

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sendiri menjadi salah satu negara yang terdampak cukup parah karena virus ini. Pandemi ini berimbas kepada sektor-sektor penting di Indonesia. Pada saat ini pandemi Covid-19 mempunyai dampak pada sektor ekonomi khususnya pada pekerjaan dan pendapatan. Dirangkum dari data Kementerian Ketenagakerjaan per 20 April 2020 mencatat 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan yang dirumahkan dan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut terjadi karena beberapa perusahaan mengalami penurunan produksi hingga berhenti berproduksi.

Pemutusan hubungan kerja ini sangat berdampak serius khususnya bagi pihak buruh jika dipandang dari segi ekonomi dimana pihak buruh memiliki ekonomi yang lebih rendah dibandingkan dengan pihak perusahaan. Dampak yang dirasakan pihak buruh bukan hanya pada segi ekonomi akan tetapi pemutusan hubungan kerja ini mempengaruhi finansial dan juga psikologis. Utami dan Nurwati (2020) menjelaskan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan atau majikan, hal tersebut terjadi disebabkan oleh pengunduran diri serta pemberhentian oleh perusahaan. Menurut Sonhaji (2019) pemutusan hubungan kerja sebagai awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja atau buruh yang menyebabkan hilangnya pekerjaan dan penghasilan. Dampak dari hilangnya penghasilan membuat para pekerja sulit mengatur dan menentukan arah untuk keberlangsungan hidup selanjutnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 22 September 2020 dengan 5 karyawan yang terdampak pada pemutusan hubungan kerja ditemukan beberapa permasalahan yang dialami, seperti berkurangnya keyakinan diri pada individu dalam memecahkan masalah dalam pencapaian suatu tujuan tertentu. Individu dengan efikasi diri yang rendah akan ragu dengan kemampuan yang dimiliki dan cenderung untuk menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai suatu ancaman. Individu cenderung memiliki aspirasi

komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang dipilih atau sudah ditetapkan. Ketika menghadapi suatu permasalahan, individu memikirkan kekurangan-kekurangan di dalam diri, dan cenderung memiliki hasil yang dapat merugikan diri individu tersebut (Bandura, 1994). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) yang berjudul analisis hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan pada PT Metraplasa menghasil bahwa tingkat efikasi diri dan kinerja karyawan PT Metraplasa sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Efikasi diri merupakan sebuah keyakinan mengenai sejauh mana individu tersebut dapat memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Bandura, 1986). Menurut Ahmad dan Safaria (2013) efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa individu dapat berhasil dalam melakukan tugas yang diberikan. Efikasi diri adalah keyakinan pada kompetensi individu untuk mengatasi berbagai tuntutan stres atau permasalahan pada tugas yang ada (Luszczynska, dkk, 2010).

Menurut Jeist dan Heist (2016) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri, seperti pengalaman memahami sesuatu (*mastering experience*), *modelling social*, kondisi fisik dan emosional, dan salah satunya adalah persuasi sosial dimana individu diberikan nasihat, bimbingan, dan penguatan sehingga mendapatkan keyakinan diri mengenai kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Bandura (1994) mengatakan bahwa salah satu sumber yang mempengaruhi tingkat keyakinan efikasi diri individu adalah dukungan sosial, yang merupakan dukungan kepada individu baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan yang diberikan dapat berupa dukungan positif yang mampu meningkatkan efikasi diri individu, maupun dukungan negatif yang mampu menurunkan tingkat efikasi diri individu. Penguatan maupun dukungan dalam keyakinan diri orang lain disebut juga sebagai dukungan sosial.

Pemutusan hak kerja dapat menimbulkan efikasi diri yang rendah kondisi ini dapat menyebabkan responden-responden yang bekerja selalu dihantui atau

dibayang-bayangi oleh rasa takut, kekhawatiran, dan kecemasan yang dialaminya (Rosyid, 2005). Rook (dalam Smet, 1994) menjelaskan dukungan sosial sebagai salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan tersebut mampu mendeskripsikan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Ikatan dan pertemanan para pekerja dengan individu lain dinilai sebagai salah satu aspek yang berperan dalam memberikan kepuasan secara emosional pada kehidupan pekerja tersebut. Ketika individu didukung oleh lingkungan disekitarnya maka segalanya akan terasa lebih mudah. Dukungan sosial membuktikan hubungan interpersonal mampu melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stres.

Dukungan sosial yang didapatkan mampu membuat individu merasa tenang, dipedulikan, serta merasa dicintai sehingga timbul rasa percaya diri dan kompeten.

Dukungan sosial merupakan faktor pendukung yang penting bagi pekerja yang terdampak PHK. Dukungan sosial yang baik dari lingkungan diterima oleh individu sehingga individu merasa diterima, dicintai dan diharapkan sehingga berpengaruh pada makna hidup yang baik. Sebaliknya, apabila dukungan sosial yang tidak baik, dikhawatirkan para pekerja yang terdampak PHK cenderung tidak memiliki makna hidup yang baik. Menurut Sarafino (2006) ketika individu menghadapi permasalahan, seperti krisis keuangan maka individu dengan tingkat dukungan sosial yang rendah cenderung melihat situasi tersebut sebagai situasi yang penuh stres, dibandingkan dengan individu tingkat dukungan sosial yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Robi Jiki Santoso (2012) mengenai hubungan antara *efikasi diri* dengan kinerja pada karyawan, juga untuk mengetahui tingkat efikasi diri dan tingkat kinerja serta seberapa besar sumbangan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan efikasi diri yang tinggi pula.

Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Novi Ekawati pada tahun 2016 mengenai hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada 70 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan dukungan sosial dengan

efikasi diri pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Dapat kita lihat bahwa Efikasi Diri dan Dukungan Sosial sama-sama berperan penting dalam penanganan pengaruh psikologis bagi para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja di masa pandemi. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui “pengaruh dukungan sosial terhadap efikasi diri pada pekerja yang terdampak PHK di masa pandemi”,

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1.2.1 Bagaimana gambaran dukungan sosial pada pekerja yang terkena PHK di masa pandemi?

1.2.2 Bagaimana gambaran efikasi diri pada pekerja yang terkena PHK di masa pandemi?

1.2.3 Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap efikasi diri pada Pekerja yang terkena PHK di masa pandemi?

1.3. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah penelitian karena peneliti berusaha untuk memudahkan penelitian agar lebih terarah. Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang maka penulis batasi pada pengaruh dukungan sosial terhadap efikasi diri pada pekerja yang terkena PHK di masa pandemi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah penulis jelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu “Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap efikasi diri pada pekerja yang terkena PHK di masa pandemic

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti jelaskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh dukungan sosial terhadap efikasi diri pada pekerja yang terkena PHK di masa pandemi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam bidang psikologi sosial dan psikologi perkembangan, serta menambah pemahaman teoritis terhadap pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Pekerja

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi peran dukungan sosial dalam mengembangkan efikasi diri kepada diri pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja

1.6.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai Dukungan Sosial dan Efikasi Diri.