

**PERASAAN CEMAS (KECEMASAN) MENGHADAPI BERAKHIRNYA
MASA KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PT. INTECON
BANGUN PERSADA JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Oleh :

**Annisa Himmatul Maula Ali
NIM : D20195057**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
NOVEMBER 2023**

**PERASAAN CEMAS (KECEMASAN) MENGHADAPI BERAKHIRNYA
MASA KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PT. INTECON
BANGUN PERSADA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Negeri Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



Oleh :

Annisa Himmatul Maula Ali
NIM : D20195057

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
NOVEMBER 2023**

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

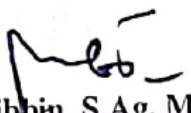
**PERASAAN CEMAS (KECEMASAN) MENGHADAPI
BERAKHIRNYA MASA KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN
KONTRAK PT. INTECON BANGUN PERSADA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Negeri Islam Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Psikologi (S.PSi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh :
Annisa Himmatul Maula Ali
NIM : D20195057

Disetujui Pembimbing


Muhibbin, S.Ag. M.Si
NIP. 197111102000031018

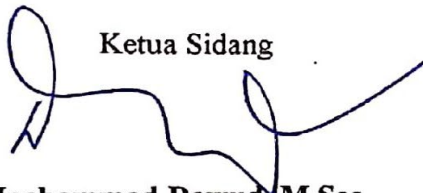
**PERASAAN CEMAS (KECEMASAN) MENGHADAPI BERAKHIRNYA
MASA KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK
PT. INTECON BANGUN PERSADA JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu
Tanggal : 29 November 2023
Tim Penguji

Ketua Sidang



Mochammad Dawud, M.Sos
NIP. 197907212014111002

Sekretaris



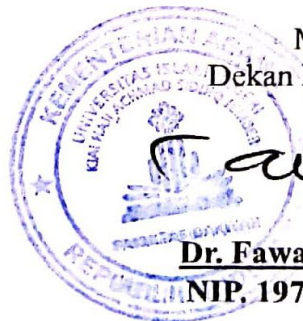
Silfiah Rohmawati, M.Pd.I
NIP. 198810302019032010

Anggota :

1. Dr. Minan Jauhari, M.Si
2. Muhibbin, M.Si



Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Dr. Fawaizul Umam, M.Ag
NIP. 197302272000031001

MOTTO

"Seungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." - QS Ar Rad 11¹



digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹ Al-Qur'an, 13:11.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah sebagian dari anugerah yang Allah SWT limpahkan kepadaku, dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, kupersembahkan hasil karya ini kepada :

1. Ibunda Ni Nyoman Pujiani yang telah melahirkanku dimuka bumi ini dan membesarkanku dengan sepenuh hati, merawat, mendidik, mendukung dengan penuh kesabaran serta keikhlasan tanpa meminta balasan apapun dan mendo'akan dalam menyelesaikan skripsi ini, serta senantiasa mendo'akan setiap langkahku. Tanpa iringan do'a dan ridho, sulit untuk mencapai titik ini. Seseorang wanita yang hebat dan kuat dengan sabar yang luas. Semoga engkau selalu diberikan kesehatan, panjang umur, rezeki barokah, dan dijauhkan dari bala musibah, aamiin. Saya persembahkan karya tulis sederhana dan gelar ini untuk ibu.
2. Ayahanda Ali Masyhudi yang selalu memberikan pelajaran-pelajaran kehidupan, nasihat, dan sebagai contoh bagi anak-anaknya. Seseorang yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dan motivasi, yang telah dengan sabar dan bangga membesarkan putri bungsunya serta telah melangitkan do'a-do'a baik demi studi penulis. Saya persembahkan karya tulis sederhana dan gelar ini untuk bapak.
3. Saudara kandungku, Bayu Maulana Ali, S.E., dan saudara ipar Desy Anita Firdaus, S.Kom., yang selalu memberikan dorongan dan motivasi hingga bisa ke tahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.
4. Kepada Dosen Universitas Islam Negeri K.H Achmad Siddiq Jember, khususnya Dosen Fakultas Dakwah serta Dosen Progam Studi Psikologi Islam, dan dosen pembimbing saya Bapak Muhibbin , S.Ag, M.Si. dan seluruh karyawan/staf di Fakultas Dakwah yang memberikan dukungan dan semangat sampai pada titik ini.
5. Kepada sahabat sehidup dan seperjuangan saya, orang-orang baik yang saya syukuri perkenalan kami hingga saat ini, berbagai tempat indah kita

kunjungi, banyak kenangan manis yang kita buat di perantauan ini. Salsabilla Samudra Rinjani, Lailatul Maulidah, Dinda Ayu Sofia, dan Azmi Elsafiroh, terimakasih atas segala kebaikan kalian yang tidak akan saya lupakan, terimakasih sudah bertahan bersama sampai detik ini, mari kita rayakan gelar ini bersama. See you on top guys.

6. Teruntuk para sahabat saya, walaupun kami jarang bertemu tetapi ikatan persahabatan ini tidak akan pernah putus. Febyani Syafira Husen, Ayu Sugandha, Fitri Anisa Hakim, Ika Aisyah, dan khususnya untuk Ainayah Shafa Alisha, terimakasih sudah saling memberi dukungan satu sama lain, saling mendo'akan dan menghibur, semoga kalian diberikan kesehatan, dan menjadi orang yang sukses.
7. Ucapan terimakasih terdalam untuk sahabat saya Aiman Fahimsyah, S.Pt, yang selalu ada saat senang maupun sedih, memberi motivasi untuk berkembang, mengajarkan dan membantu dalam banyak hal, dan selalu memberi dukungan apapun itu. Semoga selalu diberkahi setiap langkahmu, dan Allah gantikan semua kebaikanmu dengan kebaikan pula.
8. Terimakasih kepada diri sendiri karna sudah bertahan sampai tahap ini, dengan tantangan dan cobaan yang ada akhirnya bisa menyelesaikan jenjang perkuliahan ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Annisa Himmatul Maula Ali, 2023 : *Perasaan Cemas (Kecemasan) Menghadapi Berakhirnya Masa Kontrak Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Intecon Bangun Persada Jember*

Kata kunci : kecemasan, karyawan kontrak, kecemasan karyawan kontrak

Perasaan khawatir, gelisah, was-was, tidak tentram, panik, dan sebagainya merupakan suatu gejala umum dari kecemasan. Kecemasan yang dirasakan oleh karyawan kontrak adalah ketakutan apabila kontrak kerja yang telah disetujui antara perusahaan dan karyawan tersebut berakhir pada perusahaan tersebut. Kecemasan yang dialami disebabkan karena karyawan tersebut cemas akan keberlangsungan hidupnya. Terdapat faktor yang mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja, yaitu akan kehilangan fasilitas yang diperoleh saat masih bekerja, dan akan kehilangan status jabatan pekerjaan maupun status sosial serta berubahnya pandangan masyarakat

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1) Apa saja faktor yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember? 2) Apa saja bentuk kecemasan yang di alami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember? 3) Bagaimana karyawan kontrak mengatasi Berbagai kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember?

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui faktor yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember. 2) Untuk mengetahui bentuk kecemasan yang di alami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember. 3) Untuk mengetahui upaya mengatasi berbagai kecemasan yang dialami karyawan kontrak seiring berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, menganalisis kecemasan yang dirasakan karyawan kontrak saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja pada karyawan kontrak PT Intecon Bangun Persada Jember. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semiterstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan 1) faktor yang mempengaruhi munculnya kecemasan pada karyawan kontrak saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja yakni: khawatir akan kehilangan fasilitas-fasilitas yang diperoleh saat masih bekerja, termasuk penghasilan (gaji), tunjangan, dan kesempatan-kesempatan. 2) bentuk kecemasan yang dialami karyawan kontrak yakni: aspek fisik seperti jantung berdebar, pusing, berkeringat. Aspek perilaku seperti menghindari penyebab kecemasan, bergantung pada orang lain, dan tidak percaya diri. Aspek kognitif seperti khawatir yang berlebihan. 3) upaya mengatasinya yakni dengan berolahraga, atau sekedar bermain game, berbelanja, dan kegiatan disukai lainnya.

KATA PENGANTAR

Segenap puji Syukur penulis penatkan kehadiran Allah SWT, karena atas segala anugerah, hidayah, dan izin-Nya, perencanaan, pelaksanaan, penyelesaian skripsi yang berjudul “PERASAAN CEMAS (KECEMASAN) MENGHADAPI MASA BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PT. INTECON BANGUN PERSADA” Sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kehadiran Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju jalan yang terang benderang.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag.,M.M., CPEM., selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas yang memadai selama kami menuntut ilmu di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membimbing kami dalam proses perkuliahan
3. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Muhibbin, S.Ag, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan support dan membimbing saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

5. Segenap Dosen Fakultas Dakwah yang telah memberi banyak ilmu sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
6. Kepada guru-guruku, dari jenjang SD hingga SMA, dan guru mengaji yang telah memberikan pendidikan dan ilmu semoga Allah SWT membalas kebaikannya.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga masih perlu penyempurnaan. Oleh sebab itu untuk menyempurnakan skripsi ini kritik dan saran yang membangun dari segenap pihak merupakan hal yang berharga bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya. Aamiin.

Jember, 14 Oktober 2023

Annisa Himmatul Maula Ali
D20195057

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Persetujuan Pembimbing.....	ii
Pengesahan Penguji.....	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
i	
Daftar Isi	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian.....	2
E. Definisi Istilah.....	2
F. Sistematika Pembahasan	4
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
B. Kajian Teori	13
1. Kecemasan.....	13
a. Pengertian Kecemasan.....	13
b. Aspek-aspek kecemasan	15
c. Faktor Penyebab Kecemasan	17
d. Jenis-jenis Kecemasan	19
2. Karyawan kontrak	20
a. Pengertian karyawan kontrak.....	20

BAB III METODE PENELITIAN	22
B. Teknik Pengumpulan Data.....	24
C. Analisis Data	25
D. Keabsahan Data.....	26
E. Tahap-tahap Penelitian.....	27
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	29
A. Gambaran objek penelitian	29
1. PT. Intecon Bangun Persada : Profil Perusahaan dan Sejarahnya.....	29
2. Budaya Perusahaan PT. Intecon Bangun Persada Jember	30
3. Kontrak Kerja PT. Intecon Bangun Persada: Pilihan Yang Sulit.....	31
4. Menjadi Karyawan Kontrak PT. Intecon Bangun Persada.....	33
B. Penyajian Data dan Analisis	35
1. Faktor Yang Membuat Karyawan Kontrak Diliputi Perasaan Cemas Saat Menghadapi Berakhirnya Kontrak Kerja di PT Intecon Bangun Persada.	
Error! Bookmark not defined.	
2. Bentuk kecemasan yang dialami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada. .	
Error! Bookmark not defined.	
3. Cara mengatasi berbagai kecemasan yang dialami karyawan kontrak seiring berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada.....	
Error! Bookmark not defined.	
C. Pembahasan Temuan.....	56
1. Penghasilan Adalah Faktor Utama Yang Mempengaruhi Kecemasan Karyawan Kontrak Ketika Menghadapi Berakhirnya Kontrak Kerja	56
2. Berbagai Bentuk Kecemasan Karyawan Diantara Kontrak Kerja	58
3. Pengendalian Kecemasan Dengan Relaksasi dan Aktivitas Fisik.	59
BAB V PENUTUP	61

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	
.....	Er
ror! Bookmark not defined.	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia diperlukan untuk dapat menjalankan suatu perusahaan, organisasi atau instansi, dan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah karyawannya. Dalam hal ini karyawan merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam berfungsinya roda perkembangan dan produktivitas perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat memberikan sebuah kontribusi yang cukup signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.²

Banyak perusahaan mengubah cara mereka mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka. Dengan menerapkan sistem kontrak kerja untuk merekrut karyawan adalah salah satu improvisasi kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan sistem kontrak kerja, banyak perusahaan mulai mempertimbangkan untuk mempekerjakan karyawan dengan kontrak kerja tersebut karena perusahaan pemberi kerja tidak perlu membayar pesangon di akhir kontrak kerja. Fenomena perusahaan menggunakan sistem kontrak kerja karena ada banyak sekali bisnis dan banyak jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis

² Triton, P.B, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yoyagkarta : Tugu Publisher. 2005), 35

keterampilan. Oleh karena itu, perusahaan tidak bisa menyediakan seluruh tenaga kerja.³

Karyawan tetap dan karyawan kontrak adalah dua kategori karyawan dalam sebuah perusahaan, di tempat kerja, karyawan tetap biasanya didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja tetap dan tidak terbatas dengan perusahaan atau majikan. Karyawan yang setuju untuk memiliki perjanjian kerja tertentu dengan perusahaan atau majikan untuk jumlah waktu yang telah ditentukan biasanya disebut sebagai karyawan kontrak atau tidak tetap. Pada umumnya, karyawan kontrak memiliki hak-hak yang dapat diterima selama bekerja di perusahaan, seperti hak untuk mendapatkan jaminan Kesehatan, hak istirahat, yang diatur dalam pasal 79 UU 13/2002, dan hak untuk mendapatkan upah kerja sesuai dengan upah minimum regional untuk meningkatkan keselamatan, kesejahteraan, Kesehatan dan keamanan saat bekerja.⁴ Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada Agustus tahun 2020, jumlah pekerja di Indonesia sebanyak 137,8 juta orang.⁵

Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap sesuatu yang dianggap mengancam, tetapi jika respons dan gejala tidak tepat, kecemasan menjadi tidak wajar.⁶ Ketika sesuatu dipandang sebagai ancaman, kecemasan

³ Azahra dkk, "Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak (PT PLN PERSERO) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Kendar." *Jurnal Sublimapsi*, Vol 1, No 1, 2020, 60. [s.ac.id digilib.uinkhas.ac.id](https://doi.org/10.24127/sublimapsi.v1i1.2020.60)

⁴ Rena & Vicariya, "Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing Terhadap Hak-Hal Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya." *Jurnal Panorama Hukum*, Vol 3 No 2, 2018, 5.

⁵ Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. (2020). Diakses pada tanggal 25 Mei 2023 dari <https://www.bps.go.id>

⁶ Nevid, Ratus, Greene, *Psikologi Abnormal*. Ed 5. (Jakarta: Erlangga, 2005), 87

adalah reaksi normal. Namun ketika reaksi dan gejala yang menyertainya tidak tepat, kecemasan berubah menjadi keadaan abnormal. Keinginan kuat untuk bertindak, apakah itu mengganggu atau tidak tepat, adalah kecemasan. Keduanya berfungsi sebagai sarana pencegahan kecemasan.⁷

Kecemasan yang dialami karyawan kontrak ini dimulai sejak karyawan merasakan ketidakpasatian statusnya sebagai karyawan yang terikat kontrak. Ketika karyawan merasa status mereka sebagai karyawan yang terikat kontrak tidak memuaskan, mereka mulai mengalami kecemasan. Karyawan kontrak mengalami kecemasan dan kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan mereka dan kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam hidup ketika kontrak kerja mereka berakhir, karena mereka tidak yakin tentang bagaimana kontrak mereka akan berakhir. Rasa takut kehilangan pekerjaan seseorang berasal dari kemungkinan hilangnya status pekerjaan maupun status sosialnya, yang termasuk dihormati atau diakui karena kemampuannya oleh masyarakat umum. Pergeseran persepsi masyarakat atas kemampuannya akan menyebabkan ketidakpastian dalam melakukan aktivitas di masyarakat serta kesempatan untuk mengadakan interaksi dengan lingkungannya. Seseorang perlu bekerja untuk mendapatkan kebutuhan untuk bertahan hidup. Seseorang yang bekerja dihargai dengan gaji yang mereka terima setiap bulannya.⁸ Nevid, Ratus, dan Greene mengatakan bahwa pekerjaan adalah penyebab kecemasan

⁷ Gunarsa, *Psikologi Perawatan* (Gunung Mulia, 2008), 93

⁸ Dian Bagas Mitreka Satata, "Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Job Performance." *Jurnal Literasi Psikologi*, Vol 1, No 2, 2021, 110.

seseorang.⁹ Sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, yakni mengklasifikasikan kebutuhan primer berdasarkan kebutuhan fisiologis, dan rasa aman, dan kecemasan dasar akan muncul apabila kebutuhan primer tersebut terancam tidak terpenuhi.¹⁰

Fenomena yang dialami oleh karyawan kontrak PT Intecon Bangun Persada Jember tentang kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti yaitu didapatkan informasi tentang kecemasan yang dirasakan karyawan kontrak PT Intecon Bangun Persada Jember, bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecemasan yang dialami karyawan kontrak PT Intecon Bangun Persada Jember, meliputi kecemasan tentang keberlanjutan kontrak kerja itu sendiri dan kecemasan tentang status pekerjaan atau jabatannya.

Kecemasan yang dialami karyawan dipicu karena kekhawatiran tentang bagaimana keberlanjutan kontrak kerja yang sudah disepakati seiring akan berakhirnya kontrak kerja tersebut. Karyawan kontrak khawatir akan kehilangan fasilitas yang diperoleh saat bekerja yakni meliputi penghasilan dan tunjangan-tunjangan. Karyawan khawatir jika kebutuhan sehari-hari tidak bisa terpenuhi jika mereka tidak mempunyai penghasilan lagi, dan mereka akan kehilangan kesempatan-kesempatan seperti promosi jabatan pekerjaan atau kesempatan mempunyai jenjang karir. Sedangkan pemicu kecemasan karyawan kontrak lainnya yakni kekhawatiran tentang

⁹ Nevid, Ratus, Greene, *Psikologi Abnormal*, 124

¹⁰ Feist, J & Feist, G. J. *Teori Kepribadian Jilid 2*. (Jakarta: Salemba Humanika 2016). 67.

status pekerjaan atau jabatannya. Karyawan khawatir jabatan yang selama ini susah payah dicapai itu bisa saja mengalami demosi atau bahkan hilang karena kontrak kerja yang tidak berlanjut. Jabatan atau posisi yang sudah dicapai karyawan saat ini bisa saja mengalami penurunan jika karyawan melakukan kesalahan yang fatal yang akan merugikan dirinya sendiri. Kontrak kerja sendiri memiliki fungsi bagi perusahaan, meliputi sebagai pengikat antara kedua belah pihak yakni perusahaan dengan karyawan itu sendiri dan sebagai evaluasi dan negosiasi bagi perusahaan dengan karyawan.

Bentuk kecemasan yang dialami karyawan yang mengalami kecemasan akan kontrak kerja yang akan berakhir bisa berupa jantung berdebar, gelisah, pusing, dan perasaan lemas. Selain itu bentuk kecemasan yang dialami karyawan juga dilihat dari karyawan yang cenderung menghindari pekerjaannya yang menumpuk, dan timbulnya rasa tidak percaya diri dalam mengambil keputusan sehingga membuat karyawan bergantung kepada orang lain. Kecemasan yang dialami karyawan ketika menghadapi berakhirnya kontrak kerja juga menimbulkan rasa kekhawatiran yang berlebihan jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sebelum kontrak kerja berakhir

Berdasarkan uraian latar belakang diatas menarik perhatian peneliti untuk mengkaji kecemasan yang dialami karyawan kontrak saat menghadapi masa akhir kontrak kerjanya. Untuk itu penelitian ini perlu dilakukan, dengan judul **“Perasaan Cemas (Kecemasan) Menghadapi Berakhirnya**

Masa Kontrak Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Intecon Bangun Persada Jember.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, identifikasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada ?
2. Apa saja bentuk kecemasan yang di alami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember?
3. Bagaimana karyawan kontrak mengatasi Berbagai kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember?

