



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengelolaan Emosi Diri Karyawan Perusahaan Rintisan Akibat *Tech Winter*

Edwar Andiko Heri^{1*}, Shania Alya Hisna², Mario Aditya Prasetyo³, Salsabilla Gunawijaya⁴, Salya Elva Corina⁵

¹Universitas Indonesia, Depok, Indonesia, edwar.andiko41@ui.ac.id

²Universitas Indonesia, Depok, Indonesia, shania.alya@ui.ac.id

³Universitas Indonesia, Depok, Indonesia, mario.aditya@ui.ac.id

⁴Universitas Indonesia, Depok, Indonesia, salsabilla.gunawijaya41@ui.ac.id

⁵Universitas Indonesia, Depok, Indonesia, salya.elva@ui.ac.id

*Corresponding Author: edwar.andiko41@ui.ac.id

Abstract: *The tech winter phenomenon has triggered a wave of mass layoffs in numerous startup companies, including those in Indonesia. These sudden dismissals not only impacted the economic stability of affected employees but also induced emotional distress and identity crises. This study aims to explore the forms of emotional self-disclosure and intrapersonal adaptation strategies employed by former startup employees after experiencing layoffs. Employing a constructivist qualitative approach, the research utilized in-depth interviews with five informants who had been laid off during the tech winter period. The findings reveal that emotional disclosure predominantly occurred through private means such as self-reflection, journaling, and internal dialogue, rather than via social media or interpersonal communication. The most prominent emotions expressed include fear, anger, anxiety, and calmness, as framed by the theory of Emotional Self-Disclosure. This study highlights the significant role of intrapersonal communication in restoring emotional balance and reorienting career paths following employment-related crises. The findings contribute to the development of empathetic psychosocial interventions in the context of digital-era labor dynamics.*

Keywords: *Emotional Self-Disclosure, Layoffs, Startup, Tech Winter*

Abstrak: Fenomena *tech winter* telah menyebabkan gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di berbagai perusahaan rintisan, termasuk di Indonesia. PHK mendadak yang dialami oleh karyawan *startup* tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga menimbulkan tekanan emosional dan krisis identitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bentuk pengungkapan emosi diri dan strategi adaptasi intrapersonal yang dilakukan oleh eks-karyawan *startup* pasca-PHK. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif konstruktivis dengan metode wawancara mendalam terhadap lima informan yang mengalami PHK akibat *tech winter*. Temuan menunjukkan bahwa pengungkapan emosi dilakukan secara privat melalui refleksi diri, *journaling*, dan dialog batin, bukan melalui media sosial atau

komunikasi terbuka. Emosi yang dominan meliputi ketakutan, kemarahan, kecemasan, dan ketenangan, sebagaimana dirumuskan dalam teori *Emotional Self-Disclosure*. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa proses komunikasi intrapersonal memainkan peran penting dalam membangun kembali keseimbangan emosional dan orientasi karier setelah mengalami krisis akibat PHK. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan intervensi psikososial berbasis empati dalam konteks ketenagakerjaan digital.

Kata Kunci: Pengungkapan Emosi Diri, PHK, *Startup*, *Tech Winter*

PENDAHULUAN

Industri perusahaan rintisan (*startup*) di Indonesia telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam sektor teknologi digital. Berdasarkan data dari *Indonesian Startup Database*, hingga tahun 2024 terdapat lebih dari 992 startup berbasis teknologi yang aktif beroperasi di Indonesia. Perkembangan ini membuka peluang besar bagi tenaga profesional, termasuk mereka yang sebelumnya berkarier di sektor korporat konvensional (Novandika & Rahadi, 2024). Daya tarik startup terletak pada fleksibilitas kerja, atmosfer inovatif, serta insentif yang menjanjikan seperti bonus kuartalan, pembagian saham karyawan (*employee stock ownership plan*), hingga berbagai fasilitas keseharian yang menggoda. Fenomena ini dikenal sebagai *tech spring*, masa di mana banyak individu, termasuk dari latar belakang profesional stabil, memilih untuk bermigrasi ke dunia startup demi potensi pertumbuhan karier dan kesejahteraan yang lebih tinggi (Handoko & Tjaturpriono, 2024).

Pertumbuhan pesat tersebut tidak selalu diiringi oleh perencanaan bisnis yang matang. Hal ini tentunya berisiko menciptakan ketidakstabilan ketika startup mengalami tekanan finansial (Nadzir, 2024). Sejak pertengahan tahun 2022, industri startup global mengalami kontraksi tajam akibat kondisi makroekonomi yang memburuk pascapandemi Covid-19. Kenaikan suku bunga oleh Bank Sentral Amerika Serikat memicu penarikan investasi besar-besaran dari sektor teknologi. Fenomena ini dikenal sebagai *tech winter*, yaitu periode ketika valuasi perusahaan teknologi anjlok, investasi menurun drastis, dan banyak perusahaan mengalami kesulitan finansial hingga akhirnya melakukan efisiensi besar-besaran melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) (Rasyid et al., 2023; Faridah & Saad, 2024). *Tech Winter* merupakan istilah untuk menggambarkan keadaan banyak *startup* yang umumnya berbasis teknologi mulai berguguran (Linggar, 2022). Dalam konteks Indonesia, dampaknya sangat terasa, terutama karena banyak startup lokal masih bergantung pada suntikan modal eksternal dan belum sepenuhnya mencapai profitabilitas.

