

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

COVID-19 atau *coronavirus disease* telah menjadi perbincangan panas sejak awal tahun 2020 hingga sekarang (Mardiansyah, 2020). Penyakit ini telah menggemparkan seluruh dunia dengan banyaknya masyarakat yang terinfeksi (Opatha, 2020). Pada tanggal 11 Maret 2020, WHO resmi menyatakan COVID-19 (*coronavirus disease*) sebagai wabah penyakit global atau pandemi (Kemenkes, 2020). Pandemi merupakan infeksi yang menyerang populasi dalam jumlah besar secara serempak dalam skala global (Opatha, 2020). Wabah ini secara tiba-tiba menjadi terror yang mengerikan bagi seluruh orang di dunia, termasuk Indonesia (Mardiansyah, 2020).

Dampak dari pandemi ini sangat besar dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia (Mardiansyah, 2020). Salah satu hal yang terimbas dampak pandemi ini adalah perusahaan industri. Kondisi ini menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan, kerugian, hingga terancam gulung tikar. Hal-hal tersebut membuat terganggunya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Kondisi ini membuat karyawan menghadapi nasib yang miris. Beberapa pekerja terpaksa di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), di rumahkan, dipotong gajinya, dikurangi haknya, dan lain sebagainya (Mardiansyah, 2020).

Tidak sedikit karyawan dari berbagai daerah yang terpaksa harus kehilangan pekerjaan (Mardiansyah, 2020) termasuk Kota Surabaya. Berdasarkan data

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), sepanjang tahun 2019 (sebelum pandemi) jumlah angka PHK tercatat sebesar 45.000. Kemudian berdasarkan survei yang dilakukan Kemnaker pada November 2021 lalu, tercatat sebanyak 72.983 pekerja telah di-PHK dari 4.156 perusahaan. Gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terus terjadi ini, hingga awal Agustus 2021, sudah mencatat jumlah korban mencapai 538.000 pekerja. Angka tersebut masih di bawah proyeksi Kemnaker, yaitu 894.579 pekerja ter-PHK hingga akhir tahun 2021 (Putra, 2021). Untuk provinsi Jawa Timur sendiri tercatat menyumbang angka PHK cukup besar. Menurut Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, sebanyak 7.246 pekerja dari 341 perusahaan yang telah ter-PHK dan sebanyak 34.138 pekerja dari 608 perusahaan berstatus di rumahkan. Angka ini belum termasuk perusahaan-perusahaan yang belum melapor sehingga angka ini sangat mungkin untuk naik (Peni, 2021).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seolah-olah menjadi *momok* yang menghantui para karyawan dimasa pandemi seperti ini. Oleh karena itu Menteri ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziyah, sempat merilis Surat Edaran mengenai pemutusan hubungan kerja massal. Di dalamnya ditegaskan bahwa apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) haruslah menjadi upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut: (a) Mengurangi fasilitas dan upah pekerja tingkat atas; (b) Mengurangi shift; (c) Membatasi atau menghapuskan kerja lembur; (d) Mengurangi jam kerja; (e) Mengurangi hari kerja; (f) Meliburkan atau merumahkan buruh atau pekerja secara bergilir untuk sementara waktu; (g) Tidak

atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat (Menakertrans, 2004).

Jumlah pekerja yang ter-PHK selama pandemi ini sangatlah besar, sehingga tak heran bila para pekerja yang terancam kehilangan pekerjaannya menunjukkan gejala kecemasan, stres, dan kesehatan yang buruk (Kalil et al., 2010). PHK maupun 'dirumahkan' memang memberikan banyak dampak negatif untuk perusahaan maupun karyawan/ buruh walaupun tidak bisa dipungkiri PHK dan 'dirumahkan' menjadi salah satu solusi yang dipilih oleh banyak perusahaan. Pada kondisi seperti ini para karyawan akan merasa cemas dan bertanya-tanya apakah mereka akan segera di-PHK atau 'dirumahkan'. Kecemasan seperti ini dapat menimbulkan perasaan stres dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan (Sadida et al., 2019).

Menurut Opatha (2020), terdapat beberapa kecemasan atau ketakutan yang akan muncul atau dirasakan karyawan pada masa pandemi seperti saat ini yaitu takut kehilangan pekerjaan; ketakutan akan keberlanjutan operasional bisnis/ perusahaan (takut perusahaan akan gulung tikar, pengurangan jumlah karyawan/ *downsizing*, PHK, atau pemotongan gaji); dan takut tidak mampu merumuskan rencana karir selanjutnya. Hal-hal tersebut dapat memicu stres pada karyawan. Stres yang berhubungan dengan dampak pandemi ini dapat didefinisikan sebagai respon internal dalam menghadapi masa sulit selama pandemi COVID-19 (Opatha, 2020). Sejalan dengan penelitian Gamonal-Limcaoco et al. (2021) yang bertujuan untuk mengamati bagaimana responden merasakan stres (*perceived stress*) dan

khawatir akan dampak dari pandemi COVID-19. Hasil menunjukkan bahwa adanya peningkatan tingkat stres karena COVID-19.