C. Tujuan penelitian

Maka dari itu berdasarkan fokus penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember.
2. Untuk mengetahui bentuk kecemasan yang di alami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember.
3. Untuk mengetahui upaya mengatasi berbagai kecemasan yang dialami karyawan kontrak seiring berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat terhadap pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam psikologi industri dan organisasi.
2. Secara praktis
 - a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat mengetahui bagaimana keadaan karyawan kontrak terutama dalam menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja dan membantu untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif.
 - b. Bagi karyawan kontrak, diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengelola kecemasan dalam menghadapi masa mendatang, dalam hal ini kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan hidup
 - c. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian lebih lanjut dalam kecemasan karyawan kontrak menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja.

E. Definisi Istilah

1. Kecemasan

Kecemasan diartikan sebagai sistem ego pada manusia yang melibatkan suatu situasi yang dianggap membahayakan sehingga orang tersebut dapat mempersiapkan respon yang adaptif.¹¹ Pengertian kecemasan yang dibahas dalam penelitian ini adalah suatu ketakutan

¹¹ Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: UMM Press 2008), 19.

yang tidak wajar yang dirasakan oleh semua individu dan merupakan respon alamiah individu terhadap suatu peristiwa, respon emosional terhadap rasa takut itu menimbulkan perasaan yang tidak nyaman yang dapat terwujud dalam perilaku individu.

2. Karyawan Kontrak

Menurut Hasibuan dalam Mallu, karyawan adalah pekerja yang bekerja menurut perintah perusahaan dan berhak memperoleh imbalan dan jaminan.¹² Ketika suatu perusahaan memberikan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga dengan tujuan berbagi risiko dan mengurangi beban perusahaan maka hal itu disebut penempatan staf kontrak.

Berikut ini adalah definisi umum karyawan kontrak dan ketentuan yang berlaku untuk mereka:¹³

- a. Karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, paling lama hanya 3 tahun.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak diatur dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
- c. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
 Status karyawan kontrak hanya dapat berlaku untuk pekerjaan tertentu, tergantung pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kontrak Kerja

¹² Mallu, S, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode Topsis.” Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan, Vol I, No 2, 2015. 10-11.

¹³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Ghalia Indonesia: Bogor, 2010), 51.

perjanjian tertulis antara dua pihak atau lebih yang mengatur hubungan kerja, hak, dan kewajiban yang harus dipatuhi selama berlangsungnya suatu pekerjaan atau proyek.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini penyusunan skripsi didasarkan pada buku karya tulis ilmiah, bagian sistematika pembahasan menggambarkan tentang alur pembahasan yang dimulai dari bab I (pendahuluan) hingga bab V (kesimpulan). Adapun format pembahasan disusun dalam format naratif deskriptif. Sistematika pembahasan penelitian ini meliputi :

Bab pertama, menjelaskan penelitian ini secara lengkap, meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pengertian istilah, dan sistematika pembahasan.

Pada bab dua, tinjauan literatu dirangkum dengan mengacu pada kajian teoritis dan penelitian sebelumnya tentang kecemasan karyawan kontrak .

Bab ketiga, menguraikan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, pemilihan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data, dan tahapan penelitian.

Bab keempat memuat penjelasan mengenai temuan penelitian, termasuk sumber-sumber yang diperoleh dari lapangan, kemudian menganalisis tanggapan responden sehingga artikel dapat valid.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti memberikan beberapa hasil dari penelitian sebelumnya untuk membuat perbandingan perbandingan antara penelitian sebelumnya dan untuk membuat perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Penghentian Kontrak Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Yogyakarta.” Oleh Shinta Widyayulianti, Program Studi Psikologi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, tahun 2006. Hasil penelitian ini menemukan bahwa subjek dalam penelitian ini menghadapi suatu emosi yang sifatnya subjektif seperti kecemasan, kebingungan. Karyawan kontrak khawatir kehilangan fasilitas-fasilitas yang mereka terima selama mereka masih bekerja, seperti berkurangnya atau kehilangan pendapatan (gaji), tunjangan-tunjangan, sarana dan kesempatan-kesempatan. Namun kekhawatiran setiap karyawan kontrak sifatnya sangat subyektif dan berbeda-beda bagi masing-masing karyawan kontrak.
2. Jurnal Literasi Psikologi dengan judul “Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Job Performance.” Oleh Dian

3. Bagas Mitreka Satata, Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa kecemasan pada pegawai tidak terlalu berpengaruh terhadap job performance, Karena tingkat pencapaian yang ditunjukkan dalam evaluasi kerja sebelumnya, karyawan kontrak di instansi terkait termotivasi untuk dapat melanjutkan kontrak kerja. Rasa kecemasan yang timbul dapat menjadi dorongan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarga melalui gaji bulanan yang diterima.
4. Jurnal SUBLIMAPSI berjudul “Hubungan Antara Kecemasan Menhadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak (Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Kendari,” oleh Azahra Rezhya Arta Mevia Razak , Aspin , & Citra Marhan, Program Studi Psikologi, Universitas Halu Oleo, Tahun 2020. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan kontrak dan kecemasan mereka mengenai kontrak kerja mereka yang berakhir. Peneliti berasumsi bahwa variabel pendukung tambahan dapat berperan sebagai variabel mediasi antara variabel kecemasan terkait berakhirnya kontrak kerja dan kinerja karyawan kontrak, berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan. Faktornya antara lain: faktor masa kerja, faktor pada usia produktif penyebab pendewasaan pikiran, motivasi kerja, semangat kerja, faktor kognitif, dan intelektual.

3.	Azahra Rezhya Arta Mevia Razak, dkk., 2020, Universitas Halu Oleo	Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak (Pt. PIn (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Kendari	1. Mengkaji tentang kecemasan karyawan kontrak menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja	1. Metode dan pendekatan penelitian 2. Variabel terikat 3. Pengambilan sampel 4. Analisis data
----	---	--	--	---

B. Kajian Teori

1. Kecemasan

a. Pengertian Kecemasan

Kecemasan sendiri berasal dari Bahasa latin (*anxius*) dan dari Bahasa Jerman (*anst*), yaitu suatu kata yang digunakan untuk menggambarkan efek negatif dan rangsangan fisiologis.¹⁴ Kecemasan adalah pengalaman rasa sakit dan ketidaknyamanan. Impuls internal

¹⁴ Muiyasaroh et. al, *Kajian Jenis Kecemasan Masyarakat Cilacap Dalam Menghadapi Pandemi Covid 19* (Cilacap:LP2M Universitas Nahdatul Ulama Al Ghazali, 2020)

atau eksternal atau reaksi stress internal tubuh yang dikendalikan oleh sistem saraf otonom dapat menyebabkan kecemasan.¹⁵ Kecemasan adalah suatu gangguan perasaan atau emosi yang ditandai dengan perasaan takut dan khawatir yang mendalam dan terus-menerus, tidak mengalami gangguan menilai realitas (kemampuan untuk menguji realitas), kepribadian tetap utuh, dan perilaku dapat terganggu tetapi masih dalam batas normal.¹⁶

Sarwono mengatakan bahwa masyarakat Indonesia sering menggabungkan kata phobia, ketakutan, dan kecemasan sebagai satu kata meskipun ketiga kata tersebut memiliki arti yang berbeda.¹⁷ Seringkali orang mengalami kecemasan dalam kehidupan mereka, terutama saat mereka mengalami masa-masa tertekan. Kecemasan dapat muncul sebagai satu-satunya gejala atau muncul bersamaan dengan gangguan emosi lainnya.¹⁸

Menurut *American Psychological Association* (APA) kecemasan adalah keadaan emosi yang terjadi ketika seseorang mengalami stres, dan ditandai dengan perasaan tegang, pikiran-pikiran yang mencemaskan dan respon fisik seperti detak jantung yang cepat, tekanan darah yang tinggi, dan lainnya.¹⁹ Selain itu

¹⁵ Abdul Hayat. "Kecemasan Dan Metode Pengendaliannya." *KHAZANAH* 12, No 01 (2014): 52-62

¹⁶ Hawari, Dadang, *Manajemen Stress, Cemas dan Depresi* (Jakarta: FK UI, 2001) 18-19.

¹⁷ Sarwono, S. W. *Pengantar Psikologi Umum* (Raja Grafindo Persada, 2017), 93.

¹⁸ Ramaiah, S. *Kecemasan Bagaimana Cara Mengatasi Penyebabnya* (Pustaka Obor Populer, 2003) 8.

¹⁹ Muyasaroh et. al, *Kajian Jenis kecemasan Masyarakat Cilacap Dalam Menghadapi Pandemi Covid 19* (Cilacap:LP2M Universitas Nahdatul Ulama Al Ghazali, 2020)

Kecemasan ditandai sebagai respons sistem ego terhadap situasi yang berpotensi berbahaya, memungkinkan orang untuk merencanakan respons adaptif.²⁰ Kecemasan adalah tanda bahaya di depan, tantangan bagi ego yang perlu diatasi atau dihindari. Dalam hal ini, konflik antara kehendak Superego dan Id harus diselesaikan oleh ego. Menurut Freud, insting selalu mencari pemuasan tetapi lingkungan sosial dan moral membatasi pemuasan tersebut, sehingga suatu pertahanan akan selalu beroperasi secara luas dalam segi kehidupan manusia.²¹

b. Aspek-aspek kecemasan

Aspek kecemasan menurut Clark dan Beck meliputi aspek afektif, fisiologis, kognitif, dan perilaku.²²

a. Aspek Afektif

Perasaan terkait kecemasan yang dialami orang termasuk mudah tersinggung, ketegangan, kekhawatiran, ketidaksabaran, dan frustrasi.

b. Aspek Fisiologis

Gejala fisik yang bermanifestasi sebagai aspek fisiologis termasuk nyeri dada, pernapasan cepat, peningkatan denyut

²⁰ Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: UMM Press, 2008), 24.

²¹ Andri, Yenny Dewi P, "Teori Kecemasan Berdasarkan Psikoanalisis Klasik dan Berbagai Mekanisme Pertahanan terhadap Kecemasan.", *Maj Kedokteran Indonesia*, Vol 57, No 7, 2007, 236.

²² Ega Arini, Suci Murti, Berliana Widi, "Pengaruh Mendongeng Terhadap Penurunan Kecemasan Pada Anak Penderita Kanker." *Jurnal Ilmu Psikologi Personifikasi*, Vol 10, No 1, 2019, 2

jantung, mual, diare, kesemutan, berkeringat, kedinginan, kepanasan, pingsan, lemah, gemetar, mulut kering, dan otot tegang.

c. Aspek Kognitif

Aspek kognitif meliputi takut tidak tahu bagaimana menyelesaikan masalah, takut kritik, kesulitan fokus dan memperhatikan, serta kesulitan bernalar.

d. Aspek Perilaku

Menghindari situasi berbahaya, berlari mencari perlindungan, tetap diam, menjadi banyak bicara atau kompulsif, dan mengalami kesulitan berbicara adalah reaksi yang khas. Komponen perilaku ini mencakup semua aspek identitas manusia, termasuk aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik dari mereka yang cemas.

Aspek kecemasan menurut Nevid meliputi aspek fisik, aspek perilaku, dan aspek mental atau kognitif.²³

- 1.) Aspek fisik : seperti keringat berlebih, gemetar, mual, kedinginan, detak jantung cepat atau sesak nafas, kegelisah, perasaan lemas, diare, dan buang air kecil lebih sering dari biasanya.

- 2.) Aspek perilaku : diantaranya seperti Perilaku menghindar, ketergantungan, dan individu cenderung menjauh dari atau meninggalkan situasi yang dapat menimbulkan kecemasan.
- 3.) Aspek kognitif : Kekhawatiran berlebihan tentang peristiwa yang akan datang menjadi ciri kecemasan.

c. Faktor Penyebab Kecemasan

Menurut Carnegie faktor yang menyebabkan kecemasan ada 3 yaitu:²⁴

a. Faktor kognitif individu

Kecemasan adalah reaksi terhadap situasi yang menyebabkan ketakutan atau ketidaknyamanan pada orang tersebut; Karena itu, jika pengalaman itu berulang, kecemasan akan kembali sebagai cara untuk mengekspresikan bahaya yang dirasakan.

b. Faktor lingkungan

Interaksi langsung dengan norma atau nilai yang dijunjung tinggi di suatu tempat dapat menimbulkan kecemasan. Orang-orang mengalami efek perubahan sosial yang tiba-tiba dan cepat, memungkinkan mereka yang tidak siap untuk beradaptasi dengan keadaan baru dan membenamkan diri dalam lingkungan yang selalu berubah.

c. Faktor proses belajar

Orang tersebut secara bertahap belajar menyesuaikan diri dengan stimulus setelah menemukan apa yang memicu reaksi yang tidak menyenangkan.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya kecemasan menurut Nevid, Rathus & Greene, yaitu:²⁵

1) Faktor Sosial Lingkungan

Meliputi peristiwa yang mengancam dan membuat traumatis seseorang, mengamati respon orang lain terhadap ketakutan dan kurang mendapatkan dukungan sosial.

2) Faktor Biologis

Meliputi predisposisi genetik atau peningkatan kemungkinan terkena penyakit tertentu lebih tinggi, dalam kasus ini faktor genetik memiliki peran dalam rentan seseorang terhadap gangguan kecemasan. Jika terdapat riwayat keluarga dengan gangguan kecemasan, seseorang mungkin memiliki resiko yang lebih tinggi, serta ketidakseimbangan kimia otak juga dapat berperan dalam perkembangan kecemasan

3) Faktor Perilaku

Meliputi penghindaran situasi atau objek yang memicu kecemasan dapat mengalami peningkatan kecemasan seiring

waktu. Menghindari sumber kecemasan dapat membuat kecemasan semakin kuat.

4) Faktor Kognitif

Meliputi cara individu memproses informasi dan berpikir tentang situasi tertentu dapat mempengaruhi tingkat kecemasan.

Pola pikir yang negative atau berlebihan tentang potensi ancaman dapat meningkatkan kecemasan.

d. Jenis-jenis Kecemasan

Freud membagi kecemasan menjadi tiga, yakni:²⁶

a. Kecemasan Realitas atau Objektif

Jenis kecemasan yang disebabkan oleh rasa takut akan potensi bahaya di dunia nyata. Misalnya, takut akan gempa bumi, kebakaran, tornado, atau binatang buas. Ketakutan kita memaksa kita untuk bertindak dengan cara tertentu ketika kita berada dalam bahaya. Seringkali, ketakutan yang berasal dari fakta ini mencapai tingkat yang parah, seseorang bisa jadi sangat ketakutan untuk keluar rumah karena takut akan terjadi kecelakaan pada dirinya atau takut menyalakan korek api karena takut akan terjadi kebakaran.

b. Kecemasan Neurosis

Naluri seseorang yang tidak terkendali dapat menuntun mereka untuk bertindak dengan cara yang dapat mengakibatkan hukuman mereka sendiri ketika mereka takut akan bahaya yang tidak diketahui. Konflik antara ego dan Id inilah yang menyebabkan kecemasan ini.

c. Kecemasan Moral

Kecemasan ini merupakan akibat adanya konflik antara Id dan Superego, sehingga menimbulkan rasa takut terhadap kesadaran diri sendiri. Seseorang dengan hati nuraninya yang berkembang dengan baik, cenderung merasa bersalah jika melakukan sesuatu yang bertentangan dengan kode moral yang dimilikinya.

2. Karyawan kontrak

a. Pengertian karyawan kontrak

Yang dimaksud dengan karyawan kontrak diartikan sebagai karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau dengan kata lain, karyawan yang hanya bekerja dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan yang mempekerjakannya.

Karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau agensi dengan jam kerja yang ditetapkan berdasarkan kontrak yang dikenal sebagai "perjanjian kerja waktu tertentu" dianggap sebagai karyawan kontrak.

(PKWT).²⁷ yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun yang dimuat dalam Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1. Dalam pasal tersebut juga dijelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”

b. Karakteristik Pekerjaan Karyawan Kontrak

Pengaturan tenaga kerja Indonesia mengizinkan dan mengatur penggunaan karyawan kontrak. Latupono mengklaim bahwa kontrak kerja benar-benar dimaksudkan untuk diterapkan pada posisi yang memiliki persyaratan khusus, seperti:²⁸

- a. Pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

²⁷ Agusmidah, Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Ghalia Indonesia: Bogor, 2010), 51.

²⁸ Agusmidah, 55.

c. Kecemasan Menghadapi Berakhirnya Masa Kontrak Kerja

Kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja didefinisikan rasa cemas dalam menghadapi ketidakpastian tentang keberlanjutan atau tidaknya kontrak kerja oleh perusahaan menjelang berakhirnya masa kontrak kerja. Karna itu kecemasan dapat menjadi hambatan bagi seseorang untuk menjalani hidup.

Berakhirnya masa kontrak kerja seseorang artinya seseorang tersebut kehilangan pekerjaan yang menyebabkan akan hilangnya berbagai fasilitas yang diperoleh selama bekerja, didalamnya meliputi kehilangan sumber penghasilan. Hal tersebut berakibat seseorang mengalami kecemasan dalam menjalani kehidupan sehari-harinya tanpa adanya pekerjaan dan penghasilan tetap.²⁹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja merupakan kekhawatiran, ketakutan, perasaan was-was jika kontrak kerja tidak diperpanjang oleh perusahaan tempat bekerja. Ketakutan akan kehilangan penghasilan dan hilangnya status sosial di masyarakat menjadi sumber perasaan tersebut.

d. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kecemasan Menghadapi Penghentian Kontrak Kerja.

²⁹ Dian Bagas Mitreka Satata, “Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Job Performance.” Jurnal Literasi Psikologi, Vol 1, No 2, 2021, 110.

Kecemasan tentang berakhirnya kontrak kerja mirip dengan kecemasan tentang menghadapi pensiun. Berikut ini adalah faktor-faktor yang diidentifikasi Karsono berpotensi mempengaruhi munculnya kecemasan saat menghadapi masa pensiun:³⁰

- a. Akan hilangnya fasilitas-fasilitas yang diperoleh sewaktu masih bekerja, didalamnya meliputi berkurangnya penghasilan, tunjangan-tunjangan, saran dan kesempatan-kesempatan.
- b. Akan hilangnya status, baik status jabatan pekerjaan maupun status sosialnya didalamnya termasuk kedudukan, kehormatan, atau pengakuan atas kemampuannya, kemegahan tempat kerja, berubahnya pandangan masyarakat atau kesuksesannya, dan sebagainya.

Karena adanya kemiripan antara bentuk kecemasan dalam menghadapi masa pensiun dengan kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja maka faktor-faktor kecemasan menghadapi pensiun yang dikemukakan oleh Karsono dapat dimasukkan ke dalam faktor-faktor kecemasan menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja dengan menghilangkan faktor masa tua. Karena kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja tidak perlu menunggu sampai datangnya masa tua atau pensiun tetapi tergantung masa kontrak yang disepakati perusahaan dengan karyawan

³⁰ Karsono, *Hubungan Antara Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Dengan Semangat Kerja karyawan pada kantor wilayah departemen Pendidikan dan kebudayaan provinsi DIY*, (Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1889)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penggunaan metode kualitatif melibatkan pengumpulan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan dan perilaku yang dapat diamati.³¹ Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian naratif deskriptif, sesuai pilihan peneliti. Penelitian kualitatif yang menggunakan Bahasa deskriptif untuk menyelidiki suatu fenomena atau peristiwa dikenal sebagai penelitian deskriptif naratif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dengan cara ini. Dalam penelitian kualitatif, penelitian naratif deskriptif sering digunakan sebagai sarana untuk membangun pemahaman mendalam tentang isu atau topik yang mendasarinya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sebuah tempat yang menunjukkan kegiatan penelitian akan dilakukan.³² Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih yakni PT Intecon Bangun Persada yang bertempat di Jalan Cadika No. 4, Mrapa, Sempusari, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Peneliti memilih

³¹ Moelong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 4.

³² Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS Jember* (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021), 46.

lokasi tersebut karena PT Intecon Bangun Persada mempekerjakan pekerjanya dengan menerapkan sistem kontrak kerja.

C. Subyek Penelitian

Jenis data dan sumber data pada topik penelitian yang digunakan pada bagian ini harus sesuai dengan data yang dibutuhkan peneliti. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan dimaksudkan untuk menghasilkan informasi dalam jumlah terbesar. Dengan demikian, subjek penelitian harus memenuhi persyaratan tertentu. seperti: karyawan kontrak di PT Intecon Bangun Persada Jember, karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja, serta mereka yang mempunyai cukup waktu untuk diwawancarai. Berdasarkan kriteria tersebut ditentukan informan sebanyak 4 orang yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Untuk nama subjek dalam penelitian ini sengaja memakai nama inisial, karena untuk menjaga kerahasiaan subjek.

Tabel 3.1. Identitas Subjek Penelitian

Subjek 1	
Nama	S.B
Jenis Kelamin	Perempuan
Usia	23 Tahun
Lama Kontrak Kerja	6 Bulan (berakhir September 2023)
Subjek 2	
Nama	I.A
Jenis Kelamin	Perempuan
Usia	23 Tahun
Lama Kontrak Kerja	6 Bulan (berakhir November 2023)
Subjek 3	
Nama	E.S
Jenis Kelamin	Perempuan
Usia	25 Tahun
Lama Kontrak Kerja	12 Bulan (berakhir Desember 2023)

Subjek 4	
Nama	T.D
Jenis Kelamin	Perempuan
Usia	25 Tahun
Lama Kontrak Kerja	12 Bulan (berakhir November 2023)

D. Teknik Pengumpulan Data

Selama penelitian, peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi. Berbagai metode yang akan digunakan tercantum di bawah ini. yaitu:

1. Observasi

Proses atau metode mempelajari sesuatu yang baru dengan mengamati fakta-fakta tentang suatu fenomena atau peristiwa yang sedang berlangsung disebut observasi.³³ Untuk melakukan penelitian ini, peneliti pergi ke lapangan dengan subjek penelitian tetapi menahan diri untuk tidak terlibat dalam kegiatan apa pun. Metode ini dikenal sebagai observasi partisipan pasif. Peneliti juga dapat memperoleh kesan langsung dan merasakan suasana situasi yang mereka pelajari melalui kegiatan observasi.³⁴

2. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi di mana dua orang berpartisipasi dengan tujuan mengumpulkan informasi: pewawancara mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai merespons.³⁵

³³ Hardani, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 124.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), 73

³⁵ Moelong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 186

Wawancara semi terstruktur adalah metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini. Dibandingkan dengan wawancara terstruktur, wawancara semacam ini akan lebih fleksibel dalam cara dilakukan. Wawancara semacam ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang lebih jujur.³⁶

3. Dokumentasi

Informasi juga dapat dikumpulkan melalui peristiwa yang dilestarikan dalam bentuk surat, buku harian, arsip gambar, notulen rapat, catatan kegiatan, dan bahan lainnya, selain observasi dan wawancara. Dokumen seperti ini berisi data yang dapat digunakan untuk mengambil informasi historis. Untuk membuat dokumen lebih dari sekedar objek yang tidak berarti, peneliti harus menafsirkannya menggunakan kepekaan teoritis. Sejumlah upaya yang dilakukan peneliti antara lain mengumpulkan dokumen terkait dengan karyawan kontrak seperti merekam wawancara dengan beberapa informan, serta dokumen lain yang dapat mendukung dan memperkuat data hasil penelitian.

E. Analisis Data

Sugiyono mendefinisikan analisis data sebagai proses pengkategorian dan melakukan pencarian dengan cara sistematis untuk informasi yang dapat diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi.³⁷ Menurut Miles, Huberman dan Saldana didalam Analisa data kualitatif terdapat tiga alur

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 97.

³⁷ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: Jejak, 2018),

kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu kondensasi data, penyajian data, kesimpulan.³⁸

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan, dan penyederhanaan data yang telah diperoleh dari proses pengumpulan data.³⁹

Data akan dibagi menjadi dua kategori oleh para peneliti selama proses ini: data yang diperlukan dan tidak perlu. Setelah itu, data yang diminta kemudian diproses ulang dan disajikan.

2. Penyajian Data

Upaya menyajikan data dengan penjelasan singkat untuk memahami konteks masalah dan temuan penelitian dikenal sebagai penyajian data.⁴⁰ Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan, presentasi ini akan membuat pengambilan keputusan bagi peneliti lebih mudah.

3. Kesimpulan

Membuat kesimpulan adalah langkah selanjutnya dalam proses analisis. Pada tahap akhir verifikasi data, dimana peneliti menafsirkan informasi yang telah mereka kumpulkan.⁴¹ Pemahaman peneliti tentang temuan penelitian yang dikumpulkan sebelumnya secara signifikan dipengaruhi oleh kesimpulan yang diambil.

F. Keabsahan Data

³⁸ Ghani, Djunaidi, dan Fauzan Al-Manshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. digilib.uinkh.ac.id (Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia, 2012.), 306.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 47

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 48

⁴¹ Sugiyono, *Metode*, 49

Melakukan penelitian kualitatif mengharuskan peneliti untuk melalui proses yang disebut keabsahan data, dimana proses ini sangat penting. Dalam melaksanakan keabsahan data tersebut digunakan triangulasi teknik dan sumber data dimana merupakan upaya pengumpulan data dengan menggunakan teknik yang sama namun dari sumber yang berbeda.⁴² Sedangkan triangulasi teknik artinya metode pengumpulan data yang berbeda digunakan oleh peneliti untuk sumber data yang sama. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data observasi partisipasi pasif, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi pada subjek.⁴³

G. Tahap-tahap Penelitian

Sepanjang perjalanan penelitian, peneliti berusaha untuk menguraikan beberapa persiapan, dari tahap perencanaan hingga pembuatan laporan yang mencakup kegiatan penelitian.⁴⁴ Berikut ini adalah tahapan-tahapan yang dilakukan selama penelitian :

1. Tahapan Pra Lapangan

Selama fase pra-lapangan, peneliti berusaha untuk memastikan apa yang terkait dengan penelitian mereka, lokasi, subjek dan topik penelitian mereka, isu-isu yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut, mengumpulkan fokus penelitian, dan membuat persiapan yang diperlukan

⁴² Yayat Suharyat, *Model Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam*, (Klaten: Lakeisha, 2020), 194)

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), 241.

⁴⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS Jember* (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021), 47.

sebelum melakukan kerja lapangan. Dosen pembimbing juga dikonsultasikan oleh peneliti.

2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian.

Diharapkan peneliti akan dapat melakukan penelitian di lokasi yang telah ditentukan secara langsung dalam langkah ini. Untuk melakukan ini, peneliti harus menyadari kondisi lokasi dan mengetahui subjek yang akan menjadi informan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti melalui cara dokumentasi, wawancara, dan observasi. Ini membantu membuat proses penelitian lebih mudah.

3. Tahapan Penyelesaian

Tahap ini merupakan puncak dari pekerjaan para peneliti, di mana mereka mulai menyiapkan laporan berdasarkan penelitian yang telah mereka lakukan, mempertahankan temuan penelitian, dan menganalisis dan menyajikan data.

UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran objek penelitian

1. PT. Intecon Bangun Persada Jember : Profil Perusahaan dan Sejarahnya.

PT Intecon Bangun Persada berawal pada tahun 2005, dengan nama CV. Integritas Karya Buana, mengawali sebagai penyedia barang bangunan (Building Material Supplier) yang melayani kebutuhan residensial dan komersial. Berlanjut pada tahun 2007 perusahaan ini berperan sebagai sub kontraktor dari bangunan-bangunan komersial seperti Bank, Gedung, Rumah Sakit dan Perumahan. Adapun pekerjaan yang dilakukan antara lain: pemasangan alumunium dan kaca gedung, kusen dan pintu ayu, partisi dan plafond, cat tembok, dan lain sebagainya. Pada tahun 2016 adalah tahun resmi didirikannya PT. Intecon Bangun Persada (IBP). Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dimana lebih jelasnya perusahaan ini adalah perusahaan penyedia jasa pelaksana pembangunan berskala nasional. Kantor perusahaan ini beralamat di Jalan Cadika No 4A, Sempusari, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Bangunan kantor perusahaan ini memiliki ruangan untuk setiap bagian pekerjaan dengan total luas bangunan 3000 m², seperti ruangan untuk bagian purchasing dan perencanaan, ruangan keuangan dan admin, ruangan HRD, ruangan untuk meeting serta terdapat loby yang terletak setelah pintu masuk kantor. Terdapat juga

digilib.uinkhas.ac.id gudang penyimpanan material yang sangat luas, serta terdapat ruangan khas.ac.id

untuk penjaga keamanan yang terletak di dekat pintu masuk atau gerbang. Total karyawan yang bekerja di kantor ini sebanyak 30 karyawan, yang terdiri dari 20 orang staff arsitek teknik sipil, dan perancang, dan 10 orang staff administrasi. Bidang pekerjaan yang ada di PT Intecon Bangun Persada yakni terdapat bagian purchasing, bagian project, bagian pelaksana, dan bagian keuangan.

2. Budaya Perusahaan PT. Intecon Bangun Persada Jember

PT. Intecon Bangun Persada Jember, perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi baik komersial dan residensial yang mngenal betul tiap komponen material baik dari segi kualitas maupun segi penggunaannya. Dengan demikian, visi perusahaan adalah sebagai perusahaan kontraktor umum yang paling inovatif dan kompeten dalam memberikan pelayanan dan solusi atas keinginan dan permasalahan. Sedangkan misi perusahaan adalah menjadi penyedia jasa konstruksi yang unggul dengan konsisten meningkatkan kualitas produk kami, untuk menyeddiakan tingkat tertinggi profesionalisme bagi pelanggan melalui inovasi. PT Intecon Bangun Persada memiliki tipe karyawan yang masing-masing berbeda setiap individunya, ada tipe karyawan yang tidak bisa bertahan lama bekerja didepan meja kerja sehingga karyawan tersebut sesekali akan berkeliling kantor untuk menghilangkan kejenuhan. Lalu ada tipe karyawan yang suka jika melakukan pekerjaannya hanya disatu tempat yakni dimeja kerjanya saja, sedangkan ada tipe karyawan yang bisa melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Ada pula karyawan yang melakukan pekerjaan hanya

sesuai dengan bagian pekerjaan yang sudah ditentukan saja. Karyawan PT Intecon Bangun Persada sangat kekeluargaan dalam menjalin hubungan antar personal, tak terkecuali dengan para atasan perusahaan. Para karyawan tidak jarang bergantian membawa beberapa cemilan untuk berbagi dan dimakan bersama. Sesekali pula mereka mengadakan makan bersama dengan seluruh karyawan perusahaan atas ajakan dari direktur perusahaan. Rasa kekeluargaan yang terjalin antar karyawan di PT Intecon Bangun Persada ini sangat kuat, sehingga membuat individunya yang bekerja diperusahaan merasa nyaman bekerja diperusahaan ini. Hari aktif kerja di PT Intecon Bangun Persada ini adalah hari senin sampai jum'at dari pukul 07:30 pagi sampai dengan 16:30 sore, sedangkan untuk hari sabtu, yakni dari pukul 07:30 pagi sampai dengan 14:00 siang. PT Intecon Bangun Persada memiliki pakaian seragam yang bisa dikenakan karyawannya untuk bekerja, sedangkan jadwal seragam yang digunakan yakni hari senin sampai Kamis memakai seragam yang disediakan perusahaan, untuk hari jum'at mengenakan pakaian batik bebas, dan sabtu mengenakan pakaian bebas sopan.

3. Kontrak Kerja PT. Intecon Bangun Persada Jember : Pilihan Yang Sulit

PT Intecon Bangun persada sendiri merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kontrak kerja pada karyawannya. Fungsi dari kontrak kerja pada perusahaan ini adalah yang pertama sebagai pengikat antara

kedua belah pihak yakni perusahaan dengan karyawan itu sendiri, yang

kedua adalah sebagai evaluasi dan negosiasi. Dalam hal ini fasilitas yang didapatkan karyawan kontrak juga berbeda tergantung masa kontrak kerjanya, yakni pada kontrak kerja yang pertama selama 4 bulan karyawan mendapatkan upah minimum regional (UMR), untuk kontrak kedua berjalan selama 3 bulan karyawan tetap mendapatkan upah minimum regional (UMR), sedangkan kontrak kerja ke 3 selama 6 bulan karyawan mendapatkan fasilitas upah minimum regional (UMR), dan mendapatkan tabungan harian dari perusahaan, sementara kontrak ke 4 yang berjalan 12 bulan karyawan mendapat fasilitas upah minimum regional (UMR), tabungan harian, dan tunjangan BPJS, serta reward cuti diakhir kontrak kerja. Terdapat 4 tahapan kontrak awal, yakni kontrak pertama berlangsung selama empat bulan dimana 1 bulan pertama adalah masa magang dan 3 bulan adalah training, untuk kontrak kedua berlangsung selama tiga bulan, sedangkan kontrak ketiga berlangsung selama enam bulan, sedangkan kontrak keempat berlangsung selama dua belas bulan. Pada kontrak pertama dan kedua adalah fase penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan jika ada hal yang kurang sesuai, jika kinerja karyawan kontrak tersebut tidak menunjukkan peningkatan atau karyawan melanggar peraturan yang ditetapkan karyawan, dan atau perusahaan merasa kurang cocok dengan kemampuan karyawan, perusahaan dapat memutus kontrak kerja jika ada hal yang kurang sesuai dengan karyawan tersebut. Semakin lama masa bekerja seorang karyawan di perusahaan tersebut maka karyawan

tersebut dianggap sebagai aset SDM oleh perusahaan yang harus dipertahankan.

4. Menjadi Karyawan Kontrak PT. Intecon Bangun Persada

Tidak ada perbedaan kinerja pada karyawan kontrak, seluruh karyawan di PT Intecon Bangun Persada bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing, hampir seluruh karyawan merasakan tekanan pekerjaan yang sama. Namun pada saat menghadapi masa akhir kontrak kerja, karyawan kontrak dapat merasakan kecemasan. Kecemasan yang timbul adalah tentang kelanjutan dari pekerjaannya, dan kecemasan akan status jabatannya yang bisa saja mengalami demosi jabatan saat terdapat evaluasi kontrak kerja. Karyawan kontrak yang bekerja di PT Intecon Bangun Persada memiliki latar belakang yang masing-masing berbeda. Terdapat beberapa orang karyawan kontrak yang berperan sebagai tulang punggung di keluarga dimana karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab untuk menghidupi keluarganya dan karyawan tersebut hanya mengandalkan satu pekerjaan atau sumber penghasilannya dari bekerja di PT Intecon Bangun Persada. Ada yang harus membiayai pendidikan adiknya, membiayai kebutuhan rumah tangga, membayar angsuran kendaraan atau gadget, sementara lainnya harus membiayai kehidupannya sendiri karena sudah tidak mendapatkan uang dari orangtuanya. Mereka merasa kesulitan mencari pekerjaan baru karena bergantung pada informasi lowongan pekerjaan yang diberikan dari orang sekitarnya dimana perilaku ini menunjukkan bahwa seseorang tersebut ketergantungan terhadap orang lain dan kurangnya

pengalaman bekerja membuat mereka merasa kesulitan mendapat pekerjaan baru. Sementara lainnya mengaku bahwa kesulitan mencari pekerjaan baru dikarenakan usia yang sudah mendekati maksimal kualifikasi pada umumnya. Dengan demikian, hal-hal yang disebutkan diatas bisa memicu karyawan kontrak mengalami kecemasan seiring kontrak kerja yang akan berakhir. Mereka merasa khawatir dan cemas jika tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka jika tidak mempunyai penghasilan lagi, karena seluruh biaya hidup mereka bergantung pada gaji mereka. Tidak jarang kecemasan yang dialami menimbulkan gejala fisik, seperti merasa jantung berdebar, pusing, gelisah, dan lebih berkeringat. Tidak hanya memicu gejala fisik tetapi juga gejala lainnya yang ditinjau dari aspek perilaku dan aspek kognitif. Namun demikian, ada pula yang memang tidak merasakan kecemasan saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja, hal tersebut dianggap bukan hal yang perlu dikhawatirkan dikarenakan ia merasa masih mempunyai pemasukan lain yaitu dari suami atau dari orang tua yang masih bekerja sehingga ia tidak merasa khawatir akan kehilangan penghasilan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian kepada sejumlah karyawan kontrak yang bekerja di PT Intecon Bangun Persada. Alasan dilakukan penelitian kepada karyawan kontrak adalah peneliti melihat adanya fenomena kecemasan yang dirasakan karyawan kontrak saat menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir.

B. Penyajian Data dan Analisis

Dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, peneliti akan menyajikan data mendalam yang telah mereka temukan selama penelitian lapangan di bagian ini. Selain itu, analisis data yang dikumpulkan akan dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi yang tepat. Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan kontrak PT Intecon Bangun Persada, mengacu pada fokus penelitian yakni faktor yang menyebabkan kecemasan, bentuk kecemasan yang dialami, dan cara mengatasi kecemasan karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember.

Maka akan disajikan dan dipaparkan data-data yang telah diperoleh baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk memperjelas hasil penelitian ini sesuai dengan fokus penelitian yakni sebagai berikut:

1. Penghasilan dan Mencemaskan Keberlangsungan Hidup Keluarga.

Dengan adanya kondisi ketidakpastian bagi karyawan kontrak menimbulkan perasaan cemas menjelang berakhirnya kontrak kerja. Perasaan cemas ini timbul dari pikiran bahwa habisnya kontrak kerja akan menyebabkan karyawan kehilangan karir yang selama ini sudah dijalani, termasuk didalamnya karyawan juga akan kehilangan fasilitas-fasilitas yang diperoleh ketika bekerja dan status pekerjaan maupun sosialnya. Penyajian yang ditulis adalah sebuah hasil dari wawancara mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan berakhirnya kontrak kerja pada karyawan kontrak PT. Intecon Bangun Persada Jember. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi kecemasan yang dialami subjek penelitian saat menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja diantaranya:

a. Akan hilangnya fasilitas-fasilitas

Berdasarkan hasil temuan di lapangan menurut saudari IA selaku karyawan kontrak, diketahui bahwa subjek IA merasakan kecemasan akan kehilangan fasilitas yang diperoleh dari perusahaan seperti gaji bulanan dan tunjangan-tunjangan. Kecemasan subjek dipicu karena subjek merasa memiliki kewajiban atas biaya rumah tangga seperti pembayaran listrik setiap bulan, bahan bakar kendaraan yang ada dirumah dan kebutuhan rumah lainnya. Tunjangan-tunjangan yang diperoleh juga menguntungkan bagi IA.

