

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan bagi kehidupan manusia. Bekerja merupakan bentuk aktivitas atau usaha seorang individu untuk dapat mencukupi kebutuhan dirinya sendiri dan juga keluarganya. Anoraga (2014), berpendapat bahwa individu yang belum bekerja atau tidak bekerja akan mendapatkan status yang lebih rendah daripada individu yang sudah bekerja. Individu yang bekerja akan mendapatkan penguat identitas personal yang dapat membantu meningkatkan kepercayaan dirinya, karena dengan bekerja dapat menumbuhkan harga diri seorang individu, selain itu individu yang bekerja dapat memberikan kesempatan bagi dirinya untuk mengembangkan diri mereka.

Tujuan individu memiliki pekerjaan, selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah untuk mendapatkan rasa aman, mencari kepuasan, mempunyai kesempatan untuk menjadi siapa dia sebenarnya dan berkontribusi dalam perbaikan keadaan hidup serta lingkungan disekitarnya. Hal inilah yang menjadi fungsi-fungsi psikologis dalam bekerja, karena individu bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang namun juga bagian dari terwujudnya kehidupan sosial, persahabatan, penerimaan dan penghargaan (Anshori, 2013).

Bekerja yang mengharuskan adanya kehidupan sosial atau interaksi sosial dengan banyak orang biasanya berada dalam sebuah tempat atau organisasi yang besar misalnya, bekerja disebuah perusahaan. Banyak individu yang menginginkan bekerja disuatu perusahaan karena perusahaan tersebut mampu memberikan upah yang besar

sesuai dengan UMR. Tidak hanya upah yang besar, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti, fasilitas kesehatan, rekreasi, menggunakan cuti bekerja, menambah wawasan, pengalaman atau membuat karyawan memperoleh promosi jabatan, akan membuat individu bertahan untuk bekerja di perusahaan dan semakin banyak individu lain yang mencari pekerjaan di sebuah perusahaan (Anoraga, 2014). Bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi tidak menjamin perusahaan tersebut akan dapat mempertahankan para pekerjanya hingga ke masa pensiun. Ada kalanya sebuah perusahaan berada pada kondisi yang dapat mengancam keberlangsungan posisi karyawan dalam bekerja dan para karyawan dapat diberhentikan oleh sebuah perusahaan.

Perusahaan yang melakukan pemberhentian adalah salah satu cara fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Pemberhentian karyawan berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan kehilangan pekerjaan sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan biologis, sosiologis, ekonomis, dan kejiwaanya (Hasibuan, 2017). Perusahaan yang melakukan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK), dikarenakan perusahaan mencoba melakukan upaya pengurangan biaya produksi yang terlalu tinggi dan tidak mampu dalam membayar atau memperkerjakan karyawan (Kaswan, 2017).

Karyawan yang akan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) beresiko kehilangan atau berkurangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai diri sendiri atau keluarga, karyawan akan mengalami rasa tidak nyaman karena harus kehilangan pekerjaan sehingga berkurangnya rasa harga diri, dan harus bersusah payah kembali untuk mencari pekerjaan baru (Kaswan, 2017). Dalam menghadapi pemutusan

hubungan kerja (PHK), tentu bukanlah hal yang mudah. Pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali menimbulkan keresahan, karena berdampak bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya, hal ini memungkinkan munculnya perasaan kecemasan pada diri individu (Yustisia, 2015).

Kecemasan muncul awalnya dari tegangan yang berlebihan atau tidak pada tempatnya yang ditandai oleh perasaan tidak menentu, atau takut, sehingga dapat membuat seseorang tidak mampu bertindak atau bahkan menarik diri (Maramis, 2012). Kecemasan akan isu PHK adalah perasaan yang menetap berupa kekuatan atau was-was dan khawatir, yang merupakan *respons* terhadap ancaman yang akan datang. Ancaman tersebut ditandai rasa ketakutan, tidak menyenangkan dan samar-samar (Ibrahim 2012). Kecemasan yang berlebihan dijelaskan lebih jauh oleh Feist Jess (2013), bahwa manusia mengalami perasaan terancam saat kesadaran atas perubahan komprehensif yang terjadi dalam struktur inti seseorang. Pemutusan hubungan kerja (PHK) ini tentu meningkatkan kecemasan sebagai kesadaran bahwa kejadian yang dihadapkan pada seseorang berada diluar jangkauan praktis dari sistem konstruk orang tersebut.

