

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Usaha industri di Indonesia selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, seperti sektor manufaktur dan nonmanufaktur. Meningkatnya sektor industri akan mempengaruhi peningkatan penggunaan listrik. Salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu PT X memiliki beberapa usaha, seperti: (1) Produksi, transmisi dan distribusi tegangan listrik; (2) Perencanaan dan pembangunan tenaga listrik; (3) Pengusahaan dan pengembangan tenaga listrik; (4) Pengusahaan jasa - jasa di bidang tenaga listrik (Badan Pusat Statistik, 2023). PT X selalu menjaga kestabilan dari adanya halangan atau gangguan saat penyaluran energi listrik kepada konsumen. Oleh karena itu, ketika meningkatnya sektor industri, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar perusahaan tidak mengalami hambatan dan keterlambatan dalam memenuhi permintaan para konsumen (Hariadi & Hartati, 2022).

Salah satu perusahaan BUMN yang ada di Kota Padang ditetapkan sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik yang memenuhi kebutuhan masyarakat, yaitu PT X. Dalam upaya memenuhi masyarakat PT X berusaha memberikan pelayanan dengan baik agar pelanggan merasa puas. Salah satu cara yang dapat memberikan kepuasan pelanggan, yaitu memelihara listrik agar konsumen dapat menikmati listrik dengan baik (PLN, 2022). PT X memiliki beberapa seksi, antara lain Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan &

Keamanan (K3L & KAM), Jaringan (JAR), Logistik (LOG), Konstruksi (KON), Pemeliharaan (HAR), Perencanaan (REN), Pemasaran (SAR), Operasi Distribusi (OPDIST), Pengendalian Susut (DALSUT), Pelaksana Pengadaan (LAKDA), *Mapping* (MAP), Transaksi Energi Listrik (TEL), Keuangan Umum (KU), Administrasi (ADM) dan Pasukan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).

Seksi – seksi tersebut biasanya diduduki oleh pegawai dengan latar pendidikan yang berbeda atau tidak sesuai dengan seksi tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara oleh salah satu pegawai PT X, yang mana awalnya beliau berada di K3L & KAM, kemudian dipindahkan ke seksi Jaringan, hasil wawancara tersebut *interviewee* harus belajar dari awal dan bekerja secara ekstra karena posisi yang didudukinya tidak sesuai dengan latar pendidikannya. Selain itu, di PT PLN (Persero) UPTD Singkawang, terdapat masalah dalam hal keterampilan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian latar belakang pendidikan yang telah ditempuh dan kurangnya pengalaman kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya beban kerja dan menyebabkan turunnya kinerja pegawai (Aini, 2022).

Selanjutnya, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat juga memiliki masalah dalam merekrut pegawai baru secara besar-besaran dengan keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan struktural, karena pegawai didominasi lulusan SMA (Chan & Claudia, 2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan tingkat profesional, yang mana dapat dilihat dari keterampilan, keahlian dan pengetahuan. Terdapat

beberapa cara pihak PT X menjadikan SDM yang berkompeten, antara lain wajib patuh terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), berpegang teguh pada profesionalisme kerja dan mengutamakan tim kerja. Kemudian salah satu yang terpenting, yaitu mengedepankan dan menerapkan konsep *zero accident* (Hariadi & Hartati, 2022).

*Zero accident* merupakan suatu konsep meminimalisir kecelakaan kerja. Salah satu seksi yang wajib menerapkan konsep *zero accident* adalah PDKB. PDKB merupakan pekerjaan yang dapat melakukan pemeliharaan, penyempurnaan dan penggantian isolator, konduktor maupun komponen lainnya dalam keadaan jaringan listrik tidak padam (Hariadi & Hartati, 2022). PDKB harus menjadi pelopor dan panutan K3 di PLN (Rochma, 2020). Namun, dibalik ketangguhan PDKB, didapatkan hasil wawancara bersama asisten manajer di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara, bahwa unit PDKB mengalami tingkat stres yang tinggi karena resiko kerjanya yang terlalu tinggi (Alfajri, 2019).

Selain itu, sikap mental yang paling dibutuhkan sebagai pegawai PT X adalah disiplin dan motivasi. Disiplin merupakan suatu sikap mental yang wajib diterapkan dalam pekerjaan. Jika tidak menerapkan kedisiplinan, suatu hal yang buruk akan terjadi dan bisa sampai kehilangan nyawa. Disiplin dalam pekerjaan, seperti mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Kemudian motivasi, tanpa adanya motivasi dalam suatu pekerjaan akan terasa berat jika dikerjakan, dan membuat suatu gangguan listrik akan semakin lama dikerjakan (Yanti, 2019).

Beberapa usaha yang dilakukan oleh pihak PLN untuk dapat meningkatkan kompetensi dan ilmu pengetahuan, seperti diadakannya Diklat PDKB, pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kelistrikan, pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ketinggian dan pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pengawasan (Yanti, 2019).

Selain usaha yang telah diberikan oleh pihak PLN, ternyata ada suatu kondisi dimana terjadi kemunduran karyawan yang terjadi di PT PLN (Persero) UP3 Palembang, beberapa karyawan sering merasa terancam karena dipindahkan ke unit lain yang lebih rendah. Kondisi ini disebut sebagai *job insecurity* (Devi, 2020). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengonseptualisasikan *job insecurity* sebagai asal muasal stres yang melibatkan kecemasan, rasa takut, dan potensi kehilangan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh individu untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Menurut Green (2003), faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* adalah faktor lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan dan diri sendiri. Kemudian, perasaan khawatir, panik, cemas, tertekan dan merasa tidak pasti yang berkaitan dengan sifat dan pekerjaan merupakan bagian dari *job insecurity* (Saylor, 2004). Pendapat lain mengatakan bahwa, ketakutan yang berlebihan membuat individu untuk selalu bekerja lebih keras agar terhindar dari resiko *job insecurity* (Hanafiah, 2013).

Ashford *et al.* (1989) berpendapat bahwa *job insecurity* merupakan suatu sumber stress yang dapat membuat kondisi seseorang tidak merasa aman dan tidak berdaya untuk melakukan pekerjaannya dalam kondisi tersebut. *Job insecurity* ditandai dengan persepsi pegawai akan ancaman kehilangan pekerjaan, atau ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan. Kemudian, Hong *et al.* (2023) mengusulkan bahwa ketidakamanan kerja dapat menyebabkan penurunan perilaku keselamatan pegawai, yang berarti tindakan pencegahan yang diambil oleh pegawai untuk menjaga keselamatan mereka sendiri dan orang lain di tempat kerja. *Job insecurity* kemungkinan besar akan tetap menjadi fenomena penting dalam organisasi yang menghadapi tekanan persaingan (Ashford *et al.*, 1989).

Berdasarkan pemaparan dari Ashford *et al.* (1989), *job insecurity* memiliki 5 komponen, yaitu: (1) *Importance of job features*, (2) *Perceived threat to job features*, (3) *Importance of possible changes in total job*, (4) *Perceived threat to a total job*, dan (5) *powerlessness*. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan *job insecurity* yang dialami oleh pegawai distribusi listrik adalah peristiwa-peristiwa yang dapat mempengaruhi keseluruhan aktivitas. Pada komponen *powerlessness*, salah satu pegawai PT X dipindahkan ke seksi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, yaitu dari seksi K3L & KAM dipindahkan ke seksi Jaringan. Tidak hanya itu, ada salah satu kasus di PT PLN UP3 Palembang yang mana pegawai dipindahkan ke cabang yang lebih rendah (Dewi, 2020).

Selanjutnya, masalah yang berkaitan dengan ancaman terhadap berbagai aspek pekerjaan, antara lain, yaitu gaji. Menurut Rochma (2020) para pekerja PDKB cenderung tidak puas dengan gaji yang diberikan, mereka merasa tidak sebanding dengan pengorbanan dan meminta atasan untuk lebih perhatian pada bagian yang bersentuhan langsung dengan listrik. Selain gaji, tingkat kekhawatiran individu terhadap apa yang akan benar-benar terjadi pada pekerjaan yang dilaksanakan di masa depan juga dialami oleh unit PDKB, yang mana pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan dengan risiko paling fatal dalam bekerja, seperti terjatuh dari ketinggian serta akan bersentuhan dengan aliran listrik 220 volt atau 20.000 volt, sehingga dapat berakibat fatal atau menyebabkan kematian bagi pelaksana lapangan (Ridho & Fasya, 2023).

Green (2003) mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut, seperti halnya dengan ketidakpastian penempatan dan masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Persepsi terhadap kondisi kerja yang *insecure* akan muncul apabila dirasakan pekerjaannya terancam dan mengalami *powerlessness* untuk melakukan sesuatu hal (Wening, 2005). Kemudian, hasil riset mengenai dampak psikologis yang negatif terhadap individual berupa munculnya perasaan cemas, depresi dan panik (Wening, 2005). Fenomena ini dapat menjadi ancaman bagi pekerja.

*Job insecurity* memiliki dampak jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Januartha dan Adnyani (2019) dampak jangka pendek dari *job*

*insecurity* adalah menurunnya kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga dapat mengakibatkan kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal berpendapat. Sedangkan *job insecurity* dalam jangka panjang akan berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja dan intensi pindah kerja.

Selanjutnya, terdapat hasil penelitian hubungan antara *job insecurity* dengan *burnout* pada 40 karyawan *outsourcing* FIFGROUP Cabang Padang, maka diperoleh variabel *job insecurity* dengan gambaran bahwa 5 orang dengan 12% *job insecurity* pada kategorisasi rendah, 29 orang dengan 72% *job insecurity* pada kategorisasi sedang dan 6 orang dengan 15% *job insecurity* pada kategorisasi tinggi (Rasip *et al.*, 2020).

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan diatas, *job insecurity* tetap menjadi fenomena penting dalam organisasi yang menghadapi tekanan. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena belum ada penelitian yang melihat gambaran *job insecurity* pada pegawai di salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang. Peneliti juga belum menemukan literatur yang membahas gambaran *job insecurity* pada pegawai tetap di salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang. Maka oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian terkait gambaran *job insecurity* pada pegawai di di salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu “Seperti apa gambaran *job insecurity* pada pegawai salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang?”

## 1.3 Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran *job insecurity* pada pegawai salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan *job insecurity* di tempat kerja pada pegawai di salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pentingnya mengidentifikasi *job insecurity* sehingga dapat meminimalisir dampak *job insecurity* dalam bekerja.

#### b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran untuk perusahaan, yaitu dengan mengetahui tingkat *job insecurity* pada pegawai, sehingga dapat meningkatkan



produktivitas dan stabilitas organisasi dalam mencapai hasil yang optimal.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan terkait gambaran *job insecurity* pada pegawai di salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang.

