Seperti yang di sampaikan oleh subjek A dalam kutipan wawancara berikut:

Ibaratnya kerja di dapur itu zona nyaman saya. Mau capek gimana juga tetep seneng aja. Makanya waktu nggak lagi kerja disana selain sedih karena nggak ada lagipemasukan dari segi finansial, saya juga sedih karena ibaratnya nggak bisa melakukan hobi. Melakukan hal yang saya suka. (A, 30 Mei 2021)

Iya mbak, sedih sekali. Saya sampai linglung beberapa waktu kemaren itu. (A, 30 Mei 2021)

Dari pernyataan diatas, dapat dilihat jika sedih merupakan hal pertama yang dirasakan oleh subjek A sebagai manifestasi perasaan kehilangan yang dirasakan oleh subjek A. hal tersebut juga disampaikan oleh subjek B yang juga merasakan kesedihan setelah menerima keputusan pemutusan hubungan kerja dari travel agent tempatnya bekerja, perasaan sedih merupakan reaksi yang dapat dikatakan wajar dalam menerima kabar kurang menyenangkan seperti pemutusan hubungan kerja, seperti yang di sampaikan dalam kutipan wawancara berikut:

Sedih saya kalo inget inget lagi mbak, nangis nangis bareng pak joko waktu hari terakhir kerja. Ngenes mbak tapi ya mau gimana lagi. (B, 1 Juni 2021).

makanya pas saya harus di phk karen atravel agentnya tutup hati saya ini gelo sekali, sedih. (B, 1 Juni 2021)

pernyataan pernyataan yang diberikan oleh para subjek ini pun dibenarkan dan diperkuat oleh informasi yang diberikan oleh para *significant others* dimana mereka mengatakan bahwa para subjek memang terlihat sedih, murung dan tidak bersemangat pada saat awal menerima keputusan pemberhentian hubungan kerja dengan tempat kerja mereka masing masing. Berikut keterangan yang diberikan para *significant others* :

waktu itu bapak udah nggak karuan mbak, tipa hari kerjanya ngelamun terus. Pagi, siang, sore nggak ada waktu dia nggak ngelamun. (M, 30 Mei 2021)

waktu itu saya liat bapak itu udah kayak gak ada semangat hidup makanya saya yaudah tahan tahan aja. (M, 30 Mei 2021)

bapak itu, nggak biasa biasanya pulang mukanya kusut. Tapi hari itu keliatan banget kalo bapak abis nangis. Saya gak tega nanyain, saya diemin aja sampe sia tenang dan mau bicara sendiri (N, 1 Juni 2021)

Dia Cuma bengong aja, nggak ngapa ngapain. (M, 30 Mei 2021)

Beberapa hari bapak itu keliatan diem aja, makan nggak mau makan, nggak ngopi, tidru kurang. Ngelamun aja, sampek tiba tiba sakit, disitu saya panik sekali mbak (N, 2 Juni 2021)

perasaan perasaan itu dapat dirasakan oleh para subjek dikarenakan sudah adanya kelekatan antara subjek dan juga bidang pekerjaan yang digeluti waktu itu. Hal itu dapat didasari oleh kesukaan pada bidang yang digeluti atau juga dapat pula dikarenakan oleh kedekatan emosional antara subjek dan rekan rekan kerja lainnya, seperti yang dapat dilihat dari pernyataan subjek berikut :

Iya mbak, ibaratnya kerja di dapur itu zona nyaman saya. Mau capek gimana juga tetep seneng aja. (A, 30 Mei 2021)

saya memang ahlinya disitu. Emang biasa kerja di dapur dari muda (A, 30 Mei 2021)

Dapat dilihat jika menurut subjek A, pekerjaan yang dilakukannya bukan hanya sekadar mencari penghasilan namun jug merupakan hobi dan zona nyaman. Berbeda dengan subjek A, subjek B lebih melihat pekerjaannya ini sebagai sesuatu yang disukai karena kedekatan emosional yang dimilikinya dengan pemilik usaha tempatnya bekerja, berikut pernyataan yang membuktikan hal tersebut :

saya ini kenal sama pak joko udah lama, bahkan dari sebelum dia punya travel agent disini. (B, 1 Juni 2021)

saya itu padahal umurnya ya nggak jauh beda sama beliau rasanya pak joko itu udah bukan Cuma bos, tapi udah kayak kakak, kayak saudara. Makanya salah satu yang bikin saya ngerasa berat waktu di phk dari sini itu bukan karena gak lagi ada kerjaan aja, tapi ya karena seperti kehilangan keluarga. (B, 1 Juni 2021)

rasa nyaman dan kekeluargaan itu merupakan hal positif yang menjadikan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, namun akan berbeda cerita saat hal tersebut adalah hal yang harus ditinggalkan ketika meninggalkan pekerjaan. Hal hal tersebut dapat berubah menjadi perasaan negatif dan membuat subjek menjadi terpuruk.

2. Dampak pemutusan hubungan kerja.

Setelah mengetahui latar belakang singkat mengenai bidang pekerjaan masing masing subjek, dna bagaimana perasaan mereka saat mengetahui perihal pemutusan hubungan kerja yang mereka terima. Terdapat dampak dampak lain yang menimpa para subjek ini, mulai dari dampak secara emosional hingga dampak secara finansial. dampak emosional yang dirasakan oleh para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Berikut keterangan yang diberikan oleh para subjek :

sedih sekali. Saya sampai linglung beberapa waktu kemaren itu. Bingung (A, 30 Mei 2021)

Bener bener bingung, pusing (A, 30 Mei 2021)

saya Cuma bisa linglung mbak, gatau harus gimana. (A. 30 Mei 2021)

Ada kayaknya mbak dua minggu lebih, saya Cuma ngelamun, diem aja, nggak keluar rumah. (A, 30 Mei 2021)

dapat dilihat di atas bahwa subjek A menjelaskan bahwa ia sering merasa linglung, dan bingung. Kedua hal tersebutlah yang banyak dialami oleh para subjek, karena selain dialami oleh subjek A, subjek B juga melewati fase yang sama, hal itu dapat dilihat dari kutipan wawancara, berikut :

