

JOB INSECURITY DALAM ORGANISASI

Oleh:

Rony Setiawan dan Bram Hadiano

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

Abstract: The phenomenon of job insecurity is not a new term in business organization environment. Job insecurity is the condition which the employees feel threatened by uncertainty of sustainability in working at their organizations. Appearance of job insecurity will cause negative impact to employees physically and psychologically both in short term and long term. However, in fact, not all organizations aware about this significant effect of it toward employee specifically and organization generally. Then, what is the importance of managing job insecurity in employment relationship? This article aims to explain the effect of job insecurity in one organization and how the company should manage this situation, in an employment relationship context.

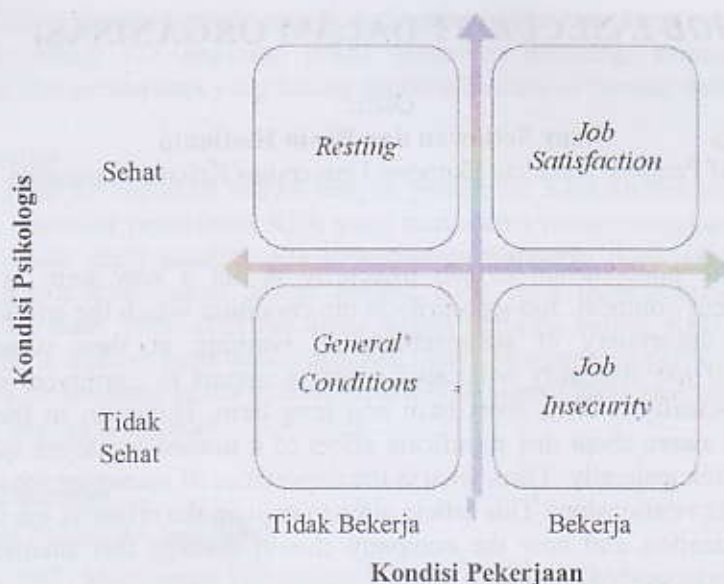
Keywords: job insecurity, work attitudes, employee relationship

Pendahuluan

Ketidakpastian (*uncertainty*) dapat menyebabkan anggota organisasi enggan untuk melakukan perubahan. Perubahan dianggap sebagai 'momok' besar dalam organisasi yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan kerja mereka. Bagi para karyawan sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka (Santosa, 2005). Demikian juga perubahan dalam lingkungan bisnis suatu perusahaan baik pada lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan-perubahan dalam lingkungan bisnis, yang meliputi lingkungan internal maupun eksternal, menuntut perusahaan untuk melakukan strategi yang tepat sebagai upaya adaptasi untuk dapat tetap hidup dan dapat terus tumbuh dan berkembang dalam dunia bisnis.

Kehidupan kerja secara dramatis telah berubah sebagai akibat resesi ekonomi, munculnya teknologi baru, restrukturisasi industri, dan persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksson, 1999). Perubahan dalam organisasi seperti merger, *downsizing*, reorganisasi, teknologi baru dan bahaya yang memberikan ancaman secara fisik sebagai sumber ancaman bagi pekerja (Asford, Lee, dan Bobko, 1989). Dengan kata lain, ancaman ini menjadikan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Dalam dunia kerja, terdapat terdapat hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Hubungan antara Pekerjaan dan Kondisi Mental Seseorang

Sumber: Burchell (1994) dalam Pradiansyah (1999)

Gambar 1 di atas merupakan matriks yang menunjukkan hubungan antara status pekerjaan seseorang beserta kondisi mentalnya. Terdapat 4 kemungkinan kombinasi kondisi pekerjaan – mental seseorang, yaitu:

1. *General conditions*

Kondisi pertama adalah seseorang yang tidak bekerja dan mengalami gangguan psikologis. Ini merupakan kondisi yang umum terjadi. Motif seseorang bekerja dilatarbelakangi oleh keuntungan ekonomis maupun psikologis. Dengan bekerja, seseorang dapat memenuhi segala kebutuhannya secara fisik dengan kompensasi yang didapatkan dari perusahaan. Selain itu, seseorang akan mendapatkan kepuasan dan kebanggaan tersendiri dengan bekerja, bahwa dirinya selalu aktif mendayagunakan segala kemampuannya. Jadi secara kontras, dengan tidak bekerja, seseorang tidak hanya akan mengalami kesulitan ekonomi, tetapi juga akan bermasalah secara mental/kondisi kejiwaannya.