Dari sudut pandang kesehatan mental, kegagalan dalam mendapatkan rasa aman merupakan kondisi yang menghalangi tercapainya kesejahteraan mental. Kesejahteraan mental salah satunya ditandai dengan individu memiliki rasa aman yang memadai. Individu yang merasa dirinya terancam akan potensi kehilangan pekerjaan menandakan individu tersebut tidak memiliki rasa aman yang memadai. Kegagalan dalam mendapatkan rasa aman dapat memicu stres di lingkungan kerja (Nopiando, 2012).

Stres merupakan konsep ketika individu merasakan tekanan yang mana tekanan ini dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja individu (Adiguzel et al., 2019). Menurut Cohen et al., (1983) *Perceived stress* adalah perasaan atau pikiran pada individu mengenai hal-hal di kehidupannya yang bisa menyebabkan stres serta kemampuan individu untuk mengatasi stres tersebut. Sementara Van Heeringen (2001) mendefinisikan *perceived stress* sebagai sebuah proses kognitif individu dalam menilai situasi akan seberapa *stressful* dan *escapable*, serta seberapa banyak sumber daya yang dimiliki untuk dapat keluar dari situasi yang menekan. Stres akibat ketidakamanan ini dapat berdampak pada munculnya perasaan tidak berguna, tidak percaya diri, kecemasan, depresi dan ketidakpuasan kepada diri sendiri maupun lingkungan (Nopiando, 2012).

Walaupun stres digambarkan sebagai ancaman terhadap kesehatan psikis dan fisik dan berefek buruk bagi perusahaan atau organisasi, namun dapat dikatakan bahwa stres merupakan hal yang wajar hingga batas tertentu. Tingkat stres tertentu

dalam kehidupan kerja tidak selalu dianggap sebagai kondisi yang tidak sehat. Karena bisa dikatakan juga tidak ada yang bisa dicapai tanpa melaluinya dengan stres. Selama tingkat stres itu terkontrol maka dapat disebut stres positif yang justru dapat meningkatkan performa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila stres tidak terkontrol dan berlebihan maka dapat menyebabkan *burnout* hingga penurunan kinerja (Adiguzel et al., 2019).

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa ancaman kehilangan pekerjaan atau *job insecurity* telah diidentifikasi sebagai salah satu *stressor* besar dalam kehidupan kerja yang dapat berimbas salah satunya pada kesejahteraan mental yang buruk (Vander Elst et al., 2014). Sejalan dengan yang disampaikan oleh Van Vuuren (1990 dalam Witte, 1999) bahwa *job insecurity* merupakan *stressor* yang dapat berimbas pada reaksi stres. *Stressor* berupa ancaman kehilangan pekerjaan ini dapat meningkatkan kecemasan dan kekhawatiran karyawan. Terlebih pada situasi pandemi COVID-19 seperti sekarang yang dipenuhi oleh ketidakstabilan dan ketidakpastian yang tinggi dan diikuti angka PHK yang meningkat. Yang mana membuat para karyawan memiliki perasaan dan persepsi ketidakpastian dan ketidakamanan kerja yang tinggi (Chirumbolo et al., 2017). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian terkait *job insecurity* dan *perceived stress*.

1.2 Identifikasi Masalah

Pandemi COVID-19 memberikan fenomena penting dan menarik untuk dianalisis mengenai kaitan antara stress dengan ancaman kehilangan pekerjaan

sebab sumber stres kemungkinan besar berasal dari luar atau di luar kendali individu yaitu ketidakberdayaan (*powerlessness*) karyawan dalam mempertahankan hubungan kerjanya. Terdapat literatur yang meneliti bagaimana hilangnya pekerjaan mempengaruhi depresi atau kecemasan individu. Penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan kesehatan mental orang yang bekerja dan pengangguran. Hasilnya adalah orang yang bekerja secara signifikan menunjukkan tingkat gangguan kesehatan lebih rendah dibanding pengangguran (Graetz, 1993).

