

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan pernyataan *World Health Organization* (2020), COVID-19 merupakan virus menular yang baru ditemukan pertama kali di Wuhan, Tiongkok pada bulan Desember 2019. Dikarenakan jumlah peningkatan kasus COVID-19 yang sudah berada di Republik Indonesia semakin meningkat, pemerintah mengeluarkan Kepres NO. 20 tahun 2020 yang menetapkan COVID-19 sebagai bencana nasional. Kasus COVID turut meningkat seiring berjalannya waktu, sehingga dalam rangka mempercepat pencegahan penularan COVID-19 yang semakin meluas, Kementerian Kesehatan mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mulai diterapkan pada 12 April 2020 dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/249/2020. Dengan adanya PSBB, seluruh masyarakat di himbau untuk melakukan segala aktivitas dari rumah dan mengurangi aktivitas di luar rumah bahkan untuk kegiatan belajar dan bekerja.

PSBB berdampak pada pemberlakuan PHK yang diakibatkan oleh berbagai sektor usaha yang tidak dapat beroperasi selama PSBB, sehingga banyak individu yang kehilangan pekerjaan (Sudjtmiko, 2020). Berdasarkan laporan kebijakan moneter kuartal 1 tahun 2020, Bank Indonesia mengeluarkan pernyataan bahwa kebijakan PSBB di beberapa wilayah Republik Indonesia berdampak pada berkurangnya aktivitas produksi dan investasi sehingga menyebabkan

berkurangnya permintaan tenaga kerja (Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter, 2020). Menurut Direktur penyelesaian perselisihan hubungan industrial kemenaker John Daniel dalam CNBC Indonesia, wilayah DKI Jakarta merupakan area yang mengalami PHK atau dirumahkan ter-banyak di wilayah Indonesia sebanyak 318.338 orang yang terdampak PHK akibat masa pandemik COVID-19. Penelitian survei yang telah dilakukan oleh Nurwanti & Setiawati (2020), menghasilkan data bahwa 41,2% responden mengalami pemutusan kontrak kerja di masa PSBB dan juga kesulitan mendapat pekerjaan baru, sehingga menjadi pengangguran dan tidak memiliki penghasilan.

Menurut BPS (Badan Pusat Statistika), pengangguran merupakan individu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang berusaha mencari pekerjaan atau mempersiapkan diri untuk berwirausaha. Dilansir oleh Detik Finance pada oktober 2020, *Country Manager Jobstreet* Indonesia menyatakan bahwa dalam segi usia, anak muda dengan usia produktif 18-25 tahun dengan presentasi 67% mengalami PHK atau dirumahkan selama pandemi COVID-19 berlangsung. Franita (2016) menjelaskan, pengangguran memiliki potensi untuk mengalami depresi dan kepercayaan diri yang menurun hingga mengalami keputusan. Berdasarkan pemantauan ILO (International Labour Organization) pada Mei 2020, terdapat data bahwa lebih dari separuh individu *emerging adulthood* yang berusia dibawah 25 tahun rentan mengalami ketidaksejahteraan secara mental sejak pandemi dimulai akibat mengalami PHK dan sulit mendapat pekerjaan. Secara keseluruhan menganggur dapat menyebabkan dampak negatif bagi individu.

Arnett (2000) menjelaskan bahwa rentang usia 18-25 tahun individu sedang berada pada tahapan *emerging adulthood*, dimana seseorang bereksplorasi untuk mendapat cinta, pekerjaan, dan pandangan hidup secara mandiri. Pada periode ini seseorang memasuki tahap perkembangan hidup yang baru dan menjadi tantangan bagi *emerging adulthood* sehingga dibutuhkan dukungan lebih dari lingkungannya terutama bagi individu yang mengalami kesulitan pada tahap perkembangan ini. Individu *emerging adulthood* memiliki kebutuhan eksplorasi diri yang mana salah satu aspeknya adalah pekerjaan, namun dengan menjadi pengangguran, individu yang berada di tahap *emerging adulthood* tidak dapat memenuhi salah satu kebutuhannya dengan bekerja. Pada penelitian mengenai gambaran konsep diri individu yang menganggur oleh Tyas (2017), ditemukan bahwa individu muda merasa pesimis dengan situasi menganggur dan memiliki *self efficacy* yang kurang baik pada dirinya sendiri akibat tekanan sosial ekonomi sehingga membentuk konsep diri yang buruk hingga berujung pada keputusan.