2. *Resting*

Kondisi kedua adalah seseorang yang tidak bekerja dan tidak mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini berbeda dengan kondisi yang pertama; orang yang tidak punya pekerjaan, tapi justru ditemukan sehat secara mental. Mereka adalah orang yang sebelumnya bekerja, tetapi pekerjaan tersebut tidak mendatangkan kepuasan. Mereka mungkin merasa sangat letih secara fisik ataupun tertekan mentalnya. Dengan tidak bekerja mereka justru merasa lebih sehat dan lebih menikmati hidup. Orang-orang yang seperti ini biasanya adalah mereka yang sudah melewati usia produktif dan telah memasuki masa pensiun. Mereka sudah aktif sepanjang masa kerjanya dan telah mempunyai pengalaman pekerjaan yang optimal, sehingga kondisi saat ini adalah mereka hanya

merasakan hasil pekerjaannya tersebut secara pasif atau dengan kata lain mereka "beristirahat".

3. *Job satisfaction*

Kondisi ketiga adalah seseorang yang bekerja dan tidak mengalami gangguan psikologis. Ini adalah kondisi yang baik dimana seseorang memiliki pekerjaan dan pekerjaan tersebut mendatangkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) padanya. Dalam kondisi ini, mereka telah memilih pekerjaan mereka sesuai dengan kompetensi (*competency*) dan motivasi (*willingness*) mereka. Dengan kata lain, mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka dengan kesesuaian yang tepat antara keahlian, kemampuan, dan pengalaman serta minat, atensi, dan keinginan; dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Selanjutnya, hal ini akan membuat kinerja mereka, bahkan hingga prestasi kerjanya menjadi optimal. Pada akhirnya, dengan kenyataan bahwa apa yang telah mereka kerjakan memberikan hasil yang maksimal, pada gilirannya akan mendapatkan *return* dari segi *external rewards* (gaji, tunjangan, upah, dan sebagainya) maupun *internal rewards* (kebanggaan dan kepuasan pribadi mengenai hasil pekerjaan mereka).

4. *Job insecurity*

Kondisi keempat adalah seseorang yang bekerja dan tidak mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini sangat kontradiktif, di mana orang yang bekerja tetapi malah mengalami gangguan psikologis. Dikaitkan dengan kondisi ketiga; seseorang yang bekerja sesuai dengan potensi dan kemauan tentunya akan mempunyai mental yang sehat. Tentunya hal ini mengindikasikan adanya pengaruh faktor lain yang mendorong timbulnya gangguan psikologis dalam pekerjaan. Salah satu gangguan bahkan hambatan tersebut adalah adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi di mana mereka bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam organisasi) senantiasa terancam. Kondisi inilah yang disebut sebagai *job insecurity*.

Saat ini, dunia ekonomi dan bisnis di dunia telah mengalami perubahan yang cepat. Organisasi sebagai pelaku aktif di dalamnya dituntut untuk proaktif di dalam melakukan perubahan sebagai salah satu "senjata penyerangan dan pertahanan" di dalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk bertahan dan memenangkan persaingan secara berkelanjutan. Tanggapan dari adanya perubahan lingkungan eksternal adalah perubahan lingkungan internal. Kondisi lingkungan eksternal perusahaan mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan internal di dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu fenomena perubahan internal itu ditandai oleh pergeseran tatanan dan sistem pekerjaan di hampir setiap organisasi yaitu maraknya sistem kontrak dan *outsourcing* yang tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan atau manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. Masa

depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Demikianlah, *job insecurity* menjadi *boomed phenomenon* di dalam dunia bisnis.

