

## **Bab 1 Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Selama beberapa tahun terakhir bidang industri menghadapi beragam perubahan, mulai dari perubahan skema kerja sampai dengan aturan sistem kontrak yang berlaku. Banyaknya perubahan yang terjadi mengharuskan industri ikut beradaptasi mengikuti arus globalisasi agar tetap bertahan dalam persaingan. Dalam menghadapi arus globalisasi tersebut tentunya diperlukan kerja sama antar sumber daya manusia yang terdapat di industri tersebut.

Bagi setiap organisasi, pegawai menjalankan suatu peran yang penting dalam mengoptimalkan kemampuan operasi di perusahaan secara efektif dalam mencapai tujuan. Berdasarkan UU no.13 tahun 2003 terdapat dua macam status hubungan kerja, status hubungan kerja yang dimaksud ialah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Sistem untuk pegawai tetap adalah melalui masa percobaan terlebih dahulu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi pegawai tetap. Adapun untuk pegawai tidak tetap terbagi menjadi dua bagian, yaitu pegawai kontrak dan pegawai lepas. Pegawai kontrak maksimal kontraknya selama dua tahun, kontrak ini dapat diperpanjang satu tahun. Namun jika kontrak melebihi tiga tahun maka sudah termasuk pada pelanggaran. Sedangkan perjanjian kerja dengan organisasi yang jangka waktunya tidak pasti sehingga dapat diberhentikan pada satu waktu, dimiliki oleh pegawai lepas. Organisasi dapat memberhentikan pegawai lepas jika dianggap tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi (Anggriani & Saputra, 2017).

Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi peran sebagai kunci dalam mencapai target organisasi. Oleh sebab itu keberadaan sumber daya manusia menjadi penting dalam suatu organisasi sehingga patut untuk diatur dengan baik. Hal ini selaras dengan pernyataan Marliani (2015), dimana manajemen sumber daya manusia beranggapan bahwa

pegawai merupakan aset utama organisasi yang harus diatur dengan baik agar dapat memberikan kontribusi pada industri tersebut dan siap menghadapi semua macam tantangan. Tantangan yang dimaksud ini diantaranya merupakan tantangan internal ataupun tantangan eksternal.

Tantangan internal diantaranya yaitu pengurangan tenaga kerja, seperti yang terjadi pada tahun 2022. Kementerian tenaga kerja mengemukakan bahwa sepanjang tahun 2022 lebih dari 25 ribu pekerja di Indonesia menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berasal dari berbagai sektor industri di beberapa daerah (CNN, 2023). Tindakan PHK dapat terjadi karena berbagai alasan seperti diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan ataupun mengurangi pengeluaran perusahaan. Adapun tantangan eksternal manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah peraturan pemerintah (Marliani, 2015). Seperti yang terjadi pada tanggal 05 Oktober 2020, DPR RI mengumumkan penetapan UU No. 11 tahun 2020 (UU Cipta Kerja) atau yang bisa juga disebut dengan *Omnibus Law*.

Tantangan eksternal ini tentunya memengaruhi sektor tenaga kerja dengan dihapuskannya batas maksimum dua tahun bagi pegawai kontrak (Novelino, 2020). Dengan dihapuskannya ketentuan tersebut dapat membuat perusahaan memperkerjakan pegawai kontrak tanpa batas waktu yang ditentukan ataupun tanpa kepastian menjadi pegawai tetap. Berbagai peraturan yang tercantum dalam *omnibus law* tersebut dapat mengakibatkan perkembangan karir pegawai menjadi tidak pasti. Ketidakpastian karir tersebut dapat menjadikan pegawai khawatir dengan masa depannya yang tidak menentu, karena terancam bahwa kontraknya bisa saja tidak diperpanjang oleh perusahaan (Januartha & Adnyani, 2019).

Ancaman resesi global semakin nyata terutama dirasakan oleh industri tekstil sebab melemahnya permintaan dari negara – negara ekspor utama menjadi faktor utama para pelaku usaha melakukan PHK (Andi, 2022). Industri tekstil merupakan salah satu sektor usaha tertua di

Indonesia. Pada awalnya, industri ini dibangun dengan tujuan memenuhi kebutuhan dalam negeri. Hingga akhirnya industri ini menjadi ekspor andalan negara Indonesia ke berbagai negara di dunia (Purwanto, 2022). Pada Agustus tahun 2021, Badan Pusat Statistik mencatat bahwa terdapat 1,13 juta orang yang bekerja pada 13 subsektor industri tekstil (CNN, 2022). Industri ini pernah jadi primadona pada tiga dekade yang lalu sebagai salah satu fokus pengembangan industrialisasi nasional, namun industri tekstil menjadi goyah semenjak pandemi COVID-19 yang membuat kondisi semakin memburuk hingga membuat para pengusaha industri melakukan PHK (Singarimbun, 2023). Dalam catatan Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), semenjak pandemi COVID-19 sebanyak 43.0000 karyawan industri tekstil terkena PHK.

Pegawai yang mengalami kegelisahan tentang kestabilan posisi dalam bekerja, menjadikan pegawai tidak akan maksimal dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan padanya sehingga akan memberikan dampak buruk pada perusahaan (Saputri dkk., 2020). Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan Marliani (2015) bahwa status pekerjaan menjadi salah satu aspek personal yang dapat berdampak pada prestasi kerja, dimana jika prestasi kerja pegawai ingin semakin baik maka peluang dalam mendapatkan perpanjangan masa kerja yang optimal pun harus lebih besar. Dalam menanggapi munculnya peraturan pemerintah yang baru untuk sektor industri, Presiden KSPI yaitu Sid Iqbal mengemukakan bahwa peraturan yang terdapat dalam *Omnibus Law* seperti pengurangan nilai pesangon, ketidakpastian karir, dan *outsourcing* tanpa batasan jelas merugikan buruh dan tidak ada *job security* untuk buruh Indonesia (Sandy, 2020).

Peneliti melakukan studi awal yang dilakukan peneliti pada empat responden yang merupakan pekerja kontrak industri tekstil di Bandung dan telah bekerja minimal dua tahun, ditemukan beberapa informasi. Studi awal ini dilakukan pada bulan Juni 2022 dengan metode wawancara yang memuat beberapa pertanyaan terbuka. Menurut para responden, menjadi

pegawai kontrak sangat merugikan karena meski mereka mendapatkan pekerjaan, mereka bisa saja di PHK secara tiba – tiba atau sepihak dan tidak akan mendapatkan tunjangan. Beberapa responden juga mengatakan kadang upah mereka juga tidak sesuai. Selain itu salah satu responden mengatakan bahwa menjadi pekerja kontrak menguntungkan bagi orang – orang tertentu, seperti yang bekerja untuk mencari pengalaman dan bagi yang memiliki banyak relasi. Jelang akhir tahun 2023, kekhawatiran para pekerja buruh di industri tekstil semakin meningkat karena banyaknya PHK yang terjadi secara tiba – tiba (Nurdifa, 2023). Kondisi ini dapat menggambarkan kondisi tidak pasti yang dihadapi pegawai kontrak.

Konsep mengenai ketidakamanan kerja atau *Job insecurity* ini diutarakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) sebagai ketidakberdayaan individu ketika menjaga kontinuitas yang diharapkan dalam kondisi kerja yang terancam (Audina & Kusmayadi, 2018). Jika rasa ketidakamanan kerja tetap dibiarkan maka pada jangka panjangnya akan menyebabkan gangguan fisik dan mental pada pegawai (Septiari & Komang Ardana, 2016). Selain itu *job insecurity* dapat menyebabkan pegawai memiliki rasa ingin berhenti bekerja dan menurunkan kinerja yang dimana hal ini dapat merugikan perusahaan. Hal ini selaras dengan teori kontrak psikologis bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat mengancam keseimbangan hubungan pegawai dengan organisasi (Niesen dkk, 2017 dalam Riana dkk., 2020).

Menurut Robbins dan Judge (2017, dalam Riana dkk., 2020) ditemukan faktor - faktor yang dapat memengaruhi *job insecurity*, yakni karakteristik demografis, *locus of control*, karakteristik pekerjaan, situasi lingkungan, nilai pekerjaan, serta ketidakjelasan peran. Haq (2015) menyimpulkan bahwa *locus of control* dapat memengaruhi *job insecurity* dalam penelitian yang dilakukannya. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Rotter (1966) *locus of control* ialah suatu istilah mengenai kepercayaan seorang individu perihal sumber yang dapat mengatur apa

yang terjadi dalam hidupnya. Ada dua bagian *locus of control*, yaitu *internal locus of control* yang berkeyakinan suatu kejadian adalah hasil dari tindakan yang dilakukannya, dan *external locus of control* yang mempercayai suatu hal yang terjadi merupakan takdir atau sesuatu yang bukan dalam dirinya yang tidak bisa dikendalikan. *Locus of control* dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah faktor keluarga, umur dan jenis kelamin, sosial, dan karakteristik (Fadilah & Mahyuni, 2018).

Dalam menghadapi kebijakan yang dibuat oleh organisasi tempatnya bekerja, individu yang memiliki kecenderungan *internal locus of control* akan terfokus pada apa yang bisa ia lakukan agar dapat tetap bekerja dengan baik tanpa memerlukan bantuan dari orang lain (Anggakara, 2023). Adapun individu yang memiliki kecenderungan *external locus of control* akan lebih mengandalkan seseorang yang memiliki kekuasaan lebih tinggi darinya agar dapat membantunya (Darmilisani, 2021a). Setiap individu dapat memiliki respon yang berbeda dalam menghadapi persoalan yang serupa.

Wang (2018) melakukan penelitian pada pegawai yang mengalami kekerasan di tempat kerja, menurut analisis data ditemukan bahwa *locus of control* dapat mengurangi *job insecurity* di Cina. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Haq (2015) berfokus pada pengaruh yang diberikan *internal locus of control*, Haq melakukan penelitian pada karyawan *outsorce* menghasilkan kesimpulan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh yang negatif dengan *job insecurity*. Penelitian sebelumnya baru melingkupi pegawai *outsorce* dan pegawai yang mengalami kekerasan di tempat bekerja.

Penelitian ini akan berfokus pada pegawai kontrak yang bekerja di industri tekstil, dimana industri tekstil pada saat ini dihadapkan pada berbagai macam tantangan yang sudah dijelaskan sebelumnya. Penelitian ini juga berfokus pada pengaruh *internal locus of control* dan *external*

*locus of control* secara parsial maupun secara simultan terhadap *job insecurity*. Berdasarkan uraian di atas terkait gambaran kondisi yang sedang dialami oleh pegawai kontrak di industri tekstil, dan mengingat subjek yang diteliti pada penelitian sebelumnya belum mencakup pegawai kontrak di industri tekstil, maka peneliti tertarik untuk meneliti yang berkenaan pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak.

### **Rumusan Masalah**

Dari pemaparan yang sudah dituliskan di atas, penelitian ini berfokus pada pertanyaan:

1. Apakah terdapat pengaruh *internal locus of control* secara parsial terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak?
2. Apakah terdapat pengaruh *external locus of control* secara parsial terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak?
3. Apakah terdapat pengaruh *internal locus of control* dan *external locus of control* secara simultan terhadap *job insecurity* para pegawai kontrak?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui ada tidaknya pengaruh *internal locus of control* secara parsial terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak.
2. Mengetahui ada tidaknya pengaruh *external locus of control* secara parsial terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh *internal locus of control* dan *external locus of control* secara simultan terhadap *job insecurity* para pegawai kontrak.

## **Kegunaan Penelitian**

### ***Kegunaan Teoritis***

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan di bidang Psikologi, terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *job insecurity* dan *locus of control*.

### ***Kegunaan Praktis***

Diharapkan bahwa penelitian ini akan dapat memberikan pengetahuan untuk pembaca berupa wawasan yang luas mengenai *locus of control* dan *job insecurity* pada pegawai kontrak. Adapun untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kerja di perusahaan saat ini dan informasi tambahan dalam menetapkan kebijakan untuk para pegawai.