Kecemasan tidak dapat dihindari karena kecemasan dapat dialami oleh siapa saja tanpa mengenal batas, oleh karenanya kecemasan akan isu PHK membuat individu mengalami ketidaknyaman dalam beraktivitas sehari-hari. Kecemasan sebagai suatu sinyal yang menyadarkan individu untuk memperingatkan adanya bahaya yang mengancam dan memungkinkan seseorang mengambil tindakan untuk mengatasi ancaman (Ibrahim, 2012). Tindakan untuk mengatasi ancaman ini dapat dibantu oleh faktor internal berupa konsep diri terhadap diri individu. Penelitian yang dilakukan

oleh Triandini (2015), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara konsep diri dan kecemasan, artinya semakin tinggi tingkat konsep diri akan menuntun pada menurunnya tingkat kecemasan dan begitupun sebaliknya. Dalam penelitian tersebut dapat dijelaskan konsep diri yang baik akan memberikan daya adaptasi yang baik pula bagi individu.

Calhoun & Acocella (dalam Hidayat & Bashori, 2016) menjelaskan konsep diri sebagai bagian diri yang mempengaruhi setiap aspek pengalaman, baik itu pikiran, perasaan, persepsi, maupun tingkah laku individu atau konsep diri sebagai gambaran mental individu yang terdiri dari pengetahuan mengenai diri sendiri, penghargaan bagi diri sendiri, dan penilaian terhadap diri sendiri. Harry Stack Sullivan (dalam Rakhmat, 2017) menjelaskan konsep diri individu terbentuk karena pujian orang lain, jika kita diterima orang lain, dihormati, dan disenangi karena keadaan diri kita, kita akan cenderung bersikap menghormati dan menerima diri kita. Sebaliknya, bila orang lain selalu meremehkan kita, menyalahkan kita dan menolak kita, kita akan cenderung tidak menyenangi diri kita.

Konsep diri karyawan yang baik dapat membantu karyawan untuk beradaptasi pada keadaan-keadaan dimana dirinya kemungkinan dapat menyalahkan dirinya sendiri atas adanya isu pemutusan hubungan kerja (PHK). Brooks dan Emmart (dalam Hidayat & Bashori, 2016) menyatakan individu yang memiliki konsep diri yang baik menunjukkan karakteristik yaitu, merasa mampu mengatasi masalah, merasa setara dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa malu dan merasa mampu memperbaiki diri, sedangkan individu yang memiliki konsep diri negatif menunjukkan karakteristik sebagai individu yang peka terhadap kritik, responsif terhadap pujian, mengalami

hambatan dalam interaksi dengan lingkungan sosialnya, sehingga kurang mampu dalam berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, konsep diri merupakan produk sosial yang dibentuk melalui proses internalisasi dan organisasi pengalaman-pengalaman psikologis. Pengalaman psikologis ini merupakan hasil eksplorasi individu terhadap lingkungan sosialnya dan refleksi dirinya yang diterima dari orang-orang penting disekitarnya.

Orang pertama yang penting dalam lingkungan sekitar individu adalah keluarga. Coopersmith (dalam Hidayat & Bashori, 2016) menjelaskan bahwa kondisi keluarga yang buruk dapat mengakibatkan  rendahnya konsep diri yang dimiliki individu, sebaliknya kondisi keluarga yang baik dapat ditandai dengan adanya integritas dan tanggung rasa yang tinggi serta sikap positif dari anggota keluarga. Selain konsep diri, faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kecemasan tidak hanya faktor internal melainkan adanya faktor eksternal yaitu dukungan sosial (Ghufron & Risnawita, 2012).