Startup yang sebelumnya agresif dalam perekrutan mendadak melakukan pemutusan hubungan kerja (*layoff*) dalam jumlah besar, bahkan beberapa tanpa peringatan. Banyak perusahaan yang sebelumnya berkembang pesat tiba-tiba mengalami kesulitan likuiditas dan harus menutup operasionalnya sehingga meninggalkan ribuan pekerja dalam ketidakpastian karier (Rooroh & Dewi, 2024). Gelombang PHK yang terjadi di industri perusahaan rintisan tidak hanya berdampak secara ekonomi, tetapi juga menimbulkan dampak psikologis yang signifikan terhadap individu yang terkena dampak. Studi menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami tekanan mental, stres, dan penurunan kepercayaan diri akibat kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba (Fauzianto & Supatman, 2023). Selain itu, stigma terhadap eks-karyawan startup yang terkena PHK sering kali menghambat mereka dalam mencari pekerjaan baru (Østerud, 2023).

Salah satu dampak paling nyata dari PHK akibat *tech winter* adalah hilangnya sumber pendapatan secara mendadak. Banyak *startup* di Indonesia tidak memiliki sistem pesangon yang jelas sehingga eks-karyawan sering kali tidak mendapatkan kompensasi yang memadai setelah dipecat (Widianto, 2023). Selain itu, eks-karyawan *startup* sering kali mengalami

kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan baru, terutama karena kondisi pasar tenaga kerja yang sedang lesu. Beberapa faktor yang memperburuk situasi ini, seperti banyaknya tenaga kerja yang terkena PHK secara bersamaan, sehingga meningkatkan persaingan dalam mencari pekerjaan (Nadzir, 2024).

Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa PHK merupakan pengalaman krisis yang memicu tekanan psikologis jangka panjang. Irawan dan Rahmasari (2021) menunjukkan bahwa korban PHK yang tidak memiliki ruang untuk menyalurkan emosi dapat mengalami keputusan ekstrem. Dalam konteks ini, pengungkapan emosi menjadi penting sebagai mekanisme pertahanan psikologis. Dari penelitian sebelumnya tersebut, studi pengungkapan diri lebih menekankan pada dimensi *interpersonal self-disclosure*, yaitu komunikasi emosi kepada orang lain (Derlega et al., 1979; Taylor & Altman, 1975). Padahal, tidak semua individu memilih jalur komunikasi terbuka atau sosial. Sebagian besar justru menempuh jalur intrapersonal, seperti mereka berdialog dengan diri sendiri melalui refleksi, *journaling*, *self-talk*, atau bahkan menyimpan emosi dalam diam. Dalam situasi sosial yang menstigmatisasi PHK sebagai kegagalan, komunikasi intrapersonal menjadi sangat relevan. Hal ini diperkuat oleh studi dari Jaffe (1985) yang menyatakan bahwa individu cenderung menggunakan komunikasi dengan diri sendiri sebagai sarana membentuk pemahaman personal atas pengalaman traumatis, khususnya dalam situasi kehilangan, kegagalan, atau perubahan identitas mendadak. Akan tetapi, bentuk pengungkapan diri yang bersifat intrapersonal masih belum banyak dieksplorasi dalam konteks Indonesia yang penuh stigma dan tekanan sosial seperti PHK.

Penelitian ini menempatkan pendekatan konstruktivis sebagai kerangka utama yang memandang individu sebagai agen aktif dalam membentuk makna dan strategi adaptasi terhadap pengalaman krisis. Urgensi penelitian terletak pada meningkatnya jumlah pekerja muda yang terdampak PHK akibat fluktuasi industri digital, serta minimnya pemahaman mengenai pengalaman emosional mereka pasca kehilangan pekerjaan. Dalam situasi sosial yang masih menstigmatisasi PHK sebagai bentuk kegagalan personal, banyak individu memilih untuk tidak mengekspresikan emosi secara terbuka. Kondisi ini menuntut studi yang mampu menggali pengalaman emosional mereka secara sensitif dan mendalam. Penelitian ini juga merespons kebutuhan akan dukungan psikososial yang berbasis bukti (*evidence-based*), terutama dalam merancang intervensi organisasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih empatik dan manusiawi.

Keterbaruan dalam penelitian ini memberikan perspektif komunikasi intrapersonal dalam memahami pengalaman emosional eks-karyawan *startup* yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat fenomena "*Tech Winter*". Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada aspek ekonomi atau manajerial, penelitian ini mengadopsi pendekatan konstruktivis untuk menggali lebih dalam dinamika pengungkapan emosi diri yang dialami oleh para eks-karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam ranah psikologi kerja dan emosional dan juga menyediakan wawasan praktis bagi para profesional sumber daya manusia dalam menangani dampak emosional dari PHK pada era digital.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan utama, yaitu bagaimana bentuk pengungkapan emosi diri dan strategi adaptasi intrapersonal yang dilakukan oleh eks-karyawan perusahaan rintisan pasca PHK akibat fenomena *tech winter*? Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami dinamika komunikasi intrapersonal individu dalam memproses pengalaman emosional serta menggali strategi *coping* yang digunakan untuk beradaptasi secara psikososial. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian komunikasi intrapersonal dalam konteks krisis kerja dan memperluas pemahaman mengenai *emotional self-disclosure* yang tidak hanya bersifat interpersonal tetapi juga intrapersonal. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat

menjadi dasar bagi pengembangan program dukungan psikologis dan kebijakan transisi kerja yang lebih manusiawi bagi eks-karyawan *startup* yang terdampak PHK mendadak di era ekonomi digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengembangkan makna subjektif dari pengalaman individu yang beragam dan kompleks. Desain yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual kondisi atau fenomena tertentu tanpa upaya generalisasi (Zellatiffanny & Mudjiyanto, 2018; Pebriani & Oktarina, 2019). Dengan paradigma post-positivistik, penelitian ini menawarkan fleksibilitas metodologis dalam memahami fenomena sosial yang kompleks serta memungkinkan dalam mengungkap emosi dan makna subjektif eks-karyawan *startup* yang terkena PHK akibat *tech winter* (Pahnwar et al., 2017). Strategi yang digunakan adalah konstruktivis yang menekankan pada pembentukan realitas sosial melalui pengalaman dan interaksi dengan melihat makna PHK sebagai hasil dari refleksi, negosiasi identitas, dan komunikasi intrapersonal (Crotty, 1988; Charmaz, 2008; Creswell, 2013).

Subjek penelitian terdiri dari individu yang mengalami PHK di perusahaan rintisan di wilayah Jakarta dalam tiga tahun terakhir. Teknik pemilihan informan menggunakan *criterion sampling* dengan kriteria tertentu, seperti pengalaman langsung PHK, berdomisili di Jakarta, tidak mengekspresikan pengalaman tersebut di media sosial, serta bersedia berbagi cerita emosional secara terbuka. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dan studi literatur. Wawancara dilakukan pada lima eks-karyawan *startup* yang terdampak PHK antara April dan Mei 2025. Studi literatur digunakan sebagai bahan komparatif dalam memperkuat interpretasi data. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis menggunakan *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding* untuk membangun hubungan antara tema dan pemahaman holistik. Analisis tematik interpretatif digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pola-pola emosi yang muncul dalam data kualitatif (Fereday & Muir-Cochrane, 2006). Penelitian juga menerapkan triangulasi sumber dan metode guna memperkuat validitas data (Sugiyono, 2012). Adapun keterbatasan penelitian ini mencakup ketidakmampuannya untuk digeneralisasi karena sifatnya yang kontekstual dan berbasis pengalaman personal. Selain itu, ruang lingkup geografis hanya terbatas pada wilayah Jakarta dan subjek yang diteliti hanya mencakup eks-karyawan *startup* sehingga tidak merepresentasikan sektor industri lainnya secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi temuan penelitian secara rinci, dimulai dengan deskripsi karakteristik informan, penjabaran mendalam mengenai penyebab PHK pada perusahaan *startup*, proses pengungkapan emosi, proses adaptasi pasca-PHK, hingga transformasi diri yang dialami para informan.

Deskripsi Informan

Penelitian ini melibatkan lima informan yang pernah bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta dan mengalami PHK akibat fenomena *Tech Winter*. Setiap informan memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman di PHK, serta motivasi bergabung di *startup* yang bervariasi. Kelima informan dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana yang bervariasi, mulai dari sains eksakta hingga ilmu sosial dan seni terapan. Keanekaragaman ini menegaskan bahwa *startup* telah menjadi tren tersendiri dalam lanskap kerja di Indonesia, menarik pekerja dari berbagai disiplin ilmu untuk berkontribusi dalam dunia yang dinamis dan penuh inovasi. Terkait lama bekerja, para informan di *startup* menunjukkan rentang antara 2 tahun dan 9 tahun. Hal ini menggambarkan dinamika umum di

sektor industri digital, khususnya startup yang memiliki tingkat perputaran kerja (*turnover*) yang cukup tinggi. Kelima informan mengalami PHK dengan frekuensi yang bervariasi, yaitu satu hingga tiga kali. Seluruh informan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *passion* menjadi alasan utama mereka memilih bekerja di *startup* karena tertarik pada ekosistem *startup* yang dinamis dan menawarkan ruang untuk bereksperimen dan berkreasi secara bebas.

Penyebab PHK Perusahaan Startup

Informan mengemukakan bahwa penyebab PHK umumnya muncul karena penurunan efisiensi bisnis dan kegagalan perusahaan mendapatkan pendanaan lanjutan. Fenomena ini menunjukkan bahwa PHK lebih sering menjadi alasan rasional dari perusahaan untuk bertahan meski sering kali menempatkan pekerja pada posisi yang rentan. PHK massal yang dialami para informan tidak selalu didahului oleh tanda-tanda krisis yang jelas sehingga menimbulkan ketidakpastian dan keterkejutan di kalangan karyawan. Dalam banyak kasus, perusahaan tidak memberikan informasi awal mengenai kondisi keuangan atau potensi risiko hingga akhirnya mengumumkan PHK secara mendadak dalam forum internal.

