

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Resiliensi

Penelitian awal mengenai resiliensi dimulai pada era 1970an dimana kekuatan dan kapasitas individu mulai dikenali pada anak-anak (Masten, 2001 dalam Kalil, 2003). Pandangan mengenai resiliensi dikembangkan semakin jauh oleh Ann Masten dan peneliti lainnya. Secara umum resiliensi dikarakteristikan sebagai kesadaran akan hasil yang baik dalam menghadapi keadaan sulit, kemampuan yang menyokong ketika berada dibawah tekanan, atau penyembuhan dari trauma (Masten dan Coatsworth, 1998 dalam Kalil, 2003)

Resiliensi memiliki beberapa bentuk kata dasar, antara lain “*resilient*”, “*resilience*”, dan “*resiliency*” sendiri. *Resilient* berarti kemampuan untuk mengembalikan ke bentuk semula setelah mengalami benturan, peregangan, atau penekanan, elastis (Erianthe, dalam Nida, 2010). *Resilience* berarti kemampuan untuk merekah kembali, mengambil kembali, beradaptasi terhadap perubahan dengan sukses, serta mengembangkan kompetensi sosial untuk menghadapi berbagai tekanan (Erianthe, dalam Nida, 2010). Sedangkan *resiliency* mempunyai arti sebagai kemampuan bawaan untuk belajar, memperbaharui, serta menciptakan kembali suatu diri dalam menghadapi perubahan, tantangan, peluang

dan atau kondisi yang tidak menguntungkan tetap dapat bekerja, bermain, berbagi kasih sayang dan berekspresi dengan baik. Dyer dan McGuinness (dalam Lokitasari, 2001, dalam Erianthe, 2007) menjelaskan resiliensi sebagai sebuah proses dimana orang bangkit kembali dari kesengsaraan dan melanjutkan hidup Mastern, Best, dan Garnezy (Erianthe, dalam Nida, 2010) mendefinisikan resiliensi sebagai proses, kapasitas atau keberhasilan adaptasi terhadap situasi yang penuh tantangan atau mengancam. (Erianthe, dalam Nida, 2010) mengatakan bahwa resiliensi adalah kapasitas umum yang dapat membuat seseorang, kelompok atau masyarakat dari suatu kemalangan yang terjadi pada dirinya.

Resiliensi (daya lentur) merupakan sebuah istilah yang relative baru dalam khasanah psikologi, terutama psikologi perkembangan. Paradigma resiliensi didasari oleh pandangan kontemporer yang muncul dari lapangan psikiatri, psikologi, dan sosiologi tentang bagaimana anak, remaja dan orang dewasa sembuh dari kondisi stress, trauma, dan resiko dalam kehidupan mereka. (Desmita, 2010)

Wagnild dan Young (1990, 1993) sebelumnya juga menemukan bahwa resiliensi merupakan suatu hal yang dinamis, tepat suatu kekuatan dalam diri individu sehingga mampu beradaptasi dalam menghadapi kondisi sulit dan kemalangan yang menimpa. Di tambahkan Wagnild (2010) hampir semua manusia mengalami kesulitan dan jatuh dalam perjalanan hidup, namun mereka

memiliki ketahanan untuk bangkit dan terus melanjutkan hidup. Dalam penelitian Wagnild (2010) menemukan bahwa resiliensi dapat menjadi faktor protektif dari munculnya depresi, kecemasan, ketakutan, perasaan tidak berdaya dan berbagai emosi negatif lainnya sehingga memiliki potensi untuk mengurangi efek fisiologis yang mungkin muncul. Selanjutnya, individu yang resilien disebut sebagai individu yang berorientasi pada tujuan, dimana hal tersebut akan mendorongnya untuk selalu bangkit dan terus maju ketika menghadapi kesulitan.

Ego resiliensi merupakan satu sumber kepribadian yang berfungsi membentuk konteks lingkungan jangka pendek maupun jangka panjang, di mana sumber daya tersebut memungkinkan individu untuk memodifikasi tingkat karakter dan cara mengekspresikan pengendalian ego yang biasa mereka lakukan. Menurut Richardson (2002), resiliensi adalah proses koping terhadap stresor, kesulitan, perubahan, maupun tantangan yang di pengaruhi oleh faktor protektif. Resiliensi psikologis ini akan mencerminkan bagaimana kekuatan sisi kepribadian dalam ego untuk tangguh yang ada dalam diri seseorang.

