

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia mempunyai peranan manager mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Anthony, 2007). Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan, karena diperlukannya pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal (Sanusi, 2014). Manusia dalam sebuah perusahaan mempunyai peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan sebuah kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan (Triton, 2005). Dalam perusahaan karyawan mempunyai peran yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Di dalam perusahaan tentunya terdapat karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Menurut Faisal (2009) karyawan tetap merupakan pegawai yang menerima imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Sedangkan menurut Undang-undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1 karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat

diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Satriawaty, 2015). Karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki perbedaan yang utama yaitu dari status legalnya, bukan hanya itu karyawan kontrak memiliki jangka waktu masa kontrak kerja sedangkan karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu tersebut. Meskipun memiliki perbedaan tersebut dari segi gaji, fasilitas, kesejahteraan, cuti dll karyawan kontrak memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap tergantung dengan perjanjian kerja yang di sepakati bersama. Hak-hak serta kewajiban masing-masing pihak tersebut perlu dicantumkan dalam perjanjian kerja. Karyawan juga harus cermat dan teliti dalam mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan (Fajar, 2012).

Status pekerja yang membedakan karyawan tetap dan karyawan kontrak akan berpengaruh terhadap hak-hak yang akan diterima oleh karyawan. Karyawan tetap biasanya akan lebih banyak mempunyai hak dibanding karyawan kontrak. Hak-hak tersebut antara lain jenjang karir, dimana perusahaan hanya akan memberikan posisi jabatan tertentu seperti supervisor, manajer, atau kepala bagian hanya pada karyawan tetap (Prima & Risma, 2021). Adanya perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Hal tersebut diketahui dari narasumber pada penelitian Fajar (2012) dan dapat dilihat dari penilaian *performance* serta kinerja kerjanya selama 1 tahun yang terdapat perbedaan. Menurut Fajar (2012) kinerja yang tinggi dapat tercapai apabila adanya kepercayaan (*trust*) dan timbal balik yang tinggi dari anggota-anggotanya. Para anggota harus mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota dan hal tersebut

membutuhkan waktu yang lama untuk membangunnya. Bukan hanya dari *performance* saja, dari penelitian Ratih (2011) beberapa tunjangan juga tidak diberikan pada karyawan kontrak, hal ini terjadi pada karyawan kontrak di Bank Syariah Mandiri KC Surabaya Dharmo.

Menurut teori keadilan (*equity theory*) yang di sampaikan oleh Asep dkk. (2004) menjelaskan bahwa seseorang atau karyawan akan termotivasi bekerja jika ia menikmati rasa keadilan. Dimana prestasi yang di berikan di perusahaan tergantung pada persepsinya kepada apa yang diberikan dan diterima oleh karyawan kontrak. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sangat penting bagi perusahaan untuk selalu menjaga, mengembangkan, mengelola serta memberikan penerapan kebijakan yang sesuai disebuah perusahaan karena hal tersebut dapat berdampak baik terhadap sikap kerja karyawan, seperti keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja karyawan baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap bisa dikatakan sebagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mendorong perkembangan suatu organisasi atau perusahaan (Sunia, 2018). Robinson dan Hayday (2004) juga mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja karyawan merupakan loyalitas karyawan dalam membantu kesuksesan sebuah perusahaan.

Menurut Holtom, Mitchell dan Lee (2006) karyawan yang mempunyai sikap keterlibatan kerja yang tinggi, akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab tersebut akan membawa karyawan tetap maupun karyawan kontrak pada fase mengenali pekerjaannya tersebut. Seiring berjalannya waktu hal tersebut akan membuat karyawan mempunyai hubungan dengan pekerjaannya. Sehingga, karyawan akan memberikan performa yang lebih

baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan juga akan merasa lebih antusias, semangat serta mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Menurut Luthan (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Luthan (2006) berpendapat bahwa terdapat empat aspek keterlibatan kerja yaitu pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya, menganggap kinerja konsisten dengan konsep kerjanya. Menurut Robinson (dalam Mondy, 2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak dari pada yang di syaratkan pekerjaan. Sebaliknya Kanungo (dalam Abutayeh & Al-Qatawneh, 2012) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, merasa bahwa hidup mereka di pisahkan dari pekerjaan dan hal-hal lainnya yang jauh lebih penting dari pekerjaan mereka.