“Kalau cemas bakal gapunya gaji ya pasti ya, soalnya aku kan masih tinggal sama orangtua, aku itu anak terakhir dan kakak-kakakku udah nikah dan semua tinggalnya terpisah juga. Orangtua juga udah ga kerja, jadi yang bayar listrik rumah itu aku, itu listrik untuk 2 rumah, lalu beli bensin untuk 2 mobil, sama mungkin kalau ada kebutuhan rumah lainnya. Jadi kalau aku ga kerja siapa yang memenuhi kebutuhan dasar dirumah, karena gabisa juga mengandalkan dana pensiun dari papah. Tunjangan disini itu kalau yang aku dapet ya, ada tunjangan hari raya, sama tabungan itu, kalau BPJS aku belum dapet. Dan tunjangan-tunjangan itu juga sangat membantu, aku ada cita-cita bisa naik posisi dan berkarier disini.”(Subjek IA)⁴⁵

Hasil observasi pada subjek IA ketika sedang proses wawancara berlangsung, subjek menjawab pertanyaan dengan perasaan yang sedih serta intonasi nada yang merendah sambil melihat keatas dan raut wajah

⁴⁵ IA, diwawancarai oleh Annisa, Jember 12 Juli 2023.

terlihat khawatir. subjek sesekali menggerakkan tangannya sembari menjelaskan.

Subjek SB juga merasakan kecemasan akan kehilangan fasilitas yang diperoleh dari perusahaan, seperti gaji bulanan. Yang mana subjek hanya mengandalkan gaji bulanan dari perusahaan untuk digunakan sebagai biaya kebutuhan dan pendidikan adiknya yang masih sekolah, sedangkan subjek menjadi sumber satu-satunya penghasilan bagi keluarganya. SB juga merasa terbantu dan merasa aman dengan adanya tunjangan-tunjangan yang diperoleh dari perusahaan.

“Aku 70% gaji aku keluarkan buat tanggungan, kayak hp ini kan aku ga beli cash, aku credit soalnya waktu itu tiba-tiba rusak dan aku butuh saat itu juga hpnya. Bayar hp, bayar motor, sama sekolah adik yang kuliah. Adik ku 2 yang satunya SMP, tapi sementara uang sekolahnya pake uang sumbangan dari sekolah waktu ayahku meninggal, jadi mungkin mulai semester depan mulai ke aku. Jadi ya pasti ada rasa cemas kehilangan pendapatan apalagi kehilangan pekerjaan soalnya tanggunganku masih banyak yang harus aku bayar. Tunjangan aku baru dapetin tunjangan hari raya sama tabungan itu sih, aku bisa dipakai atau ditabung biasanya.” (Subjek SB)⁴⁶

Hasil observasi pada saudari SB saat wawancara berlangsung yakni ketika subjek membahas tentang ayahnya yang meninggal dunia nada bicara subjek terdengar bergetar dan pelan dan berusaha menahan agar tidak menangis, dikarenakan subjek masih merasakan kesedihan karena ditinggal oleh ayahnya.

⁴⁶ SB, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 7 Juli 2023.

E selaku karyawan kontrak juga menambahkan terkait kecemasan akan kehilangan fasilitas yang diperoleh dari perusahaan, seperti gaji bulanan. Setiap bulannya subjek menghabiskan 30% dari gaji bulannya untuk kebutuhan pribadinya dikarenakan subjek masih memiliki orangtua yang juga masih bekerja dan sumber pemasukan dikeluarganya bukan hanya dari dirinya. Sementara subjek harus memenuhi kebutuhannya sendiri dan sumber penghasilan subjek hanya dari bekerja diperusahaan. E merasa tunjangan yang diperoleh dari perusahaan sangat berguna disaat ada keadaan genting atau keperluan mendadak.

“karna aku udah ngga akan dikasih uang lagi sama orangtua ku pasti aku harus kerja, dan apalagi kalau sekarang aku punya kebutuhan ku sendiri, jadi otomatis harus kerja, ya pasti ada lah rasa cemas kalau sampai kehilangan penghasilan. Aku udah dapet BPJS disini, trus ada tabungan, sama tunjangan hari raya. Lumayan sih, bantu banget buat kebutuhan hari raya, dan bisa dipakai nabung juga buat dana darurat, atau saat sewaktu-waktu ada keperluan genting yang butuh biaya gitu.” (Subjek E)⁴⁷

Hasil observasi pada subjek E saat wawancara berlangsung, subjek terlihat tenang saat menjawab, tetapi subjek beberapa kali mengalihkan pandangannya dan intonasi nada yang sedikit menekan dan tegas.

Hal berbeda diungkapkan oleh TD berdasarkan dari hasil wawancara, diketahui bahwa subjek TD tidak merasakan kecemasan akan kehilangan fasilitas-fasilitas yang diperoleh dari perusahaan. Subjek tidak terlalu mengawatirkan hal tersebut, karena menurut subjek masih ada suaminya sebagai kepala keluarga yang menjadi pencari nafkah utama.

⁴⁷ E, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 3 Agustus 2023.

“Mungkin khawatir ada tapi nggak terlalu khawatir dek, soalnya aku ada suami juga yang kerja juga, jadi misalnya aku kontrak kerjanya ga lanjut gapapa kan masih ada suami. Tapi memang dari aku bekerja ini kan untuk tambah-tambah penghasilan keluarga dan untuk memenuhi kebutuhan juga. Tapi tetap penghasilan utama lebih dari penghasilan suami yang untuk kebutuhan rumah tangga.”

“Karna aku suka kerja ya dek, jadi kalau sampek kontrak kerja ga berlanjut aku menyayangkan kesempatan kesempatan kayak punya jenjang karir; bisa dapat promosi jabatan, bisa kerja ke luar kota kayak gitu, jadi kesempatan-kesempatan seperti itu bakalan hilang.”(Subjek TD)⁴⁸

Hasil observasi pada subjek TD pada saat wawancara berlangsung yaitu subjek menjawab pertanyaan dengan tenang dengan intonasi datar dan menyandarkan dirinya dikursi.

Setelah melakukan wawancara terhadap ke-empat subjek karyawan kontrak, peneliti mencoba mewawancarai kepala bagian human resource department (HRD) terkait apa saja faktor yang mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak saat menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja.

Adapun pendapatnya ialah sebagai berikut.

“Jadi kecemasan karyawan kontrak sendiri timbul ketika akan menghadapi masa akhir kontrak. Kira-kira kinerja karyawan tersebut sudah sesuai dengan posisinya saat ini atau tidak, lalu bisa juga karyawan tersebut merasa posisinya saat ini tidak sesuai dengan passion yang dia miliki, maka dia harus be aware dan look up untuk posisi yang lain, karna itu adalah hak si karyawan. kalau berbicara kecemasan karyawan kontrak menghadapi berakhirnya kontrak kerja, itu yang pertama dia akan cemas akan keberlangsungan pekerjaannya, ini akan diperpanjang atau tidak. Yang kedua, dia akan cemas akan statusnya atau ketika dia menghadapi evaluasi kontrak. Keberlangsungan pekerjaan ini akan terkait dengan keberlangsungan hidupnya juga, dalam arti jika kontrak kerjanya tidak berlanjut maka dia akan kehilangan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁴⁸ TD, diwawancarai oleh Annisa, Jember 3 Agustus 2023.

penghasilan dimana dia harus membiayai keluarganya juga begitu.”(Kepala HRD).⁴⁹

Dari wawancara diatas, peneliti menyimpulkan mengenai faktor yang mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak oleh beberapa faktor, yakni diantaranya adalah faktor keberlanjutan pekerjaannya. keberlanjutan pekerjaan bagi karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja menjadi kecemasan tersendiri, karena kelanjutan pekerjaannya juga akan berpengaruh pada kelangsungan hidupnya

Hasil observasi pada saat wawancara kepada kepala HRD berlangsung, beliau menjawab pertanyaan dengan tenang dan menjelaskan secara jelas, sembari memegang alat tulis. Serta beliau menunjukkan contoh tahapan-tahapan kontrak kerja yang ada di perusahaan.

Dari hasil wawancara terhadap subjek SB, IA, dan E sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Karsono yaitu faktor yang mempengaruhi karyawan kontrak dalam menghadapi masa akhir kontrak kerja yakni khawatir akan kehilangan fasilitas-fasilitas yang diperoleh saat masih bekerja.

Kondisi yang dihadapi konsisten dengan temuan penelitian dan studi sebelumnya tentang kecemasan mengenai berakhirnya kontrak kerja, khususnya karyawan kontrak. Dalam hal ini, subjek penelitian mengalami kecemasan mengenai hilangnya tunjangan, fasilitas, dan peluang yang

⁴⁹ Kepala HRD, diwawancarai oleh Annisa, Jember 3 Agustus 2023

mereka peroleh saat masih bekerja, seperti penurunan atau kehilangan pendapatan (gaji). Karena semua biaya hidup mereka bergantung pada gaji bulanan mereka, penyebab utama kecemasan mereka adalah kekhawatiran mereka bahwa mereka tidak akan dapat memenuhi kebutuhan mereka.

b. Kehilangan Status Pekerjaan dan Status Sosial

Pertanyaan selanjutnya terkait kekhawatiran kehilangan status baik status jabatan atau pekerjaan maupun status sosialnya termasuk didalamnya adalah kedudukan, kehormatan atau pengakuan orang atas kemampuannya, kemegahan tempat kerja, pandangan Masyarakat atau keberhasilannya, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara, menurut keterangan yang didapat dari subjek IA, SB, E, dan TD mereka merasakan kecemasan yang berbeda tentang kecemasan akan kehilangan status ini, baik status jabatan maupun status sosial, dan pandangan masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan dari wawancara dengan saudari IA, diketahui bahwa subjek tidak merasakan kekhawatiran akan kehilangan status pekerjaannya karena IA yakin keluarga pasti akan mendukungnya bagaimanapun keadaannya. Namun subjek menyayangkan jika akan kehilangan kesempatan-kesempatan menguntungkan yang bisa didapatnya.

“Memang akan hilang jabatan, kehormatan, dan pengakuan dari orang lain itu, tapi nggak menutup kemungkinan, orang lain itu apalagi dari keluarga sendiri pasti bakal mendukung kita. Kalau bagi aku untuk masalah jabatan itu kan kita di mata Allah semua derajatnya setara kok, iyakan.”

“Hm lumayan khawatir ya, dan disayangkan aja kalau kehilangan kesempatan-kesempatan emas kayak gitu.” (subjek IA)⁵⁰

Hasil observasi pada subjek IA pada saat wawancara berlangsung, pada awalnya subjek terdengar menjawab dengan intonasi nada rendah seperti sedih, subjek memberikan afirmasi kepada dirinya agar menghilangkan rasa sedihnya dan terlihat tersenyum dengan menggerakkan kepala diakhir ucapannya.

Dari hasil wawancara subjek SB, diketahui bahwa subjek merasakan kecemasan akan berubahnya pandangan masyarakat terhadap dirinya yang tidak bekerja dan subjek merasa malu jika dirinya menjadi perbincangan orang-orang disekitarnya atau dilingkungannya.

“Aku orangnya pemikir banget, hal yang harusnya tidak perlu aku pikirkan kadang aku pikiri gitu. Aku bisa jadi stress kalau sampai tetangga atau saudara-saudara tau kalau aku udah nggak kerja, rasanya malu kalau harus menganggur lagi, cari kerja lagi, dan waktunya juga akan memakan waktu yang lumayan, sedangkan balik lagi aku punya tanggungan untuk membiayai adik dan lain-lainnya itu tadi.”(Subjek SB)⁵¹

Hasil observasi pada subjek SB pada saat wawancara, perilaku yang dimunculkan yaitu subjek sesekali memegang kepala, dan menggerakkan tangannya saat berbicara, intonasi nada bicara subjek sedikit menekan dan raut wajah terlihat kesal.

Dari hasil wawancara subjek E, diketahui bahwa subjek merasakan kekhawatiran akan kehilangan status jabatan maupun sosial dan

⁵⁰ IA, diwawancarai oleh Annisa, Jember 12 Juli 2023.

⁵¹ SB, diwawancarai oleh Annisa, Jember 7 Juli 2023.

berubahnya pandangan masyarakat terhadap dirinya, hal ini diidentifikasi dari jawaban subjek yang merasa khawatir mengalami demosi jabatan jika membuat kesalahan dan khawatir akan stigma masyarakat terhadap dirinya jika nantinya tidak mempunyai pekerjaan lagi.

“Kehilangan jabatan ya, kalau aku pikirnya lebih kearah takut membuat kesalahan yang bikin jabatannya bisa turun. Karna kalau kita ngelakuin kesalahan yang fatal bisa aja jabatan kita diturunin waktu evaluasi saat perbaruan kontrak kerja itu. Kalau misalnya sampai kehilangan jabatan karna kontrak kerja itu habis dan ga berlanjut, itu juga bikin cemas sih, karna pasti berasa tertekan kalau orang sekitar tau aku udah ga kerja, makanya itu aku lagi cari side job yang cocok gitu.” (Subjek E).⁵²

Hasil observasi pada subjek E saat wawancara berlangsung yaitu subjek saat menjawab pertanyaan dengan intonasi tegas diawal dan melembut diakhir dan subjek sambil menggerakkan tangannya ketika menjelaskan jawabannya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada subjek TD, dari hasil wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa subjek merasakan kekhawatiran kehilangan status jabatan maupun status sosial, dan pengakuan atas pencapaiannya

“Seperti yang tadi, jabatan kita sekarang ini karna hasil dari kerja keras kita selama ini, kita susah payah membangun branding diri untuk sampai di posisi ini. Jadi kalau dibilang khawatir ya ada rasa khawatir kehilangan jabatan. Kalau pandangan msyarakat, aku ga terlalu mikirin itu.” (Subjek TD)⁵³

⁵² E, diwawancarai oleh Annisa, Jember 3 Agustus 2023.

⁵³ TD, diwawancarai oleh Annisa, Jember 3 Agustus 2023.

Hasil observasi pada subjek TD saat wawancara berlangsung yakni subjek menjawab pertanyaan dengan jelas dan tegas, sembari memegang alat tulis sembari menjelaskan jawabannya, dan sesekali mengusap perutnya

Setelah melakukan wawancara terhadap ke-empat subjek karyawan kontrak, peneliti mencoba mewawancarai kepala bagian human resource department (HRD) terkait apa saja faktor yang mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak saat menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja. Adapun pendapatnya ialah sebagai berikut.

“Yang kedua, kecemasan itu timbul karena karyawan cemas akan statusnya. Lumrahnya status jabatan itu ada tahapannya, awal masuk junior staf, setelah itu senior staf, naik lagi jadi supervisor, naik lagi manager, naik lagi general manager. Ketika yang seharusnya dia naik ke supervisor, karyawan tersebut bisa turun ke junior staf lagi dan itu akan menimbulkan kecemasan tersendiri. Hal itu bisa terjadi ketika performance dari karyawan tersebut menurun, kedua karna dia menyebabkan suatu kesalahan yang fatal yang sifatnya merugikan perusahaan. Maka hal-hal itu tadi dapat menimbulkan kecemasan bagi karyawan kontrak ketika menghadapi berakhirnya kontrak kerja.”(Kepala HRD)⁵⁴

Dari wawancara diatas, peneliti menyimpulkan mengenai faktor yang mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak oleh beberapa faktor, yakni diantaranya adalah faktor status pekerjaan atau jabatan. Dimana dalam perusahaan, jabatan seseorang bisa saja mengalami demosi atau penurunan jabatan, Hal tersebut terjadi ketika seorang karyawan mengalami penurunan kinerja atau karena menyebabkan suatu kesalahan fatal yang dapat merugikan perusahaan. Hasil observasi pada kepala HRD,

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁵⁴ Kepala HRD, diwawancarai oleh Annisa, Jember 3 Agustus 2023.

perilaku yang dimunculkan yaitu beliau menjawab pertanyaan dengan tenang dan sesekali menggerakkan tangannya dengan bersandar pada kursi kerjanya.

Dari hasil wawancara terhadap subjek SB, IA, E, dan TD sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Karsono tentang Kecemasan di antara karyawan kontrak ketika kontrak kerja mereka akan berakhir dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti ketakutan kehilangan status mereka, posisi atau status pekerjaan mereka, kehormatan atau pengakuan mereka atas kemampuan mereka, kemegahan tempat kerja mereka, dan bagaimana masyarakat memandang mereka.

Kondisi yang dialami yakni perasaan cemas akan kehilangan status pekerjaan maupun sosial pada subjek, yakni subjek merasa tertekan dan malu dengan omongan orang sekitar jika sudah tidak bekerja atau menganggur, apalagi sampai mengalami demosi jabatan.

2. Beragam Kecemasan Karyawan Diantara Kontrak Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang bentuk kecemasan yang dialami karyawan yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja PT Intecon Bangun Persada, beberapa bentuk kecemasan yang dialami oleh subjek adalah diantaranya :

a. Aspek fisik

Apa yang dimaksud dengan gejala fisik seperti peningkatan keringat, gemetar, mual, menggigil, detak jantung cepat, dispnea, kecemasan, kelemahan, diare, dan lebih sering buang air kecil dari biasanya.

Berdasarkan hasil dari wawancara diketahui bahwa subjek SB pernah merasakan kondisi dimana ia mengalami jantung berdebar, gelisah, dan perasaan lemas ketika mengingat kontrak kerjanya yang akan berakhir.

“Pasti merasa gelisah ya, kalau pas inget kontrak kerja sebentar lagi mau berakhir, deg-degan juga meskipun merasa nggak pernah buat kesalahan tapi tetep perasaan deg-degan itu ada karna takut kontraknya ga diperpanjang.” (Subjek SB).⁵⁵

Hasil observasi pada subjek SB pada saat wawancara berlangsung, perilaku yang dimunculkan subjek yaitu menjawab pertanyaan dengan intonasi nada normal sembari menggerakkan kepala sesekali menatap langit-langit ruangan.

IA menambahkan bahwa subjek IA pernah berada dalam kondisi fisik seperti jantung berdebar, sakit kepala, lebih berkeringat, namun subjek tidak sampai mengalami sesak nafas.

“Kayak deg-degan gitu ya, kalau pas keinget kontrak mau abis itu. Deg-degan iya, pusing trus lemas juga iya karna efek dari psuing itu tadi, kalau lebih berkeringat mungkin iya tapi saya ga begitu perhatiin ya. Nggak sampai yang sesak nafas gitu sih.” (Subjek IA)⁵⁶

Hasil observasi pada subjek IA pada saat proses wawancara yakni subjek menjawab pertanyaan dengan jelas dan tegas dan sesekali mamalingkan pandangan kekiri.

Hal lain diungkapkan saudari E dan TD berdasarkan dari hasil wawancara, diketahui bahwa subjek E dan TD tidak merasakan gejala

⁵⁵ SB, diwawancarai oleh Annisa, Jember 7 Juli 2023.

⁵⁶ IA, diwawancarai oleh Annisa, Jember 14 Juli 2023.

fisik sebagai bentuk kecemasan, subjek percaya bahwa selalu ada peluang dalam hidupnya.

“kalau jantung berdebar gitusih engga ya, biasa ajaa. Nggak pusing, biasa saja. Apalagi sampai sesak nafas gitu engga yah, kalau bukan rejekinya disini pasti ada rejeki yang lebih baik lagi.”
“Kalau pusing engga, tapi kalau lemas mungkin iya karna terlalu banyak yang dipikirkan, overthinking terus,” (Subjek E).⁵⁷

Hasil observasi pada subjek E pada saat wawancara berlangsung, perilaku yang dimunculkan subjek yaitu intonasi nada bicara yang pelan saat menjawab dan sesekali menggerakkan tangan.

