

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada akhir tahun 2019, dunia dikejutkan dengan pandemi COVID-19. Penyebaran pandemi COVID-19 berawal dari China, kemudian menyebar hingga seluruh negara di dunia termasuk di Indonesia. Penyebaran pandemi COVID-19 dapat melalui “*human to human*” dan bisa melalui udara.

Pandemi COVID-19 pertama dilaporkan di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 sejumlah dua kasus. Data 31 Maret 2020 menunjukkan kasus yang terkonfirmasi berjumlah 1.528 kasus dan 136 kasus kematian. Tingkat mortalitas pandemi COVID-19 di Indonesia sebesar 8,9%, angka ini merupakan yang tertinggi di Asia Tenggara (Susilo, dkk, 2020).

Sebagai upaya preventif pencegahan penyebaran pandemi COVID-19 di Indonesia, Pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), sementara itu menurut Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi COVID-19.

Dampak dari pandemi COVID-19 terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia dilihat dari sisi pekerja, pengusaha dan usaha mandiri. Dari sisi pekerja, terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian besar sektor (Tempo, 2020). Banyak pula pengusaha yang mengambil langkah-langkah ekstrim untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat pandemi COVID-19 (Syahrial, 2020).

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat hingga 31 Juli 2020, jumlah pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maupun dirumahkan

mencapai 3,5 juta lebih (Kompas, 2020). Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) sebelumnya memperkirakan jumlah pengangguran bisa mencapai 10,7 juta sampai 12,7 juta orang pada 2021.

Proyeksi jumlah pengangguran itu membuat tingkat pengangguran terbuka (TPT) akan mencapai kisaran 7,7 persen sampai 9,1 persen pada tahun depan. Asumsi ini berasal dari perkiraan penambahan jumlah pengangguran sekitar 4 juta sampai 5,5 juta orang pada tahun ini. Sementara data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran sekitar 6,88 juta pada Februari 2020. Jumlah itu setara dengan TPT sebesar 4,99 persen. Artinya, jumlah pengangguran pada tahun ini kemungkinan akan mencapai 10,88 juta sampai 12,38 juta di tengah pandemi virus corona (CNN, 2020).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), kelompok yang paling berdampak dari pandemi COVID-19 adalah penduduk berpendapatan rendah dan pekerja di sektor informal. Adapun di perkantoran yang terdampak adalah bisnis perdagangan. Pandemi COVID-19 menyebabkan gelombang PHK naik secara signifikan. Bahkan sebanyak 25 juta pekerja diprediksi terancam kehilangan pekerjaan, terutama dari sektor pekerja bebas.

Hal ini terlihat dari survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia melakukan survei online. Survei dilakukan selama periode 24 April sampai 2 Mei 2020 terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas, dengan jumlah responden yang terjaring sebanyak 2.160 responden yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia. Sebanyak 15,6 persen pekerja mengalami PHK dan 40 persen pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7 persen pendapatan buruh turun sampai 50 persen (Tempo, 2020).

Menurut Psikolog Retno Dewanti Purba, dari sisi psikologis setidaknya terdapat empat akibat yang bisa dirasakan karyawan karena PHK. Pertama dari fungsi diri yang terganggu. Ia menjelaskan bahwa bagi banyak individu, karir dan pekerjaan merupakan media aktualisasi diri yang memberikan seseorang arti dan tujuan hidup, *sense of accomplishment*, dan *self-efficacy*. Selain itu, identitas dan tingkat kepercayaan diri

juga akan terganggu. Sebab saat kehilangan pekerjaan secara mendadak, bisa saja individu merasa salah satu bagian dari jati dirinya tercabut.

Adapun dampak psikologis lain yang bisa dirasakan, termasuk hilangnya rasa nyaman. Menurut Retno, selain *financial security* atau keamanan ekonomi, pekerjaan memberikan rasa aman dengan memberikan *predictability* terhadap masa depan. Terakhir, rasa kehilangan koneksi sosial rentan dialami. Sebab selain kehilangan interaksi sosial di tempat kerja, seseorang yang kehilangan pekerjaan akan menarik diri dari kehidupan sosial akibat rasa malu dan tertekan. Keempatnya pun tidak boleh dibiarkan terus menerus. Sebagai alternatif, Retno menyarankan agar setiap orang segera *move on* atau melupakan apa yang sudah terjadi dengan menerima dan berjalan maju (Tempo, 2020).

Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan melakukan perbuatan yang dibutuhkan dalam suatu tugas, karena yakin mereka akan berusaha mewujudkan tujuannya. Keyakinan *self-efficacy* mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha, dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan.

Wanberg dan Banas (2000) mengemukakan konsep *change self-efficacy* dalam perubahan sebagai keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk menangani situasi perubahan dan untuk memfungsikan dirinya secara lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalankannya meskipun terjadi berbagai tuntutan yang berasal dari perubahan yang terjadi. Individu-individu tidak akan menunjukkan kinerja yang baik dalam situasi perubahan ketika mereka tidak menyakini kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan *self-efficacy* merefleksikan keyakinan individu bahwa tindakan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

Istilah *self-efficacy* di sini sebenarnya adalah *perceived self-efficacy* (persepsi efikasi diri), yaitu individu mempersepsikan sejauh mana dirinya memiliki kemampuan, potensi, dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan khusus. Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan sulit memotivasi dirinya sendiri dan cenderung melarikan diri dari tugas, mengendorkan usahanya atau menyerah pada tahap awal rintangan yang ditemui. Mereka cenderung

memperhatikan kekurangan mereka, tugas yang luar biasa, serta akibat yang tidak baik atau kegagalan. Bagi individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, tugas yang sulit dipandang sebagai tantangan untuk dihadapi daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Mereka berusaha untuk tetap memiliki komitmen terhadap tujuan, level usaha yang tinggi, serta memiliki strategi terhadap kegagalan yang mungkin terjadi (Bandura, 1997).

Menurut Schunk (1983), pencapaian performansi mempengaruhi pencarian akan *self-efficacy*, dan pada gilirannya *self-efficacy* akan mempengaruhi usaha dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Self-efficacy* berkaitan dengan keberanian untuk mengambil tindakan tertentu dan memiliki peranan penting bagi individu dalam mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Self-efficacy dapat disimpulkan sebagai keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan suatu tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa ia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada suatu situasi tertentu. Keyakinan orang tentang *self-efficacy* tersebut berpengaruh terhadap hampir semua yang mereka lakukan seperti bagaimana mereka berfikir dan memotivasi dirinya sendiri.

Penelitian yang dilakukan Aziz dan Noviekayati (2016) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel bebas (dukungan sosial dan efikasi diri) dengan variabel terikat (resiliensi pada karyawan yang terkena PHK), maka terdapat korelasi yang positif antara dukungan sosial dengan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja diterima.

Self-efficacy seseorang berbeda atas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap performansi (Bandura, 1977). Dimensi tersebut adalah a) Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), b) Luas bidang perilaku (*Generality*), c) Kemantapan keyakinan (*Strength*).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut penelitian dengan judul “Gambaran *Self-Efficacy* Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi COVID-19”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *self-efficacy* karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19?
2. Bagaimana gambaran psikologis karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti hanya membatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan Gambaran *Self-Efficacy* Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi COVID-19.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalahnya yaitu: “Bagaimana gambaran *self-efficacy* karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19?”.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran *self-efficacy* karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berupa pengetahuan di bidang psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan gambaran *self-efficacy* karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan serta menambahkan sumber bacaan dan juga referensi bagi para pembaca khususnya bagi penelitian yang mempunyai topik serupa yaitu tentang gambaran *self-efficacy* karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19.

