

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyebaran virus Covid-19 sangat cepat dan masif menyebabkan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengkategorikan fenomena ini menjadi sebuah pandemi atau disebut sebagai pandemi Covid-19 sejak 11 Maret 2020 (WHO, 2020). Indonesia sendiri masuk ke dalam peta persebaran virus corona ini terhitung sejak pemerintah Indonesia melalui Presiden Joko Widodo secara langsung mengumumkan bahwa terdapat dua kasus WNI positif terjangkit virus ini tertanggal 2 Maret 2020 (CNN Indonesia, 2020). Berdasarkan data dari Menteri Kesehatan setelah hari diumumkannya dua kasus pertama, jumlah penduduk positif Covid-19 di Indonesia terus meningkat. Hal ini menyebabkan pemerintah Indonesia harus mengambil langkah tepat untuk menekan angka penyebaran Covid-19 di Indonesia. Maka dari itu, pada tanggal 31 Maret 2020, dicetuskanlah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan Pandemi Covid-19. Penerapan PSBB ini meliputi pembatasan kegiatan tertentu yang dilakukan penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19, termasuk pembatasan terhadap adanya pergerakan orang dan/atau barang untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu. Pembatasan ini paling sedikit dilakukan melalui peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, dan/atau pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum (Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 21, 2020).

Penerapan PSBB di Indonesia ini tentunya memberikan dampak signifikan pada bidang ekonomi. Berdasarkan survei *online* yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) didapatkan data bahwa 88% perusahaan terdampak kerugian akibat Covid-19 (Kementerian Ketenagakerjaan, 2020). Lelono (2020) dalam Kemnaker.go.id menyatakan bahwa kerugian yang dialami oleh perusahaan umumnya disebabkan karena menurunnya penjualan, sehingga produksi harus dikurangi. Keadaan ini memaksa para pengusaha untuk mencari upaya mengurangi

kerugian yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Berbagai kebijakan baru dibuat untuk menghadapi perubahan ini. Salah satu cara yang akhirnya banyak digunakan perusahaan ataupun institusi adalah melakukan pengurangan tenaga kerja hingga melakukan penundaan penerimaan tenaga kerja baru (Munawaroh, 2021). Tak terkecuali pabrik-pabrik yang banyak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap buruh-buruhnya.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik tahun 2020, tiga sektor lapangan pekerjaan terbesar di Indonesia ada di sektor pertanian dengan jumlah persentase sebanyak 29,76%, sektor perdagangan besar dengan jumlah persentase sebesar 19,23%, dan industri pengolahan sebesar 13,61%. Salah satu profesi yang ada di bidang industri pengolahan, yaitu buruh pabrik. Data tercatat jumlah buruh yang di-PHK di Indonesia selama masa pandemi mencapai 1.715.066 buruh hasil ini lebih besar 8.93% dari total sebelum pandemi. Menurut penuturan Ida Fauziyah selaku Menteri Ketenagakerjaan saat melakukan *live streaming* bersama Liputan6.com pada 22 April 2020 menyatakan bahwa Jawa Timur menjadi provinsi dengan angka PHK terbanyak yaitu sebesar 59.270. Selanjutnya, Jawa Tengah sebanyak 53.281 dan disusul DKI Jakarta sebesar 48.000, lalu Jawa Barat sebanyak 41.771 pekerja. Gelombang PHK ini memberikan dampak psikologis negatif pada pekerja yang masih bekerja. Kondisi yang terjadi membuat pekerja bertanya-tanya apakah dirinya aman dari PHK atau tidak. Kondisi ini dapat bermuara mengakibatkan perasaan tertekan dan menyebabkan terjadinya penurunan performa pekerja hingga memunculkan keterikatan kerja yang rendah pada pekerja yang masih bekerja (Brockner dalam Thomas Hersen, 2002).

