

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, masalah buruh atau tenaga kerja selalu menjadi bahan pembicaraan yang hangat dan merupakan masalah nasional dari kalangan pengusaha dan para ahli yang berkompeten pada masalah ini. Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas perburuhan demi kelancaran dan tercapainya tujuan pembangunan yang sedang digiatkan pelaksanaannya. Namun di sisi lain masalah perburuhan di Indonesia hingga saat ini tetap masih banyak saja. Pemogokan-pemogokan menjadi salah satu cara yang paling ampuh untuk menekan pihak perusahaan dan direksi untuk segera memenuhi tuntutan buruh. Di sisi lain perusahaan melakukan tindakan yang juga merugikan pihak karyawan, dengan berdalih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi maka perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran. Berdasarkan pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan, demonstrasi, maupun PHK karyawan akhir-akhir ini marak kembali terjadi seiring dengan kenaikan harga BBM dan kondisi ekonomi negara yang belum stabil.

Situasi perekonomian di Indonesia semenjak krisis 1997 dan era reformasi belum menunjukkan gejala membaik bahkan kecenderungannya semakin tidak menentu. Krisis ekonomi yang berkepanjangan mengakibatkan problematika yang kompleks di berbagai bidang kehidupan bukan hanya harga barang dan tarif jasa

yang semakin naik, tapi juga semakin banyak pengusaha yang mengurangi produknya, bahkan terpaksa mematikan usaha mereka. Ini berarti semakin panjang barisan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan karena tidak mampu lagi membiayai produksi, akibatnya semakin menambah jumlah pengangguran di Indonesia. Di sisi lain perusahaan melakukan tindakan PHK, dengan berdalih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi maka perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran

Dari pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan, demonstrasi, maupun PHK karyawan akhir-akhir ini marak kembali seiring dengan krisis ekonomi global. Seperti yang diberitakan pada harian *Jawapos* (2007) pada bulan september dan november 2007, pihak manajemen perusahaan PT. Tyfountex Indonesia telah mem-PHK lebih dari 400 karyawannya. Begitu pula pabrik Danliris yang mem-PHK lebih dari 200 karyawannya.

Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap buruh di Kota dan Kabupaten Semarang tercatat paling besar dibandingkan dengan daerah lain. Di Semarang 85% dari 300 perusahaan milik asing yang mengalami krisis, 60.000 buruh telah di-PHK. Sementara di daerah Tulungagung Jawa Timur tahun 2005 sampai 2006 saja tercatat sebanyak 1.546 buruh di-PHK. Mereka tidak mendapat uang pesangan dari perusahaan. Hal itu yang tercatat di Disnakertrans dan diperkirakan yang di PHK lebih banyak lagi dari data di atas. Tahun 2008 PHK huruh diprediksikan juga tinggi. Ini dikarenakan kenaikan BBM, inflasi dan kenaikan upah minimum regional (UMR). Sementara penghasilan atau omzet

diperkirakan tidak memenuhi target perusahaan bahkan semakin menurun (Kompas, 2007).

Perusahaan seringkali menerapkan suatu kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sehingga sangat merugikan karyawan dan membawa akibat yang negatif pada kondisi psikologis karyawan oleh misalnya, adanya perasaan cemas pada diri karyawan jika sewaktu-waktu ia mengalami pemutusan hubungan kerja. Kecemasan merupakan sebagian dari dinamika kehidupan yang selalu ada. Freud (dalam Kung, 2003) menekankan pengertian kecemasan pada keterlibatan peran tiga sistem kepribadian yang menurutnya sangat berperan dalam munculnya kecemasan, yakni *id*, *ego* dan *superego*. Kecemasan merupakan perasaan yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh dorongan *id* seseorang yang tidak terkontrol, atau sebaliknya, ketakutan seseorang yang berlebihan terhadap hukuman suara hati yang ditekan oleh *Superego*. Husada (dalam Nugraheni, 2004), menambahkan kecemasan merupakan keadaan atau kondisi emosi yang tidak menyenangkan yang dicirikan dengan perasaan tegang, keadaan dan kekhawatiran karena terbangkitnya sistem syaraf otonom

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi seringkali dapat berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi malas, tidak semangat berkerja sehingga karyawan akan semakin mengalami stres yang berlarut-rarut dan berkepanjangan, yang makin memperburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan. Kusumawati (1999) pada penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat meningkatkan intensi turn over atau pindah kerja karyawan

keperusahaan yang lain, secara emosional dan mental karyawan mengalami kecemasan berkepanjangan yang dapat menimbulkan perilaku kerja yang negatif, seperti datang terlambat, membolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan berusaha dengan baik. Ulasan tersebut nampak bahwa maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menimbulkan berbagai ragam persepsi dari masing-masing karyawan, diantaranya yaitu kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja yang mungkin dialami. Hal ini karena karyawan yang belum di PHK merasa harus memiliki alternatif pekerjaan lain jika sewaktu-waktu di PHK.

Sebagai upaya mengatasi kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja maka individu atau karyawan harus memiliki pola berpikir yang sekiranya mampu dijadikan sebagai salah satu faktor mengatasi kecemasan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut Alberch (dalam Cholidah, 2003) menyatakan bahwa pemusatan perhatian pada aspek positif dari suatu keadaan atau situasi akan membuat individu menjadi lebih mampu mempertahankan emosi positifnya dan mencegah emosi negatif serta membantu individu menghadapi situasi-situasi yang mengancam atau menimbulkan stress ataupun kecemasan terhadap timbulnya PHK.