Pekerjaan dan kesehatan mental memiliki hubungan yang erat. Penelitian oleh Posel (2021) menunjukkan hasil bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaannya selama pandemi COVID-19 berdampak pada terganggunya kesejahteraan mental secara signifikan. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Griffiths et al. (2021) bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaannya di masa pandemi COVID-19 ini cenderung mengalami *psychological distress*, serta kesehatan mental dan fisik yang buruk. Hal ini juga dimoderasi oleh faktor berkurangnya/ hilangnya sumber daya finansial (*income*) dan terganggunya hubungan sosial. Berkurangnya/ hilangnya *income* berimbas ke faktor penentu kesehatan lainnya seperti memenuhi kebutuhan ‘sandang, pangan, papan’, serta kebutuhan mengakses layanan kesehatan. Sementara terganggunya hubungan sosial berimbas pada resiko gejala stres yang lebih berat karena kurangnya dukungan sosial (Griffiths et al., 2021). Oleh karena itu hal-hal seperti ini dapat membuat para pekerja semakin merasakan kekhawatiran dan kecemasan. Kecemasan seperti inilah yang dapat menimbulkan perasaan stres dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) (Sadida et al., 2019).

Job insecurity merupakan kondisi psikologis karyawan yang merasa khawatir atau terancam akan koninuitas pekerjaannya di masa depan. Svergeke (2004, dalam Nopiando, 2012) menyatakan ketakutan atau kekhawatiran yang muncul merupakan persepsi subjektif akan kemungkinan kehilangan pekerjaannya suatu hari. Persepsi subjektif ini muncul ketika seseorang merasa kelangsungan hubungan kerjanya berada di situasi atau kondisi yang mengancam. Situasi dan kondisi yang dimaksud seperti mental individu (faktor internal) dan perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal). Oleh karena itu karyawan yang hubungan kerjanya bersifat sementara akan cenderung lebih rentan mengalami *job insecurity*. Hubungan kerja yang sementara menimbulkan ketidakberdayaan karyawan dalam melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Sebab tak ada jaminan pasti kontrak kerja mereka diperpanjang setelah kontrak saat ini selesai (Nopiando, 2012).

Hal diatas dapat dijelaskan melalui studi yang dilakukan oleh Nopiando (2012) yang menunjukkan hasil bahwa tingginya tingkat *job insecurity* karyawan *outsourcing* diikuti dengan rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis. Sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Sadida et al. (2019) bahwa semakin besar ketidakamanan (*job insecurity*) yang dirasakan seorang karyawan maka semakin rendah tingkat *employee well-being* karyawan tersebut. Seperti yang diketahui bahwa tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis seseorang dapat berimbas pada tinggi rendahnya tingkat stres pula apabila tidak diiringi dengan strategi koping yang adaptif (Aulia & Panjaitan, 2019). Tidak hanya itu, studi terkait juga dilakukan oleh Adiguzel et al. (2019) yang melakukaun penelitian pada 350 orang karyawan

perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Studi tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan *perceived work stress*. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula stres yang dirasakan.

Job insecurity merupakan sebuah persepsi subjektif yang dirasakan oleh individu atau karyawan. Hellgren et al. (1999) membagi *job insecurity* menjadi 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif dari *job insecurity* adalah kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. Karyawan merasa bimbang dan khawatir apakah mereka mampu mempertahankan pekerjaannya saat ini atau malah menjadi pengangguran. Sementara aspek kualitatif adalah kekhawatiran akan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan seperti prospek karir, jenjang karir, dan kenaikan gaji. Secara keseluruhan, kedua aspek ini mengacu pada pengalaman subjektif dalam mengantisipasi masa depan dan *job insecurity* ini merupakan *job stressor* yang kuat yang dapat berdampak negatif bagi individu maupun perusahaan (Chirumbolo et al., 2017).

Dalam studi oleh Chirumbolo et al. (2017) ditemukan bahwa *quantitative job insecurity* berhubungan positif dengan *psychological stress*. Ini berarti bahwa skor tinggi pada *quantitative job insecurity* akan diikuti dengan skor tinggi pada *psychological stress*. Begitu pula hal yang sama ditemukan pada penelitian oleh Kalil et al. (2010), bahwa *quantitative job insecurity* berhubungan positif dengan *psychological stress*. Kedua penelitian diatas sejalan dengan teori stres oleh Lazarus

& Folkman (1984, dalam Chirumbolo et al., 2017) bahwa kuantitatif *job insecurity* merupakan *stressor* yang kuat karena ancaman terhadap kesehatan dan kesejahteraan mental yang mana dapat berdampak pada berbagai macam tekanan.(Gryzela & Ariana, 2021)

Job insecurity merupakan kondisi yang menghalangi tercapainya kesehatan mental yang sehat secara psikologis. Mental yang sehat ditandai oleh adanya rasa aman yang cukup atau memadai. Sehingga adanya ancaman berupa potensi kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan perasaan tidak aman. *Job insecurity* dapat menyebabkan perubahan baik secara mental maupun fisik. Salah satu bentuk perubahan mentalnya adalah stres, terlebih pada karyawan yang bekerja di perusahaan swasta (sektor privat). Hal ini berkaitan dengan status kepegawaian karyawan swasta (sektor privat) yang lebih rentan terkena pengangguran jumlah karyawan dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada institusi pemerintah (sektor publik).