Dalam konteks *Tech Winter*, penyebab PHK di perusahaan-perusahaan *startup* umumnya berkaitan erat dengan dinamika struktural yang mendalam. Salah satu faktor utama yang mendasari terjadinya PHK adalah penurunan bisnis dan pendapatan yang drastis. *Startup* yang sebelumnya mengalami pertumbuhan pesat, sering kali mendapati bahwa permintaan pasar tidak lagi setinggi ekspektasi. Terlebih lagi, pasca pandemi COVID-19, perilaku konsumen mengalami perubahan signifikan yang berdampak langsung pada daya beli dan kebutuhan pasar (Salsabilla, 2024; Lee et al., 2023). Kondisi ini membuat perusahaan kesulitan mempertahankan pendapatan dan terpaksa melakukan penyesuaian yang drastis, termasuk pengurangan tenaga kerja.

“Setelah itu ketika hari terakhir... ada sebuah pengumuman terkait seluruh karyawan dirumahkan karena pandemi COVID-19.” (Informan 4).

Banyak *startup* yang sebelumnya mengejar ekspansi agresif tidak mampu menyeimbangkan antara biaya operasional dan pendapatan yang diperoleh. Ketika laju pertumbuhan bisnis melambat, perusahaan terpaksa memangkas berbagai pos pengeluaran, dan PHK kerap kali menjadi jalan pintas yang dipilih oleh manajemen. Hal ini memicu kegagalan banyak *startup* dalam memperoleh pendanaan lanjutan sehingga pemangkasan biaya dan sumber daya menjadi pilihan yang tak terelakkan (Vistawati & Wahdiniwaty, 2020). Pemotongan ini bukan hanya sebuah keputusan ekonomi, melainkan juga cerminan dari kegagalan perusahaan dalam menyesuaikan strategi bisnis mereka dengan realitas pasar yang baru.

Hal ini mengindikasikan bahwa penyebab PHK di masa *Tech Winter* sebetulnya telah membentuk sebuah pola yang cukup berulang, yaitu tekanan modal dari investor, ekspansi bisnis yang tidak terkendali, dan penurunan pendapatan akibat perubahan perilaku pasar pasca pandemi. Banyak *startup* masih beroperasi seolah-olah pasar akan terus berkembang dan pendanaan akan terus mengalir. Ketika kenyataan berkata lain, mereka tidak memiliki strategi bertahan yang matang kecuali memangkas tenaga kerja secara besar-besaran.

Pengungkapan Emosi Diri Eks-Karyawan PHK

Emotional self-disclosure adalah konsep yang dikembangkan oleh Snell, Miller dan Belk (1988) dengan merujuk pada sejauh mana seseorang bersedia untuk mengungkapkan emosi mereka, baik melalui komunikasi dengan orang lain (interpersonal) maupun dengan diri sendiri (intrapersonal). Pengungkapan emosi ini bisa berupa monolog internal, refleksi batin, *self-questioning*, atau sekadar diam dalam pemrosesan emosi. Teori ini memetakan delapan aspek utama dari emosi yang sering menjadi isi dari *self-disclosure*, yaitu depresi, kemarahan, kecemasan, ketakutan, kecemburuan, apatis, ketenangan, dan kebahagiaan.

Setelah mendapatkan kabar PHK di tengah fenomena *Tech Winter*, informan pada penelitian ini mengungkapkan emosi yang berbeda-beda antara satu dan yang lain. Mayoritas memilih untuk mengungkapkan kemarahan yang diikuti oleh emosi kecewa dan ketakutan akibat informasi PHK yang datang tiba-tiba tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya. Hal ini membuat informan merasa tertekan dan tidak berdaya dalam aspek psikologis mereka. Hampir keseluruhan informan merespons dengan aspek emosi negatif mulai dari marah, takut, hingga cemas. Di sisi lain, pengungkapan emosi positif sangat terbatas. Hanya sebagian kecil informan yang menunjukkan tanda-tanda ketenangan atau penerimaan. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, kondisi psikologis didominasi oleh emosi negatif dibandingkan dengan positif.

Emosi marah

Kemarahan merupakan salah satu bentuk emosi negatif yang lazim muncul ketika individu menghadapi perlakuan yang dinilai tidak adil, mengkhianati ekspektasi, atau merusak martabat personal. Menurut Silva (2021), kemarahan muncul sebagai respons evaluatif terhadap suatu situasi yang dianggap salah atau menyimpang dari norma atau harapan. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), kemarahan kerap kali mengemuka sebagai bentuk resistensi psikologis terhadap kebijakan perusahaan yang dianggap merugikan karyawan, baik secara prosedural maupun etis.

“Dan ya during that time karena pertama kali juga, it was difficult for me to actually accept that fact. Maksudnya kemarahan saya seharusnya kalian (perusahaan) masih bisa mengikuti aturan, tapi it is what it is.” (Informan 1).

Ungkapan ini mencerminkan bentuk kemarahan interpersonal yang tetap dikemas secara terkendali melalui narasi reflektif dan rasional. Kemarahan diarahkan kepada perusahaan sebagai institusi yang dianggap melanggar ekspektasi normatif namun tidak meledak secara emosional, melainkan diekspresikan dalam bentuk evaluasi yang tertahan. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan emosi dilakukan dalam format komunikasi yang cenderung diplomatis dan tidak destruktif sehingga mengindikasikan adanya regulasi diri dan kapasitas reflektif dalam pengungkapan emosi.

