

MENYELAMI HARAPAN DI TENGAH BAYANG-BAYANG KERESAHAN KERJA

(Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan)

Johan Pradana, Rini Nugraheni¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The contract system in terms of employment is often associated with various weaknesses and problems, relating to work relations such as low wages, limited benefits, no job security, and many more. This system also has the potential to cause losses from the workers side and more profits from the employers side.

This study aims to understand and find out how the working conditions experienced by contract workers in government agencies are often referred to as "honorer", as well as started from various social phenomena or situations that discuss a lot of problems that are detrimental to employees. Then this research will prove whether the feeling of worries about the sustainability of work in the future (Job Insecurity) is also experienced by the honorary, along with the impact of these feelings, whether it affects the individual or the organization. The last objective is to find out what are the reasons and motivations that underlie employees choosing to work and remain as honorary status full of weaknesses and job insecurity.

Keywords: Honorary Employees, Working Conditions, Job Insecurity, Motivations

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari sumber daya lainnya yang terdapat di organisasi, dapat dikatakan seluruh proses untuk menciptakan suatu produk, jasa ataupun layanan tidak luput dari aspek manusia, dan pemakaian teknologi informasi serta komunikasi yang canggih menjadi tidak efisien apabila manusia selaku operator tidak sanggup menggunakannya. Jika dilihat dari banyaknya permasalahan yang terjadi dalam hal perjanjian dan hubungan kerja, hal ini mencerminkan bahwa tidak semua organisasi ataupun perusahaan yang menganggap aspek manusia adalah suatu aset(kekayaan, kepemilikan yang berharga), melainkan sebagai salah satu faktor produksi dan hanya mitra kerja organisasi.

Sebagai pihak pemberi kerja (organisasi), diharapkan dapat memperhatikan tingkatan kesejahteraan para pekerja, agar dapat memberikan kepuasan, dan komitmen dalam bekerja. Sebaliknya, bila organisasi gagal mewujudkan semua itu, ada dampak negatif yang ditimbulkan dari sisi pekerja seperti gairah kerja yang menurun, tingkatan stress yang besar terhadap pekerjaan ataupun lingkungan kerja, dan menurunnya produktivitas, tentu hal ini akan menghalangi organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya. Umumnya, permasalahan semacam ini terjadi pada orang yang bekerja dengan sistem kontrak ataupun dalam sebutan hukum disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Terdapat permasalahan dari pekerjaan dengan sistem kontrak, yang selama ini hanya dianggap sebagai suatu hal yang merugikan pekerja karena bentuk hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap, selalu dikaitkan dengan upah minimum yang rendah,

¹ Corresponding author

tunjangan yang tidak sesuai, terbatasnya jaminan sosial, keamanan kerja, serta tidak adanya prospek untuk pengembangan karir ke depan, sehingga keadaan ini dianggap menyengsarakan pekerja yang hidup dalam ketidakpastian kerja (Intan, 2016). Istilah pekerja kontrak (PKWT) sebagian besar dipakai oleh organisasi swasta, jika dalam sektor publik atau pemerintahan, arti pekerja kontrak sering diartikan dengan nama “pegawai honorer” serta memiliki acuan hukum yang sama yaitu UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Permasalahan yang sering muncul oleh pegawai honorer ini tidak jauh berbeda dengan pekerja kontrak yang ada di organisasi swasta, seperti tidak adanya jaminan mengenai keberlanjutan pekerjaan, upah dan fasilitas penunjang yang sangat minim bahkan sangat jauh di bawah Upah Minimum Regional (UMR)..

Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), lalu ada juga istilah pegawai tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas. Pegawai honorer sendiri memiliki arti sebagai tenaga kerja yang berfungsi untuk membantu melaksanakan tugas-tugas dari para pegawai tetap atau PNS baik dalam urusan teknis maupun non-teknis, karena pada kenyataannya tidak semua tugas dan tanggung jawab yang mampu diakomodir oleh PNS serta kompetensi yang belum mumpuni, sehingga perlu tenaga tambahan untuk membantu mengerjakannya. Tenaga honorer muncul untuk membantu jalannya birokrasi pelayanan publik di tengah minimnya jumlah PNS yang ada.