“Nggak, nggak ada kayak gitu dek. Nggak ada deg-degan, pusing mungkin ada ya gelisah gitu, tapi nggak yang gimana-gimana ya, lebih dinikmatin aja lah.” (Subjek TD)⁵⁸

Hasil observasi pada subjek TD saat proses wawancara berlangsung yakni subjek terlihat tenang dan tersenyum diakhir jawabannya.

Dari hasil wawancara terhadap subjek SB, IA, dan E selaras dengan teori yang disampaikan oleh Nevid dkk, yaitu bentuk kecemasan dalam aspek fisik meliputi produksi keringat yang lebih banyak, gemetar, perasaan mual, panas dingin, jantung berdetak kencang, sesak nafas, gelisah, perasaan lemas, diare, dan buang air kecil lebih sering dari biasanya.

Kondisi gejala fisik pada kecemasan yang dialami oleh subjek yaitu subjek pernah berada pada kondisi jantung berdebar, berkeringat, pusing,

⁵⁷ E, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 3 Agustus 2023.

⁵⁸ TD, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 3 Agustus 2023.

perasaan lemas dan gelisah ketika mengingat kontrak kerja yang akan berakhir.

b. Aspek perilaku

Perilaku seperti mengandalkan orang lain, perilaku menghindar, dan kecenderungan orang untuk lari dari atau menghindari situasi yang dapat membuat mereka cemas.

IA, E dan TD memaparkan bahwa pernah merasakan kondisi yang merupakan aspek perilaku kecemasan yakni perilaku menghindar dari banyaknya pekerjaan, tidak percaya diri yang menimbulkan rasa ketergantungan terhadap orang lain dalam memutuskan sesuatu, dan meninggalkan situasi yang dapat memicu timbulnya kecemasan. Namun, mereka sadar bahwa pekerjaan adalah tanggung jawab dan prioritas yang harus diselesaikan tepat waktu agar tidak ada pihak yang terbebani dikemudian hari.

“Pernah, rasa mau menghindar dari pekerjaan karna saking numpuknya. Tapi kalau nggak dikerjakan nanti malah tambah nggak selesai kan. Jadi lebih ke kewajiban aja kalo gitu. Pasti selesai, karna terstruktur pekerjaan mana yang prioritas harus diselesaikan. Kadang juga ngerasa takut sih kalau gabisa menyelesaikan kerjaan tepat waktu.”

“Merasa nggak percaya diri waktu mengambil keputusan, kayak mau belanja material atau barang gitu harus tanya pendapat ke atasan dulu merk mana sebaiknya yang di beli, karna merasa ga percaya diri kalau harus nentukan sendiri, takut salah.” (Subjek IA)⁵⁹

⁵⁹ IA, diwawancara oleh Annisa, Jember 14 Juli 2023.

Hasil observasi pada subjek IA pada saat proses wawancara berlangsung yaitu perilaku yang dimunculkan subjek sesekali menggerakkan tangannya saat menjawab dan sembari sedikit tersenyum.

E selaku karyawan kontrak menambahkan, bahwa walaupun E ingin menghindari dari pekerjaan yang sangat menumpuk, tetapi subjek tetap memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikannya sebelum kontrak kerja berakhir

“Oh sering lah pengen menghindari dari kerjaan yang numpuk gini, tapi lebih khawatir kalau kerjaanku nggak selesai sebelum kontrak abis, karna nanti bakal ngerepotin orang setelah aku yang menggantikan diposisi ini.” (Subjek E)⁶⁰

Hasil observasi pada subjek E pada saat proses wawancara yakni subjek menjawab pertanyaan dengan intonasi yang antusias dan tertawa setelah mendengar pertanyaan yang diajukan, subjek juga sesekali menganggukan kepala.

Jawaban serupa juga dijumpai peneliti dari hasil wawancara dengan subjek TD, menurutnya pekerjaan yang tidak diselesaikan sebelum kontrak kerja berakhir akan menjadi beban untuk orang yang menggantikan posisinya dikemudian hari.

“Pernah pengen menghindari dari pekerjaan, tapi gimanapun harus dikerjakan dong, kalau dibiarin terus lama-lama gaakan selsesai. Aku malah takut kalau pekerjaankuu ga selesai sebelum kontrak kerja selesai, karna aku takut orang setelahku nanti yang menggantikan posisiku jadi beban pekerjaan”

“Sejujurnya yang bikin ga percaya diri itu, kita udah bener nggak ya input datanya, tapi karna kita bekerja sesuai data dan jika ada

⁶⁰ E, diwawancarai oleh Annisa, Jember 3 Agustus 2023.

yang salah mungkin yang salah datanya, bukan dari saya.”(Subjek TD)⁶¹

Hasil observasi dari subjek TD selama proses wawancara subjek memunculkan perilaku sesekali menggerakkan tangannya saat menjawab dan beberapa kali mengulang kalimat yang sama tentang ketakutan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya, sembari membenarkan jilbabnya.

Berdasarkan hasil wawancara subjek SB, diketahui bahwa subjek merasakan kondisi dimana ia ingin menghindar atau meninggalkan pekerjaannya, dan subjek juga memiliki ketergantungan kepada orang lain dalam pengambilan keputusan subjek.

“Namanya tanggung jawab ya harus diselesaikan. Tapi di satu sisi ada rasa keinginan juga pengen menghindar dari pekerjaan karna pasti ada titik jenuhnya kalau kita melakukan kegiatan yang monoton itu itu saja.”

“Tidak percaya diri saat diminta memilih merk material mana yang harus di beli, misalnya merk ini dan merk ini mana yang lebih bagus. Lebih sering untuk tanya ke atasan, jadi bergantung ke beliau, karna aku takut salah. Menentukan akan bekerja dimana selanjutnya juga pasti aku akan tanya orang tua dulu, gimana pendapat mereka kalau aku kerja disini karna takut salah pilih dan ternyata pekerjaan yang baru tidak lebih baik dari sebelumnya.”(Subjek SB)⁶²

Hasil observasi pada subjek SB pada saat wawancara berlangsung perilaku yang dimunculkan subjek yaitu subjek sesekali menggerakkan tangannya saat menjawab dan sembari membenarkan jilbabnya.

Dari hasil wawancara terhadap subjek SB, IA, E dan TD sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nevid dkk yaitu bentuk aspek

⁶¹ TD, diwawancarai oleh Annisa, Jember 3 Agustus 2023.

⁶² SB, diwawancarai oleh Annisa, Jember 7 Juli 2023.

Perilaku seperti mengandalkan orang lain, perilaku menghindar, dan kecenderungan orang untuk lari dari atau menghindari situasi yang dapat membuat mereka cemas

Kondisi perilaku yang dialami subjek yaitu subjek pernah berada pada kondisi ingin menghindar atau meninggalkan situasi yang dapat memicu timbulnya kecemasan dimana dalam hal ini subjek ingin menghindar dari pekerjaannya yang menumpuk dan takut tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya, dan subjek mengalami ketergantungan terhadap orang lain dimana dalam hal ini subjek mengandalkan orang lain untuk mendapat info lowongan pekerjaan dan mengandalkan orang lain dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan.

c. Aspek kognitif

Komponen kognitif kecemasan ditandai dengan kekhawatiran yang berlebihan atas acara yang akan datang.

Berdasarkan dari hasil wawancara, diketahui bahwa subjek E merasakan kekhawatiran saat menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir. Kekhawatiran yang dirasakan subjek berupa khawatir tidak bisa mendapatkan pekerjaan baru.

“khawatir karna realitanya cari kerjaan itu sulit sekarang, dan ada batasan umur juga, mungkin pengalaman ada tapi peluang dapetnya susah ya, jadi aku khawatir mau kerja kemana lagi” (Subjek E).⁶³

Hasil observasi pada subjek E pada saat proses wawancara yaitu subjek menunjukkan ekspresi sedih dan sesekali menghela nafas.

⁶³ E, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 3 Agustus 2023.

Berdasarkan dari hasil wawancara, diketahui bahwa subjek IA merasakan kekhawatiran saat menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja. Kekhawatiran subjek dipicu karena subjek merasa khawatir jika kontrak kerjanya tidak diperpanjang yang menyebabkan subjek tidak bekerja.

“Pasti ada rasa khawatir kalau kontrak kerja nggak diperpanjang, apalagi misalnya nggak diperpanjang terus pas belum dapat kerjaan baru, jadi bakal nggak bekerja untuk sementara waktu dan gapunya penghasilan. Tapi tetap harus kerja bagaimanapun karna untuk menghidupi keluarga juga” (Subjek IA)⁶⁴

Hasil observasi pada subjek IA pada saat proses wawancara berlangsung yakni subjek menunjukkan ekspresi sedih, dengan intonasi bicara pelan dan sesekali berhenti sejenak dalam menjawab pertanyaan.

Berdasarkan dari hasil wawancara subjek SB, diketahui bahwa subjek SB merasakan kekhawatiran saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja seperti subjek yang lain.

“Khawatir sih. Di samping kontrak kerja habis takutnya belum dapat pekerjaan baru karna aku pengalamannya bekerja masih sedikit pula, kayaknya bakal sulit cari pekerjaan. Ya dijalanin aja, walaupun sebenarnya aku memang ada rencana cari kerjaan baru diluar kota, Cuma memang belum ketemu yang pas.” (Subjek SB)⁶⁵

Hasil observasi pada subjek SB selama proses wawancara berlangsung yakni subjek menunjukkan ekspresi antusias saat menjawab dan sedikit mengangkat alisnya.

⁶⁴ IA, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 14 Juli 2023.

⁶⁵ SB, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 7 Juli 2023.

Namun berbeda halnya dengan subjek TD, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa subjek TD tidak merasakan kekhawatiran yang berlebihan ketika menghadapi berakhirnya kontrak kerja, akan tetapi subjek lebih khawatir jika pekerjaannya tidak selesai sebelum masa kontrak kerja subjek habis.

“Kan masih ada suami, kalau kontrak kerja nggak lanjut ga terlalu khawatir. Khawatirnya kalau kerjaanku belum selesai sebelum kontrak kerja berakhir, karna akan jadi beban untuk orang setelah aku yang menggantikan posisi ini.”(Subjek TD)⁶⁶

Dari hasil wawancara terhadap subjek IA, E dan SB sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nevid dkk, yaitu bentuk kecemasan dari aspek kognitif yakni merasakan kekhawatiran yang berlebih terhadap sesuatu yang akan terjadi.

Subjek telah berada dalam keadaan khawatir berlebihan tentang sesuatu yang akan terjadi, dalam hal ini kelanjutan kontrak kerjanya dan khawatir bahwa ia tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Kondisi ini konsisten dengan apa yang dialami subjek dan konsisten dengan temuan peneliti lain atau penelitian sebelumnya.

3. Ekspresi Kecemasan dan Relaksasi Kehidupan.

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang mengatasi berbagai kecemasan pada karyawan kontrak menurut IA, SB, TD dan E mengatakan cara mengatasi kecemasan pada masing-masing individu berbeda, seperti melakukan aktivitas fisik, atau melakukan aktivitas yang disukai, dan

⁶⁶ TD, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 3 Agustus 2023

melakukan relaksasi. Diketahui bahwa subjek IA, SB, TD dan E memiliki kemampuan pengendalian kecemasan yang baik dengan cara melakukan relaksasi dan aktivitas yang disukai untuk mengalihkan perasaan kecemasan yang dirasakannya.

“Olahraga sih mungkin, main game atau belanja, sama makan ya. Relaksasi otot gitu iya, meregangkan otot-otot kalau lagi jenuh ditengah kerja gitu suka peregangan sih, supaya mengalihkan pikiran-pikiran yang nggak enak atau mengganggu.” (Subjek E)⁶⁷

Hasil observasi pada subjek E pada saat wawancara berlangsung, perilaku yang dimunculkan yaitu terlihat senang saat menjawab pertanyaan karna hal yang disebutkan merupakan kegiatan yang disukai subjek.

Dari hasil wawancara subjek SB, diketahui bahwa subjek kerap melakukan aktivitas fisik seperti melakukan yoga, dan jogging atau sekedar bermain game untuk menyegarkan pikirannya.

“Aku main game sih, justru itu caraku buat refreshing dari pikiran-pikiran yang bikin cemas. Sama jogging juga tipis-tipis setiap pagi kadang.” (Subjek SB).⁶⁸

Hasil observasi pada subjek SB pada saat wawancara berlangsung yaitu subjek menjawab pertanyaan dengan nada antusias sambil memindahkan posisi duduknya.

Dilanjutkan keterangan dari hasil wawancara subjek IA, bahwa subjek gemar melakukan yoga dan pergi ke tempat indah untuk melihat alam yang sejuk agar bisa melupakan beban-beban yang dirasakannya.

⁶⁷ E. diwawancarai oleh Annisa, Jember, 3 Agustus 2023.

⁶⁸ SB, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 14 Juli 2023.

“Setiap kali sedang ada masalah atau banyak pikiran aku selalu meluangkan waktu buat pergi sendirian entah itu belanja atau jalan-jalan sendiri ke tempat yang tenang gitu, dengan begitu aku bisa lupain beban-beban walaupun cuma sebentar. Mungkin Itu termasuk meditasi ya, aku juga suka yoga.”(Subjek IA)⁶⁹

Hasil observasi pada subjek IA pada saat wawancara berlangsung, perilaku yang dimunculkan yaitu subjek menjawab pertanyaan dengan intonasi nada yang semangat dan sesekali menaikkan alis.

TD menambahkan bahwa untuk mengatasi kecemasannya, TD melakukan kegiatan yang membuatnya merasa bahagia seperti bermain game. Menurutnya dengan melakukan kegiatan tersebut, TD bisa menyegarkan pikirannya dan mengalihkan rasa cemas yang dialami.

“Mungkin main game, sama makan. Karna seru aja main game, main game itu addict loh tapi kita harus bisa ngontrol dan tau waktu biar ga keterusan asik main game, lumayan me-refresh otak kalau aku main game.”(Subjek TD).⁷⁰

Hasil observasi subjek TD selama proses wawancara berlangsung, subjek memunculkan perilaku antusias ketika menjawab pertanyaan dan sembari tersenyum dan menunjukkan aplikasi game yang ada di *handphone* miliknya.

Dari hasil wawancara terhadap subjek E, IA, TD dan SB selaras dengan teori yang disampaikan oleh Powel dan Enright dalam Abdul Hayat bahwa, relaksasi adalah salah satu metode yang digunakan dalam terapi perilaku untuk meredakan ketegangan dan kecemasan adalah

⁶⁹ IA, diwawancarai oleh Annisa, Jember, 7 Juli 2023.

⁷⁰TD, diwawancarai oleh Annisa, Jember. 3 Agustus 2023.

relaksasi. Walker dalam Abdul Hayat juga mengemukakan bahwa seseorang dapat menggunakan teknik ini untuk mengurangi ketegangan dan kecemasan yang mereka alami setiap hari di rumah, bahkan tanpa bantuan terapi.

Kondisi yang dialami subjek yaitu melakukan relaksasi dan aktivitas fisik atau kegiatan yang disukai seperti bermain game, berbelanja, sekedar berjalan-jalan, bahkan berolahraga dapat mengurangi kecemasan pada seseorang. subjek juga melakukan relaksasi dengan cara mengunjungi tempat yang disukai untuk merenung dan memberikan ruang untuk dirinya sendiri.

C. Pembahasan Temuan

Bagian ini akan menyajikan pembahasan temuan lapangan beserta teori-teori penting yang berkaitan dengan topik penelitian ini, berdasarkan penyajian data yang telah dianalisis. Pembahasan penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak, bentuk kecemasan yang dialami karyawan kontrak, dan cara mengatasi kecemasan yang dialami. Adapun perincian pembahasan ini sebagai berikut :

1. Penghasilan dan Status Sebagai Faktor Utama Yang Mempengaruhi Kecemasan Karyawan Kontrak Ketika Menghadapi Berakhirnya Kontrak Kerja

Pertanyaan ini jika dikaitkan dengan kajian teori peneliti hampir sama dan berkesinambungan, setelah meninjau teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja. Peneliti juga menemukan bahwasanya bentuk kehilangan fasilitas yang diperoleh yakni

berupa gaji pokok, tunjangan-tunjangan seperti BPJS, THR, tabungan harian, serta kesempatan-kesempatan yang menguntungkan seperti mendapatkan promosi jabatan dan berkesempatan bekerja diluar kota. Sedangkan bentuk kehilangan status pekerjaan maupun sosial yaitu terancam akan mengalami demosi jabatan atau kehilangan karir yang selama ini sudah dicapai dan pandangan masyarakat kepada dirinya seperti malu dan tertekan jika tidak bekerja dan menjadi bahan perbincangan tetangga atau saudara.

Dari hasil pertanyaan diatas peneliti menemukan hasil penelitian yaitu Penghasilan dan status merupakan salah satu yang paling dicemaskan bagi karyawan kontrak, ditambah penghasilan utama hanya dari pekerjaan yang saat ini dijalani saja sehingga kehilangan penghasilan bisa mengancam kebutuhan tidak bisa terpenuhi. Kehilangan pekerjaan berarti juga kehilangan status dan kehilangan penghasilan pula. Dari hasil wawancara peneliti tentang apa faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja dengan pendapat narasumber ternyata sama dan sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Karsono, yang mana faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja yakni akan kehilangan fasilitas yang diperoleh saat masih bekerja berupa berkurang penghasilannya (gaji), kehilangan tunjangan-tunjangan, sarana dan kesempatan-kesempatan, dan akan kehilangan status, baik status pekerjaan maupun status sosial termasuk didalamnya pandangan masyarakat dan pengakuan atas kemampuannya.⁷¹ Hal ini juga sejalan dengan

⁷¹ Karsono, *Hubungan Antara Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Dengan Semangat Kerja karyawan pada kantor wilayah departemen Pendidikan dan kebudayaan provinsi DIY*, (Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1989)

penelitian terdahulu yakni habisnya masa kontrak kerja seseorang berarti kehilangan pekerjaan yang berakibat hilangnya fasilitas yang diterimanya selama bekerja, termasuk didalamnya kehilangan sumber penghasilan.⁷²

2. Bentuk Kecemasan Ditinjau Dari Aspek Fisik, Perilaku, dan Kognitif

Menurut Nevid kecemasan merupakan keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Mengacu pada teori bentuk kecemasan yang dikemukakan Nevid meliputi aspek fisik seperti jantung berdebar, gelisah, tubuh bergetar, banyak berkeringat, sulit bernafas, lemas, aspek perilaku seperti cenderung menghindari dari penyebab kecemasan dan ketergantungan terhadap orang lain, dan aspek mental atau kognitif seperti kekhawatiran yang berlebihan terhadap sesuatu yang akan terjadi.⁷³ Dari hasil wawancara peneliti tentang bentuk kecemasan yang dialami karyawan kontrak seiring berakhirnya kontrak kerja, karyawan dapat mengalami kondisi jantung berdebar, pusing, dan merasa lemas saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir, karyawan ingin menghindari dari pekerjaannya yang sangat banyak, dan menjadi tidak percaya diri saat memutuskan sesuatu seperti memilih barang yang akan dibeli atau memilih pekerjaan mana yang akan diambil karena takut membuat kesalahan sehingga bergantung pada orang lain. Hal ini sesuai dengan teori Nevid, yakni bentuk kecemasan meliputi 3 aspek yaitu aspek fisik, aspek perilaku, dan

⁷² Azahra, Aspri, Citra, "Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Kendari." Jurnal SUBLIMAPSI, Vol 1, No 1, 2020, 59-66.

