

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di awal tahun 2020, merebaknya virus jenis baru yaitu Coronavirus baru (SARS-Cov-2) menggemparkan dunia. Penyakit tersebut dinamakan Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). Asal virus diketahui dari Wuhan, Cina. Ditemukan pada akhir Desember 2019. Sejauh ini, 65 negara telah dipastikan terinfeksi virus tersebut. (Data WHO, 1 Maret 2020) (PDPI, 2020)

Pertama, tidak mungkin untuk menentukan apakah penyebaran virus ini dapat menyebar dari orang ke orang. Seiring berjalannya waktu, jumlah kasus terus bertambah. Selain itu, ada 15 tenaga medis yang tertular salah satu pasien. Salah satu pasien diduga kasus "super komunikator" (Channel News Asia, 2020). Akhirnya dipastikan bahwa penyebaran pneumonia dapat menyebar dari orang ke orang (Realman, 2020). Selama ini virus ini menyebar dengan cepat, masih misterius, dan penelitiannya masih terus dilakukan.

Selain menasar sektor kesehatan, dampak pandemi virus corona juga melanda perekonomian. Terutama keamanan kerja dan penghasilan masyarakat Indonesia. Peneliti dari Ngadi, lembaga penelitian sumber daya manusia Akademi Ilmu Pengetahuan Indonesia, menyebutkan sekitar 15,6% angkatan kerja / pegawai dipecat (PHK). Hal tersebut berdasarkan hasil survei online terhadap 2160 responden sejak 24 April hingga 2 Mei 2020

Sementara itu, dari sektor ketenagakerjaan, hingga 29,3% pemutusan hubungan kerja terjadi di sektor konstruksi dan konstruksi. Diikuti oleh perdagangan, restoran dan akomodasi dengan 28,9%. Kemudian 28,6% berasal dari sektor pertambangan dan pertambangan. Sebagai rujukan, data Kementerian Ketenagakerjaan per 20 April 2020 tercatat sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan diberhentikan dan terkena dampak PHK. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang mengurangi produksi atau bahkan menghentikan produksinya. Dipaksa memecat karyawan selama pandemi corona (Ika, 2020)

Selama penyebaran virus Corona (Covid-19), perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena berbagai alasan. Pertama, permintaan pasar yang lemah, termasuk akibat kebijakan pembatasan sosial skala besar (PSBB). Kedua adalah bantuan keuangan terbatas. Ketiga, keterbatasan arus kas, terutama pembayaran gaji, yang merupakan komponen biaya perusahaan tertinggi (Ika, 2020)

Dapat dikatakan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang individu, karena melalui pekerjaan seseorang dapat memperoleh hal-hal yang berharga dalam hidupnya, seperti status dan gengsi, penghasilan, kesempatan untuk mengekspresikan diri, kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, dan untuk membangun hubungan yang baik dengan mereka. Peluang. Personalia-Personalia dalam lingkup pekerjaannya. Dari sudut pandang pentingnya makna pekerjaan bagi seseorang, dapat

dikatakan bahwa pengangguran atau PHK merupakan peristiwa yang menimbulkan stres yang akan mempengaruhi emosi seseorang, karena kehilangan pekerjaan membuat individu tidak lagi memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri. dan kehilangan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka.

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena beberapa alasan yang berujung pada pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Ketika mendengar istilah PHK, biasanya kita teringat akan pemecatan sepihak dari pemberi kerja karena kesalahan pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemberhentian atau pemberhentian diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja karena beberapa alasan. Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena beberapa alasan yang berujung pada pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Ketika mendengar istilah PHK, biasanya kita teringat akan pemecatan sepihak dari pemberi kerja karena kesalahan pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemberhentian atau pemberhentian diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja karena beberapa alasan.

Manulang (dalam Zuhartati, 2010) meyakini bahwa istilah “pemutusan hubungan kerja” memiliki beberapa arti, Yang pertama “pemutusan hubungan kerja” berarti pemutusan hubungan kerja terjadi karena kontrak kerja yang telah disepakati selesai atau habis. Pemutusan kontrak, jika tidak ada kesepakatan antara karyawan dan manajemen, karyawan harus mengundurkan diri. Kedua,

pemecatan, yaitu pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran disiplin khusus karyawan. Misalnya, karyawan melakukan kesalahan, seperti meminum alkohol atau mengonsumsi obat psikotropika, mengonsumsi narkoba, melakukan tindak pidana, dan merusak peralatan kerja milik pabrik. Ketiga, PHK, adalah pemecatan karena perusahaan menggunakan mesin teknologi baru untuk pengembangannya, seperti robot industri dalam proses produksinya, dan alat berat yang dapat dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan banyak pekerja. Ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja. Keempat, PHK, yaitu pemutusan hubungan kerja terkait masalah ekonomi (seperti resesi ekonomi, masalah pasar), sehingga perusahaan tidak dapat memberikan upah kepada karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja dapat menjadi momok bagi setiap pekerja / pekerja karena mereka dan keluarganya terancam keberadaannya dan menanggung akibat pemutusan hubungan kerja. Mengingat faktanya, mencari pekerjaan ternyata tidak semudah yang dibayangkan. Dengan persaingan yang semakin ketat, tenaga kerja yang bertambah, dan lingkungan usaha yang terus berubah, wajar jika para pekerja selalu khawatir dengan ancaman pemecatan (Abdul Khakim, 2014).