Waktu itu saya nangis banget, sedih. Sedih karena udah nggak lagi punya kerjaan, sedih karena gabisa kumpul sama temen temen yang lain, dan sedih juga karena pak joko temen saya itu usahanya harus bangkrut gini. (B, 1 Juni 2021)

Iya mbak, sedihnya berasa sampe sekarang. Apa ya, waktu pertama di phk itu saya bingung sih mbak. Bingung harus apa dan gimana, soalnya ya emang gak kepikiran bakal kejadian kayak gini . jadi waktu awal awal itu ya saya Cuma luntang lantung aja mbak dirumah. (B. 1 Juni 2021)

Saya Cuma bisa bengong aja waktu itu, karena saking bingungnya harus apa. Makan saya gamau makan, tidur ya nggak bisa tidur. Mau apa apa kepikiran. Sampai saya sempat sakit waktu itu. Jadi ya awal awal itu saya beneran tidak melakukan apa apa mbak, atau mungkin lebih tepatnya gak tau mau melakukan apa. (B, 1 Juni 2021)

ada kayaknya satu dua bulanan. Saya rasanya stress sendiri, kebanyakan mikir tapi nggak nemu nemu solusinya. (B, 1 Juni 2021)

dampak emosional pada subjek ini juga sempat beberapa kali menjadi fokus dalam pembicaraan dengan para *significant others*, mereka mengatakan bahkan jauh sebelum keluarga mereka merasakan adanya dampak secara finansial, dampak secara emosional sudah lebih dulu mereka rasakan. Hal tersebut dapat dilihat dari kutipan wawancara berikut :

Waah, waktu itu bapak udah nggak karuan mbak, tipa hari pekerjaannya ngelamun terus. Pagi, siang, sore nggak ada waktu dia nggak ngelamun. (M, 30 Mei 2021)

Kaget banget mbak, mau nangis ya gimana. Takut nyananti bapak malah kepikiran, soalnya waktu itu saya liat bapak itu udah kayak gak ada semangat hidup makanya saya yaudah tahan tahan aja. (M, 30 Mei 2021)

Gambaran *Hardiness* pada Individu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Pandemi COVID-19

Dia Cuma bengong aja, nggak ngapa ngapain. (M, 30 Mei 2021)

Lumayan lama mbak, ada kali satu bulanan lebih. Ngelamun, linglung gituuu. (M, 30 Mei 2021)

bapak itu, nggak biasa biasanya pulang mukanya kusut. Tapi hari itu keliatan banget kalo bapak abis nangis. Saya gak tega nanyain, saya diemin aja sampe sia tenang dan mau bicara sendiri (N, 1 Juni 2021)

Beberapa hari bapak itu keliatan diem aja, makan nggak mau makan, nggak ngopi, tidru kurang. Ngelamun aja, sampek tiba tiba sakit, disitu saya panik sekali mbak (N, 2 Juni 2021)

selain dampak secara emosional, dampak lain yang pasti dialami oleh para subjek yang melalui pengalaman peutusan hubungan kerja adalah, dampak finansial. Hal ini pasti terjadi dikarenakan adanya perbedaan secara signifikan dan mendadak terhadap pendapatan bulanan para pegawai ini, ditambah lagi kedua subjek ini hanya memiliki satu pekerjaan saja (pekerjaan tetap) tanpa pekerjaan tambahan. Dampak finansial ini disebutkan oleh subjek A dalam wawancaranya sebagai berikut :

dari segi ekonomi sebenarnya sebulan pertama itu masih biasa aja mbak, baru bulan selanjutnya itu yang saya makin stress karena udah deket waktu untuk bayar kuliah si sulung. Tunggakan tunggakan cicilan juga lumayan waktu itu, sampe ada satu motor yang masih nyicil dan akhirnya saya pindah tangankan ke orang karena saya takut nggak bisa nyicilnya. (A, 30 Mei 2021)

Iya pernah mbak, meskipun nggak sampek parah kek orang lain tapi namanya nggak ada pemasukan yang biasanya ada kan pasti ada perubahan. (A.30 Mei 2021).

Selain oleh subjek A, subjek B juga merasakan hal yang sama, yakni adanya dampak secara finansial yang menimpak dirinya dan keluarga pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja antara dirinya dan tempatnya bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kutipan berikut :

posisi kita juga lagi banyak kebutuhan, bayar sekolah, bayar kontrakan, bayar ini itu. Wah bingung. (B, 1 Juni 2021)

dia jual beberapa perhiasan dan juga ambil tabungan dia buat bayar kebutuhan di bulan bulan awal itu. (B, 1 Juni)

Kita jual apa yang bisa dijual, dan pindah ke kampung juga salah satu perubahan yang dialami dari keluargasaya. (B, 1 Juni 2021)

Dampak paling dirasakan awal awal itu ya finansial mbak, gimana yang tadinya ada penghasilan tiba tiba kosong. Dan kalo finansial kita nggak terganggu juga gak

mungkin kita sampek milih balik lagi ke kampung mbak (B,1 Juni 2021)

Hal serupa juga sempat diutarakan oleh para *significant others* yang merupakan istri istri para subjek. Mereka mengaku bahwa dampak secara finansial ini lambat laun makin terasa seiring semakin lamanya para suami mereka keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut terlihat pada kutipan kutipan wawancara dibawah ini :

Kalo bapaknya nggak kerja gimanaa, masa iya anak anak saya nggak sekolah terus kehidupan kami setelahnya gimana, itu saya bingung banget mbak. (M, 30 Mei 2021)

Soalnya waktu itu kalo soal simpanan ya sebenarnya ada sih mbak, Cuma ya nggak banyaak sedangkan kan banyak cicilan yang harus dibayar, ada bayar sekolah anak jugak. Nah takutnya simpanan udah abis tapi belum. (M, 30 Mei 2021)