Reivich & Shatter (2002); Agustini (2016) berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan diri seseorang dalam menghadapi hingga memecahkan permasalahan yang terjadi secara efektif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pardede & Marshoedi (2016), *self efficacy* yang rendah pada individu *emerging adulthood* mengakibatkan kebiasaan buruk yang berpengaruh pada tahapan perkembangan selanjutnya dan kemampuan pemecahan masalah yang lebih buruk dibandingkan dengan individu *emerging adulthood* yang memiliki *self efficacy* lebih baik. *Self efficacy* merupakan optimisme keyakinan diri mengenai kompetensi seseorang atau kemampuan dalam menyelesaikan suatu tantangan dengan tujuan berhasil yang sesuai harapan (Akhtar, 2008).

Menurut Bandura dalam Mukhid (2009), *self efficacy* merupakan faktor penentu kemampuan individu untuk merencanakan dan melaksanakan suatu tujuan yang diharapkan.

Bandura (1997), mengungkapkan bahwa keyakinan diri pada individu dapat mempengaruhi tindakan yang dipilih, seberapa besar usaha yang didedikasikan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya, hingga seberapa lama individu akan bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan yang akan menentukan masa mendatang. Terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy* di antara-nya *level* yaitu keyakinan seseorang dalam memilih tingkatan kesulitan dalam menyelesaikan tujuan-nya, yang kedua adalah *generality* dimana individu merasa memiliki penguasaan pada situasi yang terjadi, dan yang ketiga adalah *strength* dimana individu merasa yakin pada tingkat kekuatan dan pemahamannya (Bandura; Sitorus, Purbojo & Tangkeallo, 2014). Rustika (2014), menjelaskan *self efficacy* yang buruk berdampak pada konsep diri yang kurang baik hingga ketidakmampuan untuk menghadapi tantangan. Tantangan yang dihadapi oleh individu pengangguran *emerging adulthood* yang mengalami PHK adalah tekanan/ *stress* yang diakibatkan dari situasi menganggur yang berdampak pada hilangnya pendapatan dan tekanan sosial dari lingkungan sekitarnya.

Sejak awal masa pandemik COVID-19 yang menyebabkan terjadinya PHK secara besar besaran, terdapat banyak individu muda kehilangan pekerjaan sehingga berdampak pada kecemasan dan kekhawatiran berlebih bahwa dirinya tidak dapat hidup dengan bekerja secara layak seperti sedia kala. Situasi menganggur memerlukan manajemen *stress* dan *coping strategy* yang tepat untuk

memecahkan masalah stress akibat menganggur (Muslim, 2020). Menurut Roncaglia (2014), *coping* mengarahkan individu dalam merespon tekanan psikologis/ *stress*. Lazarus (1991) ; Putri & Kushartati (2018), mendefinisikan *coping* sebagai usaha secara kognitif dan perilaku untuk mengelola tuntutan eksternal dimana situasi maupun kondisi diluar kendali individu. Selain itu, terdapat tuntutan internal yang merupakan reaksi emosional sebagai respons dari situasi yang di anggap membebani atau melewati kapasitas sumber daya kekuatan oleh seseorang.