Adanya PHK yang merupakan dampak dari Covid-19 ini mempengaruhi kualitas hidup individu dari dimensi kesehatan psikologis seperti, konsentrasi dan pemikiran yaitu bagaimana seseorang dalam menghadapi pembelajaran, ingatan konsentrasi serta kemampuan individu untuk membuat suatu keputusan.

Ini berpengaruh pada kecepatan dan kejelasan individu dalam memberikan pendapat serta dapat berkonsentrasi terhadap hal-hal yang dilakukan, harga diri yang mengarah pada apa yang individu rasakan terhadap diri mereka sendiri. Ini berfokus dengan perasaan individu dari kemampuan diri, hasil yang dicapai, kepuasan dengan diri, keberartian, berharga dan kendali diri, perasaan positif dan negative suatu keadaan dalam diri seseorang sebagai suatu akibat dari yang dialami individu ataupun persepsinya. Maka dari itu diperlukannya coping individu seseorang baik yang baik ataupun buruk.

Coping merupakan suatu proses kognitif dan perilaku yang bertujuan untuk mengurangi perasaan stres dalam menghadapi stres (Rubbyana, 2012). Mutoharoh (2010) mengartikan respon sebagai upaya untuk mengatur, memenuhi kebutuhan dan mengatasi tantangan, ancaman, merugikan, merugikan, atau bermanfaat bagi seseorang.

Coping merupakan suatu mekanisme untuk mengatasi perubahan atau beban yang dihadapi tubuh, beban ini menimbulkan respon tubuh yang tidak spesifik yaitu stres. Jika mekanisme coping ini berhasil maka seseorang akan mampu beradaptasi dengan perubahan atau beban tersebut (Ahyar, 2010)

Mekanisme coping didefinisikan sebagai proses tertentu, disertai dengan perubahan terus menerus dalam domain kognitif dan / atau perilaku untuk mengontrol kebutuhan dan tekanan eksternal atau internal, kebutuhan dan tekanan ini diharapkan membebani dan melebihi kemampuan individu untuk beradaptasi. Respons sangat multi-dimensi dan fleksibel bagi individu, terutama

ketika menghadapi situasi yang mengarahkan mereka untuk mengambil tindakan untuk mengatasi dan memodifikasi strategi yang tepat (Aldwin et al., 2010).

Berdasarkan hasil wawancara dari 7 responden terkait coping individu pasca PHK di dapatkan hasil 7 dari 7 responden ber jenis kelamin laki-laki dan berusia antara 25 – 55 tahun, 2 dari 7 responden berusia 25 tahun atau dewasa awal memiliki coping negative dalam penyelesaian masalah, coping negatifnya yaitu tidak ada usaha untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha kecil-kecilan, rutinitasnya hanya nongkrong dan kadang mabuk-mabukan, kadang saat diajak bicara cenderung mudah marah 5 dari 7 responden berusia antara 38 – 55 tahun atau dewasa akhir sampai lansia memiliki coping positif dalam penyelesaian masalah. Coping positifnya yaitu mencari-cari pekerjaan baru sambil menunggu panggilan kerja juga membuka usaha kecil-kecilan dan ada juga yang ikut kerja part time saat-saat tertentu

Berdasarkan fenomena yang ada sekarang dan studi pendahuluan yang telah di lakukan, salah satu dari dampak covid-19 adalah para pekerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan menjadi stressor tersendiri terlebih jika korban PHK sudah berkeluarga karena beban tanggung jawabnya semakin besar, untuk menghidupi keluarganya. Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang “Gambaran Coping Individu Pasca PHK Pada Masa Covid-19”

## **B. Rumusan Masalah**

Pertanyaan penelitian yang ingin diangkat berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dipaparkan adalah “Bagaimanakah gambaran koping individu para pekerja korban PHK pasca covid-19 di Kabupaten Semarang

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini adalah untuk mengetahui koping individu pekerja korban PHK dampak covid-19 di Kabupaten Semarang.

### **2. Tujuan Khusus**

Mengetahui gambaran koping individu para pekerja korban PHK dampak covid-19

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi ilmu keperawatan jiwa, terlebih kepada perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

## **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat, antara lain untuk:

- a. Manfaat bagi para tenaga kerja yang terkena PHK. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para tenaga kerja yang terkena PHK dalam memahami pengelolaan diri atas statusnya yang belum bekerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan akan tertarik meneliti fenomena PHK, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan karier para tenaga kerja yang terkena PHK.
- c. Bagi pelayanan kesehatan khususnya puskesmas setempat dapat mengidentifikasi koping individu para korban PHK agar membantu dalam penyelesaian masalah yang sedang dihadapi