Konsep *Job Insecurity*: Beberapa Definisi

Menurut Sengenberger (1995) dalam Kurniasari (2004), ada 3 aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berkaitan (*three inter-relate aspects of work based insecurity*) yakni: *job insecurity*, *employer insecurity*, dan *employment insecurity*. *Job insecurity* merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama. *Employer insecurity* merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama. *Employment security* merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Berikut ini merupakan definisi *job insecurity* dari beberapa ahli:

1. *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Definisi multidimensional tersebut, di mana *job insecurity* disebabkan, tidak hanya oleh ancaman kehilangan pekerjaan tetapi juga oleh hilangnya dimensi pekerjaan (Ashford *et al.*, 1989; Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Rosenblatt dan Ruvio, 1996).
2. *Job insecurity* mencerminkan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu (Ashford *et al.*, 1989).
3. Jacobson dan Hartley (1991) dalam Kinnunen *et al.* (2000) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat dilihat sebagai pertentangan antara tingkat keamanan yang dirasakan oleh seseorang dengan tingkat keamanan yang diharapkannya.
4. Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2004) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan watak atau kepribadian dan mental seseorang yang mengalami kondisi tersebut (faktor internal). Seseorang yang mempunyai kepribadian yang positif (*positive affectivity*) atau kepribadian yang negatif (*negative affectivity*), keduanya akan

memberikan pengaruh pada kesehatan mental yang baik atau tidak baik (Partina, 2002).

Job insecurity merujuk pada perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Pada awalnya *job insecurity* seringkali diukur dengan konstruk fenomena unidimnesional yang secara umum hanya memperhatikan kondisi kerja pada masa yang akan datang. Ashford *et al.* (1989) menunjukkan bahwa *job insecurity* yang seringkali diukur dengan item tunggal, dengan skala yang tidak diketahui, atau pengukuran tanpa dasar teoritis yang jelas, yang tidak lagi mencukupi. Bagaimanapun, sejumlah konsep baru mengenai *job insecurity* telah dibuat, yaitu (Partina, 2002):

1. *Job insecurity* secara definisi merefleksikan perubahan yang fundamental dan *involuntary* berkaitan dengan kontinuitas dan keamanan kerja dalam sebuah organisasi.
2. *Job insecurity* merupakan fenomena subjektif yang didasarkan pada penilaian secara individu tentang ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan kerja, yang mempengaruhi perasaan tentang *job insecurity* yang mungkin berbeda bagi satu orang dengan yang lain meski mereka menghadapi situasi yang sama.
3. Perluasan konsep diperkenalkan berupa definisi yang bersifat multidimensional. Meski penelitian tentang *job insecurity* secara tradisional difokuskan pada ancaman kehilangan pekerjaan, beberapa peneliti memiliki argumentasi bahwa definisi ini terlalu sempit dan gagal menunjukkan kondisi pekerja dan kesempatan karir. Pengertian *job insecurity* seharusnya dipandang dari berbagai dimensi (multidimensional).

Berdasarkan studi-studi sebelumnya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Klandermans, Van Vuuren, dan Jacobson (1991) dalam Kinnunen *et al.*, 2000), faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yang dirasakan berada pada level/tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Lingkungan utama dan kondisi organisasional (misalnya: perubahan organisasional dan komunikasi).
2. Individu karyawan dan karakteristik posisional (misalnya: umur, *gender*, dan status sosial ekonomi).
3. Karakteristik kepribadian karyawan (misalnya: *internal locus of control*, optimisme – pesimisme, dan rasa kebersamaan).