⁷³ Nevid, J.S, Rathus, S.A & Greene, B, *Psikologi Abnormal jilid 1 (Edisi Kelima)*, (Jakarta: Erlangga, 2005) 107.

aspek kognitif. Hal tersebut juga seiring dengan penelitian terdahulu yakni kecemasan juga dapat memengaruhi fungsi fisik tubuh yang termasuk gejala fisik seperti detak jantung yang meningkat, keringat berlebihan, pusing, gemetar, dan perubahan lain dalam respon fisiologis tubuh terhadap kecemasan.⁷⁴ Penelitian terdahulu lainnya menyatakan bahwa kecemasan yang tidak teratasi dapat menimbulkan gangguan perilaku, berupa perilaku ketergantungan dan perilaku menghindar.⁷⁵ Sedangkan penelitian lainnya menambahkan orang dengan kecemasan dalam aspek kognitif seringkali meramalkan hasil yang buruk dalam berbagai situasi dan cenderung berfokus pada kemungkinan-kemungkinan yang tidak menyenangkan dan merasa tidak yakin dalam menghadapi masa depan.⁷⁶

3. Pengendalian Kecemasan Dengan Relaksasi dan Aktivitas Fisik.

Pertanyaan ini jika dikaitkan dengan kajian teori peneliti hampir sama dan berkaitan, mengacu pada teori yang diungkapkan Jacobson yakni metode mengatasi kecemasan dan berbagai gangguan emosional termasuk kecemasan yang sangat dikenal dalam psikologi konseling adalah relaksasi.⁷⁷ Selain itu menurut Panedo dan Dahn, latihan fisik juga dikaitkan dengan berbagai manfaat, termasuk peningkatan kesehatan, kesehatan

⁷⁴ Dewi Erna Nuraini, "Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada PNS.", Jurnal Psikoborneo, Vol 1, No 3, 2013, 192-196

⁷⁵ Mu'arifah, "Hubungan Antara Kecemasan dengan Agresivitas.", Humanitas Indonesia Psychological Journal, Vol 2 No 2. 2005. 102-111.

⁷⁶ Elyn Putri, Kondang Budiyani, Novia Sinta, "Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Anggota Polri." Naskah Publikasi Universitas Mercubuana Yogyakarta, 2019, 1-13.

⁷⁷ Abdul Hayat. "Kecemasan Dan Metode Pengendaliannya." KHAZANAH 12, No 01 (2014): 52-62.

mental, dan kesejahteraan.⁷⁸ Hooria dan Ohilippe, aktivitas fisik juga dapat membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan suasana hati melalui pelepasan endorphin.⁷⁹ Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, upaya yang dilakukan subjek untuk mengatasi kecemasan yang dialaminya ketika menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja cukup baik dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang disukai seperti berbelanja, bermain game di *Handphone*, dan makan, atau melakukan latihan fisik seperti olahraga dan melakukan relaksasi otot maupun meditasi untuk menenangkan diri seperti yoga atau mengunjungi tempat yang tenang, memberi ruang kepada diri sendiri untuk menangkan pikiran. Subjek yang dapat mengelola kecemasan mereka akan lebih mampu berkonsentrasi pada pemecahan masalah. Mengatasi kecemasan adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan kecemasan mereka sendiri dan memperoleh kemampuan untuk mengelolanya sendiri, tanpa bantuan konselor atau orang lain. Kontrol ini terdiri dari menyadari dan mengelola kecemasan daripada sepenuhnya menekan atau menghilangkannya, sehingga setiap kecemasan yang muncul bukanlah halangan melainkan sumber inspirasi untuk tampil lebih baik.

⁷⁸ Panedo, Dahn, “*Olahraga dan Kesejahteraan: Sebuah Tinjauan Tentang Manfaat Kesehatan Mental dan Fisik yang Terkait dengan Aktivitas Fisik*”. Opini Terkini dalam Psikiatri, 9, 2005, 189-193.

⁷⁹ Hooria, Ohilippe, Kelly, Michal, James, “*A Randomized Trial of MBSR Versus Aerobic Exercise for Social Anxiety Disorder*.” Journal of Clinical Psychology, Vol 68, No 7, 2012, 715-731.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini tentang kecemasan karyawan kontrak menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember, dapat disimpulkan, diantaranya:

1. Faktor yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember, yakni karyawan merasa khawatir akan hilangnya fasilitas-fasilitas yang diperoleh sewaktu masih bekerja, termasuk didalamnya adalah penghasilan (gaji) karena seluruh biaya hidup subjek bergantung pada gaji yang didapatkan .Tunjangan, dan kesempatan-kesempatan dalam hal ini berupa asuransi kesehatan BPJS, tunjangan hari raya, dan tabungan harian karyawan. Sedangkan subjek juga dapat kehilangan kesempatan-kesempatan seperti promosi jabatan atau memiliki jenjang karir di tempatnya bekerja. Kehilangan status jabatan atau status sosial termasuk pandangan masyarakat. Subjek dalam hal ini merasakan kecemasan akan pandangan masyarakat terhadap dirinya jika tidak bekerja, subjek merasa malu jika harus menganggur karna akan jadi perbincangan oleh orang-orang sekitarnya. Subjek juga cemas jika mengalami demosi jabatan.

2. Bentuk kecemasan yang dialami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember, dalam hal ini karyawan dapat mengalami kondisi jantung berdebar, pusing, dan merasa lemas saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir, karyawan ingin menghindar dari pekerjaannya yang sangat banyak, dan menjadi tidak percaya diri saat memutuskan sesuatu seperti memilih barang yang akan dibeli atau memilih pekerjaan mana yang akan diambil karena takut membuat kesalahan sehingga bergantung pada orang lain
3. Cara mengatasi berbagai kecemasan yang dialami karyawan kontrak seiring berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada Jember, dalam hal ini subjek melakukan beberapa upaya untuk mengatasi kecemasan yang dialami seiring kontrak kerja yang akan berakhir yakni dengan melakukan aktivitas fisik seperti olahraga, berbelanja, pergi ke tempat yang disukai, bermain game, atau sekedar makan. Selain itu upaya subjek dalam mengatasi kecemasan yang dialami yakni dengan relaksasi, dimana bentuk relaksasi yang dilakukan subjek adalah dengan meluangkan waktu untuk diri sendiri dengan pergi ke tempat yang tenang sembari menikmati pemandangan alam.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan kecemasan karyawan kontrak saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja. Maka disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kebijaksanaan karyawan dengan sistem kontrak, misalnya dengan memberikan jaminan kepada karyawan kontrak kerja yang telah memiliki masa kerja tertentu dan telah mencapai prestasi kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan untuk mendapatkan kepastian pengangkatan menjadi karyawan tetap. Sehingga kecemasan karyawan dapat ditekan dan dapat lebih termotivasi untuk berprestasi

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang ini melakukan penelitian sejenis disarankan untuk meneliti mengenai kecemasan karyawan kontrak menghadapi berakhirnya kontrak kerja dikaitkan dengan faktor lain juga. Karena masih banyak faktor-faktor lain yang secara teori dianggap mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hayat, “*Kecemasan dan Metode Pengendaliannya.*” KHAZANAH, Vol XII, No 01, 2014, 52-62.

Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: Jejak, 2018)

Alwisol, *Psikologi Kepribadian (Malang: UMM Press 2008)*

Andri, Yenny Dewi P, “*Teori Kecemasan Berdasarkan Psikoanalisis Klasik dan Berbagai Mekanisme Pertahanan terhadap Kecemasan.*”, Maj Kedokteran Indonesia, Vol 57, No 7, 2007, 233-238.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Ghalia Indonesia: Bogor, 2010)

Azahra, Aspn, Citra, “*Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Kendari.*” Jurnal SUBLIMAPSI, Vol 1, No 1, 2020, 59-66.

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. (2020). Diakses pada tanggal 25 Mei 2023 dari <https://www.bps.go.id>

Dewi Erna Nuraini, “*Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada PNS.*”, Jurnal Psikoborneo, Vol 1, No 3, 2013, 192-196

Dian Bagas Mitreka Satata, *Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Job Performance*, Jurnal Literasi Psikologi, Vol 1, No 2, 2021, 110-117

Elyn Putri, Kondang Budiyan, Novia Sinta, “*Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Anggota Polri.*” Naskah Publikasi Universitas Mercubuana Yogyakarta, 2019, 1-13.

Ega Arini, Suci Murti, Berliana Widi, “*Pengaruh Mendongeng Terhadap Penurunan Kecemasan Pada Anak Penderita Kanker.*” Jurnal Ilmu Psikologi Personifikasi, Vol 10, No 1, 2019, 1-12

Feist, J & Feist, G. J. *Teori Kepribadian Jilid 2.* (Jakarta: Salemba Humanika 2016).

Ghani, Djunaidi, dan Fauzan Al-Manshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* (Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia, 2012.),

Gunarsa, *Psikologi Perawatan* (Gunung Mulia, 2008)

- Hardani, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020)
- Hawari, Dadang, *Manajemen Stress, Cemas dan Depresi* (Jakarta: FK UI, 2001)
- Hooria, Ohilippe, Kelly, Michal, James, “A Randomized Trial of MBSR Versus Aerobic Exercise for Social Anxiety Disorder.” *Journal of Clinical Psychology*, Vol 68, No 7, 2012, 715-731.
- Karsono, 1989. *Hubungan Antara Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Dengan Semangat Kerja karyawan pada kantor wilayah departemen Pendidikan dan kebudayaan provinsi DIY*. Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.)
- Moelong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012)
- Mu’arifah, “Hubungan Antara Kecemasan dengan Agresivitas.”, *Humanitas Indonesia Psychological Journal*, Vol 2 No 2. 2005. 102-111.
- Muyasaroh et. al, *Kajian Jenis Kecemasan Masyarakat Cilacap Dalam Menghadapi Pandemi Covid 19* (Cilacap:LP2M Universitas Nahdatul Ulama Al Ghazali, 2020)
- Nevid, J.S, Rathus, S.A & Greene, B, *Psikologi Abnormal jilid 1 (Edisi Kelima)*, (Jakarta: Erlangga, 2005).
- Panedo, Dahn, *Olahraga dan Kesejahteraan: Sebuah Tinjauan Tentang Manfaat Kesehatan Mental dan Fisik yang Terkait dengan Aktivitas Fisik*. Opini Terkini dalam *Psikiatri*, 9, 2005, 189-193.
- Ramaiah,S. *Kecemasan Bagaimana Cara Mengatasi Penyebabnya* (Pustaka Obor Populer, 2003)
- Rena & Vicariya, “Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing Terhadap Hak-Hal Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya”, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol 3 No 2, 2018, 5.
- Sarwono, *Pengantar Psikologi Integratif* (Raja Grafindo Persada, 2017)
- Sarwono, S. W. *Pengantar Psikologi Umum* (Raja Grafindo Persada, 2017)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008)

Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS Jember* (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021)

Triton, P.B., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yoyakarta : Tugu Publisher. 2005)

Valentina, Catherina, Feniah, "*Hubungan Kepercayaan diri dan Keaktifan Dalam Berorganisasi Dengan Kemampuan Public Speaking Mahasiswa Semester IV Stikes Tana Toraja Tahun 2020.*" LPPM, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif*, 2020)



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Annisa Himmatul Maula Ali

NIM : D20195057

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Perasaan Cemas (Kecemasan) Menghadapi Berakhirnya Masa Kontrak Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Intecon Bangun Persada Jember.”** Adalah hasil dari penelitian/karya sendiri.

Bagian atau data tertentu yang saya peroleh dari perusahaan atau lembaga dan atau saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 09 November 2023
Saya yang menyatakan,



Annisa Himmatul Maula Ali
NIM. D20195057

MATRIK USULAN PENELITIAN :

JUDUL PENELITIAN : PERASAAN CEMAS (KECEMASAN) MENGHADAPI BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PT INTECON BANGUN PERSADA JEMBER

MAHASISWA/NIM : ANNISA HIMMATUL MAULA ALI / D20195057

MASALAH PENELITIAN	PERTANYAAN PENELITIAN	VARIABLE	INDIKATOR	
<p>Kondisi ekonomian Indonesia, baik makro maupun mikro, yang carut marut akibat pandemi covid 19 dan terjadinya resesi global, memberikan pengaruh di berbagai sektor kehidupan masyarakat, terutama yang sangat terasa adalah sektor ekonomi. Konsekuensi yang hampir tidak terelakkan adalah macetnya dunia usaha yang berujung pada PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Banyak perusahaan melakukan efisiensi dengan tak melanjutkan kontrak, bahkan ada perusahaan yang harus merumahkan atau PHK karyawan tetap mereka. Menurut catatan akhir tahun 2022 LBH Jakarta, berdasarkan data APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) sudah ada 79.316 orang yang terkena PHK per-November 2022 dan gelombang ini berpotensi meluas seiring ancaman resesi ekonomi global yang diprediksi melanda pada 2023. Krisis ekonomi dan resesi global tersebut membuat sebagian masyarakat mengalami kehilangan pekerjaan, pemotongan upah, kesulitan mendapat pekerjaan, dan ketidakpastian lainnya membebani psikologis warga. Para pekerja kontrak dan outsourcing termasuk yang paling merasakan dampak pada saat terjadinya pemangkasan oleh perusahaan saat terjadi efisiensi. Karena itu, ketika ada masalah pemutusan hubungan kerja dapat membuat karyawan merasa cemas dan khawatir kehilangan pekerjaan. Mengacu deskripsi singkat di atas, yang menjadi masalah penelitian adalah: Mengapa Karyawan Kontrak Selalu Diliputi Perasaan Cemas (Kecemasan) Saat Menghadapi Berakhirnya</p>	<p>1. Apa saja faktor yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Sumber penghasilan • Pengeluaran • Tunjangan • Kelanjutan pekerjaan • Kesempatan-kesempatan • sarana 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Status 	<ul style="list-style-type: none"> • Tim kerja • Jabatan/kedudukan • Kehormatan • Tugas pekerjaan • Pengakuan dan pandangan masyarakat 	
		<p>2. Apa saja bentuk kecemasan yang di alami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fisik 	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan detak jantung • Pusing • Gangguan pernapasan • berkeringat
			<ul style="list-style-type: none"> • Perilaku 	<ul style="list-style-type: none"> • Menghindar • Tidak percaya diri • Bergantung
		<ul style="list-style-type: none"> • Kognitif 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesulitan focus • Khawatir berlebih 	

Kontrak Kerja, Padahal Job Performance Menjadi Indikator Melanjutkan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Dan Ketentuan Yang Berlaku?	3. Bagaimana karyawan kontrak mengatasi berbagai kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja di PT Intecon Bangun Persada ?	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas fisik 	<ul style="list-style-type: none"> • Olahraga • Kegiatan yang disukai
		<ul style="list-style-type: none"> • Relaksasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Meditasi • Yoga • Relaksasi otot



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**



PT. INTECON BANGUN PERSADA

GENERAL CONTRACTOR
JL. CADIKA NO. 4 SEMPUSARI KALIWATES JEMBER
TELP. 0331 – 423 445, FAX. 0331 – 422 369

SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA

No. 05/SKMK/HRD/IBP/VIII/2023

Manajemen PT. Intecon Bangun Persada dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **ANNISA HIMMATUL MAULA ALI**
Tempat, Tgl. Lahir : Denpasar, 03 Agustus 2001
Alamat : Jl. Batas Dukuh Sari Gg. Merpati A 8 BR
Dukuh Pesirahan, Kota Denpasar, Bali
Status Tenaga Kerja : Mahasiswa Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah UIN K.H. Achmad Siddiq
Jember (NIM : D20195057)

Telah melaksanakan magang kerja sekaligus menyelesaikan penelitian untuk penyusunan skripsi berjudul "Kecemasan Karyawan Kontrak Menghadapi Berakhimnya Masa Kontrak Kerja" di PT. Intecon Bangun Persada mulai dari tanggal 04 Juli 2023 s.d. 04 Agustus 2023 dengan dedikasi Baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 05 Agustus 2023

YUDI SULISTIAWAN, S.E.
HRD

Pedoman Wawancara

A. Opening

Opening (pembukaan), merupakan bagian awal pada saat proses wawancara, bertujuan untuk membangun hubungan agar terjalin keakraban antara peneliti dengan subjek.

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana kabarnya ?
2.	Saat ini sedang sibuk apa ?
3.	Apakah anda bersedia menjadi responden saya untuk menyelesaikan tugas penelitian ini?
4.	Terimakasih atas ketesediaan anda, disini jawaban anda akan dirahasiakan, jadi anda tidak perlu takut untuk menjawab apapun.

B. Body

Body (isi), merupakan bagian inti saat proses wawancara, yaitu memberikan pertanyaan kepada subjek agar dapat menggali informasi.

1. Wawancara tentang karyawan kontrak

No.	Pertanyaan
1.	Darimana saja sumber penghasilan ?
2.	Berapa pengeluaran yang dikeluarkan setiap bulannya ?
3.	Berapa total pendapatan setiap bulannya ?
4.	Apakah mbak mendapat tunjangan dari perusahaan ?
5.	Apa mbak merasa khawatir kehilangan penghasilan atau gaji, tunjangan, atau sarana yang sudah mbak peroleh dari perusahaan, jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?
6.	Apakah mbak merasa khawatir kehilangan kesempatan-kesempatan yang bisa mbak peroleh selama bekerja? Contohnya kesempatan promosi jabatan, dsb.
7.	Apakah anda nyaman dengan tim kerja anda ?

8.	Bagaimana budaya perusahaan di tempat kerja anda ? bisa anda ceritakan ?
9	Apakah anda mendapatkan tugas pekerjaan yang banyak sehingga anda kesusahan untuk menyelesaikannya sebelum kontrak kerja berakhir ?
10	Apakah anda mendapatkan perlindungan dari perusahaan seperti asuransi kesehatan ?
11.	Apakah anda kesulitan untuk mencari pekerjaan baru setelah kontrak kerja berakhir ?
12.	Berapa peluang kontrak kerja anda akan diperpanjang ?

2. Wawancara tentang kecemasan

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
1.	Aspek fisik	Perubahan detak jantung	- Apakah pernah anda mengalami kondisi jantung berdebar saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?
		Pusing atau sakit kepala	- Apakah anda merasa sakit kepala atau pusing saat memikirkan masa berakhirnya kontrak ?
		Pernapasan	- Pernahkah anda mengalami kondisi sesak nafas saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?

		Berkeringat	- Apakah anda merasa lebih banyak berkeringat ketika mendekati kontrak kerja yang akan berakhir ?
		Merasa mual	- Apakah anda merasakan mual saat mengetahui kontrak kerja yang akan berakhir ?
2.	Aspek perilaku	Menghindar atau meninggalkan situasi yang menyebabkan cemas	- Pernahkah anda berada di kondisi ingin menghindar dari pekerjaan saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?
		Ketergantungan terhadap orang lain	- Apa anda merasakan tidak percaya diri jika melakukan segala sesuatu sendiri saat anda menghadapi masa kontrak kerja yang akan berakhir ?
3.	Aspek kognitif	Ketakutan	- Apakah anda merasakan ketakutan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target sebelum masa kontrak kerja berakhir ? - Pernahkah anda merasakan ketakutan akan kehilangan pekerjaan anda saat ini ?

	Kegelisahan	- Apakah anda mengalami gelisah saat mengingat kontrak kerja anda yang akan berakhir ?
	Kekhawatiran yang berlebihan	- Apakah anda pernah berada di kondisi mengalami rasa khawatir yang berlebihan ketika anda menghadapi masa akhir kontrak kerja ?
	Sulit berkonsentrasi	- Apakah anda merasa kesulitan untuk fokus ketika sedang bekerja mengingat masa akhir kontrak kerja ?