Waktu pertama tau bapak di phk, jujur saya juga ikut pusing mbak, gimana enggak, kita ini udah merantau, nggak ada tempat tinggal tetap, anak anak butuh bayar sekolah, cicilan cicilan kami butuh dibayar. Gimana bisa kalo nggak kerja. (N, 1 Juni 2021)

Pulang ke kampung itu satu satunya pilihan, di kampung kita rumah gak perlu bayar, ada tanah yang bisa dijual kalo emang butuh modal. Eh tapi suami saya justru pengennya ditanemin sendiri.. yaudaah manut aja saya waktu itu, kondisi keuangan lagi kosong mbak, apa aja juga bakal kami lakukan asalkan bisa ada pemasukan buat makan dan bayar sekolah anak anak. (N, 1 Juni 2021)

Berbagai dampak yang muncul pada diri subjek maupun keluarganya dirasa memang wajar terjadi pada seseorang pasca mengalami pemutusan hubungan kerja. Dampak dampak yang muncul inilah yang nantinya akan menentukan proses *hardiness* pada masing masing individu. Ada individu yang mengalami proses *hardiness* dengan tahapan yang lengkap, dan ada pula yang tidak. Ada individu yang mengalami proses *hardiness* yang lama, dan terkesan lambat namun ada pula yang cepat dan terus progresif berkelanjutan.

3. Proses *hardiness* dalam mengatasi pemutusan hubungan kerja yang dialami individu.

Setiap individu memiliki caranya masing masing untuk pulih dari masalah yang mereka hadapi. Beberapa membutuhkan waktu yang cukup lama, sisanya mungkin bisa melakukan *healing* seiring berjalannya waktu. Dalam proses ini penerimaan merupakan komponen proses penting yang harus dilakukan oleh para individu yang mengalami pengalaman pemutusan hubungan kerja ini. Penerimaan atas kondisi mereka saat ini yang jauh berbeda dari sebelumnya memanglah harus dilakukan, karena penerimaan inilah yang menjadi dasar proses proses pemulihan selanjutnya. Hal ini juga selaras dengan pertanyaan para subjek, subjek A mengatakan dalam

wawancaranya bahwa penerimaan merupakan langkah awal segalanya, seperti pada kutipan berikut ini :

Meskipun awal awal saya masih sering ngelamun gitu tapi ya saya sudah mulai menerima dan usaha, cari cari cara biar bisa dapet uang lagi. (A, 30 Mei)

Hal pertama saya coba menerima kondisi saya saat itu dan coba buat yakinin diri sendiri dulu mba. (A,30 Mei 2021)

Insha allah saya sudah ikhlas mbak, mau disesali kayak apa juga ya nggak bakal bisa balik juga. Mau saya sedih kayak apa juga ya emang kenyataannya sekarang gini, gabisa di apa apain lagi. Makanya saya mikir daripada saya gini terus ya nggak ngerubah apapun mending saya mikirnya harus apa ini biar masih bisa bertahan hidup, harus ngapain buat anak dan istri. (A,30 Mei 2021)

Selain pada subjek A, penerimaan juga adalah langkah awal yang diambil oleh subjek B sebelum memulai untuk pulih dan kembali bangkit. Penerimaan yang dilakukan subjek B sedikit banyak juga karena support dan bantuan dari keluarganya Berikut kutipanwawancaranya :

Awalnya ya pasti coba berdaamai dulu mbak sama diri sendiri, saya coba nerima kalo "yaudah mungkin emang udah waktunya di phk tapi ya caranya aja emang harus gini". Setelah damai, udah gak lagi kepikiran aneh aneh, saya pelan pelan mulai merencanakan buat pindah ke kampung. (B, 1 Juni 2021)

Mau gak nerima yang ada nanti malah stress sendiri jadi ya mending diterima aja. (B. 1 Juni 2021)

Keluarga sebagai *support system* paling dekat dengan subjek nampaknya berperan penting dalam proses penerimaan yang dilakukan baik oleh subjek A maupun subjek B. Para *significant others* yang merupakan para istri subjek pun tidak memungkirkan bahwa keberadaan mereka membantu dalam tahap awal sebelum para subjek ini bangkit. Seperti yang dikatakan pada kutipan wawancara berikut :

Saya Cuma bisa ngasih sabar sabar aja, terus juga coba kasih saran, coba hubungin temen temen yang dulu buat cari kerjaan baru atau coba apa dulu. (M, 30 Mei 2021)

Akhirnya saya ajak aja ke pasar, saya suruh belanja, saya suruh jualan makanan karena bentar lagi kan waktu itu mau puasa. (M, 30 Mei 2021)

tapi setelah saya kasih saran buat jualan, anak anak juga mau bantuin bapaknya, bapak jadi keliatan bersemangat lagi. Udah mulai jual jual bahkan ke temen temen kampus anak saya yang paling gede. Alhamdulillah mbak, sejak saat itu semuanya mulai berjalan membaik. (M, 30 Mei 2021)

bapak keliatan banget stress waktu itu,mbak, dan akhirnya saya beri saran soal tanah di kampung. Eh bapak justru jawabnya " kita semua pindah ke kampung lagi, mau ya" dan waktu anak anak mau, keliatan sekali kalo bapak senang dan mulai nggak murung lagi waktu itu (N, 1 Juni 2021)

anak anak itu nurut, diajak pindah mau. Bantu bapaknya di ladang juga mau. Gak ada mereka itu ngeluh. Mungkin itu juga yang bikin bapaknya jadi semangat lagi soalnya ya anak anak juga semangat bantuannya (N, 1 Juni 2021)