Dalam beberapa kasus, emosi marah ini juga hadir secara implisit melalui narasi yang mengindikasikan rasa tidak dihargai, ketimpangan perlakuan, atau pengalaman ketidakadilan yang sistemik. Hal ini terutama terlihat dalam pengalaman pekerja yang menjadi bagian dari struktur organisasi transnasional. Hierarki kekuasaan antara kantor pusat dan kantor cabang dapat menciptakan relasi yang timpang dan penuh ketegangan.

“orang (salah satu negara) ini tuh sepertinya tidak percaya dengan researcher di Indonesia.” (Informan 3).

Ungkapan ini mengandung lapisan emosional berupa rasa frustrasi, kekecewaan, dan kemarahan terselubung terhadap ketimpangan kepercayaan antara kantor pusat dan karyawan lokal. Dalam konteks ini, kemarahan tidak hanya merefleksikan ketidakpuasan terhadap individu tertentu tetapi terhadap sistem relasi kerja yang diskriminatif dan bias secara struktural. Ketidakpercayaan dari kantor pusat menimbulkan rasa tidak dihargai dan perasaan sebagai ‘karyawan kelas dua’ yang pada akhirnya memunculkan bentuk kemarahan simbolik sebagai upaya mempertahankan harga diri profesional.

Informan menunjukkan bahwa kemarahan pasca-PHK bukan semata-mata reaksi emosional yang meledak-ledak, tetapi juga dapat muncul dalam bentuk yang lebih rasional, dan reflektif. Dalam teori *emotional self-disclosure* (Snell et al., 1988), ekspresi kemarahan yang dikomunikasikan secara sadar merupakan bagian dari proses penyembuhan emosional yang melibatkan interpretasi personal terhadap ketidakadilan yang dialami. Pengungkapan emosional ini menjadi medium penting dalam pemaknaan ulang atas pengalaman kerja yang traumatis. Dengan demikian, pengolahan dan pengungkapan kemarahan merupakan bagian

integral dari proses adaptasi emosional dan pembentukan ketahanan psikologis mantan karyawan.

Emosi Ketakutan

Ketakutan merupakan salah satu bentuk emosi dominan yang muncul pada situasi kehilangan pekerjaan, terutama ketika menyangkut aspek-aspek fundamental dalam kehidupan seperti stabilitas keuangan dan masa depan karier. Emosi ini timbul karena individu merasa kehilangan kendali atas kondisi hidupnya dan tidak yakin bagaimana masa depan akan terbentuk tanpa sumber pendapatan tetap. Ketakutan ini kemudian mendorong individu untuk melakukan evaluasi ulang terhadap prioritas hidup dan mencari strategi adaptasi yang tepat guna mengatasi tekanan psikologis yang muncul.

“worried seperti bisa tidak untuk secure for the next months, untuk next job juga seperti itu jadi takut mulai lagi.” (Informan 1).

“Kemudian tiba-tiba recruitment freeze, jadi takut untuk memulai kerja lagi. Setelah itu akhirnya butuh memutar otak untuk membayar uang cicilan”. (Informan 4).

Narasi ini menunjukkan bagaimana PHK tidak hanya menghilangkan sumber penghasilan, tetapi juga memunculkan kecemasan akan beban finansial yang sebelumnya telah direncanakan dalam kondisi ekonomi yang stabil. Ketakutan dalam konteks ini berkaitan erat dengan hilangnya kendali atas masa depan finansial dan munculnya kebutuhan mendesak untuk segera beradaptasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), emosi ketakutan berperan sebagai sinyal internal untuk mengaktifkan mekanisme coping.

Ketakutan yang dialami informan tidak terbatas pada kecemasan akan keberlanjutan ekonomi semata. Informan juga mencemaskan posisi sosial serta usia yang dibutuhkan dalam kompetisi pasar kerja yang mengutamakan tenaga muda dan fleksibel. Kekhawatiran ini mencerminkan beban psikologis yang berasal dari tekanan sosial dan sistemik ketika nilai individu sering kali dikaitkan dengan produktivitas dan usia kerja.

“Dari segi usia, saya bukan usia yang umur muda seperti 25-27 tahun. Posisi saya juga tidak terlalu strategis sebelumnya. Kalau menurut saya itu agak susah secara strategical untuk suatu company. Jadi saya pikir saya harus cari peluang di kantor lain dan terkadang mereka lebih memilih untuk promote dari internal. Jadi itulah merupakan ketakutan saya pada saat itu.” (Informan 2).

Ketakutan bisa menjadi refleksi dari tekanan sosial terhadap usia dan status profesional, yang seringkali membatasi persepsi terhadap kemungkinan berkarier ulang. Ketakutan dalam hal ini bukan hanya tentang kehilangan, tetapi juga tentang eksklusi dengan merasa tidak lagi relevan atau diinginkan oleh sistem kerja yang sangat kompetitif. Ketakutan yang muncul bukan hanya berbentuk kecemasan akut, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai struktural pasar kerja, seperti *ageism* atau kecenderungan untuk mengabaikan pekerja senior dalam proses rekrutmen (Posthuma & Champion, 2009).

Dalam kerangka *emotional self-disclosure*, informan menampilkan proses komunikasi emosional yang tidak hanya berfungsi sebagai ekspresi spontan, tetapi juga refleksi mendalam terhadap pengalaman personal mereka. Pengungkapan emosional ini menjadi penting dalam proses penyesuaian psikologis karena memungkinkan individu untuk mengidentifikasi dan memproses rasa takut dengan lebih sadar dan terstruktur. Emosi ketakutan yang diungkap oleh informan berperan sebagai bentuk validasi terhadap rasa kehilangan kontrol, serta sebagai langkah awal untuk membangun strategi adaptasi baru.

Sejalan dengan Scrimshire dan Marcia (2021) yang menemukan bahwa ketakutan setelah PHK memiliki kecenderungan mempersempit pandangan jangka panjang dan menurunkan motivasi. Namun, ketika emosi ini diproses melalui narasi terbuka dan reflektif, maka ketakutan tidak lagi menjadi penghalang melainkan sumber kesadaran diri untuk menyusun strategi baru yang lebih realistis dan adaptif. Dengan demikian, pengungkapan

ketakutan dalam bentuk reflektif dan komunikatif dapat dipandang sebagai bagian penting dari proses konstruksi makna dalam menghadapi krisis identitas profesional pasca PHK.

Emosi Kecemasan

Kecemasan merupakan respons psikologis yang umum terjadi pada individu yang menghadapi ketidakpastian, terutama dalam konteks kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Dalam hal ini, kecemasan muncul tidak hanya sebagai respons afektif, tetapi juga dalam bentuk pikiran obsesif, mekanisme penyangkalan, dan perilaku kompensatif. Kecemasan semacam ini sering kali melekat pada kekhawatiran terhadap masa depan, ketidakmampuan mengendalikan situasi, serta tekanan sosial dan ekonomi yang menyertainya.

"Hanya pada saat itu saya tidak pernah terpikirkan bahwa perusahaan ini akan akan ditutup. Yang saya terpikir saat itu adalah kemungkinannya bahwa (nama perusahaan) akan dilebur dengan unit bisnis media lainnya. Dari sana sudah mulai membuat panik tapi sebelumnya saya positif thinking saja karena dalam satu naungan (nama perusahaan besar)." (Informan 2).

Strategi psikologis untuk meredam kecemasan dengan harapan yang bersifat optimistik merupakan mekanisme pertahanan diri yang umum digunakan individu saat menghadapi situasi yang tidak pasti. Dalam konteks ini, individu mencoba menenangkan diri dengan membangun narasi positif, meskipun realitas objektif menunjukkan kemungkinan yang tidak menguntungkan. Strategi ini digunakan sebagai penyangga emosional untuk mempertahankan kestabilan psikologis sementara sekaligus menunda konfrontasi langsung terhadap sumber kecemasan yang sebenarnya (Taylor & Brown, 1988; Lazarus & Folkman, 1984). Penelitian Taylor dan Brown (1988) menunjukkan bahwa keyakinan optimistik yang tidak sepenuhnya realistis dapat membantu individu mengatasi tekanan emosional meskipun dalam jangka panjang perlu dikombinasikan dengan penilaian situasional yang adaptif agar tetap fungsional.

Informan juga mengalami ledakan emosional yang kerap muncul setelah individu menghadapi kenyataan pahit berupa pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba. Dalam konteks ini, informan menggambarkan bentuk kecemasan akut yang tidak hanya dirasakan secara internal, tetapi juga termanifestasi dalam ekspresi fisik berupa tangisan terus-menerus. Kondisi ini mencerminkan tekanan psikologis yang kuat yang menandai fase awal disorientasi emosional akibat kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian masa depan.

"Setelah menghadapi manajer jadi sangat cemas emas. Jadi dari pulang kantor sampai kosan saya menangis, di kereta juga saya menangis gitu." (Informan 3).

Individu yang mengalami kecemasan memiliki cara yang berbeda dalam mengolah dan menyampaikan perasaan mereka. Tiap individu dapat mengekspresikannya secara verbal maupun nonverbal dengan mencoba menahan pengungkapan emosi. Menurut Novel dan Monika (2022), kondisi semacam ini berkorelasi dengan tingginya kecenderungan penggunaan strategi *emotion-focused coping* dan *avoidant coping* ketika individu lebih memilih menghindari kenyataan emosional yang berat daripada menghadapinya secara langsung.

Dalam konteks teori *coping* Lazarus dan Folkman (1984), ekspresi kecemasan dari informan dapat dimaknai sebagai bentuk *cognitive appraisal* terhadap situasi stres yang dianggap di luar kendali. Informan mencoba mempertahankan harapan dengan rasionalisasi keadaan sekaligus mengalami ledakan emosional setelah usaha menahan perasaan gagal dilakukan. Respon-respon ini merefleksikan perbedaan dalam *cognitive appraisal* dan jenis *coping* yang digunakan untuk merespons situasi tersebut. Hal ini memperkuat argumen bahwa kecemasan dalam konteks PHK tidak hanya berakar pada ketakutan akan masa depan tetapi juga pada rasa kehilangan kontrol terhadap realitas yang dihadapi.