Dodds (1993); Slamet (2012), mengidentifikasi manfaat *coping* dalam menghadapi *stress*, yaitu *functional stress* yang mana *coping* dapat menurunkan kadar *stress* dan bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan hidup seseorang serta membantu seseorang dalam memecahkan masalah dengan lebih terarah. *Coping strategy* dijelaskan sebagai suatu proses di mana individu berupaya dalam mengatasi situasi tertekan (*stress*) dengan adanya perubahan kognitif dan perilaku untuk memperoleh rasa aman dalam diri individu sendiri (Mu'tadin, 2002; Rahmi, 2016). *Coping strategy* merupakan cara individu untuk menghadapi situasi *stress*/menekan. Lazarus & Folkmann (1986) menjelaskan *coping strategy* menjadi dua pendekatan yaitu *emotion focused coping* yang berfokus pada dampak dari *stress* dan *problem focused coping* yang berfokus untuk memecahkan masalah.

McLeod (2015), menjelaskan *emotion focused coping* merupakan salah satu cara individu untuk beradaptasi pada situasi menekan (secara afektif) yang berfokus pada pengurangan atau peniadaan dampak negatif seperti perasaan frustrasi, ketakutan hingga kecemasan yang ditimbulkan dari situasi menekan.

Emotion focused coping, dapat diterapkan dengan berbagai cara seperti menenangkan diri dengan beribadah, melakukan kegiatan yang menghibur diri, dan berbagai usaha untuk dapat menenangkan diri atas situasi yang menekan diri. Sedangkan *problem focused coping* berfokus pada pemecahan masalah dengan berkonfrontasi secara langsung dengan penyebab timbulnya situasi menekan (Lazarus & Folkmann, 1984). *Problem focused coping*, dapat diterapkan dengan cara-cara seperti berusaha berkonfrontasi dengan penyebab masalah secara langsung atau mencari pemecahan masalah.

Karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK akan merasakan dampak negatif secara emosional. Penggunaan *emotion focused coping* yang baik pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK diperlukan agar dirinya tidak berlarut dalam situasi *stress*. Situasi *stress* yang tidak disertai dengan penggunaan *emotion focused coping* yang baik dapat membuat individu kesulitan dalam mengelola perasaan sedih maupun kecewa akibat mengalami PHK, perasaan sedih berkepanjangan dapat menimbulkan *stress* berlebihan hingga depresi. Karyawan yang merasakan dampak emosional akibat mengalami PHK, perlu bangkit dari perasaan kecewa sehingga mampu untuk memikirkan cara untuk dapat terlepas dari situasi *stress*.

Penggunaan *problem focused coping* yang baik juga diperlukan bagi karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK. Individu perlu memikirkan cara pemecahan yang terbaik agar dirinya dapat memecahkan situasi sulit yang dihadapi. Pemecahan masalah dapat diusahakan dengan berbagai cara agar dirinya tidak lagi menganggur. Individu yang menganggur perlu memikirkan alternatif

lainnya selain mendapat pekerjaan sebagai karyawan yang sulit didapatkan selama masa pandemik. Cara yang dapat dilakukan oleh individu yang menganggur misalkan dengan berwirausaha agar dirinya tetap mendapat penghasilan sehingga mampu mencukupkan kebutuhan untuk hidup mandiri.