Prediktor terbaik biasanya faktor-faktor posisional, misalnya: pengalaman pengangguran atau pekerjaan kontrak temporer (Kinnunen *et al.*, 2000), faktor-faktor kepribadian (Roskies and Louis – Guerin, 1990; Roskies, Louis – Guerin, dan Fournier, 1993 dalam Kinnunen *et al.*, 2000), dan tanda-tanda ancaman, contohnya: rumor reorganisasi atau perubahan manajemen (Ashford *et al.*, 1989).

Rosenblatt dan Ruvio (1996) menyatakan bahwa *job insecurity* yang dirasakan tergantung pada persepsi individual. Persepsi ini bervariasi, di satu sisi, sebagai fungsi keadaan tujuan, dan di sisi lain, sebagai fungsi atribut personal, karena itu akan bervariasi secara luas di antara individu di dalam organisasinya. Menurut pandangan ini, *job insecurity* dapat disebabkan oleh hilangnya kondisi ketenagakerjaan. *Job insecurity* dapat dilihat sebagai suatu konsep multidimensional, mencakup berbagai dimensi pekerjaan.

Jenis Komponen *Job insecurity*

Job insecurity didefinisikan sebagai ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* yang terjadi di dalam organisasi terdiri dari berbagai jenis dengan dasar yang berbeda, sebagai berikut:

1. Bryson dan Harvey (2000) dalam Kurniasari (2004) mengelompokkan *job insecurity* atau rasa tidak aman dalam bekerja ke dalam dua kategori, yakni rasa tidak aman subyektif (*subjective job insecurity*) dan rasa tidak aman obyektif (*objective job insecurity*). Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure*, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang bersifat subyektif relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan, yang merasakan ketidakamanan tersebut.
2. Hellgren, et al. (1999) membagi *job insecurity* dalam dua pengertian yaitu: *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif. *Job insecurity* kuantitatif berkaitan dengan kelanjutan keberadaan sebuah pekerjaan dan *job insecurity* kualitatif berupa persepsi tentang ancaman rusaknya hubungan pekerjaan, seperti: merosotnya kondisi kerja, kurangnya kesempatan promosi, dan menurunnya gaji.
3. Mohr (2000) dalam Partina (2002) membedakan *job insecurity* dalam empat tahap. Tahap pertama adalah *job insecurity* sebagai hal yang diketahui oleh masyarakat dan negara, berupa tingkat pengangguran yang dialami oleh suatu negara. Tahap kedua adalah *job insecurity* pada tingkat perusahaan, ketika secara ekonomis kondisi perusahaan dinyatakan tidak stabil, ancaman yang nyata tentang *job insecurity* belum jelas. Periode ini seringkali disebut *chronic insecurity*. Tahap ketiga adalah *job insecurity* akut pada tingkat individu, ketika ancaman yang dipersepsikan menjadi kenyataan dan *downsizing* benar-benar menjadi kenyataan. Tahap keempat adalah antisipasi kehilangan pekerjaan, saat pemecatan telah direncanakan. Pada tiap fase yang berbeda akan memberikan pengaruh secara psikologis yang berbeda serta diperlukan strategi *coping* yang berbeda.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) maupun Ashford et al. (1989), konstruk *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen. Lima komponen tersebut yaitu:

1. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu. Komponen ini berisikan seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya. Misalnya: kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan. Semakin besar persepsi terhadap ancaman faktor-faktor pekerjaan yang diterima oleh individu semakin besar *job insecurity*.
2. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai

aspek-aspek pekerjaan seperti: kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam/mungkin akan hilang, akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.

3. Pentingnya *job event* yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut. Misalnya: dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.
4. Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya: dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
5. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan.

Empat komponen yang pertama mewakili besarnya ancaman (*severity of threat*) terhadap kesinambungan berbagai situasi pekerjaan tertentu. Komponen kelima mewakili kemampuan individu untuk mengatasi ancaman pada keempat komponen tersebut. Individu yang merasa mempunyai kemampuan untuk menghadapi ancaman akan merasa aman dan tidak merasa gelisah meskipun mereka merasa bahwa ada ancaman terhadap pekerjaan mereka. Dari kelima komponen di atas, Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) merumuskan *job insecurity* (JI) dalam bentuk persamaan sebagai berikut.

$$JI = [(\sum \text{tingkat kepentingan aspek kerja} \times \text{kemungkinan hilangnya aspek kerja}) + (\sum \text{tingkat kepentingan keseluruhan pekerjaan} \times \text{kemungkinan hilangnya keseluruhan pekerjaan})] \times \text{tingkat ketidakberdayaan dalam menghadapi ancaman.}$$

Sikap Kerja

Robbins (2006:93) mendefinisikan sikap sebagai pernyataan evaluatif – baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan – mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Pradiansyah (1999) mengutip pendapat Van Vuuren untuk menjelaskan sikap atau respon yang diambil dalam menghadapi ketidaknyamanan bekerja. Menurut Van Vuuren, terdapat tiga respon dapat diambil. Pertama, perilaku menghindari (*avoidance*), seperti malas datang ke kantor, tidak berminat terhadap pekerjaan, dan tidak tertarik pada situasi perusahaan. Tindakan kedua adalah mencari pekerjaan baru, sedangkan tindakan ketiga adalah melakukan aksi industrial seperti bergabung dengan serikat kerja yang bertujuan untuk memperkuat posisi tawar terhadap perusahaan. Di dalam kondisi ekonomi seperti sekarang ini, tindakan kedua dan ketiga agak sulit dilakukan. Oleh karena itu, tindakan pertama merupakan tindakan yang mungkin diambil.

Jika diamati secara sekilas, terlihat para karyawan tetap bekerja. Namun, jika dicermati dengan seksama, mereka lebih senang berbagi kecemasan dengan rekan kerjanya. Penelitian membuktikan bahwa kondisi ini menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen pada perusahaan. Manajemen perlu menyadari

kondisi ini karena kalau dibiarkan berlarut-larut ini tentulah amat merugikan perusahaan.

Job insecurity: Beberapa Temuan Empirik

Secara empirik, *job insecurity* selalu dikaitkan dengan kesejahteraan pekerja, keluhan kesehatan mental dan fisik, serta sikap kerja (Hellgren, *et al.*, 1999), menurunnya kepercayaan terhadap organisasi (Ashford, *et al.*, 1989), menurunnya persepsi terhadap dukungan organisasi (Rossenblatt dan Ruvio, 1996), komitmen organisasi, bertahan terhadap perubahan, dan rencana berpindah (Ashford, *et al.* 1989; Ruvio dan Rosenblatt, 1996).

Pradiansyah (1999) mencoba menerangkan konsekuensi *job insecurity* dengan mengutip hasil penelitian Dooley (1987). Penelitian ini dilakukan terhadap 40.000 orang di Amerika Serikat. Hasil penelitian Dooley menyatakan persepsi kondisi kerja yang tidak aman sangat menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang melahirkan depresi, stress, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, dan berkurangnya rasa percaya diri.

Berbeda dengan riset sebelumnya yang mengaitkan *job insecurity* dengan ancaman/ krisis, maka riset Rosenblatt dan Ruvio (1996) menggunakan 326 guru sekolah dasar di Israel sebagai objek penelitiannya. Kondisi kerja dalam sekolah dianggap sebagai kondisi kerja yang tidak terancam. Dalam kondisi ini, ternyata *job insecurity* mempengaruhi komitmen organisasi, persepsi tentang kinerja, persepsi dukungan organisasi, rencana berpindah, dan bertahan terhadap perubahan.

Partina (2002) dalam risetnya melakukan pengujian secara empirik pada konsekuensi *job insecurity* dan mencoba menguji dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada karyawan bank di Yogyakarta dan Solo dengan ukuran sampel sebanyak 81 orang. Hasil penelitian menyatakan *job insecurity* berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, berhubungan positif dengan kepercayaan, tetapi tidak berhubungan dengan keluhan somatik, rencana berpindah, dan kepuasan kerja. Dukungan sosial ternyata memperkuat hubungan antara *job insecurity* dengan dengan konsekuensinya.

Margaretha, Anatan, Santosa, dan Setiawan (2007) melakukan analisis hubungan sekaligus pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, keinginan keluar, komitmen organisasional, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Sampel yang digunakan meliputi 149 orang guru SMA, baik negeri maupun swasta di kota Bandung. Hasil penelitian mereka menunjukkan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Keinginan keluar, komitmen organisasional, dan OCB tidak dipengaruhi oleh *job insecurity*.

Pentingnya Penanganan Job Insecurity

Job insecurity sebagai suatu atmosfer ketenagakerjaan membawa dampak yang sangat luas, mulai dari secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis, di mana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri; kemudian apabila orang tersebut merupakan *employability*, yaitu karyawan yang memiliki nilai tambah yang tinggi bagi perusahaan dan memiliki *multiskill* yang jarang ditemukan pada organisasi lain, maka *job insecurity* akan membawa

dampak negatif terhadap pekerjaan orang tersebut menjadi kurang produktif dan efektif, dan pada akhirnya, pada jangka panjang akan membawa kehancuran pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Umumnya organisasi tidak mudah untuk mendeteksi setiap *job insecurity* yang ada di dalamnya, sehingga dapat dikatakan bahwa diperlukan penanganan yang serius terhadap bahaya laten tersebut. Sebaiknya setiap organisasi perlu melakukan deteksi/diagnosis dini terhadap kondisi setiap karyawannya terkait dengan *job insecurity* yang mungkin terjadi, sebagai upaya dalam mencegah terjadinya konsekuensi negatif dari hal tersebut. Mungkin, organisasi dapat memperbaiki hubungan ketenagakerjaan sebagai upaya perbaikan dari munculnya *job insecurity*, namun hal ini jauh lebih sulit dilakukan, baik dari segi waktu, biaya, maupun keceratan hubungan antara *employee* dan *employer*.

Penutup

Di dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan aman ini dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang. Sikap kerja karyawan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri baik terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Meskipun pada awalnya *job insecurity* terjadi di luar Indonesia, namun dewasa ini *job insecurity* bahkan sudah eksis di negara ini; sehingga setiap organisasi terutama di Indonesia perlu melakukan penanganan serius terhadap *job insecurity*. Ada pepatah yang mengatakan lebih baik mencegah daripada mengobati. Pepatah ini pun perlu dan harus diterapkan oleh manajemen perusahaan dalam hubungannya dengan penanganan dampak *job insecurity*.

Dalam perkembangannya, penanganan dampak *job insecurity* dapat menjadi sumber informasi bagi *employer* dan *employee*, di dalam memahami serta menjalankan hubungan ketenagakerjaan di antara mereka. Bagi *employer*, penanganan dampak *job insecurity* dapat memberikan informasi yang diharapkan dapat menggugah organisasi agar lebih proaktif dalam memperbaharui dan mencari alternatif terbaik untuk menjaga keharmonisan hubungan ketenagakerjaan yang ada dalam jangka panjang. Bagi *employee*, kesadaran akan pentingnya sikap kerja dalam hubungan ketenagakerjaan juga didasari oleh kenyataan bahwa mereka memiliki kepekaan yang tinggi terhadap masa depan pekerjaannya. Jadi, perlu adanya usaha sinergi positif antara *employee* dan *employer* untuk mengantisipasi *job insecurity* sehingga menghindari dampak negatif yang mungkin ditimbulkannya serta meminimalisir potensi timbulnya kondisi tersebut.

Daftar Pustaka

- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. "Content, Causes, and Consequences of *Job insecurity*: A Theory Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.

- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Hellgren, J., M. Sverke, dan K. Isaksson. 1999. "A Two-Dimensional Approach to Job insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-being", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.
- Kinnunen, U., S. Mauno, J. Natti, dan M. Happonen. 2000. "Organizational Antecedents and Outcomes of Job insecurity: A Longitudinal Study In Three Organizations In Finland", *Journal of Organizational Behavior*, 21: 443-459.
- Kurniasari, L. 2004. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover", Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya.
- Margaretha, M., L. Anatan, T.E.C. Santosa, dan R. Setiawan. 2007. "Job Insecurity dan Konsekuensinya: Studi Kasus pada Guru-guru SMA di Kota Bandung", Laporan Penelitian Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Partina, A. 2002. "Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Antara Job insecurity dan Konsekuensinya", Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Pasewark, W. R., dan J.R. Strawser. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated With Job insecurity in a Professional Accounting Environment", *Behavioral Research in Accounting*, 8: 91-113.
- Pradiansyah, A. 1999. "Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis", *Manajemen Usahawan Indonesia*, XXVIII (2): 7-11.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.
- Rosenblatt, Z., dan A. Ruvio. 1996. "A Test Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers", *Journal of Organizational Behavior*, 17: 587-605.
- Ruvio, A., dan Z. Rosenblatt. 1999. "Job Insecurity Among Israeli Schoolteachers: Sectoral Profiles and Organizational Implications". *Journal of Educational Administration*, 37: 139-158.
- Santosa, T.E.C. 2005. "Analisis Hubungan Antara Kontrak Psikologi Baru, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas Pekerja: Studi Empiris pada Pekerja di Industri Perbankan", *Jurnal Kajian Bisnis*, 13 (1): 74-93.

Indeks Jurnal Manajemen Volume 7:

1. Anatan, Lina, dan Meily Margaretha, Manajemen Pengetahuan dan Daya Saing Organisasi: Sebuah *Review* Era Persaingan Berbasis Pengetahuan.
2. Christiana, Merry, dan Sunjoyo, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Identifikasi Organisasional.
3. Ellitan, Lena, dan Lina Anatan, *Implementation Of Balanced Scorecard and The Successful Of Implementation Strategy: A. Review*.
4. Hadianto, Bram, dan Rony Setiawan, Pengaruh Volume Perdagangan, EPS, dan PER Terhadap Harga Saham Sektor Pertambangan Pada Periode 2000-2005 Di Bursa Efek Jakarta.
5. Hadianto, Bram, Pengaruh Struktur Aktiva Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal Emiten Sektor Telekomunikasi Indonesia Periode 2000 -2006: Sebuah Pengujian Hipotesis *Pecking Order*.
6. Meiliani, dan Budiarto, Aplikasi Model C4 *Schien* Pada PNS di Kota Pagar Alam.
7. Peter, Sumber Daya Manusia dan Manusia Bersumber Daya Dalam Organisasi.
8. Peter, Perbandingan Perhitungan Angsuran KPR Konvensional Dengan KPR *Syariah*.
9. Pujiharjanto, C. Ambar, dan Sri Isworo Ediningsih, Fenomena *Underpricing* Pada Penawaran Umum Perdana Di Bursa Efek Jakarta Periode 1998-2005.
10. Santosa, The Elisabeth Cintya, dan Ronny Setiawan, Modal Intelektual dan Dampaknya bagi Keberhasilan Organisasi.
11. Setiawan, Rony, dan Bram Hadianto, *Job Insecurity* Dalam Organisasi.
12. Supriatna, Nanan, Pengaruh Rintangan-Rintangan Potensial Operasional Program Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Di Lingkungan Pemda Kabupaten Ciamis.
13. Sutedjo, Berta Silvia, *Financial Innovation: Alternatif "Menjanjikan"* dalam Dunia Keuangan.
14. Tjahyadi, Rully Arlan, Aplikasi Tiga Komponen Komitmen Allen dan Meyer dalam konteks Hubungan Pelanggan dengan *Service Provider*.