Setelah dapat menerima kondisi mereka saat ini dengan baik, hak selanjutnya yang dilakukan oleh para subjek ialah perlahan lahan bangkit dan mulai menata kembali hidup mereka. Para subjek ini mulai perlahan lahan mengubah pandangan mengenai situasi yang menekan dan menyebabkan stres menjadi suatu tantangan dan kesempatan untuk bertumbuh serta mampu untuk tetap bertahan dalam kondisi sulit. Perubahan stress negatif menjadi energi positif dapat didasari oleh banyak faktor, salah satunya ialah menemukan alasan untuk tetap dapat bertahan dan melanjutkan hidup. Dalam kasus ini keliuarga menjadi alasan utama para subjek yang mengalami pengalaman pemutusan hubungan kerja untuk kembali bangkit dan menjalani hidup dengan baik. seperti yang dikatakan oleh subjek A dalam kutipan wawancara berikut :

akhirnya saya sadar mbak, saya gabole nyerah. Anak anak masih butuh biaya, saya juga pengen anak anak bisa sekolah sampe tinggi Insha allah masih ada jalan lain dari allah. (A, 30 Mei 2021)

Iya mbak, saya mikir anak anak saya punya citacita, saya juga punya keinginan anak anak saya bisa sukses. Saya juga gamau istri saya ikut stress, ya meskipun bohong kalo bilang ini hal yang mudah buat diterima tapi saya sadar cepat atau lambat ya saya harus bangkit, karena saya nggak mau keluarga saya kena dampak yang lebih gede lagi nantinya mbak. (A. 30 Mei 2021)

alhamdulillah, anak anak pada ngerti kondisi saya,bahkan mereka juga ikut bantuin saya. sorenya istri sama anak saya bantu jualan takjil. Pokoknya awal awal itusemua coba kami usahakan mbak, semua coba saya jalani asalkan uang kuliah bisa kebayar, anak anak masih bisa makan, gitu. Saya terus yakinin ke istri dan anak anak saya kalo semua bakal baik baik aja, mereka tetep bisa sekolah kuliah seperti biasa, gausah khawatir bapak yang usahain. Gitu. (A,30 Mei 2021)

Iya mbak, mempertimbangkan masa depan anak anak yang masih panjang, masih butuh biaya banyak saya jadi mikir harus semangat, harus ada yang dikerjakan (A, 30 Mei 2021)

Yah pokoknya bismillah aja saya ini mbak, insha allah gusti allah mboten sare kalo saya berjuang pasti nanti juga gusti allah bakal nolong saya, nolong saya biar bisa terus menafkahi keluarga. (A, 30 Mei 2021)

Gambaran *Hardiness* pada Individu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Pandemi COVID-19

Berdasarkan kutipan kutipan diatas dapat kita lihat bahwa faktor keluarga merupakan hal yang cukup memiliki dampak yang besar dalam perubahan seseorang. Keluarga dapat menjadi dasar dan alasan seseorang mau berubah dan kembali bangkit. Hal itu tidak hanya terjadi pada subjek A, subjek B juga mengungkapkan hal yang sama yakni adanya keluarga yang menjadikan mereka lebih kuat dan ingin terus bangkit. Berikut kutipan kutipan yang selaras dengan pernyataan di atas :

Saya ini udah nggak muda lagi, tapi buat saya kewajiban saya buat menafkahi keluarga itu harus selalu saya lakukan. Saya boleh aja capek, saya boleh sakit atau apapun tapi kalo buat keluarga saya tau kalo saya gaboleh nyerah mbak. (B, 1 Juni 2021)

Yang bisa mereka andalkan buat cari makan ya Cuma saya, makanya saya menanamkan ke diri sendiri kalo saya harus kuat. Apapun akan saya lakukan asalkan mereka nggak kekurangan suatu apapun. (B, 1 Juni 2021)

saya pelan pelan mulai merencanakan buat pindah ke kampung. Saya merencanakan mau apa aja nanti dikampung, harus ngapain aja biar tetep masih bisa bayar kuliah, bayar sekolah. Setelah itu saya ajak semua keluarga pindah ke kampung, kok ya Alhamdulillah mereka mau, anak anak nurut nurut. (B, 1 Juni 2021)

Stress itu pasti dirasain mbak, Cuma ya namanya hidup harus tetep jalan ya dipaksain aja, nanti kan lama lama terbiasa. Lama lama nanti juga ada jalannya. Pokoknya kalo inget masih punya tanggungan keluarga, stress gimana juga pasti bisa dilewati mbak. (B, 1 Juni)

Tapi yang paling pentingsih keluarga mbak. Saya kalo bukan karena mikir ada keluarga yang harus dikasih makan juga kayaknya saya masih ngelamun aja gataumau apa. (B, 1 Juni 2021)

Pokoknya semangat aja, gausha nyerah karena masih ada keluarga yang harus kita buat seneng hidupnya, jangan sampe mereka susah. (B, 1 Juni 2021)

Pernyataan pernyataan terkait keluarga yang menjadi dasar para subjek untuk kembali bangkit dari keterpurukan ternyata juga dibenarkan oleh para *significant others* . mereka mengatakan jika hal tersebut memang benar adanya, seperti tergambar pada kutipan kutipan wawancara dibawah ini :

tapi setelah saya kasih saran buat jualan, anak anak juga mau bantuin bapaknya, bapak jadi keliatan bersemangat lagi. Udah mulai jual jual bahkan ke temen temen kampus anak saya yang paling gede. Alhamdulillah mbak, sejak saat itu semuanya mulai berjalan membaik. (M, 30 Mei 2021)

bapak bisa kembali semangat ya salah satunya karena dukungan dari anak anak, dari saya juga. Anak semangat banget bantuin bapaknya jualan, bantuin bapaknya anter

makanan ke tetangga. Kayaknya semangat itu juga yang bikin bapaknya lebih semangat lagi. (M, 30 Mei 2021)

alhamdulillah sekali anak anak itu ngerti. Ngerti kondisi orang tuanya kayak gimana, jadi ya mereka support sekali apa yang kami orang tuanya lakukan. Dan itu juga yang jadi sumber semangat buat bapaknya. (M, 30 Mei 2021)