Pemutusan hubungan kerja merupakan fungsi operasional manajemen yang rentan menimbulkan persoalan pelik pada karyawan maupun bagi organisasi. Terlebih jika pemutusan hubungan kerja karyawan terjadi dalam lini menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan akan semakin membengkak. Gibson (dalam Kusumawati, 1999) menyatakan bahwa PHK atau berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh

organisasi yang bersangkutan. Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja karyawan menurut Mondy dan Noe (Kusumawati, 1999) seperti: pengunduran diri (*resignation*), pemberhentian (*termination*), pemberhentian sementara (*layoff*), pemecatan (*discharge*), dan pensiun (*retirement*).

Apabila karyawan mulai berpikir akan adanya pemutusan hubungan kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, dan jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja. Namun, jika kesempatan itu tidak tersedia atau yang tidak tersedia tidak lebih baik daripada yang sekarang/kurang menarik, maka secara emosional dan mental mereka akan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu individu yang berpikir positif dapat menuntun penyesuaian diri lebih baik dibanding mereka yang berpikir negatif. Berpikir positif membuat respon individu menjadi lebih efektif. Berpikir positif dalam jangka panjang juga bermanfaat bagi kesejahteraan dan kesehatan fisik dan mental, karena membuat individu lebih dapat menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial, pekerjaan, perkawinan, mengurangi depresi dan lebih dapat menikmati kepuasan hidup serta merasa bahagia. Menurut Ginnis (dalam Handayani, 2007) orang yang berpikir positif mempunyai keyakinan dan memiliki visi pribadi. Seseorang pasti memiliki cita-cita ideal. Pasalnya, mempunyai visi pribadi seseorang akan memiliki semangat untuk menjalani kehidupan tanpa harus banyak mengeluh ataupun merenungi apa yang telah terjadi dan apa yang akan terjadi nanti. Dengan visi pribadi, individu akan mempunyai tenaga penggerak yang akan membuat kehidupan dinamis dan berusaha untuk mewujudkan keinginan-keinginan. Artinya, akan muncul harapan

bahwa apa yang akan dilakukan itu membuahkan hasil dan yang lebih penting dengan visi pribadi, individu dapat berpikir jauh ke depan terutama mengenai tujuan hidup.

Kecemasan yang dialami oleh karyawan dapat diatasi jika karyawan mempunyai kemampuan dalam memecahkan setiap persoalan yang dihadapinya baik itu persoalan yang berkaitan dengan situasi pekerjaannya maupun permasalahan secara psikologis yang dialami oleh masing-masing pribadi. Seyogyanya karyawan memiliki suatu paradigma pemikiran positif yang dapat dimanfaatkan untuk mengelola kecemasan terhadap PHK. Karena membiasakan diri untuk berpikir positif akan memberi dampak terhadap perkembangan pribadi, perilaku, emosi maupun kehidupan sosialnya. Seperti diungkapkan Mc. Crae (dalam Cholidah, 2003) bahwa seseorang yang selalu berpikir positif akan berusaha mencari-cari aspek yang positif dalam kehidupannya, serta menumbuhkan sifat baik dan berbuat baik terhadap orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa mencari aspek positif dalam hidupnya dan adanya sikap berperilaku baik terhadap orang lain dapat diawali dengan cara berpikir positif.

Mendukung pendapat di atas Lestari (1997) dalam sebuah penelitian telah membuktikan bahwa individu yang terlatih untuk berpikir positif akan lebih mampu untuk menangani sikap pesimis dan gangguan mental. Berpikir positif merupakan salah satu aspek kognitif yang berpengaruh agar individu mampu (1) mengenali pola pikir yang negatif dan memahaminya (2) mengubah pola pikir negatif dengan latihan-latihan, baik dengan distraksi maupun argumentasi, (3)

menggunakan pola pikir baru untuk menghadapi peristiwa kehidupan yang akan datang.

Melalui cara berpikir yang positif, karyawan diharapkan dapat lebih selektif dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi, kemampuan untuk berpikir positif akan menghasilkan hal yang positif dan menghasilkan emosi positif dalam pemrosesan informasi sosial sehingga perilaku yang dihasilkan adalah perilaku positif. Idealnya karyawan yang mampu berpikir secara positif diharapkan lebih mampu mengelola atau meminimalisir dampak maraknya PHK yang terjadi pada masa sekarang. Namun pada kenyataannya di tengah krisis ekonomi global seperti sekarang ini semakin banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi psikologis karyawannya atau kurang memberikan masa depan karyawannya yang telah mengabdikan bertahun-tahun, sebaliknya perusahaan hanya menitikberatkan masalah efisiensi dari pada kondisi karyawan. Akibatnya banyak perusahaan dengan berdalih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang hendak diangkat dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara berpikir positif dengan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja pada karyawan? Mengacu pada permasalahan tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan menentukan judul: **Hubungan antara berpikir positif dengan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja.**

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara berpikir positif dengan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja.
2. Sumbangan efektif berpikir positif pada kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja.
3. Tingkat berpikir positif pada karyawan.
4. Tingkat kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja pada karyawan.
5. Perbedaan tingkat kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Pimpinan perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dan informasi khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara berpikir positif dengan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga dapat menjadi pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan wacana pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam, dan memperkaya penelitian ilmiah khususnya mengenai hubungan antara berpikir positif dengan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja.