

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PEMUTUSAN**

**HUBUNGAN KERJA DENGAN *JOB INSECURITY***

**ABSTRAKSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :

**Setiyawan Sahid**

F. 100 000 228

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan.

Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus

memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Kusumawati, 1999).

Masalah perburuhan di Indonesia hingga saat ini masih banyak. 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 merugikan pihak karyawan, dengan alasan perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi maka perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran. Dari pemberitaan surat kabar Jawa Pos (2006) mengenai PHK karyawan akhir-akhir ini semakin banyak dibicarakan seiring dengan kenaikan harga BBM dan kondisi ekonomi negara yang belum stabil. 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 pesangon dari perusahaan. Hal itu yang tercatat di Disnakertrans dan diperkirakan yang di-PHK lebih banyak lagi dari data di atas. Tahun 2006 PHK buruh diprediksikan juga tinggi. Ini dikarenakan inflasi dan kenaikan upah minimum regional (UMR). Sementara penghasilan atau omzet diperkirakan tidak memenuhi target perusahaan bahkan semakin menurun. ([http://www.jawapos.com/index.php?act=detail\\_radar&i d=1 1 5977&c=115](http://www.jawapos.com/index.php?act=detail_radar&i d=1 1 5977&c=115), 2006).

Pemutusan hubungan kerja (*separation*) merupakan fungsi operasional manajemen yang sering dibicarakan akhir-akhir ini. Terutama bila kepindahan kerja karyawan terjadi dalam lini menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan akan semakin tinggi. Dalam 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 (Jewel dan Siegall, 1998).

Gibson (Kusumawati, 1999) menyatakan bahwa PHK adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja karyawan 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, yaitu dengan datang terlambat,

membolos, kurang antusias atau kurang memiliki motivasi berprestasi, hal ini menyebabkan timbulnya *job insecurity*.

Greenhalgh dan Rosenblatt (Farida, 2003) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Trend peningkatan *job insecurity* muncul di saat perekonomian dunia mengalami depresi, yakni akhir tahun 70-an dan awal tahun 80-an. Namun perbaikan ekonomi ternyata tidak menurunkan tingkat *job insecurity*, namun makin melebar dari semula yang hanya terjadi pada karyawan *blue collar* ke karyawan *white collar*. Salmon dan Heery (dalam Bryson and Harvey, 2005) mengemukakan bahwa karyawan di negara majupun mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan

Periode tahun 1997-1999, krisis tenaga kerja atau buruh terjadi ketika Indonesia dihadapkan pada masalah turunnya pendapatan negara guna membiayai pembangunan. Krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu mengganggu produksi dan produktivitas dari suatu perusahaan. Dengan kata lain masalah produktivitas ini telah menjadi perhatian sejak Indonesia terpojok dalam perdagangan internasional, terutama dengan dirasakan adanya kecenderungan penumpukan hutang-hutang negara yang terus menerus terjadi. Indikasi rendahnya produktivitas Indonesia ialah besarnya kesenjangan pendapatan, besarnya pengangguran dan rendahnya pendidikan rata-rata tenaga kerja. Secara komparatif

kondisi produktivitas sumber daya insani (SDI) Indonesia dibandingkan dengan SDI mancanegara masih tergolong rendah yaitu peringkat ke-98. Sementara itu peringkat SDI Filipina 84, Thailand 66, Malaysia 52, Brunai 42, Singapura 37, Hongkong 25, Australia 9, Belanda 8, dan Jepang peringkat pertama (Hadipranata, 2000).

*Job insecurity* dapat dialami oleh siapapun dengan jenis pekerjaan apa saja, secara umum orang berpendapat bahwa semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh seseorang maka ia akan semakin mudah pula mengalami *job insecurity* karena beban tanggung jawab yang harus ditanggungnya juga semakin besar dibanding pemegang jabatan yang lebih rendah. Anggapan semacam ini sebenarnya kurang tepat karena orang yang bekerja di bawahnya juga dapat mengalami tekanan dalam pekerjaan. Jadi tidak hanya pimpinan saja yang dapat mengalami *job insecurity* tetapi karyawan biasapun bisa mengalaminya. Dalam batas-batas *job insecurity* tekanan masih dapat ditoleransi, tetapi bila melampaui batas daya tahan seseorang akan mengakibatkan kerusakan penyimpangan-penyimpangan fisiologis, psikologis serta menyebabkan hubungan yang tidak harmonis perilaku pada orang-orang yang terlibat dalam organisasi (Farida, 2003).

Senngenberger (Kurniasari, 2000) mengemukakan ada beberapa tingkatan situasi yang dirasa tidak aman di antara karyawan. Ada karyawan yang merasa tidak aman (*insecure*) namun digaji tinggi karena keahliannya yang jarang dimiliki orang (misal tenaga ahli komputer seperti penangkal *Hacker*). Individu semacam ini memiliki *high employment security* yang tinggi, namun *job security*nya rendah. Ada

pula karyawan yang memiliki kontrak kerja namun merasa tidak aman akan seberapa lama kontrak itu bisa diperpanjang lagi. Kondisi *impermanance* serta adanya keserba-tidakpastian semacam ini menimbulkan *job insecurity* dan mempengaruhi karyawan, utamanya yang masih muda. Kondisi semacam ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Lucey (Smithson & Lewis, 2000) yang menyatakan bahwa karyawan yang berusia muda dan berasal dari kalangan sosial menengah ke atas serta memiliki keterampilan yang cukup sekalipun tetap merasakan ketidakpastian akan apa yang terjadi di dunia kerja di masa depan.

Green (2003) menyatakan *job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan, yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan juga akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Akibat turunnya produktivitas tentu saja mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap pemutusan hubungan kerja menimbulkan pengaruh secara psikologis, misalnya kecemasan, kekhawatiran dan ketakutan, hal ini karena karyawan tersebut berpikir bahwa ada kemungkinan PHK terjadi pada dirinya juga. Adanya kecemasan tersebut menyebabkan konsentrasi karyawan dalam bekerja kurang optimal, orientasi untuk mengembangkan karir dan kemajuan perusahaan juga terhambat, akibatnya karyawan mengalami *job insecurity*.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) dengan *job insecurity*? Rumusan masalah di atas menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih lanjut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: Hubungan antara persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan *job insecurity*.

### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja dengan *job insecurity* pada Karyawan.
2. Peranan atau persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja terhadap *job insecurity* pada Karyawan.
3. Kondisi persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja dan *job insecurity* pada Karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

#### **1. Bagi pimpinan perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya yang berkaitan persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja dan *job insecurity* dan memahami pentingnya peranan persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai variabel yang perlu diperhatikan dalam rangka mengambil kebijakan perusahaan untuk menghindari timbulnya *job insecurity*.



## **2. Bagi subjek penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja yang tergolong positif dan *job insecurity* yang tergolong rendah, dengan cara menyampaikan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan kepada pimpinan.

## **3. Bagi para ilmuwan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan wacana pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam, dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya mengenai keterkaitan persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja dengan *job insecurity*.