4. Gambaran *hardiness* pada individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan proses yang telah dapat dilihat diatas, berikut beberapa gambaran *hardiness* yang telah terbentuk pada diri masing masing subjek. Seperti pada subjek A dapat dilihat berdasarkan kutipan kutipan berikut :

mempertimbangkan masa depan anak anak yang masih panjang, masih butuh biaya banyak saya jadi mikir harus semangat, harus ada yang dikerjakan. Sedikit sedikit gapapa, pokoknya ada pemasukan keluarga bisa makan dan jangan sampe kekurangan. (A, 30 Mei 2021)

saya juga masih perlu banyak berjuang. Kayaknya kalo soal berjuang ini, sampai kapanpun bakal tetep aja harus berjuang. Tiap hari pasti ada aja tantangan baru, ada aja hal baru yang harus dihadapi. (A, 31 Mei 2021)

daripada saya gini terus ya nggak ngerubah apapun mending saya mikirnya harus apa ini biar masih bisa bertahan hidup, harus ngapain buat anak dan istri. Soalnya ya gimana gimana juga tanggung jawab suami kan memastikan hidup keluarganya baik baik aja mbak. (A, 31 Mei 2021)

sayaa akui perasaan legowo dan siap ini yang bisa bikin saya bangkit dan bisa kayak gini sekarang. (A, 31 Mei 2021)

Berdasarkan kutipan kutipan diatas dapat dilihat jika gambaran *hardiness* yang berupa kumpulan sikap dan sifat ingin maju dari keterpurukan, memaknai kejadian negatif menjadi suatu dorongan positif dan juga rangkaian perilaku yang dipertimbangkan untuk kedepannya, telah dimiliki oleh subjek A. Hal inimenandakan jika *hardiness* pada subjek A sudah benar benar terbentuk dengan baik. begitu juga dengan subjek B, seperti dapat dilihat dalam kutipan kutipan wawancaraberikut ini :

Saya merencanakan mau apa aja nanti dikampung, harus ngapain aja biar tetep masih bisa bayar kuliah, bayar sekolah. (B, 1 Juni 2021)

Stress itu pasti dirasain mbak, Cuma ya namanya hidup harus tetep jalan ya dipaksain aja, nanti kan lama lama terbiasa. Lama lama nanti juga ada jalannya. Pokoknya kalo inget masih punya tanggungan keluarga, stress gimana juga pasti bisa dilewati mbak. (B, 1 Juni 2021)

apapun masalahnya ya dihadapi aja, di syukuri nanti juga selesai, lewat gitu aja. Sekarang alhamdulillah keadaannya udah membaik (B, 1 Juni 2021)

Seperti yang sudah dilakukan oleh subjek A, pada diri subjek B gambaran *hardiness* jugasudah dapat kita lihat telah terbentuk. Subjek B telah mampu melewati masa masa sulit dan kembali bangkit dengan semangat dan energi positif untuk melanjutkan hidupnya dan keluarga.

Pembahasan.

Pengalaman mengalami pemutusan hubungan kerja secara mendadak bukanlah merupakan suatu pengalaman yang dapat dirasakan oleh banyak orang, namun akhir akhir ini pengalaman tidak menyenangkan ini kerap kita temui. Hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan sebanyak 15,6% pekerja di Indonesia mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) selama masa PSBB (Ngadi, Meilianna, & Purba, 2020). Prosentase 15,6% tersebut yakni menunjukkan sejumlah 6,4 juta orang. Data dari LIPI (2020) menyatakan bahwa hanya 2 persen dari total pekerja yang di PHK yang mendapatkan pesangon. Hal ini makin memperburuk keadaan individu individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja namun merupakan tulang punggung keluarga, karena hal itu berarti mereka akan tidak memiliki pemasukan dan pendapatan untuk keluarganya sama sekali.

Selain dari segi jumlah yang cukup tinggi, dampak yang ditimbulkan dari pengalaman kehilangan pekerjaan itu bagi individu yang mengalami juga cukup signifikan. Dampak tersebut dapat bermacam macam bentuknya dan berbeda intensitasnya pada setiap individu tergantung kondisi dan beban yang sedang mereka alami. Kondisi pandemi yang diluar keadaan normal dan serba penuh tekanan membuat pengalaman kehilangan pekerjaan menjadi suatu hal yang semakinmenekan bagi individu yang mengalami. Tekanan secara ekonomi, sosial dan masih banyak lagi seakan makin memperparah keadaan para individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kehilangan pekerjaan bisa melelahkan secara emosional bagi yang mengalaminya, tetapi mengalami kehilangan pekerjaan di tengah keadaan yang penuh ketidakpastian dapat membuat lebih tertekan (Fowler, 2020). Hal ini disebabkan susahnya mereka yang mendapatkan kembali pekerjaan seperti sedia kala, dikarenakan pandemi covid 19 yang menyerang hampir segala sektor yang ada. Hal ini sedikit banyak disebabkan oleh adanya kebijakan kebijakan terkait pandemi ini diantaranya untuk mengurangi aktivitas di luar rumah melalui berbagai kebijakan, seperti *physical distancing*,

karantina wilayah, hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah di Indonesia (LIPI, 2020).

Kebijakan kebijakan yang berlaku tersebut merubah aktivitas sosial ekonomi masyarakat secara *massive*, misalnya seperti transportasi terbatas, pusat perbelanjaan ditutup sementara, perkumpulan yang melibatkan banyak orang tidak diijinkan, serta tempat hiburan dan rekreasi juga ditutup. Keadaan ini kemudian berdampak pada kondisi sosial ekonomi masyarakat Indonesia, salah satunya termasuk pada keberlangsungan penghidupan para pekerja (Ngadi, Meilianna, dan Purba, 2020). Hal inilah yang mendasari banyaknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi saat masa pandemi, apalagi di sektor sektor yang erat hubungannya dengan pelayanan masyarakat seperti sektor kuliner, sektor pariwisata dan masih banyak lagi lainnya. Seperti yang dialami oleh para individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini, dimana mereka bekerja di sektor sektor yang erat hubungannya dengan customer dan segala hal yang mencakup dengan pelayanan masyarakat.

Menurut Crowley, Hayslip, dan Hobdy (2003), kehilangan pekerjaan merupakan sebuah pengalaman yang membuat stres bagi individu dewasa. Mengingat proporsi yang cukup signifikan dari kehidupan orang dewasa yang dihabiskan di tempat kerja, sehingga masuk akal untuk menyatakan bahwa totalitas pengalaman kerja secara bermakna berkontribusi pada kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Crayne, 2020). Selain itu ada banyaknya tanggung jawab lain yang menyertai dan menjadi beban tersendiri bagi para individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja ini makin memperparah tingkatan stress yang mereka alami, karena cakupan permasalahan yang bukan hanya soal dirinyatapi juga soal beban keluarga lain yang menjadi tanggung jawab mereka. Begitu juga yang terjadi pada dua subjek dalam penelitian ini, stress yang mereka alami bukan lagi semata mata karena permasalahan permasalahan individu dan pekerjaannya, namun mencakup lebih luas lagi ialah mengenai beban yang tetap harus mereka tanggung sekalipun sudah tidak memiliki pendapatan dan pemasukan tetap seperti sebelumnya.

Kehilangan pekerjaan membuat seseorang yang semula bekerja menjadi pengangguran. Kemudian, pencarian kerja dipandang sebagai suatu langkah paling praktis yang ditempuh untuk kembali bekerja sekaligus untuk mengurangi stres akibat kehilangan pekerjaan. Hanya dengan secara aktif mencari pekerjaan baru seseorang dapat mengatasi masalah penganggurannya (Wanberg, 1997). Akan tetapi dalam masa pandemi covid 19 ini pencarian kerja kembali bukanlah merupakan suatu perkara mudah yang dapat dilakukan para individu yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja, selain faktor ketidak stabilan ekonomi yang sedang menimpa berbagai sektor penunjang ekonomi lainnya. Selain itu pada kedua individu yang menjadi subjek penelitian ini faktor lain yang makin mempersulit pencarian kerja mereka ialah

Gambaran *Hardiness* pada Individu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Pandemi COVID-19

batasan umur yang mungkin bukan merupakan umur produktif yang dicari. Kedua subjek ini berada di usia yang cukup senja untuk dapat mendapatkan pekerjaan baru yang mungkin sesuai dengan keahlian mereka sebelumnya.

Selain itu keadaan dimana terdapat pengangguran massal akibat pandemi covid-19 ini, menyebabkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan kemungkinan besar akan sangat tinggi, dan kemungkinan para pencari kerja akan mendapatkan pengalaman pencarian kerja yang negatif (misalnya, tidak segera mendapat pekerjaan, atau gagal dalam wawancara). Song, Uy, Zhang, dan Shi, (2009) menyatakan bahwa pengalaman mencari pekerjaan yang negatif memunculkan efek langsung pada *distress*. Keadaan ini mampu menyebabkan risiko masalah psikologis meningkat. Belum lagi ditambah faktor faktor yang menjadi stressor lainnya.

Banyaknya stressor negatif ini tidak dipungkiri mempengaruhi tingkat stress kedua subjek dalam penelitian ini. Baik subjek A maupun subjek B mengatakan bahwa pasca pemutusan hubungan kerja yang mereka alami, mereka berdua mengalami stress yang cukup besar. pikiran pikiran negatif tersebut sebagian besar berasal dari kekhawatiran mereka atas kesejahteraan keluarganya pasca subjek sudah tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan. Baik subjek A maupun subjek B mendapatkan stress paling besar ketika harus memikirkan biaya sekolah untuk anak anak mereka kedepannya, selanjutnya baru soal kehidupan mereka sehari hari setelahnya.

Stressor negatif ini merupakan hal nyata yang harus dihadapi oleh para subjek yang mengalami pengalaman pemutusan hubungan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang menyebutkan jika kehilangan pekerjaan bukanlah suatu hal yang sepele. Penelitian yang dilakukan oleh Melinda dkk (2015) melihat keterkaitan antara depresi dengan kehilangan pekerjaan. Sebanyak 20.58% partisipan penelitian tersebut (yang merupakan pasien depresi) tidak memiliki pekerjaan. Beberapa peneliti telah melakukan metaanalisis dan menyimpulkan bahwa kehilangan pekerjaan dikaitkan dengan kemunduran kesehatan mental, sedangkan mencari pekerjaan dikaitkan dengan peningkatannya (Paul & Moser, 2009). Dan kemunduran kesehatan mental ini benar benar dapat terlihat pada kedua subjek dalam penelitian ini, dimana mereka terus merasa sedih dan murung hingga seolah tidak memiliki semangat hidup pada saat tahap awal mereka menerima kenyataan perihal pemutusan hubungan kerja yang mereka alami.

Meskipun sempat mengalami keterpurukan akan tetapi keadaan yang dialami kedua individu tersebut tidak menyurutkan keduanya untuk tetap mampu berpikiran positif dan tetap memiliki semangat untuk kembali bangkit. Bagi individu yang mampu tetap *survive* dan tangguh dalam menghadapi kondisi sulit

setelah kehilangan pekerjaan tersebut, maka ia memiliki *hardiness*.

Hardiness memiliki arti ketangguhan atau tahan banting. Konsep tentang *hardiness* pertama kali diajukan oleh Kobasa (1979) sebagai gaya atau pola kepribadian yang terkait dengan kesehatan dan kinerja yang terus menerus dalam menghadapi stres. Kobasa (1979) menunjukkan bahwa *hardiness* adalah sebuah gaya kepribadian tangguh yang merupakan sumber resistensi positif terhadap efek negatif dari peristiwa-peristiwa penuh tekanan yang dialami dalam hidup. *Hardiness* adalah suatu keberanian yang dimiliki individu untuk bertumbuh dari stres (Maddi, 2006). *Hardiness* dapat terus berkembang dalam diri individu. Dalam kasus ini sendiri dapat dilihat jika baik subjek A maupun subjek B memiliki sifat tangguh dan tahan banting, terbukti dari bagaimana cara mereka bangkit kembali setelah mengalami pengalaman pemutusan hubungan kerja yang mendadak. Mereka berdua, subjek A dan subjek B sama sama terus menerus berusaha untuk mengelola stress yang mereka miliki dan menghadapinya sehingga nanti dapat memunculkan efek efek positif setelahnya.

Menurut Maddi (2006), *hardiness* adalah suatu keberanian untuk tumbuh dari stres. Individu yang memiliki *hardiness* memiliki kemampuan untuk bertahan dari situasi kehidupan yang penuh tekanan karena mereka terlibat dalam respons afektif, kognitif, dan perilaku tertentu (Mund, 2016). Dalam kasus ini dapat dilihat beberapa respon yang diberikan subjek A dan subjek B setelah mengalami pemutusan hubungan kerja yang mendadak tersebut. Dimulai dari respon afektif berupa rasa sedih dan terpuruk yang lalu mereka ubah menjadi respon kognitif yakni berupaya memikirkan jalan keluar terbaik atas masalah yang tengah menimpa mereka dan lalu diakhiri dengan eksekusi berupa upaya nyata dalam mengatasi masalah yang tengah mereka alami. Individu *hardiness* mampu mengubah pandangan mengenai situasi yang menekan dan menyebabkan stres menjadi suatu tantangan dan kesempatan untuk bertumbuh serta mampu untuk tetap bertahan dalam kondisi sulit. Dan hal tersebut terbukti dalam kasus subjek A dan subjek B ini, dimana pada akhirnya mereka dapat bertumbuh dan bertahan melalui kondisi yang pada awalnya mereka pikir adalah kondisi yang sangat pelik dan sulit.

Menurut Kobasa (1979), individu yang tangguh dianggap memiliki tiga karakteristik umum: (a) keyakinan bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa pengalaman mereka, (b) kemampuan untuk merasa terlibat secara mendalam atau berkomitmen pada aktivitas hidup mereka, dan (c) antisipasi perubahan sebagai tantangan yang menarik untuk pengembangan lebih lanjut. Komitmen merupakan sejauh mana individu dapat melibatkan diri ke dalam apa pun yang ia lakukan. Individu yang berkomitmen memiliki keyakinan bahwamia bermakna dan memiliki tujuan, sehingga ia tidak akan menyerah dibawah

tekanan, dalam hal ini pengalaman PHK. Kontrol merupakan keyakinan bahwa individu mampu mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya, dan percaya bahwa ia dapat mengontrol suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga, dalam hal ini PHK. Tantangan merupakan keyakinan bahwa suatu perubahan dalam hidup adalah suatu hal yang wajar. Individu yang menyukai tantangan dapat menjadikan suatu perubahan sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan dan memandangnya sebagai suatu hal yang menyenangkan, atau dalam kasus ini dapat mengubah pengalaman di-PHK menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi. Dalam hal ini baik subjek A maupun subjek B dinilai memiliki tiga karakteristik individu yang tangguh menurut Kobasa. Mereka berdua sama-sama memiliki komitmen yang kuat akan suatu hal, memiliki tekad dan keyakinan yang besar juga memiliki kemampuan mengantisipasi hal-hal yang mungkin akan terjadi kedepannya.

Pola menuju *hardiness* muncul karena adanya pemahaman keadaan, keberanian, dan tindakan fisik. Diantara tiga tahapan kunci yang paling menentukan adalah keberanian, karena hal tersebut seseorang dapat beradaptasi dalam tekanan (Maddi, Harvey, Khoshaba, Lu, Persico, & Brow, 2006). Pada kasus ini baik subjek A maupun subjek B telah melewati tiga tahapan kunci dengan baik, mereka telah menerima dan memahami keadaan mereka saat ini, mereka juga memiliki keberanian juga tekad yang kuat untuk bangkit dan juga mewujudkannya melalui tindakan fisik yang nyata.

Keadaan pertama berpusat pada kognitif yang telah memahami situasi sebagai sinyal awal dalam proses penerimaan, posisi ini harus dilalui seseorang. Pada tahapan keberanian akan menuntun seseorang menemukan cara berperilaku paling efektif dalam menghadapi situasi stress, penentuan perilaku efektif ini akan memunculkan motivasi dari seseorang, sehingga ada perubahan nyata yang memunculkan sebuah tindakan (Maddi, Matthews, Kelly, Villarreal, & White, 2012). Dan sesuai dengan tahapan *hardiness* yang nyata, kedua subjek dalam penelitian ini juga melalui tahapan tersebut dengan runtut dan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Garaga (2017) mengenai *hardiness* karyawan yang mengalami PHK menunjukkan bahwa meskipun mengalami PHK, subjek memiliki komitmen untuk bangkit dari masalah yang dialami untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Subjek juga tetap mampu melihat adanya peluang untuk mampu melewati situasi yang sedang dihadapi, serta mengubah stress negatif yang dirasakan menjadi tantangan positif bagi diri subjek. Meskipun demikian, kasus PHK pada penelitian tersebut tidaklah sama dengan kasus PHK karena pandemi saat ini. Dalam masa pandemi ini PHK yang diterima karyawan terasa lebih berat karena dilakukan mendadak dan mayoritas tanpa menerima uang pesangon. Sehingga efek stress negatif yang ditimbulkan

akan jauh lebih besar namun baik pada subjek A maupun subjek B mereka sama-sama masih mampu untuk melewati dan mengubah stress negatif tersebut menjadi tantangan positif yang mereka tempuh untuk agar dapat masih bisa menafkahi keluarga.

