

## PENDAHULUAN

Kemunculan pandemi korona dengan kode nama *covid-19* pada tanggal 2 Maret 2020 di Depok, Jawa Barat (Ihsanuddin, 2020) pertama kalinya membuat Indonesia berubah menjadi negara yang berstatus siaga. Lambat laun mulai banyak kota-kota di Indonesia yang mengumumkan munculnya kasus yang sama di kota mereka. Penyebaran penyakit ini mengakibatkan Peristiwa ini mulai menjadi masalah utama untuk negara sehingga pemerintah segera mengeluarkan surat edaran kepada seluruh pemerintah daerah mereka untuk mendata seluruh masyarakat yang ada dan menandai wilayah mana saja yang terjangkit virus ini. Beberapa wilayah dinyatakan sebagai zona merah sehingga pemerintah mulai memberlakukan aturan baru bernama pembatasan sosial berskala besar atau yang lebih dikenal dengan istilah PSBB. PSBB diatur dalam peraturan pemerintah nomor 21 tahun 2020 dan diberlakukan pada akhir bulan Maret dengan estimasi waktu akhir 14 hari sejak pertama kali diterapkan (Mashabi, 2020). Secara sederhana PSBB bisa dikatakan melakukan aktivitas di rumah masing-masing sehingga, adanya pembatasan ruang gerak kepada semua orang yang biasanya melakukan aktivitas di luar rumah mereka masing-masing.

Yurianto mengatakan (Nugraheny, 2020) tujuan dilakukannya PSBB adalah untuk menghentikan penyebaran virus agar tidak semakin banyak dan semakin luas dikarenakan penularan lokal yang masih terjadi sampai saat ini. Seperti pada umumnya sebuah aturan baru akan mempunyai pro dan kontranya tersendiri. Hal ini menyangkut peraturan PSBB yang disematkan diseluruh wilayah Indonesia yang kepadatan adanya tingkat penyebaran yang masif. Melihat dari sisi pro atau positifnya pemberlakuan aturan ini sangat membantu pemerintah untuk melakukan tugasnya menghentikan penyebaran ini. Pada sisi kontra atau negatif yang terjadi adalah roda bisnis yang sudah berjalan normal seperti yang direncanakan menjadi sulit dikendalikan sehingga, tujuan atau target dari perusahaan kecil maupun besar yang sedang berjalan tidak tercapai dengan sempurna.

Hal ini mulai menjadi serius dikarenakan ketika suatu simpul yang dimulai dari penjualan sampai ke tahap kesejahteraan karyawan perusahaan mulai

terganggu. Menurut Dessler (dalam Evita, Muizu & Atmojo, 2017) mempertegas bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan serta *feedback* (umpan balik) untuk mencegah terjadinya penurunan performa dari karyawan. Seperti pada umumnya lajur perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan tersebut dengan karyawan dan pemimpinnya yang bekerja satu sama lain sebagai sebuah tim dan diikuti dengan bagaimana orang-orang tersebut mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang mempengaruhi angka penjualan dari produk mereka masing-masing. Hal ini akan berbalik kembali kepada para pekerja di perusahaan tersebut. secara lumrah penjualan yang bagus akan menjadikan perusahaan makmur yang akan berimbas kepada para pekerjanya dan juga peningkatan mutu aset perusahaan. Pada bagian timbal balik ini yang dinilai akan menjadi masalah. Situasi yang terjadi akibat peristiwa korona seperti ini mengakibatkan kesehatan rohani dan jasmani seorang pekerja tidak lagi berada pada titik yang aman. Hal yang sulit dicapai kedepannya ketika melihat pada tingkat penjualan produk oleh perusahaan itu sendiri. Banyak perusahaan yang tidak dapat mencapai target yang diinginkan karena cara bekerja yang ditetapkan tidak bisa mewujudkan target perusahaan dengan sempurna disituasi saat ini. Hal tersebut membuat perusahaan harus membuat keputusan yang mau tidak mau harus dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang akhirnya dirumahkan dan di PHK oleh perusahaannya karena target perusahaan yang tidak mencukupi tidak sanggup untuk membayar jasa karyawannya secara menyeluruh. Perusahaan akhirnya terpaksa memilah orang-orang yang harus dirumahkan dengan kebijakan dan caranya masing-masing. Beberapa perusahaan juga membuat kebijakan tetap mempekerjakan karyawannya akan tetapi, memotong pendapatan karyawannya dengan ketentuannya masing. Ida Fauziah selaku menteri ketenagakerjaan menyatakan data terbaru per-20 April 2020, jumlah perkerja yang dirumahkan dari sektor perusahaan dan pekerja formal adalah 1.304.777 dari 43.690 perusahaan Sedangkan, pekerja formal yang di-PHK sebanyak 241.431 orang dari 41.236 perusahaan. Pada sektor informal juga terpukul karena kehilangan 538.385 pekerja dari 31.444 perusahaan atau UMKM (www.Kemnaker.com, 2020).

Permasalahan pelik ini menjadi buntut masalah bagi para karyawan yang masih bekerja. Mereka merasa diambang ketidakpastian terhadap status mereka sebagai pekerja. Lebih rumit lagi bagi para pekerja kontrak yang tidak mempunyai

kekuatan untuk mempertahankan keberadaannya di perusahaan tersebut. Perlahan-lahan timbul keresahan akan karir yang mereka pertahankan, *job insecurity* mulai meradang dipikiran mereka masing-masing. Happonen (dalam Mawei, 2016) menyatakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya *job insecurity* yaitu: Karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan), karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan nilai pekerjaan.