Setiap individu memiliki strategi yang berbeda-beda dalam menghadapi permasalahan yang menekan diri, namun strategi *coping* dikembalikan lagi kepada seberapa positif individu dapat memandang kapasitas sumber kekuatan diri dan seberapa menekan situasi yang sedang terjadi. Terdapat pula reaksi emosional yang mempengaruhi pilihan *coping strategy* yang bergantung pada bagaimana respons kognitif individu terhadap *stressor* atau situasi yang menyebabkan terjadinya tekanan (Winta & Syafitri, 2019). Menurut Muslim (2020), tidak terdapat strategi yang paling baik untuk menghadapi *stress* namun terdapat strategi paling efektif yang mana strategi disesuaikan dengan penyebab *stress* dan situasi yang menekan pada saat *stress*. Bila *coping strategy* yang digunakan tidak mendukung efektivitas tujuan dari penanganan stress maka akan berpotensi menghambat individu dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Pada penelitian terdahulu terkait *coping strategy* dan *self efficacy* oleh Amico., et al (2013) dalam penelitian multidimensional terkait *perceived self efficacy* dan *coping style*. Terdapat penemuan bahwa subjek partisipan penelitian kesulitan menemukan *coping strategy* yang tepat disaat tertekan akibat trauma sehingga kemampuan *self efficacy* tidak dapat terukur pasca trauma mengalami bencana. Penelitian terkait *self efficacy* dan *coping strategy* juga pernah dilakukan oleh Pratiwi (2016) pada individu usia produktif, yang mana hasil penelitian

menunjukkan semakin tinggi *self efficacy* individu usia produktif diikuti dengan kemampuan *stress coping* yang baik oleh individu usia produktif.

Penyebab dari permasalahan *stress* yang dialami harus segera mendapatkan solusi untuk dapat dipecahkan agar tidak berdampak buruk bagi tahapan perkembangan selanjutnya pada individu *emerging adulthood* yang menganggur. Dampak negatif dari *stress* menganggur juga berdampak pada keyakinan diri pada individu *emerging adulthood* untuk dapat berhadapan dengan masalah yang dialami. Terdapatnya dinamika masalah pengangguran pada kalangan *emerging adulthood*, menjadikan penelitian ini terbentuk. Dampak-dampak negatif yang ditimbulkan dari masalah pengangguran *emerging adulthood* membuat peneliti tertarik untuk membahas hubungan *self efficacy* dan penggunaan *coping strategy* pada pengangguran yang berada pada tahapan perkembangan *emerging adulthood*.

1.2 Rumusan Permasalahan

Pada penelitian korelasi terkait hubungan *self efficacy* dan *coping strategy* pada karyawan dewasa awal yang mengalami PHK selama pandemik COVID-19 di Jakarta, peneliti merumuskan masalah menjadi sebuah pertanyaan untuk diteliti, sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dan *coping strategy* pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK pada saat pandemik COVID-19 di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian korelasi terkait hubungan *self efficacy* dan *coping strategy* pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK pada saat pandemik COVID-19 di Jakarta, bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dan *coping strategy* pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK pada saat pandemik COVID-19 di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian korelasi mengenai hubungan *self efficacy* dan *coping strategy* pada karyawan dewasa awal yang mengalami PHK selama pandemik COVID-19, diharapkan dapat memperkaya literatur terkait penelitian yang berhubungan dengan *self efficacy* sebagai area ilmu psikologi sosial, *coping strategy efficacy* sebagai area ilmu psikologi klinis dan karyawan dewasa awal yang mengalami PHK terutama di situasi pandemik COVID-19.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian terkait situasi pandemik COVID-19 di masa yang akan datang terkait *self efficacy* dan *coping strategy*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK akan pentingnya *coping strategy* yang tepat dalam menghadapi *stress*.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi perhatian bagi instansi lembaga / perusahaan untuk memberikan pelatihan *skill* khusus pada karyawan sebelum pemberlakuan PHK. Hal ini dikarenakan *skill* yang didapatkan melalui pelatihan dapat berguna bagi karyawan untuk dimanfaatkan sebagai pekerjaan alternatif setelah mengalami PHK.
3. Penelitian ini diharapkan mendapat perhatian oleh pemerintah atau lembaga terkait dalam menangani masalah kesehatan mental pada tingkat pengangguran yang tinggi selama masa pandemik.
4. Penelitian ini diharapkan dapat membantu profesi psikolog klinis yang memberikan konseling pada klien *emerging adulthood* yang mengalami PHK untuk dapat mempersuasi klien meningkatkan *self efficacy* dengan *coping strategy* yang tepat pada situasi yang dialami.