Dukungan Sosial dapat didefinisikan sebagai pertukaran interpersonal yang dicirikan oleh perhatian emosi, bantuan instrumental, penyedia informasi, atau pertolongan lainnya. Dukungan sosial diyakini bisa menguatkan orang dalam menghadapi efek kecemasan dan mungkin meningkatkan kesehatan fisik pula (Taylor, 2018). Uchino (Dalam Sarafino, 2014) sependapat bahwa dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang atau kelompok.

Dukungan sosial memberikan seseorang yang mau mendengarkan masalah dan sudut pandang yang lebih objektif terhadap situasi. Ketika hidup mendatangkan

kegagalan, orang yang kurang dukungan sosial mungkin berhenti mencoba dan berpikir (Kaswan, 2017). Oleh karena itu, isu PHK ini dapat dibantu juga oleh dukungan sosial dari keluarga, teman dekat, pasangan serta masyarakat dilingkungan sosialnya. Penelitian Ferdiansyah (2016), menyatakan bahwa dukungan sosial dari orang lain menjadi sangat berharga dan akan menambah ketentraman hidup. Hasil penelitian, menyatakan terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan kecemasan, sehingga semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah kecemasan resiko kehilangan kerja. Artinya dukungan sosial bisa efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pasca masa-masa sulit dan menekan, Broman (dalam Taylor, 2018).

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang konsep diri dan dukungan sosial terhadap kecemasan isu PHK, belum banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Ferdiansyah (2016) menyatakan dukungan sosial yang baik berhubungan positif dengan konsep diri individu yang kehilangan kerja dan kecemasan kehilangan kerja. Individu yang mendapatkan dukungan sosial lebih tinggi akan memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah. Oleh karena itu, Individu yang mengalami hilangnya pekerjaan bukanlah suatu hal yang cepat untuk dapat diterima oleh individu tersebut.

Kehilangan pekerjaan merupakan hilangnya aktivitas yang dapat menghasilkan uang atau kurangnya rasa percaya diri serta berkurangnya potensi dalam mengembangkan kreativitas individu dalam bekerja. Bagaimana tidak, yang biasanya dalam 1 hari selama 8 jam atau bahkan lebih individu berada di tempat kerja, kini dengan hilangnya pekerjaan individu tidak dapat melakukan berbagai macam

kehidupan sosial ditempat ia bekerja (Yustisia, 2015). Karawang yang dulunya adalah kota lumbung padi kini sudah berubah menjadi kota industri, banyak orang-orang dari luar daerah Karawang yang merantau hanya untuk dapat bekerja di Karawang karena mengetahui banyaknya pabrik-pabrik yang dapat memperkerjakan banyak orang-orang. Karawang merupakan penghasil UMR tertinggi di Indonesia. Karawang merupakan kota industri terbesar di Indonesia. Berdasarkan data Disnakertrans Karawang, dijelaskan hingga 2018, jumlah pabrik yang beroperasi di Karawang sebanyak 1.762 pabrik. Pabrik swasta sebanyak 787, PMDN sebanyak 269, PMA sebanyak 638, dan *Join ventur* tercatat sebanyak 58 pabrik. (Fakta Jabar, 2018).

Hilangnya pekerjaan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan akibat keputusan yang sangat serius dan menyakitkan karena punya dampak mendalam terhadap keseluruhan organisasi dan terutama terhadap karyawan yang kehilangan pekerjaan (Kaswan, 2017). Pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa terjadi karena habisnya masa bekerja yang sudah disepakati oleh pihak penerima dengan pihak perusahaan di awal kontrak, pemutusan hubungan kerja (PHK) pun bisa terjadi karena karyawan melakukan kesalahan yang dapat mengancam perusahaan atau merugikan perusahaan, dan masalah yang dapat menyebabkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang besar adalah perusahaan terancam tutup atau tidak sama sekali beroperasi lagi. Di Karawang pada tahun 2018, sebanyak 22 ribu buruh atau pekerja terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini dijelaskan oleh kepala Disnakertrans Kabupaten Karawang yaitu Bapak Ahmad Suroto bahwa puluhan ribu buruh terkena PHK disebabkan perusahaan tidak mampu membayar upah di atas UMR. Menurut Bapak Ahmad Suroto, pemutusan hubungan kerja (PHK) akan terjadi kembali pada

tahun 2019 karena melihat UMR karawang yang selalu naik pada tahunnya. Dalam catatan Disnakertrans Kabupaten Karawang, sejak tahun 2017 hingga tahun 2018 sudah ada 21 perusahaan yang memilih pindah meninggalkan Karawang, dan pada tahun 2019 akan ada lima perusahaan garmen yang akan meninggalkan Karawang. Kabar inilah yang menimbulkan pemutusan hubungan kerja (PHK) semakin ditakutkan oleh para karyawan (Serambinews, 2018).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal, kini dialami oleh karyawan PT. Dean Shoes Karawang, pada tahun 2018. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Dean Shoes Karawang pada tanggal 08 januari 2019, membenarkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada tahun 2018 sudah mencapai angka 2926 karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Perusahaan yang telah berdiri dari tahun 2013 ini, dengan jumlah karyawan yang mulanya mencapai 8000 orang, saat ini sudah berkurang menjadi 5074 karyawan, dengan total karyawan laki-laki sebanyak 1249 dan total wanita sebanyak 3825 orang. Sedikitnya hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang masih bekerja di PT, Dean Shoes, adanya isu pemutusan hubungan kerja (PHK) membuat karyawan merasa khawatir akan hilangnya pekerjaan, ketidakmampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. HRD PT. Dean Shoes pun menambahkan bahwa pada tahun 2019 akan diadakan kembali PHK sebagai *finally* dari berdirinya perusahaan sepatu itu.

Berdasarkan pemaparan tentang kondisi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Dean Shoes, maka dirasakan penting untuk melihat bagaimana

“hubungan konsep diri dan dukungan sosial terhadap kecemasan isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang”.

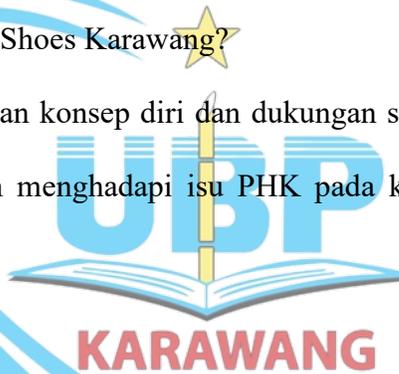
1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada hubungan konsep diri terhadap kecemasan isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang?
- b. Apakah ada hubungan dukungan sosial terhadap kecemasan isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang?
- c. Apakah ada hubungan konsep diri dan dukungan sosial secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konsep diri terhadap kecemasan isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang?
- b. Untuk mengetahui apakah ada hubungan dukungan sosial terhadap kecemasan isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang?
- c. Untuk mengetahui apakah ada hubungan konsep diri dan dukungan sosial secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang?



1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah paparan manfaat penelitian:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menambah khazanah pengetahuan tentang terdapat kontribusi antara dukungan sosial dan konsep diri terhadap kecemasan isu PHK pada karyawan PT. Dean Shoes Karawang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi disiplin ilmu psikologi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berharga bagi:

- a. Masyarakat umum untuk dapat menerima dalam perubahan kehidupan yang berdampak baik atau buruknya bagi masa depan mereka
- b. Perusahaan dalam menentukan dan memberikan kebijakan para karyawan baik yang berkenaan dengan kesejahteraan karyawan agar lebih mempertimbangkan solusi lain selain melakukan PHK
- c. Karyawan yang sudah terkena PHK ataupun belum agar dapat beradaptasi dengan lingkungan yang akan dapat membantu mereka untuk dapat tetap optimis dalam menjalankan hidup.