Keluar dari ciri-ciri tersebut ada kerentanan yang dirasakan biasanya dirasakan oleh karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaannya, *freelancer* (pekerja yang tidak terikat), dan karyawan kontrak serta karyawan *secondary labour market* (kelompok suku minoritas, kaum difabel, pekerja musiman dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak) (Mawei, 2016). Menurut Svergke et al (dalam Nopiando, 2012) menyatakan *job insecurity* timbul atas ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang. Lain halnya dengan Burchell, Ladipo dan Wilkinson (dalam Mauldina & Nurtjahjanti, 2016) mendefinisikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai perasaan subjektif terhadap resiko hilangnya pekerjaan sebagai ekspresi dari individu itu sendiri. membaca dan coba memahami maksud dari para ahli di atas bisa terlihat bahwa *job insecurity* sangat rentan mempengaruhi kesehatan mental dari pengidapnya. Hellegren (dalam Nopiando, 2012) menyatakan pendapatnya bahwa dimensi dalam *job insecurity* dibagi menjadi dua aspek. Aspek kuantitatif dari *job insecurity* menjelaskan kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan dan aspek kualitatif berintikan kekhawatiran akan kehilangan fitur dalam pekerjaan yang dirasa penting bagi seorang karyawan. Melihat pada situasi yang terjadi pada saat sekarang dan mengambil beberapa ciri dari *job insecurity* untuk dijadikan korelasi yang bisa dilihat dan dipahami, ciri yang paling menonjol pada situasi seperti ini menunjukkan kondisi lingkungan, ketidakjelasan peran dan nilai pekerjaan menjadi faktor paling unggul untuk menjadi alasan atas *job insecurity*. Melihat data dari kementerian ketenagakerjaan dan juga berita mengenai korona yang sudah menyeruak ke berbagai wilayah sehingga harus menerapkan pembatasan kerja menjadikan hal ini sebagai faktor lingkungan yang tidak bisa dielakkan. Status karyawan yang dirasakan sangat terancam karena situasi seperti ini menjadi pendukung atas ketidakjelasan peran atas diri mereka di perusahaan

tersebut. Mengenai kinerja umpan balik perusahaan sendiri yang tidak bisa memenuhi target dan menjadi umpan balik buruk kepada para karyawan yang mulai merasa terancam menjadikan alasan ini menjadi faktor nilai pekerjaan yang mengancam eksistensi karyawan itu sendiri. Ketiga faktor ini saling berkorelasi satu dengan yang lainnya membuat arus perputaran hasil yang sangat terlihat di depan mata. Menjadikan manifestasi *job insecurity* terlihat jelas dari penurunan kinerja dan hasil kerja yang tidak semestinya dari karyawan itu sendiri.

Permasalahan ini jika terjadi bisa menjadi rantai panjang yang sangat serius untuk kedepannya. Edward Lorenz sebagai ahli matematika dan meteorologi Amerika (dalam Ozdemir, Ozdemir & Yilmaz, 2014) menyatakan dalam teori *chaos*, konsep efek kupu-kupu yang diciptakan olehnya digambarkan sebagai ketergantungan sensitif pada kondisi awal dan hubungan kausal nonlinier; yaitu perubahan kecil di satu tempat dalam sistem dinamis yang kompleks seperti atmosfer dapat menyebabkan konsekuensi besar dan tak terduga. Jika disederhanakan perubahan kecil bisa menjadi masalah serius dan meluas dengan prediksi terburuk adalah tidak terkontrol. Mencoba untuk mencegah permasalahan ini sosok pemimpin dibutuhkan untuk tetap menjaga keutuhan organisasi. Apapun bentuk organisasinya baik militer maupun perusahaan semua lembaga ini tidak bisa lepas dari peran seorang pemimpin. Tidak ada suatu lembaga yang seluruh tempatnya berisikan anggota saja, apalagi seluruh lembaga tersebut berisi ketua seluruhnya. Berfokus kembali kepada permasalahan *job insecurity* yang bisa menjadi awal mula dari suatu *chaos*, penting bagi seorang pemimpin untuk mulai bertanggung jawab atas situasi seperti ini. Peran pemimpin mulai dari tingkat paling atas sampai pemimpin kelas pertama dibutuhkan untuk mempunyai *planning* agar dapat mengatasi masalah ini atau setidaknya meminimalisir hasil dari masalah yang dihadapi. Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Suherman, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi. Menambahkan kajian teori lainnya Mc Shane (dalam Suherman, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi dampak mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya. Hal seperti inilah yang membuat keberadaan dari pemimpin penting. Eksistensi dan keputusan

mereka mempengaruhi arah tujuan organisasi itu sendiri maka dari itu, seorang pemimpin harus mempunyai sebuah model kepemimpinan untuk bisa mengatur dan punya batasan bagaimana pemimpin itu bisa bertindak. Artikel ini ingin menguji pengaruh kepemimpinan terhadap fenomena *job Insecurity* yang dirasakan.