3. wawancara tentang mengatasi kecemasan

No.	Pertanyaan
1.	Apakah anda melakukan aktivitas fisik seperti olahraga sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja ?
2.	Pernahkan anda melakukan meditasi sebagai upaya anda mengatasi kecemasan yang dialami saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja?
3.	Pernahkah anda melakukan relaksasi otot untuk mengatasi kecemasan yang anda alami?
4.	Pernahkan anda melakukan aktivitas seperti yoga sebagai upaya untuk mengatasi kecemasan yang anda alami?
5.	Apakah anda mendapat dukungan dari orang sekitar anda seperti keluarga dan teman disaat anda mengalami kecemasan menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ?

6.	Pernahkan anda berada dikondisi sampai harus mengonsumsi obat penenang atau melakukan terapi untuk mengatasi kecemasan yang anda alami seiring berakhirnya kontrak kerja ?
----	--

B. Closing

Closing (penutupan), merupakan proses akhir pada saat wawancara, namun subjek akan dapat dihubungi kembali jika terdapat data yang kurang.

No	Pertanyaan
1.	Baik mungkin itu saja yang saya tanyakan. Apakah ada lagi yang ingin anda sampaikan selain jawaban anda tadi ?
2.	Apakah anda bersedia untuk saya hubungi Kembali apabila ada data yang kurang ?
3.	Baik, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, saya minta maaf apabila ada kata yang kurang sesuai dan membuat anda tersinggung.





INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam

Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, ID 68136

Website: www.iain-jember.ac.id email: fdiainjember@gmail.com

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarifah Binuril Hidayatish S.
Alamat : Perum Taman Gading Blok YY-18
Usia : 23 tahun.
Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan praktikum modifikasi perilaku yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Annisa Himmatul untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Jember - 29 Juli - 2023

(Syarifah Binuril H-S.)

JEMBER

Kalimat Verbatim Subjek 1

Iter : Halo mbak, maaf mengganggu ya. Bagaimana kabarnya ?

Itee : Silahkan duduk dek, alhamdulillah baik

Iter : Saat ini lagi sibuk apa nih mbak ?

Itee : Ini lagi bikin rancangan buat perencanaan project

Iter : Sebelumnya saya minta waktunya sebentar untuk saya wawancara, apakah mbak bersedia untuk menjadi responden saya untuk membantu tugas penelitian ini ?

Itee : Iya Boleh

Iter : Terimakasih mbak atas ketersediaannya, disini jawaban mbak akan dirahasiakan, jadi tidak perlu takut untuk menjawab apapun ya mbak

Itee : Oke

Iter : Darimana saja sumber penghasilan mbak ?

Itee : Dari kerja disini, sama ada sampingan pesenan kue sama mama, tapi itukan by order jadi ya nggak selalu ada

Iter : Kalau boleh tau untuk pengeluaran apa saja setiap bulannya ?

Itee : Aku 70% gaji aku keluarkan buat tanggungan, kayak hp ini kan aku ga beli cash, aku credit soalnya waktu itu tiba-tiba rusak dan aku butuh saat itu juga hpnya. Bayar hp, bayar motor, sama sekolah adik yang kuliah satu lagi SMP.

Iter : Berarti kedua adik mbak biaya pendidikannya mbak sendiri yang menanggung ?

Itee : Adik ku 2 yang satunya SMP, tapi sementara uang sekolahnya pakai uang sumbangan dari sekolah waktu ayahku meninggal, jadi mungkin mulai semester depan mulai ke aku.

Iter : Kalau boleh tau berapa kira-kira total pengeluaran mbak setiap bulannya ?

Itee : Sekitar 2,5

Iter : Apa mbak merasa khawatir kehilangan penghasilan atau gaji, tunjangan, atau sarana yang sudah mbak peroleh dari perusahaan, jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Pasti sangat ada ya, karena tanggunganku masih banyak yang harus dibayar dan sedikit banyak tunjangan itu juga membantu penghasilan

Iter : **Apakah mbak mendapat tunjangan dari perusahaan ?**

Itee : Tunjangan aku baru dapat THR sama tabungan itu sih, lumayan aku bisa tabung atau dipakai.

Iter : **Apakah mbak merasa khawatir kehilangan kesempatan-kesempatan yang bisa mbak peroleh selama bekerja? Contohnya kesempatan promosi jabatan, dsb.**

Itee : Engga sih

Iter : **Apakah mbak merasa kesulitan mencari pekerjaan baru setelah kontrak kerja berakhir ?**

Itee : Lumayan, karna belum ada info sama izin orang tua juga. Ada niatan sebenarnya untuk pindah kerja tapi belum ada info.

Iter : **Apakah mbak merasakan kekhawatiran dengan status pekerjaan, maupun status sosial, atau berubahnya pandangan masyarakat, serta kehilangan kemegahan tempat kerja ? bisa mbak ceritakan ?**

Itee : Aku orangnya pemikir banget, hal yang harusnya tidak perlu aku pikirkan kadang aku pikiri gitu. Aku bisa jadi stress kalau sampai tetangga atau saudara-saudara tau kalau aku udah nggak kerja, rasanya malu kalau harus menganggur lagi, cari kerja lagi, dan waktunya juga akan memakan waktu yang lumayan, sedangkan balik lagi aku punya tanggungan untuk membiayai adik dan lain-lainnya itu tadi.

Iter : **Baik mbak, apakah mbak pernah mengalami kondisi jantung berdebar saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ini ? bisa di ceritakan ?**

Itee : Pasti merasa gelisah ya, kalau pas inget kontrak kerja sebentar lagi mau berakhir, deg-degan juga meskipun merasa nggak pernah buat kesalahan tapi tetep perasaan deg-degan itu ada karna takut kontraknya ga diperpanjang.

Iter : **Apakah mbak pernah merasakan kondisi gemetaran atau sesak nafas ketika mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?**

Itee : Mungkin ga sampai sesak nafas, nggak.

Iter : **Lalu apakah mbak pernah berada di kondisi merasa lemas atau pusing ketika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?**

Itee : Mungkin iya, ada saatnya seperti itu

Iter : Pernahkah mbak berada di kondisi ingin menghindar dari pekerjaan saat mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Namanya tanggung jawab ya harus diselesaikan. Tapi di satu sisi ada rasa keinginan juga pengen menghindar dari pekerjaan karna pasti ada titik jenuhnya kalau kita melakukan kegiatan yang monoton itu itu saja.

Iter : Pernahkah mbak merasakan tidak percaya diri saat mbak menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ? seperti tidak percaya diri saat harus mengambil keputusan, dsb.

Itee : Tidak percaya diri saat diminta memilih merk material mana yang harus di beli, misalnya merk ini dan merk ini mana yang lebih bagus. Lebih sering untuk tanya ke atasan, jadi bergantung ke beliau, karna aku takut salah. Menentukan akan bekerja dimana selanjutnya juga pasti aku akan tanya orang tua dulu, gimana pendapat mereka kalau aku kerja disini karna takut salah pilih dan ternyata pekerjaan yang baru tidak lebih baik dari sebelumnya.

Iter : Apakah mbak merasakan ketakutan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan seblum masa kontrak kerja berakhir ?

Itee : Tidak

Iter : Bisa mbak jelaskan kenapa mbak menjawab tidak ?

Itee : Karna pekerjaanku itu membantu atasan ya, seperti asistennya gitu jadi pekerjaanku sebenarnya engga terlalu banyak dan bikin menumpuk begitu. Kalau udah selesai aku cari kerjaan lagi yang bisa dibantu dan dikerjakan yang prioritas dulu.

Iter : Pernahkan anda merasakan ketakutan akan kehilangan pekerjaan anda saat ini ?

Itee : Pernah

Iter : Boleh saya tahu kenapa anda merasa takut ?

Itee : Takut sih kalau tiba-tiba ada pandemi seperti kemarin, banyak pengurangan karyawan dan gatau mau kerja apa. Sempat berpikir seperti itu, tapi semoga pandemic itu nggak terulang lagi.

Iter : Apakah anda merasakan gelisah saat mengingat kontrak kerja anda yang akan berakhir ?

Itee : Iya pasti, setiap mendekati masa-masa akhir kontrak kerja itu pasti ada momen gelisah karna memikirkan kelanjutan pekerjaan kita.

Iter : Apakah gelisah yang dirasakan seperti khawatir yang berlebihan ?

Itee : engga, tetep nggak yang berlebihan masih dalam batas wajar aja, karna kalau terlalu kalut nanti malah pekerjaan jadi berantakan

Iter : Apakah dengan perasaan-perasaan yang anda alami membuat anda merasa tidak fokus mengingat masa akhir kontrak kerja ?

Itee : Iya lumayan ya, tapi masih bisa diatasi

Iter : Bagaimana anda dapat memenuhi kebutuhan dasar anda jika anda berada dikondisi kontrak kerja anda yang tidak berlanjut ?

Itee : Dengan tabungan yang ada dulu, sambil mencari pekerjaan yang baru

Iter : Bagaimana perasaan anda saat menghadapi kontrak kerja anda yang akan berakhir ?

Itee : Perasaannya sebenarnya senang karna bisa mencari pekerjaan yang baru tapi di sisi lain juga takut dan gelisah. Takut kalau lama dapat pekerjaan yang baru, dan takut kalau pekerjaan yang baru nanti malah nggak sesuai sama ekspektasi

Iter : Kalau boleh tau ekspektasi anda seperti apa jika mendapatkan pekerjaan yang baru ?

Itee : Aku pengennya cari pekerjaan baru yang gajinya lebih besar, rencananya kalau bisa diluar kota dan pekerjaan yang sesuai sama kemampuanku.

Iter : Apakah anda sudah mencoba mencari lowongan pekerjaan baru sebelum kontrak kerja anda berakhir ?

Itee : Iya sudah, tapi memang belum ada yang cocok dan masih menunggu restu dari orangtua buat kerja diluar kota.

Iter : Apakah keluarga anda memberikan dukungan kepada anda terutama saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Iya pasti, semuanya mendukung buat bekerja

Iter : Dukungan seperti apa, boleh dijelaskan ?

Itee : Mendukung secara ucapan, dan membantu mencarikan lowongan pekerjaan juga, info-info lowongan seperti itu. Ngasih motivasi-motivasi juga

Iter : Apakah anda melakukan aktivitas fisik seperti olahraga sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Hm iya kadang-kadang

Iter : Apa yang biasa anda lakukan sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami ?

Itee : Mungkin dengan mengalihkan pikiran, kayak main game, makan, atau belanja gitu

Iter : Pernahkah anda melakukan meditasi sebagai upaya anda mengatasi kecemasan yang anda alami ?

Itee : Hm engga

Iter : Apakah anda pernah pergi ke suatu tempat yang tenang untuk menenangkan pikiran anda ?

Itee : Oh iya pernah, aku suka lihat alam, lihat pemandangan yang hijau, karna itu bikin pikiran segar apalagi kalau lagi banyak pikiran

Iter : Pernahkan anda berada dikondisi sampai harus mengonsumsi obat penenang atau melakukan terapi untuk mengatasi kecemasan yang anda alami ?

Itee : Alhamdulillah belum pernah, tapi aku pengen sekali ke professional kayak psikolog tapi alhamdulillah aku masih bisa buat mengatasi

Iter : Oke mungkin cukup itu saja pertanyaan yang saya sampaikan, apakah dari mbak sendiri ada yang mau disampaikan ?

Itee : Sudah cukup

Iter : Terimakasih banyak atas bantuan dan kerjasamanya, saya mohon maaf jika ada salah kata yang membuat mbak tersinggung

Itee : Oke sama sama

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Kalimat Verbatim Subjek 2

Iter : Siang mbak, bagaimana kabarnya ?

Itee : Alhamdulillah baik

Iter : Makan siang apa tadi mbak ?

Itee : Oh bawa bekel dari rumah tadi

Iter : Saat ini sedang sibuk apa ?

Itee : Iya sibuk kerja saja

Iter : Apakah mbak bersedia menjadi responden saya untuk membantu menyelesaikan tugas penelitian ini ?

Itee : Boleh sekali, dengan senang hati

Iter : Terimakasih atas ketersediaannya mbak, disini jawaban mbak akan dirahasiakan, jadi mbak tidak perlu takut untuk menjawab apapun

Itee : Baik

Iter : Darimana saja sumber penghasilan anda ?

Itee : Sumber penghasilan hanya dari bekerja disini saja

Iter : Apakah anda mempunyai pekerjaan sampingan ?

Itee : Hm ada, tapi belum mulai

Iter : Untuk apa saja total pengeluaran setiap bulannya ?

Itee : Untuk bayar listrik 2 rumah, itu aku yang bayar. Beli bensin untuk 2 mobil, untuk tabungan, BPJS, mungkin sama Netflix, dan mungkin sama kalau ada kebutuhan rumah yang lainnya

Iter : Apakah mbak masih tinggal dengan orang tua ?

Itee : Oh iya, aku anak terakhir, kakakku yang lainnya udah pada nikah dan otomatis udah tinggal terpisah juga. Papah aku pensiunan, jadi otomatis aku merasa punya tanggung jawab aku bantu untuk kebutuhan-kebutuhan rumah

Iter : Kalau boleh tau berapa total pengeluaran anda untuk setiap bulannya ?

Itee : Sekitar 1,5

Iter : Apa mbak merasa khawatir kehilangan penghasilan atau gaji yang sudah mbak peroleh dari perusahaan, jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Kalau gapunya gaji ya pasti bakal cemas ya, karna orangtua udah ngga kerja, jadi aku yang bayar-bayar kebutuhan itu tadi, kalau aku ngga kerja siapa yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu tadi karena gabisa mengandalkan dana pensiunan aja.

Iter : Apakah mbak mendapatkan tunjangan atau sarana dari perusahaan ?

Itee : Kalau aku sendiri belum dapat, tapi tunjangan dari sini itu yang aku dapat itu ada THR, sama tabungan, kalau BPJS belum dapat.

Iter : Bagaimana perasaan anda mendapatkan tunjangan-tunjangan tersebut ?

Itee : Tunjangan itu juga sangat membantu ya, dan bikin kita merasa secure juga

Iter : Apakah mbak merasa khawatir akan kehilangan tunjangan yang sudah diperoleh dan kesempatan-kesempatan menguntungkan yang bisa mbak dapat jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Kesempatan ini kayak gimana maksudnya ?

Iter : Mungkin kesempatan untuk kerja keluar kota, atau kesempatan untuk mendapat promosi jabatan dan sebagainya

Itee : Hm lumayan khawatir ya, dan disayangkan aja kalau kehilangan kesempatan-kesempatan emas kayak gitu

Iter : Apakah anda merasa kesulitan mencari pekerjaan baru setelah kontrak kerja yang berakhir ?

Itee : Iya, karena mungkin akunya aja yang malas buat mencari lowongan pekerjaannya, jadi lebih kediri akunya sendiri. Bukan karna apa apa

Iter : Apakah anda merasakan kekhawatiran kehilangan status pekerjaan atau jabatan maupun status sosial, atau berubahnya pandangan masyarakat kepada anda terutama jika anda berada pada kondisi kontrak kerja yang sudah usai? bisa anda ceritakan ?

Itee : Memang akan hilang jabatan, kehormatan, dan pengakuan dari orang lain itu, tapi nggak menutup kemungkinan, orang lain itu apalagi dari keluarga sendiri pasti bakal mendukung kita. Kalau bagi aku untuk masalah jabatan itu kan kita di mata Allah semua derajatnya setara kok, iya kan

Iter : Jadi apakah mbak merasa khawatir akan kehilangan itu semua nantinya ?

Itee : Tidak, karna keluarga pasti tetap mendukung

Iter : Baik mbak, apakah mbak pernah mengalami kondisi jantung berdebar, saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ini ?

Itee : Kayak deg-degan gitu ya, kalau pas kepikiran tentang kontrak kerja yang mau habis, rasanya gelisah

Iter : Apakah anda pernah merasakan kondisi gemeteran atau sesak nafas ketika mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Hm kalau gemeteran engga, sampai sesak nafas juga engga

Iter : Lalu apakah anda pernah berada di kondisi merasa lemas atau pusing ketika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Pusing iya, kalau di pikir gitu kan malah bikin pusing ya. Kalau lemas bisa jadi, karna efek dari pusing itu tadi

Iter : Pernahkah anda berada di kondisi ingin menghindar dari pekerjaan saat mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Pernah, rasa mau menghindar dari pekerjaan karna saking numpuknya. Tapi kalau nggak dikerjakan nanti malah tambah nggak selesai kan. Jadi lebih ke kewajiban aja kalo gitu. Pasti selesai, karna terstruktur pekerjaan mana yang prioritas harus diselesaikan. Kadang juga ngerasa takut sih kalau gabisa menyelesaikan kerjaan tepat waktu

Iter : Pernahkah mbak merasakan tidak percaya diri saat mbak menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Merasa nggak percaya diri waktu mengambil keputusan, kayak mau belanja material atau barang gitu harus tanya pendapat ke atasan dulu merk mana sebaiknya yang di beli, karna merasa ga percaya diri kalau harus nentukan sendiri, takut salah

Iter : Pernahkan anda merasakan ketakutan kehilangan pekerjaan anda saat ini ?

Itee : Pernah

Iter : Bisa anda jelaskan kondisi seperti apa yang membuat anda merasa takut kehilangan pekerjaan ?

Itee : Saat menghadapi masa akhir kontrak kerja seperti ini ya, takutnya kenapa, karena yang dipikirkan pasti gimana nanti untuk memenuhi kebutuhan kalau engga ada penghasilan, dan cari pekerjaan dijamin sekarang itu sulit, jadi harus betah-betah sama pekerjaannya

Iter : Apakah anda berada dalam kondisi khawatir yang berlebih ketika menghadapi berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Kalau khawatir yang berlebihan engga, masih yang wajar saja

Iter : Apakah dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja ini membuat anda merasa tidak fokus ketika bekerja ?

Itee : Hm tetap fokus-fokus saja

Iter : Bagaimana anda dapat memenuhi kebutuhan dasar jika anda berada dikondisi kontrak kerja anda tidak berlanjut ?

Itee : Pasti cari pekerjaan baru, kalau belum dapat pekerjaan baru bisa pakai tabungan yang ada dulu

Iter : Apakah anda mempunyai rancangan keuangan ?

Itee : Iya ada

Iter : Bagaimana perasaan anda ketika menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Perasaannya bahagia karna mungkin akan terlepas dari tanggung jawab pekerjaan yang selama ini dibawa dan banyak ini, tapi itu perasaan itu cuma sebentar aja setelah itu mungkin bakal merasa cemas, bingung, takut, berpikir kedepannya bakal bagaimana

Iter : Apakah anda pernah mencoba mencari lowongan pekerjaan baru sebelum kontrak kerja berakhir ?

Itee : Iya pernah kok, mungkin kalau saat ini lowongan buat side job aja

Iter : Apakah keluarga anda memberikan dukungan kepada anda terutama saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Iya sangat mendukung

Iter : Dukungan seperti apa jika boleh tau ?

Itee : Kayak motivasi-motivasi, selalu perhatian kayak dimasakin bekal setiap pagi atau dijemput kalau udah pulang kerja

Iter : Apakah anda melakukan aktivitas fisik seperti olahraga sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Iya, aku suka yoga, sama jogging kadang-kadang waktu hari libur

Iter : Apa yang biasanya anda lakukan sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami?

Itee : Setiap kali lagi ada masalah atau banyak pikiran aku selalu meluangkan waktu buat pergi sendirian entah itu belanja atau jalan-jalan sendiri ke tempat yang tenang gitu, dengan begitu aku bisa lupain beban-beban walaupun cuma sebentar.

Iter : Pernahkan anda berada dalam kondisi sampai harus mengkonsumsi obat penenang atau melakukan terapi kepada professional untuk mengatasi kecemasan yang dialami ?

Itee : Belum pernah, alhamdulillah semuanya masih bisa diatasi sendiri

Iter : Oke baik, mungkin itu saja pertanyaan yang saya sampaikan. Mungkin dari mbak sendiri ada yang mau disampaikan ?

Itee : Cukup

Iter : Baik mbak, apakah nanti bisa saya hubungi kembali jika ada data yang kurang ?

Itee : Bisa kok, silahkan

Iter : Terimakasih banyak atas bantuan dan kerjasamanya mbak, saya minta maaf jika ada salah kata yang membuat mbak tersinggung

Itee : Oke sama sama, senang bisa membantu



Kalimat Verbatim Subjek 3

Iter : Selamat siang mbak, bagaimana kabarnya ?

Itee : Iya Alhamdulillah baik

Iter : Maaf mengganggu waktunya ya, sedang sibuk apa saat ini ?

Iter : Iya gapapa santai aja, lagi istirahat aja habis makan siang kebetulan

Iter : Apakah mbak bersedia menjadi responden saya untuk membantu menyelesaikan tugas penelitian ini ?

Itee : Bersedia, dengan senang hati

Iter : Terimakasih atas kesediaan mbak, disini jawaban mbak akan dirahasiakan, jadi mbak tenang saja tidak perlu takut menjawab apapun

Itee : Oke

Iter : Darimana saja sumber penghasilan anda ?

Itee : Sejauh ini cuma dari bekerja disini

Iter : Apakah mbak mempunyai pekerjaan sampingan ?

Itee : Tidak

Iter : Dipergunakan untuk keperluan apa saja penghasilan mbak setiap bulannya ?

Itee : Aku mungkin lebih untuk kebutuhan pribadi, kayak skincare, untuk jajan, bbm, sama pakaian gitu. Aku juga udah gabakal dikasih uang jajan lagi ya, makanya itu aku haru kerja buat memenuhi kebutuhanku

Iter : Jika ditotal kira-kira berapa yang anda keluarkan setiap bulannya ?

Itee : 1 juta itu cukup sih

Iter : Apakah anda masih tinggal dengan orang tua ?

Itee : Iya masih, aku masih tinggal sama orang tua

Iter : Orang tua mbak masih bekerja ?

Itee : Iya masih bekerja

Iter : Apa mbak merasa khawatir kehilangan penghasilan atau gaji yang sudah mbak peroleh dari perusahaan, jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : karna aku udah ngga akan dikasih uang lagi sama orangtua ku pasti aku harus kerja, dan apalagi kalau sekarang aku punya kebutuhan ku sendiri, jadi otomatis harus kerja, ya pasti ada lah rasa cemas kalau sampai kehilangan penghasilan

Iter : Apakah mbak mendapatkan tunjangan atau sarana dari perusahaan ?

Itee : Aku udah dapet BPJS disini, trus ada tabungan, sama tunjangan hari raya.

Iter : Bagaimana perasaan anda mendapatkan tunjangan-tunjangan tersebut ?

Itee : Lumayan sih, bantu banget buat kebutuhan hari raya, dan bisa dipakai nabung juga buat dijadikan dana darurat, atau mungkin sewaktu-waktu ada keperluan genting yang butuh biaya gitu

Iter : Apakah mbak merasa khawatir akan kehilangan tunjangan yang sudah diperoleh dan kesempatan-kesempatan menguntungkan yang bisa mbak dapat jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Khawatir kehilangan tunjangan yang sudah didapat itu, kalau dipikir-pikir ya ada waktunya khawatir juga, karna ya itu tadi tunjangan-tunjangan itu sangat membantu untuk kehidupan juga

Iter : Bagaimana dengan kesempatan-kesempatan yang mbak dapatkan?

Itee : Kesempatan ini contohnya kayak gimana ?

Iter : Kesempatan mungkin untuk mendapatkan promosi jabatan, atau kesempatan-kesempatan menguntungkan yang ada diperusahaan yang bisa mbak dapatkan

Itee : Oh nggak sih, nggak khawatir tentang itu. Memang agak disayangkan kalau harus kehilangan kesempatan-kesempatan itu, tapi nggak perlu khawatir menurutku

Iter : Apakah anda merasa kesulitan mencari pekerjaan baru setelah kontrak kerja yang berakhir ?

Itee : Iya

Iter : Boleh dijelaskan mengapa mbak menjawab demikian ?

Itee : Karna umur juga ya, dan jaman sekarang ini cukup sulit cari kerjaan juga apalagi kalau gapunya orang dalam atau relasi gitu

Iter : Apakah anda merasakan kekhawatiran kehilangan status pekerjaan atau jabatan maupun status sosial, atau berubahnya pandangan masyarakat kepada anda terutama jika anda berada pada kondisi kontrak kerja yang sudah usai? bisa anda ceritakan ?

Itee : Kehilangan jabatan ya kalau aku mikirnya lebih kearah takut bikin kesalahan yang bikin jabatannya bisa turun. Karna kalau kita ngelakuin kesalahan yang fatal bisa aja jabatan kita diturunin waktu evaluasi saat perbaruan kontrak kerja itu. Kalau misalnya sampai kehilangan jabatan karna kontrak kerja itu habis dan ga berlanjut, itu juga bikin cemas sih, karna berasa tertekan kalau orang sekitar tau aku udah ga kerja, makanya itu aku lagi cari side job yang cocok gitu

Iter : Baik mbak, apakah mbak pernah mengalami kondisi jantung berdebar, saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ini ?

Itee : kalau jantung berdebar gitusih engga ya, biasa ajaa. Nggak pusing, biasa saja. Apalagi sampai sesak nafas gitu engga yah, kalau bukan rejekinya disini pasti ada rejeki yang lebih baik lagi

Iter : Apakah anda pernah merasakan kondisi gemetaran atau sesak nafas ketika mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Nggak pernah

Iter : Lalu apakah anda pernah berada di kondisi merasa lemas atau pusing ketika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Kalau pusing engga, tapi kalau lemas mungkin iya karna terlalu banyak yang dipikirkan, overthinking terus

Iter : Pernahkah mbak merasakan tidak percaya diri saat mbak menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Hm engga sih, percaya diri aja

Iter : Pernahkah anda berada di kondisi ingin menghindari dari pekerjaan saat mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Oh sering lah pengen menghindari karena pekerjaan yang banyak banget, merasa sulit buat menyelesaikan juga, tapi lebih khawatir kalau kerjaanku nggak selesai sebelum kontrak abis, karna nanti bakal ngerepotin orang setelah aku yang menggantikan diposisi ini

Iter : Apakah anda merasakan gelisah mengingat kontrak kerja anda yang akan berakhir ?

Itee : Iya pasti, karna mikirin kedepannya bakal gimana

Iter : Apakah yang anda rasakan tersebut menurut anda adalah kekhawatiran yang berlebihan ?

Itee : Tidak, selama semuanya masih bisa diatasi sendiri digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Iter : Apakah dengan berbagai perasaan emosi yang anda rasakan membuat anda kesulitan untuk fokus dimana mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Iya pasti, mungkin akan sedikit tidak fokus

Iter : Apakah anda menyiapkan rancangan keuangan sebelum kontrak kerja selesai ?

Itee : Belum ada

Iter : Bagaimana anda dapat memenuhi kebutuhan dasar terutama saat anda berada pada kondisi kontrak kerja yang tidak berlanjut ?

Itee : Pakai tabungan yang ada dulu sambil mencari pekerjaan baru, kalau bisa sebelum kontraknya benar-bener berakhir sudah dapat pekerjaan baru.

Iter : Apakah anda pernah mencoba mencari lowongan pekerjaan baru sebelum kontrak kerja berakhir ?

Itee : Pernah kok, tapi hanya cari-cari aja belum sampai apply karna belum ketemu yang pas, pengen lebih berkembang lagi, karna ada titik jenuh juga dalam pekerjaan

Iter : Apakah keluarga anda memberikan dukungan kepada anda terutama saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Iya sangat mendukung, karna udah ga bakal dikasih uang saku lagi jadi disuruh kerja

Iter : Bagaimana perasaan anda ketika menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Awalnya kaget pasti, cemas, bingung, kedepannya bakal gimana. Mungkin cari-cari lowongan pekerjaan buat lamar pekerjaan yang baru

Iter : Apakah anda melakukan aktivitas fisik seperti olahraga sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Olahraga mungkin iya, tapi lebih ke main game atau jalan-jalan, sama makan sih

Iter : Pernahkan anda melakukan meditasi sebagai upaya anda mengatasi kecemasan yang dialami saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Meditasi mungkin engga ya

Iter : Lalu, pernahkan anda pergi ke suatu tempat yang anda sukai untuk menenangkan pikiran anda ?

Itee : Kalau menenangkan pikiran aku lebih suka ke spa karna bisa sambil relaksasi juga, merelekskan otot-otot dan tenang juga rasanya

Iter : Pernahkah anda berada dikondisi sampai harus mengonsumsi obat penenang atau melakukan terapi ke professional untuk mengatasi kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Alhamdulillah engga, belum pernah sampai ke psikolog

Iter : Oke mbak, mungkin itu saja pertanyaan yang saya sampaikan. Mungkin dari mbak sendiri ada yang ingin disampaikan?

Itee : Sudah cukup kok

Iter : Baik mbak, apakah nanti bisa saya hubungi kembali jika ada data yang kurang ?

Itee : Iya boleh

Iter : Terimakasih banyak atas bantuan dan kerjasamanya mbak, saya minta maaf jika ada salah kata yang membuat mbak tersinggung

Itee : Oke sama-sama, semoga bisa membantu ya



Kalimat Verbatim Subjek 4

Iter : Selamat pagi mbak, bagaimana kabarnya ?

Itee : Alhamdulillah baik

Iter : Maaf mengganggu ya, sedang sibuk apa ?

Itee : Iya gapapa kok, lagi santai saja

Iter : Apakah mbak bersedia menjadi responden saya untuk membantu menyelesaikan tugas penelitian ini ?

Itee : Iya bersedia

Iter : Terimakasih atas kesediaannya mbak, disini jawaban mbak akan dirahasiakan, jadi mbak tidak perlu takut untuk menjawab apapun

Itee : Oke baik

Iter : Darimana saja sumber penghasilan anda ?

Itee : Aku dari bekerja disini, dan ada dari suami juga tapi penghasilan utama tetap dari suami

Iter : Apakah anda mempunyai pekerjaan sampingan ?

Itee : Hm tidak ada

Iter : Untuk keperluan apa saja yang dikeluarkan setiap bulannya ?

Itee : Untuk keperluan rumah pasti, bayar listrik, bayar air, bbm, cicilan, BPJS. Tapi kalau yang dari aku pribadi mungkin untuk keperluan aku pribadi beli skincare atau baju atau makan

Iter : Kalau boleh tau berapa total pengeluaran anda setiap bulan ?

Itee : Sekitar 1 juta cukup. Itu diluar bbm, listrik, dll. Karna aku udah bersuami juga jadi aku hanya membantu aja

Iter : Apakah anda merasa Kehilangan penghasilan atau gaji yang sudah mbak peroleh dari perusahaan, jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Mungkin khawatir ada tapi nggak terlalu khawatir dek, soalnya aku ada suami juga yang kerja juga, jadi misalnya aku kontrak kerjanya ga lanjut gapapa kan masih ada suami. Tapi memang dari aku bekerja ini kan untuk tambah-tambah penghasilan keluarga dan untuk memenuhi kebutuhan juga. Tapi tetap penghasilan utama lebih dari penghasilan suami yang untuk kebutuhan rumah tangga

Iter : Apakah mbak mendapatkan tunjangan atau sarana dari perusahaan ?

Itee : Ada, BPJS, tabungan, sama tunjangan hari raya. Sama mungkin ada reward cuti itu ya

Iter : Bagaimana perasaan anda mendapatkan tunjangan-tunjangan tersebut ?

Itee : Perasaannya ya senang, dan merasa aman sih

Iter : Apakah mbak merasa khawatir akan kehilangan tunjangan yang sudah diperoleh dan kesempatan-kesempatan menguntungkan yang bisa mbak dapat jika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Khawatir mungkin sedikit khawatir, karna nanti gaakan dapat itu semua lagi kalau sudah nggak kerja disini. Kesempatan-kesempatan seperti apa itu dek?

Iter : Kesempatan-kesempatan menguntungkan yang bisa mbak peroleh dari perusahaan, mungkin promosi jabatan, dan sebagainya

Itee : Oh iya, Karna aku suka kerja ya dek, jadi kalau sampek kontrak kerja ga berlanjut aku menyayangkan kesempatan kesempatan kayak punya jenjang karir, bisa dapat promosi jabatan, dapet bonusan, jadi kesempatan-kesempatan seperti itu bakalan hilang

Iter : Apakah anda merasa kesulitan mencari pekerjaan baru setelah kontrak kerja yang berakhir ?

Itee : Pasti sulit karna cari pekerjaan sekarang susah, tapi aku ada pengalaman kan, mungkin masih ada kepercayaan. Tapi kalau dibilang sulit ya sulit, kayaknya sulit kalau tidak ada relasi, dan pesaing juga banyak

Iter : Apakah anda merasakan kekhawatiran kehilangan status pekerjaan atau jabatan maupun status sosial, atau berubahnya pandangan masyarakat kepada anda terutama jika anda berada pada kondisi kontrak kerja yang sudah usai? bisa anda ceritakan ?

Itee : Seperti yang tadi, jabatan kita sekarang ini karna hasil dari kerja keras kita selama ini, kita susah payah membangun branding diri untuk sampai di posisi ini. Jadi kalau dibilang khawatir ya ada rasa khawatir kehilangan jabatan. Kalau pandangan msyarakat, aku ga terlalu mikirin itu

Iter : Baik mbak, apakah mbak pernah mengalami kondisi jantung berdebar, saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ini ?

Itee : Engga sih

Iter : Apakah anda pernah merasakan kondisi gemeteran atau sesak nafas ketika mengingat kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Oh engga, ga sampai yang sesak nafas kayak gitu

Iter : Lalu apakah anda pernah berada di kondisi merasa lemas atau pusing ketika mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Nggak, nggak ada kayak gitu dek. Nggak ada deg-degan, pusing mungkin ada ya gelisah gitu karna mikir untuk kedepannya, tapi nggak yang gimana-gimana ya, lebih dinikmatin aja lah

Iter : Pernahkah anda berada di kondisi ingin menghindar dari pekerjaan saat mengingat kontrak kerja mbak yang akan berakhir ?

Itee : Pasti pernah pengen menghindar dari pekerjaan, tapi gimanapun harus dikerjakan dong, kalau dibiarin terus lama-lama gaakan selsesai. Aku malah takut kalau pekerjaankuu ga selesai sebelum kontrak kerja selesai, karna aku takut orang setalahku nanti yang menggantikan posisiku jadi beban pekerjaan

Iter : Pernahkah mbak merasakan tidak percaya diri saat mbak menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Sejujurnya yang bikin ga percaya diri itu, kita udah bener nggak ya input datanya, tapi karna kita bekerja sesuai data dan jika ada yang salah mungkin yang salah datanya, bukan dari saya

Iter : Pernahkan anda merasakan ketakutan kehilangan pekerjaan anda saat ini ?

Itee : Pernah

Iter : Bisa anda jelaskan kondisi seperti apa yang membuat anda merasa takut kehilangan pekerjaan ?

Itee : Saat ada pandemi tahun lalu, banyak banget pengurangan karyawan waktu itu sedangkan kebutuhan hidup harus selalu dipenuhi kan, tapi alhamdulillah aku ngga kena pengurangan itu, tapi gajinya yang dikurangin dan itu aku udah siap-siap untuk cari kerjaan baru yang gajinya masih stabil tapi sangat sulit akhirnya masih bertahan sampai sekarang

Iter : Apakah anda berada dalam kondisi khawatir yang berlebih ketika menghadapi berkahirnya kontrak kerja ?

Itee : Kan masih ada suami, kalau kontrak kerja nggak lanjut ga terlalu khawatir. Khawatirnya kalau kerjaanku belum selesai sebelum kontrak kerja berakhir, karna akan jadi beban untuk orang setelah aku yang menggantikan posisi ini.

Iter : Apakah berbagai emosi yang anda alami saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja membuat anda kesulitan untuk fokus dalam kegiatan sehari-hari anda ?

Itee : Mungkin sedikit membuat kurang fokus ya, karna gelisah yang dirasakan itu tadi

Iter : Bagaimana anda dapat memenuhi kebutuhan dasar jika anda berada dikondisi kontrak kerja anda tidak berlanjut ?

Itee : Dari pemasukan suami sih ya

Iter : Apakah anda mempunyai rancangan keuangan ?

Itee : Iya ada

Iter : Bagaimana perasaan anda ketika menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir ?

Itee : Kepikiran pasti, mungkin kaget juga awalnya, tapi tetap harus berpikir jernih dulu

Iter : Apakah anda pernah mencoba mencari lowongan pekerjaan baru sebelum kontrak kerja berakhir ?

Itee : Pernah, sudah sampai ngelamar tapi nggak ada yang sampai interview

Iter : Apakah keluarga anda memberikan dukungan kepada anda terutama saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Iya dari keluarga sangat mendukung aku harus bekerja, walaupun aku udah menikah dan punya suami ya

Iter : Dukungan seperti apa jika boleh tau ?

Itee : Mungkin dukungan secara motivasi-motivasi aja sih ya, nasihat-nasihat kayak gitu

Iter : Apakah anda melakukan aktivitas fisik seperti olahraga sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami seiring berakhirnya kontrak kerja ?

Itee : Kalau olahraga engga

Iter : Apa yang biasanya anda lakukan sebagai upaya mengatasi kecemasan yang dialami?

Itee : Mungkin main game, sama makan. Karna seru aja main game, main game itu addict loh tapi kita harus bisa ngontrol dan tau waktu biar ga keterusan asik main game, lumayan me-refresh otak kalau aku main game

Iter : Pernahkan anda berada dalam kondisi sampai harus mengkonsumsi obat penenang atau melakukan terapi kepada professional untuk mengatasi kecemasan yang dialami ?

Itee : Alhamdulillah ga pernah

Iter : Oke baik, mungkin itu saja pertanyaan yang saya sampaikan. Mungkin dari mbak sendiri ada yang ingin disampaikan ?

Itee : Hm engga, cukup

Iter : Baik mbak. Apakah nanti bisa saya hubungi Kembali jika ada data yang kurang ?

Itee : Boleh boleh

Iter : Terimakasih banyak atas partisipasi dan kerjasamanya ya mbak, saya minta maaf jika ada salah kata yang membuat mbak tersinggung

Itee : Iya sama-sama, ga masalah



DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan subjek E



Wawancara dengan subjek TD



Wawancara dengan subjek IA

BIODATA PENULIS



Nama : Annisa Himmatul Maula Ali
NIM : D20195057
Tempat, Tanggal Lahir : Denpasar, 03 Agustus 2001
Fakultas : Dakwah
Jurusan/ Prodi : Psikologi Islam
Alamat : Jl Batas Dukuh Sari Gang Merpati No A8,
Pedungan, Denpasar Selatan, Bali.
No HP : 089685567940
Email : annisahimmatul0501@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 1. TK Al-Amin, Denpasar
2. MI Hidayatullah, Denpasar
3. SMP Tawakkal, Denpasar
4. MA Tawakkal, Denpasar
5. Universitas Islam Negeri K.H Achmad Siddiq
Jember