

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kepercayaan diri merupakan sesuatu yang *urgent* untuk dimiliki setiap individu, karena dengan kepercayaan diri individu mampu mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri individu (Ghufron & Risnawita, 2011). Lauster (dalam Ghufron & Risnawita, 2011) mendefinisikan kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman hidup. Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri individu sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran dan bertanggung jawab. Anthony (dalam Ghufron & Risnawita, 2011) berpendapat bahwa kepercayaan diri merupakan sikap pada diri individu yang dapat menerima kenyataan, dapat mengembangkan kesadaran diri, berpikir positif, memiliki kemandirian, dan mempunyai kemampuan untuk memiliki serta mencapai segala sesuatu yang diinginkan.

Percaya diri merupakan modal dasar untuk pengembangan aktualitas diri. Percaya diri dapat membuat individu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurangnya kepercayaan diri akan menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan menjadi individu yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, serta bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-

bandingkan dirinya dengan orang lain (Maslow dalam Alwisol, 2012). Hakim (2005), melihat adanya ciri-ciri tertentu dari orang-orang yang memiliki rasa percaya diri antara lain selalu bersikap tenang dalam mengerjakan sesuatu, memiliki potensi dan kemampuan yang memadai serta yakin bahwa dirinya yang terbaik, mampu menetralisasi ketegangan yang muncul di dalam berbagai situasi, mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi dalam berbagai situasi, memiliki kondisi mental dan fisik yang cukup menunjang penampilannya, memiliki kecerdasan yang cukup, memiliki tingkat pendidikan formal yang cukup, memiliki keahlian atau keterampilan lain yang menunjang penampilannya karena pada dasarnya individu adalah makhluk yang mulia, memiliki kemampuan bersosialisasi, memiliki latar belakang pendidikan keluarga yang baik, memiliki pengalaman hidup yang menempa mentalnya menjadi kuat dan tahan dalam menghadapi berbagai cobaan hidup, dan selalu bereaksi positif di dalam menghadapi berbagai masalah.

Fatimah (2010) menambahkan karakteristik individu yang mempunyai rasa percaya diri yang proporsional yaitu percaya akan kompetensi atau kemampuan diri, hingga tidak membutuhkan pujian, pengakuan, penerimaan, ataupun menghormati orang lain, tidak terdorong untuk menunjukkan sikap konformitas demi diterima oleh orang lain atau kelompok, berani menerima dan menghadapi penolakan orang lain, berani menjadi diri sendiri, punya pengendalian diri yang baik (tidak *moody* dan emosinya stabil), memiliki *internal locus of control* (memandang keberhasilan atau kegagalan, bergantung pada usaha sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak bergantung

atau mengharapkan bantuan dari orang lain), mempunyai cara pandang yang positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi di luar dirinya, dan memiliki harapan yang realistis terhadap diri sendiri, sehingga ketika harapan itu tidak terwujud, dia tetap mampu melihat sisi positif dirinya dan situasi yang terjadi.

Aspek-aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri antara lain keyakinan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis (Ghufron & Risnawita, 2011). Keyakinan kemampuan diri adalah sikap positif seseorang tentang dirinya. Ia mampu secara sungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya. Pekerja yang memiliki aspek ini mengetahui akan kemampuan dirinya dan akan bersungguh-sungguh dengan apa yang dikerjakannya. Optimis adalah sikap positif yang dimiliki seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri dan kemampuannya. Pekerja dengan aspek ini tidak akan mudah menyerah, dan memiliki pandangan baik mengenai dirinya dan lingkungannya. Objektif adalah orang yang memandang permasalahan atau sesuatu sesuai kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau menurut dirinya sendiri. Pekerja yang mempunyai aspek ini mampu melihat suatu masalah dari berbagai sisi dan menyimpulkan kebenaran yang tidak berdasar dari dirinya saja. Bertanggung jawab adalah kesiediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. Pekerja dengan aspek ini akan bersedia menanggung segala sesuatu yang menjadi tugasnya. Rasional dan realistis adalah analisis terhadap suatu masalah, sesuatu hal, dan suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan. Pekerja yang

memiliki aspek ini memperhitungkan berbagai hal melalui pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri individu yang pertama adalah konsep diri, diartikan sebagai gambaran individu mengenai diri sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang mereka capai. Terbentuknya rasa percaya diri pada individu diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulannya dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi akan menghasilkan konsep diri. Harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif. Konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif pula. Faktor yang kedua adalah harga diri, yaitu penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Tingkat harga diri individu akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri individu. Faktor yang ketiga adalah pendidikan. Tingkat pendidikan individu akan berpengaruh terhadap rasa percaya diri individu. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut bergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya, orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki rasa percaya diri yang lebih dibandingkan dengan individu yang berpendidikan rendah. Faktor yang keempat adalah pengalaman. Pengalaman masa lalu adalah hal terpenting untuk mengembangkan kepribadian sehat. Pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa percaya diri. Sebaliknya, pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya rasa percaya diri individu (Ghufron & Risnawita, 2011).