Individu yang mampu mengontrol dan mengendalikan tingkat stresnya dapat memberikan dampak positif yang menguntungkan bagi dirinya. Karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik maka dapat mengurangi kemungkinan ia ter-PHK. Seperti halnya yang disampaikan oleh De Witte (2005) bahwa individu berketramampilan rendah memiliki peluang lebih tinggi untuk di-PHK. Sehingga, idealnya individu yang mampu mengontrol dan mengendalikan stresnya dapat bekerja lebih maksimal agar mengurangi potensi di PHK. Namun, hasil survei PPM Manajemen menunjukkan hasil bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi COVID-19. Stres yang dirasakan para pekerja tergolong

dalam kategori sedang hingga berat. Rata-rata stres paling tinggi dialami oleh pekerja di kelompok usia 26 – 35 tahun yaitu sebesar 83%. Kemudian disusul oleh kelompok usia 36-45 tahun (79%) dan di bawah usia 25 tahun (78%). Mayoritas pekerja di sektor jasa menunjukkan stres akan ketakutan keberlangsungan usaha lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di sektor lainnya seperti manufaktur, pertambangan, konstruksi, dan perdagangan (Karunia, 2020). Dari hasil survei diatas diketahui bahwa banyak pekerja yang mengalami stres pada masa pandemi COVID. Padahal seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa stres yang tidak terkontrol dan berlebihan dapat berdampak pada *burnout* dan penurunan kinerja. Hal seperti ini dapat meningkatkan kemungkinan karyawan tersebut di PHK. Dengan meningkatnya kemungkinan di-PHK maka juga dapat meningkatkan perasaan *job insecurity* pada karyawan.

Melihat tingkat stres yang tinggi pada karyawan pada masa pandemi COVID-19 seperti saat ini menjadi menarik untuk diulas hubungannya dengan ketakutan akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*). Dampak dari kehilangan suatu pekerjaan dapat berdampak pada negatif pada individu. Namun selama pandemi ini angka PHK semakin meningkat. Seperti halnya kondisi bidang ketenagakerjaan Kota Surabaya tahun 2021 adalah 394.173 orang atau 16.89% terdampak pandemic (Ginanjari, 2021). Penelitian-penelitian terdahulu dilakukan dalam konteks bukan pandemi, namun penelitian kali ini dilakukan dalam masa pandemi dimana penuh dengan situasi yang tidak terkontrol dan tidak terkendali. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan *job insecurity*

dengan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya pada masa pandemi COVID-19.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas dari topik yang dimaksud maka perlu ditetapkan batasan-batasan masalahnya. Berikut merupakan lingkup dan batasannya:

1. *Job insecurity*

De Witte (2005) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang terkait dengan ancaman tersebut. *Job insecurity* merupakan sebuah persepsi dan pengalaman subjektif yang dirasakan oleh pekerja dalam mengantisipasi masa depan. De Witte (2005) menyampaikan bahwa *job insecurity* dapat dijelaskan secara global atau unidimensi yaitu ancaman potensi kehilangan pekerjaan.

2. *Perceived stress*

Cohen et al. (1983) mendefinisikan *perceived stress* adalah perasaan atau pikiran pada individu mengenai hal-hal dikehidupannya yang bisa menyebabkan stres serta kemampuan individu untuk mengatasi stres tersebut. Cohen et al. (1983) membagi dimensi *perceived stress* menjadi tiga, yaitu *unpredictability*, *uncontrollability* dan *overloaded*.

3. Karyawan swasta

Karyawan swasta adalah orang yang bekerja di institusi atau organisasi non-pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Kontrak tersebut didalamnya mengatur durasi atau lamanya hubungan kerja, status kepegawaian, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Karyawan swasta cenderung berstatus pegawai tidak tetap dengan kontrak hubungan kerja sementara yang mana hal ini membuat karyawan swasta lebih rentan terkena pengurangan karyawan (Nopiando, 2012)

1.4 Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk kajian literatur bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi mengenai topik terkait *job insecurity* dan *perceived stress*.

- 2) Penelitian ini menyumbangkan pengetahuan di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi tentang hubungan *job insecurity* dan *perceived stress*.

1.6.2 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengaplikasian kajian psikologi pada sebuah perusahaan.
- 2) Penelitian ini dapat memberikan informasi pada perusahaan swasta mengenai kondisi *job insecurity* pada karyawan dan hubungannya dengan *perceived stress* pada karyawan swasta.