



Kecemasan Menghadapi Berakhirnya Masa Kontrak Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Intecon Bangun Persada Jember

Annisa Himmatul Maula Ali

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

E-mail: annisahimmatul0501@gmail.com

Keywords

Anxiety; Contract
Employees; Work
Contract;

Abstract

Feelings of worry, restlessness, anxiety, and unease are common symptoms of anxiety. The anxiety felt by contract employees is fear if the work contract that has been agreed between the company and the employee ends. Worries about their survival make contract employees feel anxious. This research aims to determine the factors that make contract employees feel anxious when facing the end of their work contract at PT. Intecon Bangun Persada. To find out the form of anxiety experienced by contract employees who are facing the end of their employment contract at PT. Intecon Bangun Persada. To find out efforts to overcome the various anxieties experienced by contract employees following the end of their employment contracts at PT. Intecon Bangun Persada Jember. This research uses a descriptive qualitative approach. The data collection techniques used semi-structured interviews, observation and documentation. The research subjects were four employees who were facing the end of their employment contracts at PT. Intecon Bangun Persada. Data analysis uses data reduction, data presentation, and giving a conclusion. The results of this research show that there are factors that influence the emergence of feelings of anxiety in contract employees when facing the end of their work contract, namely worry about losing the facilities they obtained while still working, including income (salary), allowances and opportunities. Meanwhile, contract employees have experienced conditions such as heart palpitations, dizziness, anxiety, and sweating when remembering that their work contract will end, and behavior such as avoiding causes of anxiety, depending on other people, and lack of self-confidence and excessive worry. Efforts to overcome this include exercising or just playing games, shopping, and other favorite activities.

Kata Kunci

Kecemasan;
Karyawan Kontrak;
Kontrak Kerja;

Abstrak

Perasaan khawatir, gelisah, was-was, tidak tenang, 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. Kekhawatiran akan keberlangsungan hidupnya membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT. Intecon Bangun Persada. Untuk mengetahui bentuk kecemasan yang di alami karyawan kontrak yang menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT. Intecon Bangun Persada. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi berbagai kecemasan yang dialami karyawan kontrak seiring berakhirnya kontrak kerja di PT. Intecon Bangun Persada Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun



teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah empat karyawan yang akan menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT. Intecon Bangun Persada. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya faktor yang mempengaruhi munculnya perasaan cemas pada karyawan kontrak saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja yakni khawatir akan kehilangan fasilitas yang diperoleh saat masih bekerja, termasuk penghasilan (gaji), tunjangan, dan kesempatan-kesempatan. Sedangkan karyawan kontrak pernah mengalami kondisi seperti jantung berdebar, pusing, gelisah, dan berkeringat saat mengingat kontrak kerja yang akan berakhir, dan perilaku seperti menghindari dari penyebab kecemasan, bergantung pada orang lain, dan tidak percaya diri serta khawatir yang berlebih. Upaya mengatasinya yakni dengan berolahraga, atau sekedar bermain game, berbelanja, dan kegiatan yang disukai lainnya.

Pendahuluan

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.¹ 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 diakhir kontrak kerja. Fenomena perusahaan menggunakan sistem kontrak kerja karena ada banyak sekali bisnis dan banyak jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keterampilan, oleh karena itu perusahaan tidak bisa menyediakan seluruh tenaga kerja.² 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).³

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." Pengaturan tenaga kerja Indonesia mengizinkan dan mengatur penggunaan karyawan kontrak. Latupono mengklaim bahwa kontrak kerja benar-benar dimaksudkan untuk diterapkan pada posisi yang

¹ Triton, P.B, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yoyakarta : Tugu Publisher. 2005), 35

² 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

³ Agusmidah, Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Ghalia Indonesia: Bogor, 2010), 51.

memiliki persyaratan khusus, seperti pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya, Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.⁴

Kontrak kerja sendiri merupakan perjanjian tertulis antara dua pihak atau lebih yang mengatur hubungan kerja, hak, dan kewajiban yang harus dipatuhi selama berlangsungnya suatu pekerjaan. 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. Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap sesuatu yang dianggap mengancam, tetapi jika respons dan gejala tidak tepat, kecemasan menjadi tidak wajar.⁵ Ketika sesuatu dipandang sebagai ancaman, kecemasan 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.⁶

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.⁷

Selain itu Kecemasan ditandai sebagai respons sistem ego terhadap situasi yang berpotensi berbahaya, memungkinkan orang untuk merencanakan respons adaptif.⁸ 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.⁹ Aspek kecemasan menurut Nevid meliputi 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. , aspek perilaku seperti menghindar, ketergantungan, dan

⁴ Ibid, 55.

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

⁶ Gunarsa, *Psikologi Perawatan* (Gunung Mulia, 2008), 93

⁷ Muyasaroh et. al, *Kajian Jenis kecemasan Masyarakat Cilacap Dalam Menghadapi Pandemi Covid 19* (Cilacap:LP2M Universitas Nahdatul Ulama Al Ghazali, 2020)

⁸ Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: UMM Press, 2008), 24.