Keterikatan kerja adalah faktor penting dalam memastikan pekerja dapat bekerja dengan performa yang maksimal. Adapun keterikatan kerja merupakan seluruh usaha dan performasi atau dedikasi lebih yang diberikan oleh pekerja karena adanya keterikatan secara emosional dan intelektual sehingga menghasilkan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang dikarakteristikan dengan adanya perilaku *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dijadikan dimensi dari keterikatan kerja itu

sendiri (Schaufelli, 2004). Keterikatan kerja merupakan suatu tindakan yang mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme kerja yang melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Mujiasih & Ratnaningsih, 2011). Dikatakan juga bahwa keterikatan kerja merupakan suatu konsep dalam manajemen bisnis yang menyatakan tingginya keterikatan kerja diukur dari keterlibatan penuh dan semangat tinggi yang dimiliki pekerja dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan dari perusahaan (Kurniawati, 2014).

Keterikatan kerja penting bagi perusahaan karena pekerja dengan kinerja yang unggul saja tidak cukup untuk menghadapi segala persaingan dan perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan membutuhkan pekerja yang memiliki keterikatan kerja (Kurniawati, 2014). Dengan adanya keterikatan kerja, maka pekerja cenderung akan mengekspresikan dirinya secara total, baik secara kognitif, fisik, afektif, dan emosional. Perusahaan yang memiliki pekerja dengan keterikatan kerja tinggi terbukti dapat bertahan bahkan mencapai keberhasilan dalam segala situasi. Hal ini bukan tanpa alasan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pri, dkk (2017) menyatakan bahwa keterikatan kerja karyawan yang tinggi dapat membawa PT. EG mengalami perkembangan pesat dan mencapai keberhasilan di situasi apapun. Hal ini disebabkan setiap karyawan yang bekerja di PT. EG selalu memberikan kontribusi yang besar berupa mengerahkan segala energi yang dimiliki dan melakukan performa secara maksimal di dalam setiap kegiatan di tempat mereka bekerja.

Galup (2012) dalam penelitiannya mencatat sebesar 87% pekerja mengalami kondisi *disengaged* (tidak terikat). Lebih lanjut, Galup (2012) menyebutkan pekerja di Indonesia yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya hanya sebesar 8%, sedangkan pekerja yang mengalami kondisi tidak terikat sebesar 92%. Hal ini sangat mengkhawatirkan karena menurut Tolman & Wiker (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pekerja yang tidak terikat dengan pekerjaannya akan membuat perusahaan menambah biaya pengeluaran organisasi. Hal ini disebabkan pekerja tidak peduli dengan pekerjaannya, usaha yang dikeluarkan sedikit sehingga produktivitas menurun, jumlah ketidakhadiran lebih banyak, dan memiliki keinginan untuk keluar

dari pekerjaannya. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk *training* para pekerja yang baru bergabung dan harus memberikan kompensasi kepada pekerja yang keluar sehingga menyebabkan perusahaan akan merugi. Ditambah dengan kondisi pandemi seperti sekarang, banyak perusahaan-perusahaan yang sudah merugi karena penjualan menurun, maka keterikatan kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu dimunculkan dan ditingkatkan oleh para pekerja saat ini.

Menurut ahli (Schaufeli & Bakker, 2010) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keterikatan kerja, di antaranya *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan), *perceived organizational support* (dukungan organisasi terhadap karyawan), *psychological capital* (kapasitas psikologis), dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Salah satu faktor yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja sendiri merupakan tingkatan ketika para pekerja merasakan bahwa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk mengatasi situasi tersebut. Ketidakamanan kerja yang dirasakan pekerja terjadi karena adanya suatu ancaman yang menyebabkan hilangnya pekerjaan dan hilangnya dimensi pekerjaan yang pekerja miliki (Ashford, dkk., 1989). Wening (2005) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan dalam situasi kerja yang mengancam dan membuat perasaan tidak aman sehingga akan membawa dampak terhadap *job attitudes* para pekerja. Menurut Sverke dalam Nopiando (2012), menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan akibat dari timbulnya rasa kekhawatiran dan ketakutan dengan perspektif subjektif yang dimiliki pekerja terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang. Ketidakamanan kerja juga dianggap sebagai perasaan subjektif terhadap hilangnya satu pekerjaan sebagai ekspresi dari pekerja (Burchell, dkk., 2002).