Di Indonesia banyak perusahaan yang mempekerjakan karyawan kontrak. Hal tersebut karena perusahaan menganggap karyawan kontrak menjadi salah satu tujuan efektifitas dan efisiensi dalam hal biaya perusahaan (Januarin & Mekalita, 2016). Dengan adanya efektifitas dan efisiensi biaya bisa mengurangi biaya pengeluaran yang harus dikeluarkan perusahaan seperti tunjangan-tunjangan atau pesangon apabila karyawan tersebut dikeluarkan atau tidak diperpanjang masa kontraknya (Anastasia, 2009). Pada umumnya, karyawan kontrak memiliki hak-

hak yang dapat diterima selama bekerja di perusahaan seperti hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan, hak istirahat dimana hal tersebut diatur dalam pasal 79 UU 13/2003, hak mendapatkan upah kerja sesuai dengan upah minimum regional (UMR), untuk meningkatkan keselamatan, kesejahteraan, kesehatan dan keamanan selama bekerja maka karyawan kontrak mendapat hak perlindungan jaminan kesehatan (Rena & Vicariya, 2018).

Faktanya selama ini, praktek kerja kontrak diakui lebih merugikan pihak pekerja, hal tersebut dikarenakan hubungan kerja yang selalu dalam bentuk masih kontrak (PKWT) para pekerja mendapatkan upah yang lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengaman kerja (*job security*), serta tidak adanya jaminan pengembangan karir untuk karyawan kontrak dan lain sebagainya (Januarin & Mekalita, 2016). Bukan hanya itu, saat ini masih banyak juga karyawan kontrak yang tidak mendapatkan hak-haknya seperti tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki oleh karyawan tetap, hal tersebut membuat karyawan kontrak merasa khawatir mengenai masa kontraknya akan diperpanjang atau tidak oleh perusahaannya tempatnya bekerja (Anastasia, 2009).

Fenomena di dalam negeri yang ditemukan peneliti yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 78% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan 22% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, seorang peneliti dalam negeri lainnya seperti Ningrum (2016), hasil yang didapat dalam penelitiannya sekitar 55% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan sisanya 45%

karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Dilihat dari penelitian di dalam negeri, peneliti mendapatkan suatu fenomena bahwa kebanyakan manusia atau karyawan memiliki keterlibatan kerja yang cenderung rendah. Sejalan dengan pemaparan tentang data umum, peneliti juga mendapatkan fakta di lapangan bahwa pada karyawan kontrak keterlibatan kerja individu cenderung rendah.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 23 Maret 2021 dengan menggunakan aspek keterlibatan kerja Luthan (2006) diperoleh 4 dari 6 subjek (Karyawan kontrak) lebih banyak menjawab bahwa keterlibatan kerja subjek rendah. Jawaban subjek yang diberikan pada aspek pertama yaitu pekerjaan adalah minat yang utama, 3 subjek menjawab bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidup mereka dimana subjek menganggap bahwa pekerjaannya merupakan sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya sehingga adanya persepsi tersebut subjek menghabiskan waktu, tenaga dan pikirannya untuk bekerja, sedangkan 3 subjek lainnya menjawab bahwa pekerjaan hanyalah bagian kecil dari hidupnya dimana subjek tidak terlalu menghabiskan waktu, tenaga dan pikirannya untuk bekerja di perusahaan. pada aspek kedua yaitu berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, 4 subjek menjawab bahwa selama bekerja hanya melakukan tugas yang diberikan atasan saja dan tidak menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan tempatnya bekerja dan 2 subjek menjawab sebaliknya yaitu beberapa kali mengeluarkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaannya dan ikut membantu membuat keputusan yang berguna untuk perusahaan tempatnya bekerja. pada aspek ketiga yaitu menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya, 4 subjek