⁹ Andri, Yenny Dewi P, "Teori Kecemasan Berdasarkan Psikoanalisis Klasik dan Berbagai Mekanisme Pertahanan terhadap Kecemasan.", *Maj Kedokteran Indonesia*, Vol 57, No 7, 2007, 236.

individu cenderung menjauh dari atau meninggalkan situasi yang dapat menimbulkan kecemasan, dan aspek mental atau kognitif yaitu kekhawatiran berlebihan tentang peristiwa yang akan datang menjadi ciri kecemasan.¹⁰

Freud membagi kecemasan menjadi tiga, yakni: Kecemasan realitas atau objektif yakni 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. Selanjutnya kecemasan neurosis merupakan 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. Serta kecemasan moral dimana 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.¹¹

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 kerja 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.¹² Nevid, Ratus, dan Greene mengatakan bahwa pekerjaan adalah penyebab kecemasan seseorang.¹³ Sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, yakni mengklasifikasikan kebutuhan primer

¹⁰ Nevid, J.S, Rathus, S.A & Greene, B, *Psikologi Abnormal jilid 1 (Edisi Kelima)*, (Jakarta:Erlangga, 2005) 107.

¹¹ Andri, Yenny Dewi P, "Teori Kecemasan Berdasarkan Psikoanalisis Klasik dan Berbagai Mekanisme Pertahanan terhadap Kecemasan.", *Maj Kedokteran Indonesia*, Vol 57, No 7, 2007, hlm 236.

¹² Dian Bagas Mitreka Satata, "Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Job Performance." *Jurnal Literasi Psikologi*, Vol 1, No 2, 2021, 110.

¹³ Nevid, Ratus, Greene, *Psikologi Abnormal*, 124

berdasarkan kebutuhan fisiologis, dan rasa aman, dan kecemasan dasar akan muncul apabila kebutuhan primer tersebut terancam tidak terpenuhi.¹⁴

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.

Fenomena perasaan cemas yang dialami oleh karyawan kontrak PT Intecon Bangun Persada Jember tentang kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja, 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 di PT. Intecon Bangun Persada yakni kekhawatiran tentang status pekerjaan atau jabatannya. Karyawan khawatir jabatan yang selama ini susah payah

¹⁴ Feist, J & Feist, G. J. *Teori Kepribadian Jilid 2*. (Jakarta: Salemba Humanika 2016). 67.

dicapai itu bisa saja mengalami demosi atau bahkan hilang karna 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. Dari adanya latar belakang tersebut menarik perhatian peneliti untuk mengkaji kecemasan yang dialami karyawan kontrak saat menghadapi masa akhir kontrak kerjanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif melibatkan pengumpulan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan dan perilaku yang dapat diamati.¹⁵ Dengan jenis penelitian menggunakan naratif deskriptif dengan bahasa deskriptif untuk menyelidiki suatu fenomena atau peristiwa. Subjek penelitian adalah empat karyawan yang akan menghadapi berakhirnya kontrak kerja di PT. Intecon Bangun Persada. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara semiterstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa 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. 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

¹⁵ Moelong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 4.

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 wawancara tentang 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 kemegahan tempat kerja, kedudukan, kehormatan pandangan masyarakat dan pengakuan atas kemampuannya.¹⁶ Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yakni habisnya masa kontrak kerja seseorang berarti kehilangan pekerjaan yang berakibat hilangnya fasilitas yang diterimanya selama bekerja, termasuk didalamnya kehilangan sumber penghasilan.¹⁷

Selain itu Menurut Nevid kecemasan merupakan keadaan apprehensi 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.¹⁸ 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 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.¹⁹ Penelitian terdahulu lainnya menyatakan bahwa kecemasan yang tidak teratasi dapat menimbulkan gangguan

¹⁶ Karsono, *Hubungan Antara Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Dengan Semangat Kerjakaryawan pada kantor wilayah departemen Pendidikan dan kebudayaan provinsi DIY*, (Fakultas PsikologiUGM, Yogyakarta, 1989)

¹⁷ 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.

¹⁸ Nevid, J.S, Rathus, S.A & Greene, B, *Psikologi Abnormal jilid 1 (Edisi Kelima)*, (Jakarta:Erlangga, 2005) 107.

¹⁹ Dewi Erna Nuraini, "Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada PNS.", *Jurnal Psikoborneo*, Vol 1, No 3, 2013, 192-196

perilaku, berupa perilaku ketergantungan dan perilaku menghindar.²⁰ 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.²¹ Mengacu pada teori yang diungkapkan Jacobson yakni metode mengatasi kecemasan dan berbagai gangguan emosional termasuk kecemasan yang sangat dikenal dalam psikologi konseling adalah relaksasi.²² Selain itu menurut Panedo dan Dahn, latihan fisik juga dikaitkan dengan berbagai manfaat, termasuk peningkatan kesehatan, kesehatan mental, dan kesejahteraan.²³ Hooria dan Ohilippe, aktivitas fisik juga dapat membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan suasana hati melalui pelepasan *endorphin*.²⁴

Berdasarkan hasil analisis data, 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 menenangkan 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. Selain data melalui wawancara dan observasi, peneliti juga mengumpulkan data dari dokumentasi berupa gambar keadaan sekitar perusahaan dan proses wawancara subjek.

Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penghasilan dan status merupakan faktor utama yang membuat karyawan kontrak diliputi perasaan cemas ketika menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja karena semua biaya hidup mereka bergantung pada gaji atau penghasilan yang mereka dapatkan. Sedangkan bentuk kecemasan yang dialami karyawan kontrak berupa jantung berdebar, gelisah, pusing,

²⁰ Mu'arifah, "Hubungan Antara Kecemasan dengan Agresivitas.", *Humanitas Indonesia Psychological Journal*, Vol 2 No 2. 2005. 102-111.

²¹ Elyn Putri, Kondang Budiyani, Novia Sinta, "Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Anggota Polri." Naskah Publikasi Universitas Mercubuana Yogyakarta, 2019, 1-13.

²² Abdul Hayat. "Kecemasan Dan Metode Pengendaliannya." *KHAZANAH* 12, No 01 (2014): 52-62.

²³ Panedo, Dahn, "Olahraga dan Kesejahteraan: Sebuah Tinjauan Tentang Manfaat Kesehatan Mental dan Fisik yang Berkait dengan Aktivitas Fisik". *Opini Terkini dalam Psikiatri*, 9, 2005, 189-193.

²⁴ 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.

merasa lemas, serta cenderung ingin menghindar dari pekerjaannya, tidak percaya diri ketika harus mengambil keputusan, dan kekhawatiran yang berlebihan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditetapkan. Adapun pengendalian atau cara mengatasi yang dilakukan dari berbagai kecemasan yang dirasakan karyawan kontrak tersebut, yakni dengan melakukan aktifitas fisik seperti olahraga atau yoga, melakukan kegiatan yang disukai sebagai pengalihan dan melepaskan perasaan cemas dan melakukan relaksasi. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan kecemasan karyawan kontrak menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja dikaitkan dengan faktor lain seperti *job performance* atau yang secara teori dianggap mempengaruhi kecemasan pada karyawan kontrak dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja.

Daftar Pustaka

- Abdul Hayat. (2014). "Kecemasan Dan Metode Pengendaliannya." *KHAZANAH* 12, No 01 : 52-62.
- Agusmidah, Agusmidah, (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Ghalia Indonesia: Bogor.
- Alwisol, (2008). *Psikologi Kepribadian.*, Malang: UMM Press
- Andri, Yenny Dewi P, (2007). "Teori Kecemasan Berdasarkan Psikoanalisis Klasik dan Berbagai Mekanisme Pertahanan terhadap Kecemasan.", *Maj Kedokteran Indonesia*, Vol 57, No 7, 234-242
- Azahra, Aspri, Citra, (2020). "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, 59-66.
- Dewi Erna Nuraini, (2013). "Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada PNS.", *Jurnal Psikoborneo*, Vol 1, No 3, 192-196
- Elyn Putri, Kondang Budiyani, Novia Sintia, (2016). "Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Anggota Polri." Naskah Publikasi Universitas Mercubuana Yogyakarta, 2019, 1-13.
- Feist, J & Feist, G. J. *Teori Kepribadian Jilid 2*. (Jakarta: Salemba Humanika. Ghani, Djunaidi, dan Fauzan Al-Manshur. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia.
- Gunarsa, (2008). *Psikologi Perawatan* (Gunung Mulia, 2008)
- Hooria, Ohilippe, Kelly, Michal, James, (2012). "A Randomized Trial of MBSR Versus Aerobic Exercise for Social Anxiety Disorder." *Journal of Clinical Psychology*, Vol 68, No 7, 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.*
- Mu'arifah, (2005). "*Hubungan Antara Kecemasan dengan Agresivitas.*", *Humanitas Indonesia Psychological Journal*, Vol 2 No 2: 102-111.
- Muyasaroh et. al, (2020). *Kajian Jenis kecemasan Masyarakat Cilacap Dalam Menghadapi Pandemi Covid 19*. Cilacap:LP2M Universitas Nahdatul Ulama Al Ghazali
- Moelong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nevid, J.S, Rathus, S.A & Greene, (2005). B, *Psikologi Abnormal jilid 1. Edisi Kelima*, Jakarta: Erlangga.
- Panedo, Dahn, (2005). "*Olahraga dan Kesejahteraan: Sebuah Tinjauan Tentang Manfaat Kesehatan Mental dan Fisik yang Terkait dengan Aktivitas Fisik*". *Opini Terkini dalam Psikiatri*, 9, 189-193.
- Satata, (2021). "*Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Job Performance.*" *Jurnal Literasi Psikologi*, Vol 1, No 2: 110-117.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Triton, P.B, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yoyagkarta : Tugu Publisher. 2005)
- Yayat Suharyat, (2002), *Model Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam*, (Klaten: Lakeisha, 194)