Menurut Sverke, dkk dalam Yunanti (2014), ketidakamanan kerja menghasilkan konsekuensi negatif terhadap sikap kerja, sikap organisasi, kesehatan pekerja dan dapat merusak hubungan pekerja dengan perusahaan. Kekhawatiran yang

terus menerus terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan akan menghasilkan penurunan moral, kesetiaan, kepercayaan, produktivitas, kreativitas dan tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi (Armstrong dalam Yunanti, 2014). Ketidakamanan kerja yang dimiliki pekerja juga akan membawa dampak negatif terhadap pekerjaan, seperti pekerja akan menjadi kurang produktif dan efektif. Ketika pekerja merasa tidak aman, pekerja tidak akan pernah siap untuk segala perubahan, tidak akan termotivasi, tidak menerima ide perubahan dengan bergairah dan secara jelas akan menganggap perubahan sebagai ancaman bagi diri mereka (Goksoy, 2012).

Menurut Setiawan & Hardianto (2008) ketidakamanan kerja tidak mudah untuk dideteksi oleh perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa diperlukan penanganan serius terhadap ancaman hadirnya perilaku ini di dalam perusahaan. Sebaiknya setiap perusahaan perlu melakukan deteksi dini terhadap kondisi setiap karyawannya terkait ketidakamanan kerja yang mungkin terjadi, sebagai upaya mencegah terjadinya konsekuensi negatif dari hal tersebut. Rasa tidak aman ini juga dirasakan buruh selama masa pandemi. Hal ini dikarenakan buruh menganggap semua perubahan yang terjadi selama masa pandemi merupakan suatu ancaman bagi keberlangsungan masa depan pekerjaan yang mereka miliki. Seperti adanya ancaman PHK membuat buruh merasakan perasaan tidak aman karena cemas, takut, khawatir akan kehilangan pekerjaannya di masa depan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permatasari & Hadi pada tahun 2018 menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada guru honorer di SMA Negeri Surabaya. Hasil yang sama juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Boseman, dkk tahun 2005 yang menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja di organisasi pemerintah Belanda.

Penelitian ini dilakukan pada buruh pabrik yang bekerja selama masa pandemi. Rendahnya tingkat keterikatan kerja selama masa pandemi terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Roselyn (2021) yang menyatakan bahwa terjadi

penurunan performasi pekerja yang signifikan selama masa pandemi ini berlangsung. Jika ditinjau lebih lanjut, hal ini berkaitan dengan adanya rasa tidak aman yang dirasakan oleh pekerja dalam mempertahankan pekerjaan yang dimiliki selama masa pandemi seperti saat ini. Sama halnya seperti yang dialami oleh buruh selama masa pandemi yang bekerja dalam keadaan tidak aman karena adanya ancaman PHK sehingga menyebabkan menurunnya performasi yang diberikan untuk perusahaan (Thea, 2020).

Dari beberapa penjelasan yang sudah dipaparkan, penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti variabel ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja pada kondisi yang berbeda, yaitu adanya pandemi yang sedang berlangsung menghadirkan berbagai situasi baru. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan kondisi buruh secara psikologis. Sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian yang akan didapatkan pada penelitian sekarang ini. Belum adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh yang terjadi antara dua variabel ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja di masa pandemi, membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Buruh Pabrik Selama Masa Pandemi Covid-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian ini terkait dari sub-bab Latar Belakang Masalah adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat keterikatan kerja pada buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19?
2. Seberapa besar tingkat ketidakamanan kerja pada buruh pabrik selama masa pandemic Covid-19?
3. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19?
4. Seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan inti sub-bab Identifikasi Masalah, peneliti membatasi diri hanya memfokuskan penelitian pada permasalahan pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan sub-bab Rumusan Masalah tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tau adakah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Sebagai pembuktian secara ilmiah sejauh mana ketidakamanan kerja memengaruhi keterikatan kerja yang terjadi pada buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19.
- c. Manfaat teoritis lainnya adalah penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan informasi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik pada variabel ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja buruh pabrik selama masa pandemi Covid-19.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memiliki manfaat praktis dengan menjadikan acuan yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam memperlakukan para buruh yang dipekerjakannya.
- b. Manfaat praktis lainnya dari penelitian ini adalah untuk Universitas Negeri Jakarta agar memperkaya hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja.