Sebagaimana tersebut di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri adalah pengalaman. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2008) pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah (dijalani, dialami, ditanggung). Pengalaman dapat diartikan juga sebagai memori episodik, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa-peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi (Syah, 2008). Dalam penelitian ini pengalaman yang diambil adalah pengalaman pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hidayat menuliskan pada BBC Indonesia bahwa sebanyak 12.680 pekerja di Indonesia telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepanjang Januari hingga Februari 2016, ungkap Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Berdasarkan data KSPI, PHK meliputi berbagai jenis industri, mulai dari elektronik, kendaraan bermotor, tekstil dan garmen, hingga peralatan mandi. Pada dua bulan pertama 2016, sebanyak 3.668 orang karyawan Toshiba, Panasonic, PT Samoin dan Mitsubishi Krama Yudha telah di-PHK dan menerima pesangon. Sementara, sebanyak 8.300 orang pekerja dari PT Jaba Garmino, Panasonic di Pasuruan dan Philips di Sidoarjo Kabupaten Jawa Timur, telah menjalani proses PHK sejak tahun lalu tetapi baru dilaporkan pada tahun ini. Adapun 712 orang karyawan Sunstar, Daihatsu Motor Company dan Osung, menurut KSPI, telah mengalami PHK secara sepihak. Rangkaian PHK yang menimpa ribuan orang tersebut berlangsung di tengah pertumbuhan ekonomi yang menurun, walau pemerintah mencoba mendongkraknya melalui sejumlah paket kebijakan ekonomi (<http://www.bbc.com>, diakses 05 Mei 2016).

Undang-undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha. Simanjuntak (2007) menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting. Penjelasan di atas mengenai definisi pengalaman dan pemutusan hubungan kerja dapat peneliti simpulkan bahwa pengalaman pemutusan hubungan kerja adalah suatu kejadian yang dialami individu berupa berhentinya hubungan kerja antara pengusaha atau perusahaan dengan buruh atau pekerja yang disebabkan oleh beberapa faktor. Dampak dari pemutusan hubungan kerja ini akan dirasakan baik fisik maupun psikologis. Seseorang yang diberhentikan dari pekerjaannya cenderung cemas, stres bahkan sampai kepada depresi (Blustein dalam Mayritza, 2014). Menurut Looker & Gregson (2005) menjelaskan bahwa sebagian besar individu akan mengalami stres ketika dihadapkan dengan PHK, karena penghasilan yang didapat akan terhenti, terjadi penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan individu dan memerlukan suatu penyesuaian yang baru bagi individu.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) akan berdampak pada kehidupan individu. Dampak PHK yang disebutkan diatas membuat individu harus melakukan penyesuaian baru dalam hidupnya dan apabila individu tersebut gagal dalam melakukan penyesuaian pada keadaannya sekarang akan mengakibatkan

individu menilai dirinya secara negatif. Penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri disebut harga diri. Penilaian ini dapat berupa penilaian secara positif dan secara negatif (Lerner dan Spanier dalam Ghufro dan Risnawita, 2011). Individu yang tidak dapat melakukan penyesuaian diri pada akibat-akibat yang di alami ketika mengalami pemutusan hubungan kerja akan menjadikan harga diri individu menjadi negatif. Santoso (dalam Ghufro dan Risnawita, 2011) berpendapat bahwa tingkat harga diri seseorang akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang.

Mangkunegara (1993) menjelaskan faktor penyebab seorang karyawan diputuskan hubungannya oleh perusahaan adalah 1) adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan sehingga menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi dan rasionalisasi; 2) pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman; 3) ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak menunjukkan kemampuan atau prestasi yang baik. Pemutusan hubungan kerja yang dialami individu tersebut akan menjadi satu pengalaman yang mengisi kehidupan individu yang bersangkutan.

Sastrohadiwiryono (2005) berpendapat bahwa pengalaman pemutusan hubungan kerja ini dibedakan menjadi tiga menurut sifatnya yaitu 1) pemutusan hubungan kerja secara hormat, terjadi antara perusahaan dengan tenaga kerja karena hal berikut: keinginan tenaga kerja yang bersangkutan, telah mencapai batas waktu kontrak kerja, terjadi perekrutan tenaga kerja baru, tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia; 2) pemutusan hubungan kerja sementara, pemutusan hubungan kerja sementara antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi manakala tenaga kerja yang bersangkutan dikenakan tahanan sementara oleh yang berwenang karena diduga melakukan suatu tindak pidana kejahatan; 3) pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat, pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat dikatakan pemutusan hubungan kerja tanpa kompromi. Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat secara terpaksa harus dilakukan oleh manajemen, karena hal-hal berikut: tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja bersama, bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan baik dalam kuantum besar maupun kecil, tenaga kerja yang bersangkutan dinyatakan melakukan tindak pidana, kemangkiran yang terus dilakukan dan telah diperingatkan beberapa kali oleh manajemen.

Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang serius, imbas dari kejadian tersebut akan sangat berpengaruh bagi kehidupan individu. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap kepercayaan diri”.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh pengalaman pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap kepercayaan diri individu yang telah di PHK?

1.3 Tujuan

Untuk mengetahui pengaruh pengalaman pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap kepercayaan diri individu yang telah di PHK.

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri Organisasi dan pada bidang keilmuan lain pada umumnya mengenai pengalaman pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kepercayaan diri.

b. Manfaat praktis

1) Bagi subjek

Hasil dari penelitian ini subjek dapat mengetahui pengaruh pengalaman pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap kepercayaan dirinya sehingga diharapkan dapat melakukan penyesuaian diri dan meningkatkan kepercayaan dirinya.

2) Bagi masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan membuat masyarakat dapat melakukan dukungan moral serta mengurangi *labelling* pada individu yang terkena pemutusan hubungan kerja.

3) Bagi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah sebagai pembuat kebijakan dalam membuat aturan pemutusan hubungan kerja.

4) Bagi peneliti selanjtnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang berkaitan yaitu pengalaman pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kepercayaan diri.