menjawab bahwa selama bekerja terkadang pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik, jika pekerjaan belum selesai subjek tidak menganggap hal tersebut sebagai masalah besar, sedangkan 2 subjek lainnya menjawab sebaliknya jika pekerjaannya belum selesai dengan baik hal tersebut menjadi masalah besar bagi subjek. pada aspek ke empat yaitu menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya, 3 subjek menjawab bahwa ketika bekerja hanya menjalani pekerjaannya apa adanya tanpa menunjukkan konsisten dalam bekerja sedangkan 3 subjek menjawab bahwa subjek konsisten terhadap pekerjaannya. Tanggapan yang diberikan subjek tersebut sejalan dengan teorinya Kanungo (dalam Abutayeh & Al-Qatawneh, 2012) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, merasa bahwa hidup mereka di pisahkan dari pekerjaan dan hal-hal lainnya yang jauh lebih penting dari pekerjaan mereka.

Rendahnya keterlibatan kerja karyawan yang diperoleh peneliti secara global maupun secara spesifik disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktornya yaitu faktor personal dan faktor situasional (Kanungo, 1982). Faktor personal yang mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi faktor demografi dan faktor psikologis. Faktor demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan dan senioritas. Untuk faktor psikologisnya mencakup nilai-nilai pribadi individu, *locus of control*, kepuasan terhadap hasil kerja, absensi, *intensi turnover*. Sedangkan faktor situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup jenis pekerjaan, organisasi, gaji, dan rasa aman/*security* (Kanungo, 1982). Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu faktor situasional rasa aman yang meliputi pengertian luas yaitu rasa aman dari

kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki. Rasa aman ini akan dirasa karyawan kontrak sebagai rasa tidak aman juga karena ketidakstabilan status kepegawaiannya (Hanafiah, 2014). Rowntree (2005) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis. Rasa tidak aman akan keberlanjutan pekerjaan ini mempengaruhi kecemasan. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban yang diberikan salah satu subjek (karyawan kontrak) ketika diwawancara oleh peneliti pada tanggal 24 Maret 2021 bahwa subjek merasa khawatir dan takut dengan kontrak kerja mereka yang akan segera berakhir karena subjek hanya mengandalkan gaji dari bekerja diperusahaan dan subjek tidak mempunyai pekerjaan sampingan lainnya. Dari jawaban yang diberikan oleh subjek, khawatir dan takut yang dirasakan subjek sejalan dengan indikator kecemasan menurut Darajat (1985) yaitu individu yang mengalami kecemasan menunjukkan gejala seperti adanya perasaan tidak menentu, rasa panik, adanya perasaan takut dan ketidakmampuan individu untuk memahami sumber ketakutan.

Menurut Sue (2010), kecemasan merupakan emosi dasar manusia yang menghasilkan reaksi tubuh mempersiapkan diri untuk “lawan” atau “lari” terhadap situasi atau kejadian yang belum terjadi. Aspek-aspek kecemasan menurut Sue (2010) antara lain : kognitif (pikiran), motorik (pergerakan tubuh), Somatik (reaksi fisik dan biologis), dan afektif (perasaan). Pada aspek yang pertama,

Kognitif (pikiran) yaitu Komponen kognitif dapat bervariasi, berupa khawatir yang ringan hingga tinggi (panik). Seseorang terus mengkhawatirkan segala masalah yang bisa terjadi, menjadi sulit untuk berkonsentrasi maupun mengambil keputusan, mudah bingung, dan lupa (Sue, 2010). Adanya kekhawatiran yang dirasakan mengenai ada atau tidaknya kelanjutan hubungan kontrak kerja menyebabkan subjek terus memikirkan apa yang akan terjadi kedepannya dan hal ini menyebabkan subjek akan sulit berkonsentrasi selama bekerja yang mana akan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Jika konsentrasi karyawan kontrak terganggu selama bekerja hal ini akan menyebabkan karyawan kontrak tidak fokus akan tugas-tugasnya di perusahaan.