Issacson (dalam Cantika, 2012) menyatakan beberapa karakteristik individu yang resilien yang dapat mempengaruhi adalah kemampuan untuk bangkit kembali, *good-natural personality*, tanggung jawab, kesabaran, optimisme, kemampuan memecahkan masalah, tujuan di hidup, kreativitas, moral, rasa ingin tahu, *coping skill*, empati dan religiusitas.

Dalam perjalanannya, terminologi resiliensi mengalami perluasan dalam hal pemaknaan. Diawali dengan penelitian Rutter & Garmezy (dalam Klohnen, 1996), tentang anak-anak yang mampu bertahan dalam situasi penuh tekanan. Menurut (George, 2005) resiliensi terkadang dicapai dengan cara yang tidak sepenuhnya adaptif dalam keadaan normal karena seseorang sering kali bias diri dalam kewajiban sosial tetapi hasil ulet ketika dihadapkan dengan kesulitan. Dua peneliti tersebut menggunakan istilah resiliensi sebagai *descriptive labels* yang mereka gunakan untuk menggambarkan anak-anak yang mampu berfungsi secara baik walaupun mereka hidup dalam lingkungan buruk dan penuh tekanan.

Resiliensi juga dikenal sebagai kemampuan bangkit kembali dari tekanan masalah. Duggal dan Coles (dalam Isaacson, 2002) menyatakan bahwa resiliensi adalah kapasitas seseorang untuk melambung kembali atau pulih dari kekecewaan, hambatan, atau tantangan. Rutter (dalam Isaacson, 2002) melihat individu yang resilien sebagai mereka yang berhasil menghadapi kesulitan, mengatasi stres atau tekanan, dan bangkit dari kekurangan. Resilensi didefinisikan oleh Wolin dan Wolin (dalam anggun, 2014) sebagai ketrampilan coping saat individu dihadapkan pada tantangan hidup atau kapasitas individu untuk tetap sehat (*wellnes*) dan terus memperbaiki diri (*self repair*). proses tetap berjuang saat berhadapan dengan kesulitan, masalah, atau penderitaan. Menurut Gallagher dan Ramey (dalam Isaacson, 2002), resiliensi adalah kemampuan untuk pulih secara

spontan dari hambatan dan mengkompensasi kekurangan atau kelemahan yang ada pada dirinya.

Menurut Emmy E. Werner (dalam Desmita, 2010) sejumlah ahli tingkah laku menggunakan istilah resiliensi untuk menggambarkan tiga fenomena : (1) Perkembangan positif yang dihasilkan oleh anak yang hidup dalam konteks “beresiko tinggi” (*high-risk*), seperti anak yang hidup dalam kemiskinan kronis atau perlakuan kasar orang tua, (2) kompetensi yang dimungkinkan muncul di bawah tekanan yang berkepanjangan, seperti peristiwa-peristiwa di sekitar perceraian orang tua mereka, dan (3) kesembuhan dari trauma, seperti ketakutan dari peristiwa perang saudara.

Resilience is defined as an individual's or family's abilities to function well and achieve life's goals despite overbearing Stressors or challenges that might easily impair the person or family. Embedded in the term is a sense of elasticity and flexibility, such as the abilities to bounce back from an overwhelming Stressor and to Remain flexible in the presence of ongoing pressures. (Mullin, Arce, Vol 11 No.4, 2008)

Artinya resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu atau keluarga untuk mencapai tujuan hidup yang baik meskipun stress atau tantangan dapat mengganggu individu maupun keluarga. Tertanam dalam istilah ini, rasa

elastisitas dan fleksibilitas seperti kemampuan untuk bangkit dan tetap fleksibel dengan adanya tekanan yang berkelanjutan.

Istilah resiliensi diformulasikan pertama kali oleh Block (dalam Klohn, 1996), Dengan nama *ego-resilience*, yang diartikan sebagai kemampuan umum yang melibatkan kemampuan penyesuaian diri yang tinggi dan luwes saat dihadapkan pada tekanan internal maupun eksternal, secara spesifik *ego-resilience is, A personality resource that allows individual to modify their characteristic level and habitual mode of expression of ego-control as the most adaptively encounter, function in and shape their immediate and long term environmental contex.*

Menurut Grotberg (1995), kualitas resiliensi setiap orang tidaklah sama, sebab kualitas resiliensi seseorang sangat ditentukan oleh tingkat usia, taraf perkembangan, intensitas seseorang dalam menghadapi situasi-situasi yang tidak menyenangkan serta seberapa besar dukungan sosial dalam pembentukan resiliensi seseorang.