Emosi Tenang

Beberapa informan menunjukkan ketenangan sebagai hasil dari kematangan emosional. Hal ini tercermin dalam cara mengungkapkan pengalaman pribadi secara reflektif dan jujur. Konsep ini dapat dikaitkan dengan *emotional self-disclosure*, yakni kemampuan individu untuk mengkomunikasikan perasaan terdalam mereka secara terbuka dan sadar, sebagaimana dikemukakan oleh Snell, Miller, dan Belk (1988).

“Setelah diumumkan layoff itu kita masih digaji seperti semua benefit masih dibayarkan. Contohnya BPJS. Dan karena kompensasi tersebut masih cukup jadi tenang pasca layoff.” (Informan 1).

Hal ini mencerminkan respons emosional yang relatif stabil terhadap peristiwa pemutusan hubungan kerja. Ketenangan yang dirasakan pasca-PHK dibentuk oleh adanya jaminan finansial dan keberlanjutan hak-hak pekerja seperti gaji, BPJS, serta kompensasi lainnya. Dalam hal ini, jaminan struktural dari perusahaan berperan sebagai faktor protektif yang menurunkan intensitas stres dan kecemasan pasca *layoff*. Penelitian oleh Jahoda (1982) menunjukkan bahwa salah satu sumber utama stres akibat pengangguran adalah hilangnya struktur rutinitas dan pendapatan yang stabil. Ketika faktor tersebut masih tersedia dalam bentuk kompensasi yang layak, maka risiko gangguan psikologis dapat ditekan. Menurut Kuntz et al. (2017), keberadaan kompensasi kerja yang memadai dapat memperkuat *adaptive coping* karena individu merasa memiliki kontrol terhadap keadaan dan waktu untuk merencanakan masa depan.

Terdapat momen penting dalam proses transisi emosional pasca PHK, yaitu pergeseran dari gejala emosi awal menuju penerimaan dan ketenangan. Informan menunjukkan kemampuan untuk melakukan refleksi diri secara mendalam, menilai ulang perilaku masa lalunya, dan mengidentifikasi aspek personal yang perlu diperbaiki. Dalam konteks ini, ketenangan yang dicapai bukanlah bentuk kepasrahan melainkan hasil dari proses internalisasi emosional dan evaluasi diri yang konstruktif sehingga sejalan dengan gagasan *cognitive restructuring* dalam teori coping Lazarus dan Folkman (1984) ketika individu mengembangkan cara pandang baru yang lebih adaptif terhadap pengalaman yang menekan.

“Setelah PHK akhirnya ikhlas menerima dan menjadi tenang. Pada akhirnya refleksi diri mungkin dahulu saya selama interview cukup bermalas-malasan, saya tidak tahu apa yang salah di diri saya, seperti itu.” (Informan 3).

Refleksi informan pada aspek ketenangan ini terjadi karena adanya proses kognitif dalam memaknai pengalaman traumatis secara positif. Hal ini sesuai dengan temuan Iqbal dan Muhana (2024) yang menyatakan bahwa pengungkapan pengalaman traumatis dapat menjadi sarana untuk memperoleh dukungan dari lingkungan sekitar melalui afirmasi positif dan validasi terhadap emosi yang dirasakan. Dukungan tersebut berperan penting dalam mendorong proses kognitif untuk menemukan makna positif dari krisis yang dialami sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap *post-traumatic growth* (Lee et al., 2018; Yeo & Park, 2020; Y.-S. Kim & Kang, 2021; Ryu & Suh, 2022). Dengan demikian, ketenangan yang ditunjukkan oleh informan bukanlah bentuk penyangkalan atau ketidakpedulian melainkan hasil dari mekanisme pengelolaan emosi yang sehat. Melalui *emotional self-disclosure*, individu dapat membuka ruang bagi pertumbuhan pribadi dari pengalaman yang penuh tekanan.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan pemahaman komprehensif mengenai pengalaman emosional dan proses adaptasi yang dialami para eks-karyawan *startup* di era *Tech Winter*. Pengungkapan emosi diri pasca PHK tidak berlangsung secara terbuka atau publik, tetapi dominan melalui komunikasi intrapersonal. Ekspresi emosi, seperti kemarahan, ketakutan, kekecewaan, dan ketenangan melalui refleksi pribadi, *self-talk*, dan journaling. Proses ini berlangsung selektif

dan kontekstual dengan pertimbangan batasan privasi emosional. Keseluruhan temuan menunjukkan bahwa PHK akibat *tech winter* mendorong individu membangun narasi baru atas identitas profesionalnya melalui mekanisme pengolahan emosi yang bersifat privat, adaptif, dan reflektif. Dengan demikian, *emotional self-disclosure* secara intrapersonal berperan krusial dalam menjaga stabilitas psikologis dan memfasilitasi reorientasi karier pasca krisis kerja.