Kedua, Motorik (pergerakan tubuh) dimana Individu menunjukkan gerakan yang tidak beraturan, seperti gemetar hingga guncangan tubuh yang berat. Perilaku yang dimunculkan berupa gelisah, menggigit bibir, menggigit kuku atau jari. Individu sering gugup, mengalami kesulitan dalam berbicara, meremas jari-jari, tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat (Sue, 2010). Aspek kecemasan ini mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, dimana jika individu mengalami kegelisahan seperti sesuatu yang mengancam seperti tidak adanya rasa aman kelanjutan hubungan kerja dengan perusahaan. Karyawan yang mengalami kecemasan pada umumnya akan menurunkan keterlibatan kerja karena subjek mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh (Hasibuan, 2014).

Ketiga, Somatik (reaksi fisik dan biologis) yaitu Gangguan pada anggota tubuh berupa : sesak nafas, tangan dan kaki menjadi dingin mulut kering, diare, sering buang air kecil, jantung berdebar, berkeringat, tekanan darah tinggi,

gangguan pencernaan, dan kelelahan fisik seperti pingsan (Sue, 2010). Aspek ketiga juga mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang. Karyawan dengan status kerja sebagai karyawan kontrak akan selalu mengalami bentuk kekhawatiran dengan ketidakjelasan masa depan terutama setiap akhir masa kontraknya (Bambang, 2012). Jika kesejahteraan psikologi karyawan menurun, hal ini tentu akan mengganggu kinerja karyawan selama bekerja atau menurunkan keterlibatan kerja karyawan.

Keempat, Afektif (perasaan) Individu mengalami ketegangan yang kronis. Individu terus-menerus mengalami perasaan gelisah tentang suatu bahaya, mudah tersinggung, dan tidak tenang (Sue, 2010). Aspek kecemasan yang keempat juga mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan hal tersebut apabila tidak adanya rasa aman dari hubungan kontrak kerja karyawan kontrak dengan perusahaan. Karyawan mengeluh akan pekerjaan mereka, tuntutan pekerjaan yang tinggi, penghasilan yang sedikit terutama bagi karyawan kontrak, bahkan faktor kontrak yang diterapkan perusahaan kepada karyawan bisa membuat sebagian besar karyawan merasa cemas. Jika sudah merasa cemas, maka perilaku kerja karyawan pun ikut terpengaruh (Dea, 2017).

Kecemasan juga terjadi karena pikiran atau perasaan yang tidak menyenangkan tentang apa yang akan terjadi (Robertus, 2004). Menurut Nevid, Ratus, dan Greene (2003) Salah satu sumber kecemasan seseorang yaitu karier. Kecemasan tersebut juga dirasakan karyawan kontrak jika sudah mendekati masa berakhirnya kontrak kerja. Ketakutan-ketakutan yang dirasakan karyawan kontrak dapat memunculkan kecemasan dikarenakan individu merasa cemas akan

keberlangsungan hidupnya apabila kontrak kerja telah berakhir. Azahra, Aspin dan Citra (2020), menyatakan bahwa dari sudut pandang karyawan kontrak, individu merasakan cemas dan resah karena hal yang paling mendasar mengapa individu mengalami kecemasan ialah individu tersebut merasa khawatir apabila tidak dapat memenuhi kebutuhannya, karena seluruh biaya hidup karyawan tersebut bergantung pada gajinya. Hal ini sejalan dengan teori hirarki kebutuhan yang dipaparkan oleh Maslow (Feist & Feist, 2016) yang mengklasifikasikan kebutuhan primer yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dan rasa aman, apabila kebutuhan primer tersebut terancam tidak terpenuhi maka akan menimbulkan kecemasan dasar.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah terdapat hubungan kecemasan menghadapi masa habisnya kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak ”

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan psikologi khususnya psikologi kesehatan mental dan psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengelola kecemasan dalam menghadapi masa depan, dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja karyawan kontrak dan manfaat bagi perusahaan yang ada di Indonesia dimana dengan penelitian ini dapat mengetahui hubungan kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak.