

PENGENDALIAN *JOB INSECURITY* PADA PT ACM MAHADAT TRANS TAJUR BOGOR

Ardelia Ulima Sunandar¹, Palahudin²

¹²Universitas Djuanda, Program Studi Manajemen, Indonesia
ardelia.ulimasunandar@unida.ac.id, palahudin@unida.ac.id

ABSTRAK

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mengacu pada kecemasan yang disebabkan oleh ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan atau ancaman dalam kondisi kerja yang tidak kooperatif. Jika suatu organisasi memilih untuk mengurangi jumlah karyawan, hal itu dapat menciptakan ketidakamanan karyawan dan ketidakamanan kerja, mengurangi kinerja karyawan, komitmen terhadap organisasi, dan kepuasan kerja. PT. ACM MAHADAT TRANS adalah suatu perusahaan jasa yang bergerak dibidang transportasi serta melayani perjalanan wisata/*tour*. Kehadiran PT ACM MAHADAT TRANS dalam perjalanannya menunjukkan konsistensi sebagai salah satu penyedia angkutan *bus* dan *elf* yang terbaik. Namun, setelah diperhatikan, ada beberapa tenaga kerja yang keluar masuk pada tahun 2020 dan 2021 sehingga diperkirakan adanya perputaran tenaga kerja pada perusahaan ini yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang optimal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana permasalahan terutama *job insecurity* pada PT ACM MAHADAT TRANS. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

Kata Kunci: *Job Insecurity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset yang berharga untuk mencapai sebuah tujuan. Faktor manusia menjadi peran yang penting dalam menjalankan suatu usaha. Sebaik apapun sistem, prosedur, aturan, hukum, dan sejenisnya tidak akan dapat menghasilkan apa-apa jika tanpa didukung oleh SDM yang handal. Bahkan seterusnya peran manusia dalam perusahaan maupun organisasi tidak dapat digantikan oleh mesin. Agar perusahaan dapat

mencapai tujuan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan merawat karyawannya dengan baik untuk mencegah pekerja yang memenuhi kualifikasi pergi atau pindah ke tempat lain karena mereka tidak mendapat perhatian yang cukup.

Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018:1), *job insecurity* (ketidakamanan kerja) adalah kecemasan yang ditimbulkan oleh ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Karyawan akan mengalami kecemasan dan ketidakamanan dalam bekerja jika perusahaan mengambil keputusan untuk mengurangi jumlah karyawan. Hal ini akan mempersulit perusahaan untuk meningkatkan kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, menurut Paul & Brijball (2012) dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018:2) juga menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja melampaui gagasan kehilangan pekerjaan tetapi memasukkan pertimbangan tentang kehilangan sorotan pekerjaan penting seperti kompensasi dan status. Karena seorang individu dapat kehilangan fitur seseorang sambil mempertahankan keanggotaan organisasi, individu sering dicirikan sebagai ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan sebagai ancaman yang lebih parah daripada ancaman terhadap fitur pekerjaan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* adalah persepsi subjektif individu terhadap pentingnya aspek pekerjaan, pentingnya pekerjaan secara keseluruhan, dan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Perubahan besar sedang terjadi di dunia bisnis dan ekonomi global saat ini. Organisasi dituntut untuk bertindak proaktif secara internal sebagai subjek yang aktif bertindak dalam bentuk transformasi sebagai salah satu "senjata serangan dan penjagaan" dalam merencanakan untuk bertahan dan memenangkan oposisi secara ekonomis. Reaksi terhadap perubahan lingkungan luar merupakan penyesuaian terhadap lingkungan internal. Keadaan lingkungan eksternal di luar organisasi mendesaknya untuk membuat perubahan di dalam organisasi yang sebenarnya. Salah satu bentuk perubahan internal ditunjukkan oleh perubahan dalam

pengaturan dan kerangka kerja di hampir setiap organisasi, munculnya kerangka kesepakatan dan pemikiran ulang. Tentu saja, hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dan manajemen atau perusahaan. Karyawan semakin mengalami ketidakamanan kerja sebagai akibatnya, dan masa depan organisasi menjadi semakin tidak pasti. Karyawan akan mendapat kesan bahwa selalu ada kemungkinan mereka akan dipecat, dipromosikan, dipindahkan ke departemen lain, atau bahkan berhenti dari perusahaan mereka saat ini. Akibatnya, ketidakamanan pekerjaan terus meningkat di sektor bisnis.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt, perasaan ketidakamanan kerja adalah ketidakmampuan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam lingkungan kerja yang menantang. Pada awalnya, konstruk unidimensi yang biasanya hanya berfokus pada kondisi kerja di masa depan biasa digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja. Ashford dan lain-lain menunjukkan bahwa tidak lagi cukup untuk mengukur ketidakamanan kerja menggunakan satu item, skala yang tidak diketahui, atau pengukuran yang tidak memiliki landasan teoretis yang jelas. PT. ACM MAHADAT TRANS adalah suatu perusahaan jasa yang bergerak dibidang transportasi serta melayani perjalanan wisata/*tour*, yang terletak di Jl. Raya Tajur No. 161-162, Muarasari, Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat. PT ACM MAHADAT TRANS ini berdiri sejak tahun 2009 dengan pelayanan yang mengutamakan keselamatan serta memiliki semboyan “ Salam, Sopan, Santun” berusaha untuk terus melakukan semua upaya yang tulus dengan menyelesaikan pekerjaan terbaik untuk ketahanan organisasi dan bagi para pelanggan. Kehadiran PT ACM MAHADAT TRANS dalam perjalanannya menunjukkan konsistensi sebagai salah satu penyedia angkutan *bus* dan *elf* yang terbaik. Namun, setelah diperhatikan, ada beberapa tenaga kerja yang keluar masuk pada tahun 2020 dan 2021 sehingga diperkirakan adanya perputaran tenaga kerja pada perusahaan ini yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang optimal. Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2020 dan 2021 tercatat rata-rata tingkat LTO PT ACM MAHADAT TRANS sebesar 20%. Hal ini menandakan bahwa parakaryawan memiliki ketakutan dan

kekhawatiran terhadap pekerjaannya karena takut kehilangan pekerjaan, takut akan kecelakaan kerja, takut akan kehilangan gaji, dan lain-lain.

Menurut Hanafiah, (2014), karyawan mengalami peningkatan perasaan lemah (ketidakamanan kerja) karena gentingnya status bisnis mereka dan tingkat gaji yang semakin tidak menentu, sehingga tujuan untuk mengubah pekerjaan (omset) pada umumnya akan meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam hal tujuan turnover. Berikut adalah data LTO PT ACM MAHADAT TRANS tahun 2020-2021 :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT ACM MAHADAT TRANS Tahun 2020-2021

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	<i>Turnover</i>
2020	48	11	19	40	43,18%
2021	40	3	11	32	30,55%
Rata-Rata Tingkat LTO Tahun 2020-2021					15,28%

Sumber : PT ACM MAHADAT TRANS,2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat LTO di PT ACM MAHADAT TRANS masih cukup tinggi dari rata-rata nilai ideal LTO perusahaan yaitu dibawah 10% salah satu penyebab terjadinya tingkat *turnover* tinggi pada PT ACM MAHADAT TRANS disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah *job insecurity*. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan selama kegiatan penelitian berlangsung maka dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi mengenai *job insecurity* di PT ACM MAHADAT TRANS yang ditandai dengan tingginya tingkat LTO. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab timbulnya *job insecurity* pada karyawan, diantaranya berikut :

1. Status karyawan pada PT ACM MAHADAT TRANS ada dua jenis yaitu tetap dan harian lepas, untuk karyawan tetap hanya ada di bagian admistrasi dan operasional sebanyak 8 orang atau 19%. Namun yang menjadi masalah ialah status karyawan harian lepas. Karyawan harian lepas menjadi mayoritas dengan jumlah 33 orang atau sebesar 80%. Individu tersebut akan percaya bahwa di masa yang akan datang ia tidak akan berada pada posisinya saat ini

atau bahkan kehilangan pekerjaannya karena adanya persepsi *job insecurity* yang menyebabkan individu tersebut mengalami kecemasan akan masa depannya.

2. Usia karyawan yang lebih tua cenderung lebih merasakan *job insecurity*. Adapun sebagian besar karyawan perusahaan yang berusia diatas 30 tahun ialah seorang pengemudi *bus*, yaitu sebesar 70% dari jumlah total karyawan. Karyawan yang berusia diatas 30 tahun lebih mengalami kekhawatiran akan pekerjaannya karena hanya mendapatkan pekerjaan jika ada panggilan pekerjaan saja, karyawan pada rentang usia 30 tahun sangat bergantung terhadap pekerjaan, karyawan dengan rentang usia tersebut mulai sudah membentuk sebuah keluarga, dan mulai mempunyai anak sehingga karyawan sangat membutuhkan pekerjaan untuk menafkahi keluarga. Maka dari itu, adanya tanggung jawab keluarga karyawan yang berusia diatas 30 tahun sangat merasa adanya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara. Wawancara ini dilakukan dengan salah seorang karyawan PT. ACM MAHADAT TRANS tidak hana itu, penulis juga melakukan observasi langsung pada PT ACM MAHDAT TRANS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa teori yang dapat menjadi masukan untuk PT ACM MAHADAT TRANS:

1. Untuk mengatasi *job insecurity* terkait dengan status karyawan, dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 Tentang Ketenagakerjan dikenal dengan istilah Perjanjian

Kerja Waktu tertentu (PKWT). Pekerja tidak tetap, yaitu pekerja yang bekerja sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja (perusahaan) dan pekerja itu sendiri (pegawai), adalah mereka yang dipekerjakan dengan sistem kerja kontrak. Rawi dkk. (2021:7), pekerja dapat diartikan sebagai siapa saja yang menawarkan jenis bantuan kepada organisasi atau perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja, dimana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan kompensasi. Pengukuran sistem kerja kontrak dapat dilakukan dengan memperhatikan ketentuan UU RI No. 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan, mengingat pengaturan jenis pekerjaan, lingkungan kerja, ukuran upah dan cara pembayaran, serta masa kerja. Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 63 ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa apabila perusahaan belum membuat kontrak kerja dengan karyawan, setidaknya pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Dengan adanya kontrak kerja menegaskan bahwa adanya kesepakatan antara kedua pihak, ada kerjasama yang disepakati, juga status kerja karyawan, dan adanya kesepakatan prosedur penggajian, hak, kewajiban dan waktu kerja. Di dalam kontrak kerja selain hak juga tercantum kewajiban karyawan yang harus dipatuhi yaitu kewajiban ketaatan pada perintah dan arahan perusahaan, kewajiban kerahasiaan yang menyangkut informasi pribadi perusahaan, dan kewajiban loyalitas dimana pekerja harus menjunjung tinggi apa yang menjadi visi dan misi perusahaan. Perlu diperhatikan bahwa bahwa pengusaha dengan tenaga kerja sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib memiliki kontrak kerja yang sah. Sebab, jika tidak dilakukan, perusahaan terancam sanksi pidana dan denda maksimal Rp 50 juta (UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 188 ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan).

2. Untuk menekan ketidakamanan kerja (*job insecurity*), perusahaan diharapkan dapat mengelola perasaan takut yang dialami oleh karyawannya. Khususnya untuk karyawan harian lepas pada usia diatas 30 tahun dengan memastikan

pekerjaan mereka di masa depan dalam suatu perusahaan, agar dapat mengikuti keyakinan bahwa semuanya baik untuk kelanjutan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Karyawan yang sadar akan kemungkinan bekerja di dalam perusahaan akan lebih tenang dan tidak merasa terancam kehilangan pekerjaan, sehingga kesempatan ini perlu disediakan bagi karyawan harian lepas. Adapun UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 11 Tentang Ketenagakerjaan, tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja, baik tua, maupun muda, memiliki hak yang sama untuk mendapatkan oelatihan dan pengembangan. Menurut Nugroho (2019:3), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu, setiap kegiatan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, perusahaan dapat mengevaluasi aspek pelatihan apa yang harus mereka tekankan dengan mengukur kinerja karyawan secara berkala menggunakan program pelatihan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT ACM MAHADAT TRANS diharapkan dapat mengambil manfaat dari temuan-temuan penelitian yang dilakukan. Temuan penelitian ini akan memungkinkan penulis untuk memperluas pemahaman tentang bagaimana *human resource management* diimplementasikan, khususnya dalam kaitannya dengan ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Selain itu penulis juga dapat membandingkan dan mempraktikkan ide-ide teoritis yang telah dipelajari melalui pengalaman di lapangan tentang perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama dalam hal pencegahan munculnya *job*

insecurity dan mengevaluasi faktor-faktor penyebab terjadinya *job insecurity* seperti pemberian pelatihan kepada karyawan yang berusia lebih tua serta mengenai kontrak kerja yang memberikan rasa aman kepada karyawan harian lepas sehingga kegiatan perusahaan berjalan lancar dan karyawan tidak mengalami *job insecurity*.

Pengelolaan *human resource management* (manajemen sumber daya manusia) yang baik dan mengevaluasi faktor-faktor penyebab munculnya *job insecurity* diharapkan dapat memberikan kontribusi dan *output* yang optimal bagi perusahaan nantinya, seperti karyawan memiliki kinerja yang baik dan merasa aman saat bekerja, karena sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tanggungjawab besar akan pekerjaannya juga untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan. Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan pada dasarnya memiliki jalan keluar, begitu pula permasalahan di PT ACM MAHADAT TRANS. Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di perusahaan.

KESIMPULAN

PT. ACM MAHADAT TRANS adalah suatu perusahaan jasa yang bergerak dibidang transportasi serta melayani perjalanan wisata/*tour*, karyawan yang bekerja di PT ACM MAHADAT TRANS cukup banyak, yaitu sekitar 41 orang karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh PT ACM MAHADAT TRANS terjadi pada sumber daya manusia yaitu para karyawan yang mengalami *job insecurity* atau kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat LTO perusahaan. Adapun dua faktor yang menjadi masalah dalam *job insecurity*, yang pertama yaitu karyawan di PT ACM MAHADAT TRANS hanya ada dua jenis pekerjaan yaitu tetap dan harian lepas. Namun yang menjadi masalah ialah status karyawan harian lepas. Karyawan harian lepas mengalami *job insecurity* karena takut tiba-tiba akan dinonaktifkan. Yang kedua yaitu karyawan yang bekerja di PT ACM MAHADAT TRANS sebagian besar berusia diatas 30 tahun dan

bekerja jika ada panggilan pekerjaan saja, yang mana karyawan dengan usia lebih tua sebagian besar sudah menikah dan mempunyai anak sehingga mereka memiliki tanggungan keluarga, berbeda dengan karyawan yang belum menikah.

Berdasarkan KKL yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan rekomendasi kepada PT ACM MAHADAT TRANS dalam menekan *job insecurity* pada karyawan yaitu sebaiknya perusahaan membuat kontrak atau perjanjian kepada karyawan terkait dengan masa kerja karyawan, sehingga karyawan merasa terlindungi serta tidak khawatir dengan keberlangsungan pekerjaannya. Selain itu, untuk menekan *job insecurity* karyawan yaitu dengan menambah jam kerja sehingga karyawan mempunyai pekerjaan serta perlu adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk mengutamakan karyawan di atas 30 tahun dahulu agar karyawan tersebut khususnya seorang sopir *bus* dapat berkendara secara baik dan professional. Dengan demikian karyawan akan merasa aman tidak khawatir terhadap pekerjaannya sehingga akan merasa nyaman serta dapat bekerja dengan lebih baik

REFERENSI

- Affandi, A. D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Arraniri, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Batjo, Nurdin; Shaleh, Mahadin (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Benu, dkk. (2021). *Human Resource Management (HRM) in Industry 5.0*. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Darsana, Koerniawati, (2021). *Organizational Citizenship Behaviour, Personality, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, Aplikasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia Kepariwisataaan*. Bandung: Nilacakra.

- Ismail, K. (2022). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- [KEMENPERIN] Kementerian Perindustrian. (2023) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tersedia pada https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf [10 Januari 2023]
- Larasati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Limgiani, dkk. (2022). *MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoritis)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nugroho, Y. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rawi, dkk. (2021). *MANAJEMEN KARIR Teori dan Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sule, Saefullah, (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, Amalia, (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Pekalongan: NEM.
- Yuhansyah, Iskandar, (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.