Menurut Reivich & Shatte (dalam Desmita, 2012) Resiliensi adalah “*The ability to persevere and adapt when thing go awry*” artinya bahwa individu mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam kehidupan dan beradaptasi, saat individu tersebut mengalami hal-hal yang dilakukannya serba salah individu tersebut tetap mampu bertahan dalam kondisi apapun. Kenyataannya setiap

individu pasti akan mengalami kesulitan dan tidak akan terlepas dari berbagai kesulitan dalam kehidupannya. Sebab Kesulitan terjadi pada waktu dan tempat yang kadang sulit untuk diprediksikan.

Reivich dan Shatte (2002) menjelaskan resiliensi sebagai kemampuan untuk merespon kesulitan hidup secara sehat, produktif, dan positif. Reivich dan shatte memandang bahwa resiliensi bukan menyebabkan seseorang dapat mengatasi atau pulih dari kesulitan tetapi resiliensi juga menyebabkan seseorang dapat meningkatkan aspek-aspek kehidupannya menjadi lebih positif. Pandangan reivich dan shatte tersebut secara tersirat mengandung makna bahwa resiliensi tidak hanya dibutuhkan pada saat seseorang mengalami kesulitan berat, namun juga pada saat seseorang menjalani permasalahan dalam hidup sehari-hari.

Dari pemaparan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang atau daya lentur seseorang yang mampu bangkit dari keterpurukan, tekanan hidup serta menerimanya dengan keadaan positif.

Menurut (Connor & Davidson, 2003) Resiliensi mewujudkan kualitas pribadi yang memungkinkan satu untuk berkembang dalam menghadapi kesulitan. Penelitian selama 20 tahun terakhir telah menunjukkan bahwa resiliensi adalah karakteristik multidimensi yang bervariasi dengan konteks, waktu, usia, jenis kelamin, dan asal budaya, serta dalam individu mengalami situasi kehidupan

yang berbeda. Satu teori untuk variabilitas ini dikembangkan oleh Richardson dan rekan, yang mengusulkan resiliensi berikut Model (dalam Richardson 2002). Dimulai pada titik keseimbangan biopsychospiritual ("Homeostasis"), satu menyesuaikan tubuh, pikiran, dan semangat untuk keadaan hidup saat ini. Internal dan eksternal stres yang selalu hadir dan kemampuan seseorang untuk mengatasi dengan peristiwa ini dipengaruhi oleh sukses dan adaptasi yang gagal untuk gangguan sebelumnya. Dibeberapa situasi, adaptasi tersebut, atau pelindung

Selanjutnya (Appriawal, Vol 1 No.1, 2012) mengemukakan bahwa resiliensi merupakan proses ketika seseorang menghadapi sebuah ancaman atau kondisi yang menekan. Coulson (2006) mengemukakan empat proses yang dapat terjadi ketika seseorang mengalami situasi cukup menekan (*significant adversity*), yaitu *succumbing*, *survival*, *recovery*, dan *thriving*.

a. *Succumbing* (Mengalah)

Merupakan istilah untuk menggambarkan kondisi yang menurun dimana individu mengalah atau menyerah setelah menghadapi suatu ancaman atau kondisi yang menekan. Level ini merupakan kondisi ketika individu menemukan atau mengalami kemalangan yang terlalu berat bagi mereka. Penampakan (*outcomes*) dari individu yang berada pada kondisi ini berpotensi mengalami depresi dan biasanya penggunaan narkoba sebagai pelarian, dan pada tataran ekstrim dapat menyebabkan individu bunuh diri.

b. *Survival* (Bertahan)

Pada level ini individu tidak mampu meraih atau mengembalikan fungsi psikologis dan emosi yang positif setelah saat menghadapi tekanan. Efek dari pengalaman yang menekan membuat individu gagal untuk kembali berfungsi secara wajar (*recovery*), dan berkurang pada beberapa aspek. Individu pada kondisi ini dapat mengalami perasaan, perilaku, dan kognitif negatif berkepanjangan seperti, menarik diri, berkurangnya kepuasan kerja, dan depresi.

c. *Recovery (Pemulihan)*

Merupakan kondisi ketika individu mampu pulih kembali (*bounce back*) pada fungsi psikologis dan emosi secara wajar, dan dapat beradaptasi terhadap kondisi yang menekan, meskipun masih menyisahkan efek dari perasaan yang negatif. Individu dapat kembali beraktivitas dalam kehidupan sehari-harinya, menunjukkan diri mereka sebagai individu yang resilien.

d. *Thriving (Berkembang dengan Pesat)*

Pada kondisi ini individu tidak hanya mampu kembali pada level fungsi sebelumnya setelah mengalami kondisi yang menekan, namun mereka mampu minimal melampaui level ini pada beberapa aspek. Proses pengalaman menghadapi dan mengatasi kondisi yang menekan dan menantang hidup mendatangkan kemampuan baru yang membuat individu menjadi lebih baik. Hal ini termanifestasi pada perilaku, emosi, dan kognitif seperti, *sense of purpose of in*

life, kejelasan visi, lebih menghargai hidup, dan keinginan akan melakukan interaksi atau hubungan sosial yang positif.

Resiliensi dapat diartikan sebagai proses bangkit kembali seseorang dari masalah yang dianggap berat. Pemulihan keadaan setelah mengalami musibah juga dapat disebut sebagai resiliensi. Tidak semua orang dapat melakukan resiliensi, terutama pada karyawan yang telah mengalami PHK dari kantor atau perusahaan. Salah satu yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi masalah yang ada di dalam kantor atau tempat kerja adalah dengan melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. (Yulianto, Vol 12 No.2, 2012)

When layoffs are used as a primary coping response in a crisis, such as a sharp decline in the demand for the organization's products or services, the

resulting depletion of relational reserves mitigates the very resilience and recovery being sought. (Gittel, dkk, Vol.42 No.3 2006)

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial yang kerap kali menimbulkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja dimana masing-masing pihak memiliki alasan pembenar sendiri, maka dari itu untuk melindungi hak-hak pekerja yang sebagian dirugikan akibat adanya pemutusan hubungan kerja lahirlah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI. (Aswendo dkk, 2013)

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2013 berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik Negara maupun usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan 4 cara, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

PHK demi hukum terjadi apabila satu dan lain hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alasan yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja. PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal :

- a. Perjanjian kerja jangka waktu tertentu. perjanjian kerja jangka waktu tertentu berakhir setelah selesainya jangka waktu atau tercapainya

pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Untuk PHK jenis ini, masing-masing pihak bersifat pasif dalam arti tidak perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk melakukan PHK seperti memohon penetapan PHK ke sidang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

- b. Pekerja/buruh meninggal dunia. Menurut pasal 61 ayat (1) a UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Hal ini wajar karena hubungan kerja bersifat sangat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat diwariskan. Sebaliknya hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
- c. Pekerja/buruh memasuki masa pensiun. Pekerja/buruh yang memasuki masa pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerja berakhir demi hukum apabila pengusaha mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar pengusaha maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak.

2. Pemutusan hubungan kerja atas putusan pengadilan/PPHI

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya PHK. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pengusaha untuk menghindari PHK dapat berupa pengaturan waktu kerja, penghematan

(efisiensi), membenahan metode kerja dan pembinaan kepada pekerja/buruh. Apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tetap tidak dapat dihindari, maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja / serikat buruh, atau apabila pekerja/buruh bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh, perundingan dilakukan dengan pekerja/ buruh secara langsung. Apabila perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan kesepakatan maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) disertai alasan yang menjadi dasarnya.

3. Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja/buruh

Pekerja atau buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauannya sendiri. Pekerja/buruh yang akan mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut berhak atas uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bagi pekreja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan

pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak diberikan pula uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan didukung dengan bukti-bukti antara lain :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh bersangkutan
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan bersangkutan yang didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berhak atas uang pengganti hak tetapi apabila tugas dan fungsinya dalam hubungan kerja tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung diberikan pula uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK tersebut maka dapat mengajukan gugatan ke lembaga PPHI dalam jangka waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK.

Dari uraian diatas, bahwa masalah pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh beberapa pihak. Baik penyebab yang berasal dari kualifikasi,

sikap, dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan atau penyebab yang berasal dari pihak manajemen yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya diharapkan mampu mengembangkan perusahaan.

a) Hak yang diterima oleh Pekerja/buruh yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak. Adapun formulasi besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

a. Uang Pesangon (Pasal 156 ayat 2)

No.	Masa Kerja	Uang Pesangon
1.	Masa kerja kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
2.	Masa kerja 1-2 tahun	2 bulan upah
3.	Masa kerja 2-3 tahun	3 bulan upah
4.	Masa kerja 3-4 tahun	4 bulan upah
5.	Masa kerja 4-5 tahun	5 bulan upah
6.	Masa kerja 5-6 tahun	6 bulan upah
7.	Masa kerja 6-7 tahun	7 bulan upah

8.	Masa kerja 7-8 tahun	8 bulan upah
9.	Masa kerja 8 tahun atau lebih	9 bulan upah

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 ayat 3)

No.	Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja
1.	Masa Kerja 3-6 tahun	2 bulan upah
2.	Masa kerja 6-9 tahun	3 bulan upah
3.	Masa kerja 9-12 tahun	4 bulan upah
4.	Masa kerja 12-15 tahun	5 bulan upah
5.	Masa kerja 15-18 tahun	6 bulan upah
6.	Masa kerja 18-21 tahun	7 bulan upah
7.	Masa kerja 21-24 tahun	8 bulan upah
8.	Masa kerja 24 tahun atau lebih	10 bulan upah

c. Uang Penggantian Hak (Pasal 156 ayat 4)

No.	Komponen Uang Pengganti Hak
1.	cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2.	biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
3.	penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang

	memenuhi syarat
4.	hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Bagi sebagian orang, pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai hal yang sangat ditakuti. Ketika seseorang sudah di PHK, secara langsung akan berdampak pada kehidupan ekonominya, apalagi jika yang terkena PHK adalah orang yang sudah lanjut usia dan mempunyai tanggungan istri dan anak, maka hal tersebut akan menimbulkan gangguan pada psikis dan kehidupan rumah tangganya. Seseorang yang sudah di PHK akan berusaha mencari pekerjaan lagi agar dapat bertahan hidup. Kebanyakan orang yang di PHK akan mengalami stress, frustasi dan bahkan sampai depresi.

Proses meraih kesuksesan hidup tidaklah mudah bagi seseorang yang sudah mengalami PHK. Perjalanan untuk menemukan apa yang dapat diberikan, hikmah yang dapat diambil serta bagaimana bersikap terhadap ketentuan atau nasib dalam perjalanan hidup yang kesemuanya itu tak lepas dari hal apa saja yang diinginkan selama menjalani kehidupan, serta kendala apa saja yang dihadapi dalam meraih kesuksesan.

3. Resiliensi pada Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Resiliensi pada PHK dapat dilihat dari bagaimana sikap seseorang tersebut dalam menghadapi PHK. Koping adalah (tingkah laku atau tindakan penanggulangan) sembarang perbuatan, dalam mana individu melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Dengan tujuan menyelesaikan sesuatu (Chaplin, 2009). Strategi coping juga diartikan sebagai upaya baik mental maupun perilaku, untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalisasikan suatu situasi atau kejadian yang penuh tekanan. Atau juga bisa dikatakan sebagai perilaku mengatasi masalah, adalah kecenderungan perilaku yang digunakan individu dalam menghadapi dan memanage suatu masalah yang menimbulkan stres dalam menghindari, menjauhi, dan mengurangi stress atau dengan menyelesaikan dan mencari dukungan sosial.

Namun diantara semua keluarga masih mungkin terdapat keluarga yang mampu bangkit dari keterpurukan. Mereka mampu mengelola stresnya menjadi hal yang positif. Menurut desmita (2008), resiliensi (daya lentur) adalah kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkan untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan, bahkan menghilangkan dampak–dampak yang merugikan dari kondisi–kondisi yang tidak menyenangkan atau bahkan mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi bagi mereka yang resilien, resiliensi mengubah hidupnya menjadi lebih kuat,

artinya resiliensi membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri dalam berhadapan dengan kondisi-kondisi yang tidak menyenangkan, dan bahkan tekanan hebat yang dapat membuat depresi.

Coulson (2006) mengemukakan empat proses yang dapat terjadi ketika seseorang mengalami situasi cukup menekan (*significant adversity*), yaitu *succumbing, survival, recovery*, dan *thriving*.

Namun resiliensi tidak hanya ditekankan pada hasil akhir yang positif dari kemampuan individu dalam mengatasi suatu peristiwa yang menekan dan berkembang secara positif, resiliensi juga harus dilihat secara utuh, mulai dari proses, hingga faktor-faktor yang berkontribusi dalam membentuk seseorang menjadi pribadi yang resilien.