Penelitian ini membuka ruang eksplorasi baru dalam studi komunikasi intrapersonal dalam konteks krisis kerja. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan studi longitudinal terhadap proses *emotional self-disclosure* pasca PHK untuk melihat dinamika emosi yang berubah seiring waktu. Selain itu, studi komparatif antara eks-karyawan *startup* yang memilih untuk mengungkapkan emosi secara publik melalui media sosial dan yang memilih jalur privat dapat memperkaya pemahaman tentang efektivitas strategi *coping* yang digunakan. Penelitian juga dapat diperluas dengan melibatkan eks-karyawan dari sektor *non-startup* untuk membandingkan perbedaan konteks budaya organisasi terhadap pola pengungkapan dan adaptasi emosional. Secara aplikatif, temuan ini dapat digunakan oleh praktisi HR dan konselor organisasi untuk merancang program pendampingan psikososial pasca-PHK yang lebih berbasis empati dan berbasis pengalaman.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd Ed.). Sage publications.
- Crotty, M. J. (1988). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*.
- Derlega, V. J., Grzelak, J., & Chelune, G. J. (1979). Self-disclosure: Origins, patterns, and implications of openness in interpersonal relationships. *Appropriateness of Self-Disclosure*, 151–176.
- Faridah, S., & Saad, Z. (2024). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Solvabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Teknologi pada Era Tech Winter. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Dan Manajemen*, 3.
- Fauzianto, R. A., & Supatman. (2023). Analisis Sentimen Opini Masyarakat Terhadap Tech Winter Pada Twitter Menggunakan Natural Language Processing. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(9), 1577–1585. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i9.909>
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 80-92.
- Handoko, I., & Tjaturpriono, H. A. (2024). The Dynamic Capabilities of High-Turbulent Markets: Indonesian Start-Up Cases During COVID-19 Pandemic. *Entrepreneurship Research Journal*, 14(4), 1641–1668. <https://doi.org/10.1515/erj-2022-0225>
- Irawan, H. D., & Rahmasari, D. (2021). Hopelessness Pada Korban PHK Pandemi COVID-19 Yang Memiliki Ide Bunuh Diri. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 176–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41701>
- Jaffe, D. T. (1985). Self-Renewal. *Journal of Humanistic Psychology*, 25(4), 99–124. <https://doi.org/10.1177/0022167885254012>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lee, S., Hong, S., Shin, W.-Y., & Lee, B. G. (2023). The Experiences of Layoff Survivors: Navigating Organizational Justice in Times of Crisis. *Sustainability*, 15(24), 16717. <https://doi.org/10.3390/su152416717>
- Lingar. (2022). 3 Tips Startup Bertahan Melewati Tech Winter. *Manajemen Talenta*. <https://employers.glints.com/id-id/blog/tips-startup-bertahan-dari-tech-winter/>
- Nadzir, I. (2024). Transitory Subject: The Working Life of Indonesian Startup Founders and Professionals. *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 1–8.

- <https://doi.org/10.1080/14442213.2024.2407850>
- Novandika, M., & Rahadi, R. (2024). Examining the post-covid-19 shifts in startup valuation strategies: a case study of abc venture. *International Journal of Economics Business and Management Research*, 8(01), 110-125. <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2024.8108>
- Panhwar, A. H., Ansari, D., & Shah, A. (2017). Post-positivism: An effective paradigm for social and educational research. *International Research Journal of Arts & Humanities (IRJAH)*, 45, 253–260.
- Pebriani, D., & Oktarina, N. (2019). Pengaruh disiplin, fasilitas, dan motivasi belajar terhadap kecepatan mengetik manual, *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 568–584. <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/28276>
- Petronio, S., Helft, P. R., & Child, J. T. (2013). A case of error disclosure: A communication privacy management analysis. *Journal of Public Health Research*, 2, 175–181.
- Petronio S. *Boundaries of privacy: dialectics of disclosure*. New York: State University of New York Press: 2002.
- Rasyid, M. F., Sumirat, E., & Rahadi, R. A. (2023). Quantitative Study of Startup Valuation and Strategy Post 2022 Winter. *Journal of World Science*, 2(2), 300–309. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i2.226>
- Rooroh, R. J., & Dewi, V. I. (2024). ANALISIS REAKSI PASAR SAHAM MENGGUNAKAN ABNORMAL RETURN DAN TRADING VOLUME ACTIVITY TERHADAP PENGUMUMAN LAYOFF PERUSAHAAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1634–1653. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3887>
- Salsabilla, A. P. (2024). The Impact of Mass Layoffs in Several Companies in ASEAN Countries Due to COVID-19 : Global Economic Decline and Countries ' Anticipation of The Outbreak (Singapore & Thailand). *Journal of Public Policy Analysis (JPPA)*, 1(2), 39–54. <http://businessandfinanceanalyst.com/index.php/JPPA/article/view/327>
- Snell, W. E., Miller, R. S., & Belk, S. S. (1988). Development of the emotional *Self-Disclosure Scale*. *Sex Roles*, 18(1–2), 59–73. <https://doi.org/10.1007/BF00288017>
- Taylor, D. A., & Altman, I. (1975). Self-Disclosure as a Function of Reward-Cost Outcomes. *Sociometry*, 38(1), 18. <https://doi.org/10.2307/2786231>
- Vistawati, L., & Wahdiniwaty, R. (2020). Impact Termination of Employment for Performance Company in Indonesia During the Covid-19. *Proceeding of International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities*, 1, 476–481. <https://doi.org/10.34010/icobest.v1i.75>
- Widianto, S. (2023). Examining Characteristics on Twitter Users' Text and Hashtag Utilization During Tech Winter Layoff Post-COVID-19 Using LDA and K-Means Clustering Approach. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 27(2). <https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1191223>