Mengingat sifat kehilangan pekerjaan yang tidak terkendali dan tak terduga, kemampuan seseorang untuk mengelola stress dan kemampuan memandang keadaan penuh tekanan dari sisi positif sangat diperlukan. Oleh karena itu, penting bagi individu yang mengalami PHK memiliki *hardiness* yang baik sebab individu tersebut akan lebih mampu untuk menghadapi berbagai kondisi penuh tekanan (*stressful life situation*) dengan lebih baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Memiliki dan mengalami pengalaman pemutusan hubungan kerja secara mendadak pada saat pandemi covid 19 sedang terjadi bukan merupakan pengalaman baik bagi sebagian individu. Rasa sedih, kaget, terpuruk dan bingung pun menjadi hal yang wajar untuk dirasakan dan dialami oleh para individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara mendadak ini. Pengalaman negatif yang tidak mudah untuk diterima ini meninggalkan stress negatif tersendiri bagi mereka yang mengalaminya akan tetapi bagi beberapa orang hal tersebut tidak menjadi halangan untuk tetap bangkit lagi dan lagi. Dengan bermodalkan penerimaan atas kondisi diri yang tidak lagi sama, pengetahuan atas apa yang akan dikerjakan dan juga keberanian untuk mengeksekusi rancangan rencana yang sudah di siapkan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan jika individu tersebut ingin kembali bangkit dari keterpurukan.

Selain faktor dari dalam diri individu itu sendiri, faktor faktor eksternal lainnya juga dinilai dapat membantu proses *hardiness* pada individu yang tengah mengalami kondisi yang kurang baik dan menguntungkan. Adanya support penuh dari keluarga juga rasa percaya yang kuat menjadikan individu yang tengah terjatuh tersebut memiliki kekuatan lain untuk dapat kembali bangkit dan menata hidupnya kembali dari awal.

Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini, maka dapat dituliskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi para individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara mendadak.

Bagi para individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara mendadak diharapkan untuk tidak lantas terus merasa terpuruk dan enggan bangkit. Ambillah waktu secukupnya untuk melakukan penerimaan diri lalu selanjutnya silahkan menyiapkan diri untuk kembali bangkit dan menata kehidupan yang lebih baik. carilah motivasi yang dapat membantu anda cepat bangkit dari keterpurukan, salah satunya bisa didapatkan melalui support keluarga.

Gambaran *Hardiness* pada Individu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Pandemi COVID-19

Bangkit dari keterpurukan memang bukanlah perkara mudah, namun belajar dari subjek subjek pada penelitian ini bangkit dan tetap berjalan maju bukanlah hal yang tidak bisa dilakukan.

2. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat hendaknya memberikan dukungan sosial dan support agar baik individu dan lingkungan dapat menjadi lebih baik bersama-sama. Pada lingkungan masyarakat juga diharapkan dapat memiliki paguyuban atau perkumpulan yang dapat menjadi wadah tiap individu untuk bertukar pikiran dan informasi. Jadi saat terjadi kejadian seperti contohnya, fenomena pemutusan hubungan kerja saat pandemi ini para individu di lingkungan dapat memiliki forum untuk bertukar informasi dan pikiran.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya terdapat saran untuk memperkaya mengenai latar belakang lain yang mungkin berpengaruh pada pokok bahasan terkait *hardiness* pada individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada umumnya dan *hardiness* pada individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pandemi COVID 19 pada khususnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperkaya lagi dalam segi keragaman subjek dan juga jumlahnya untuk mendapatkan hasil yang semakin baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology Qualitative Research in Psychology. 3(2) 3(2). pp. 77-101.
- Crayne, M. P. (2020). The Traumatic Impact of Job Loss and Job Search in the Aftermath of COVID-19. *American Psychological Association*, 12 (1), 180-182. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000852>
- Creswell, J.W. (2010). *Research design : pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta : PT Pustaka Pelajar.
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does Hardiness Contribute to Mental Health During A Stressful Real-Life Situation? The Role of Appraisal Coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 687-695. doi: 1995-25080-001
- Fowler, D. (2020, April 24). Virus corona: Efek psikologis setelah kehilangan pekerjaan selama pandemi Covid-19. BBC NEWS INDONESIA. bbc.com/indonesia/vert-cap-52408458
- Garaga, B. N. I. (2017). Hardiness Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5 (3), 433-440. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4431/pdf>
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. doi:10.1037/0022-3514.37.1.1
- LIPI. (2020). Hasil Survei Dampak Pandemi Covid-19 pada Pekerja. <http://lipi.go.id/siaranpress/hasil-survei-dampak-pandemi-covid-19-pada-pekerja/22011#:~:text=Survei%20yang%20dilakukan%20terhadap%201112,Pemutusan%20Hubungan%20Kerja%20tanpa%20pesangon.&text=Responden%20yang%20mengalami%20PHK%20sendiri,43%25%20masih%20memiliki%20pendapat%20tetap>
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3): 160-168. DOI 10.1080/17439760600619609
- Maddi, S. R., Harvey. R. H., Khoshaba. D. M., Lu. J. L., Persico, M., & Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, iii: relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2006.00385.x
- Maddi, S. R., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Villarreal, B., White, M. (2012). The role of hardiness and grit in predicting performance and retention of usma cadets. *Military Psychology*, 24, 19-28. DOI: 10.1080/08995605.2012.639672
- Melinda dkk. (2015). Clinical and Psychological Correlations between Job Loss and Depressive Experience. *Acta Medica Marisiensis*, 61(3), 229-232. DOI 10.1515/amma-2015-0062.
- Moleong, L., J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness: A study with reference to the 3Cs. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 2(1), 34-40. Diunduh dari <https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/view/243>
- Ngadi., Meilianna, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap PHK Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 43-48. <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/576>
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009) Unemployment impairs mental health: Metaanalyses. *Journal of*

Vocational Behaviour, 2009;74:264-282.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>

- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and meaningfulness at work: An identity perspective. In K. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *An introduction to positive organizational scholarship* (pp. 309–327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler
- Song, Z., Uy, M. A., Zhang, S., & Shi, K. (2009). Daily job search and psychological distress: Evidence from China. *Human Relations*, 62, 1171–1197.
<http://dx.doi.org/10.1177/0018726709334883>
- Situmorang, G. H. (2018). *Gambaran Hardiness pada Mahasiswa Berprestasi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara
- Willig, C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology: Adventures in theory and method*. (2nd ed.). London: McGraw-Hill Open University Press.
- Yin, R. K. (2014). *Studi Kasus Desain & Metode*. Jakarta: Rajawali Press.