Namun, berdasarkan aturan terbaru yaitu Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintahan menjelaskan bahwa pemerintah melarang adanya perekrutan pegawai honorer. Akan tetapi di Indonesia khususnya pada pemerintah daerah, masih sangat banyak yang merekrut pegawai dengan sistem honorer secara internal dengan alasan kebutuhan instansi akan tugas pekerjaan yang begitu banyak, dan tidak bisa jika diakomodir oleh PNS atau PPPK saja, serta instansi tidak terlalu terbebani dari segi biaya, karena pegawai honorer digaji sesuai keinginan instansi tersebut. Ketentuan pengangkatan tenaga honorer merupakan lanjutan dari pelarangan terhadap pejabat pemerintah yang kerap kali menempatkan honorer untuk mengisi jabatan ASN, dalam artian yang seharusnya berfungsi sebagai tenaga tambahan, namun malah diberi pekerjaan utama dari ASN. Banyaknya permasalahan dari pegawai honorer akan berpotensi menciptakan perasaan yang tumbuh secara negatif dalam diri pekerja terhadap pekerjaannya, perasaan cemas dan tidak aman akan kesinambungan kerja di masa yang akan datang.

Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) bukan suatu hal yang baru dikalangan pekerja, apalagi terhadap pekerjaan dengan sistem kontrak. Menurut Smitson dan Lewis (2000), Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) merupakan kondisi negatif psikologis karyawan yang ditandai dengan perasaan cemas akan kondisi lingkungan organisasi yang tidak stabil, di mana adanya kekhawatiran akan ketidakpastian mengenai keberlanjutan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kondisi ini sangat berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan kecocokan dan ketertarikan yang tinggi kepada organisasi tempat mereka bekerja. Adanya *Job Insecurity* menimbulkan konsekuensi negatif terhadap penurunan komitmen dan kepercayaan terhadap organisasi karena pekerja selalu merasa apa yang dibutuhkan tidak terpenuhi dalam pekerjaan (Ashford, et. al 2018). Pekerja atau pegawai yang merasa *insecure* tidak akan siap menerima perubahan, sulit untuk termotivasi, dan sulit meningkatkan gairah kerja yang pada akhirnya secara jelas menganggap bahwa perubahan sebagai ancaman bagi diri mereka, serta dapat membawa suasana negatif ke dalam segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan di tempat tersebut (Goksoy, 2012).

Dasar dilakukannya penelitian ini berawal dari banyaknya keterbatasan dari penelitian sebelumnya, seperti penelitian dari Setiawan, A dan Putra, S (2016) yang berjudul

“ Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* “dengan objek nya pada 65 karyawan kontrak di Legian Village Hotel Bali, dengan memakai metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menampilkan bahwa semakin besar perasaan *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula niatan untuk pindah serta keluar dari pekerjaan mereka (*turnover*) lalu semakin tingginya perasaan *Job Insecurity* maka akan mengurangi tingkatan kepuasan kerja dari para karyawan. Selain itu, semakin tinggi tingkatan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, akan berakibat pada rendahnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian kali ini ingin memberikan pembaharuan dari peneliti terdahulu yang semuanya menggunakan metode kuantitatif, dan kali ini menggunakan kualitatif dengan wawancara mendalam sebagai metode pengumpulan data yang utama. Kemudian objek penelitian kali ini akan beralih ke sektor publik dengan pegawai honorer sebagai narasumber. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kondisi kerja yang dirasakan oleh para honorer, lalu mengetahui perasaan *job insecurity* beserta dampak yang ditimbulkan, serta ingin mengetahui apa motivasi dan harapan memilih bekerja sebagai honorer dengan segala ketidakpastian dan kelemahan yang ada.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Untuk melakukan penelitian sesuai topik yang diangkat, perlu mempelajari mengenai teori dan variabel yang ada, yaitu mengenai *job insecurity* dan arti dari pegawai honorer atau kontrak dengan segala permasalahannya.

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang ditunjukkan dengan rasa bingung atau tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*Perceived Impermanance*) (De Witte et al., 2016 dalam Richter et al., 2019). *Job Insecurity* dapat diartikan secara kuantitatif yaitu ancaman yang dirasakan terhadap kondisi stabilitas pekerjaan secara keseluruhan, kemudian secara kualitatif berkaitan dengan ancaman terhadap fitur pekerjaan seperti penurunan kualitas bekerja, dan hubungan kerja (Joe Akunne, et. al .2014). Ketidakamanan kerja bisa membuat individu jadi marah dan tidak stabil, merubah perasaan serta perilaku pribadi ke arah negatif, serta individu merasa kontrak psikologis tidak dipenuhi oleh organisasi (Rousseau, 1995 dalam Richter et al., 2019).

Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) dalam Shoss, (2017), menjelaskan bahwa terdapat dua indikator atau bentuk dari *Job Insecurity*, yaitu :

1. *Job Insecurity* Kuantitatif

Perasaan cemas dan khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, atau perasaan terancam secara total mengenai keberlanjutan pekerjaan di masa mendatang. Sebagai contoh, individu yang dipindahkan ke bagian atau divisi lain dengan level yang lebih rendah dari jabatan saat ini, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama, atau diberhentikan sementara dari pekerjaannya. Arti kehilangan pekerjaan secara total atau permanen adalah seperti pemecatan, dan pensiun dini.

2. *Job Insecurity* Kualitatif

Kecemasan mengenai komponen-komponen dalam pekerjaan (*Job Features*). Sebagai contoh, akibat dari perubahan organisasi bisa saja membuat individu kesusahan untuk mengalami kemajuan di dalam organisasi tersebut, kemudian sulit untuk mempertahankan gaji atau upah yang diterima tidak sesuai apa yang diharapkan, kurangnya kebebasan untuk mengatur pekerjaan, kondisi dan lingkungan kerja yang buruk, kurangnya kesempatan promosi atau jenjang karir, tidak adanya pengembangan atau pelatihan yang berhubungan langsung dengan tugas pekerjaan, serta perasaan iri dengan rekan kerja yang berbeda status atau jabatan.

Pegawai Honorer atau Kontrak

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 menjelaskan bahwa yang dimaksud PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Sebagian besar sistem kontrak ini dilakukan dengan jangka waktu yang relatif pendek atau paling lama dua tahun dan dapat melakukan perpanjangan kontrak selama satu kali paling lama sama seperti waktu perjanjian kerja yang pertama.

Dalam instansi pemerintahan, istilah pekerja kontrak ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap. Tenaga honorer merupakan pegawai yang direkrut oleh pejabat di instansi pemerintahan yang mempunyai status sebagai pegawai non-ASN, serta sumber gaji atau pembiayaannya berasal dari APBN atau APBD. Dalam perkembangannya tenaga honorer dipekerjakan untuk membantu tugas dari para ASN terutama yang berstatus PNS yang mempunyai tugas sangat banyak dan dirasa butuh tenaga kerja tambahan.

Tidak adanya aturan pasti dalam perekrutan tenaga honorer juga masih menjadi polemik yang sampai saat ini dipermasalahkan karena pada dasarnya pengangkatan menjadi tenaga honorer hanya didasarkan atas perjanjian komitmen yang dibuat oleh pejabat pembuat komitmen yang sebagian besar isi perjanjian tersebut adalah mengenai lama durasi bekerja maupun evaluasi selama satu tahun yang dimungkinkan terjadinya perpanjangan kontrak kerja (Wasisto, 2015).

Terdapat permasalahan yang dialami oleh pegawai kontrak/honorer, diantaranya;

1. Beban kerja yang kerap kali tidak sesuai. Menurut Raharjo (2015), tugas tenaga honorer yang sebenarnya untuk menunjang dan membantu tugas-tugas dari para PNS atau bisa disebut tugas perbantuan, namun kerap kali mendapat tugas diluar yang seharusnya dibebankan, dan hal itu akan semakin meningkatkan rasa ketidakadilan antara tenaga honorer yang mendapat upah minim, dengan PNS yang mendapat upah dan tunjangan lebih besar.
2. Permasalahan tenaga honorer yang masih terus ada sampai saat ini adalah keinginan untuk mengikuti seleksi CPNS, namun mengalami banyak kesulitan seperti kompetensi yang tidak mumpuni, ketatnya persaingan, dan sebagainya.
3. Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 Pasal 96 yang menjelaskan bahwa pemerintah melarang perekrutan tenaga honorer dan jabatan di instansi pemerintahan hanya PNS dan PPPK, hal ini sangat menjadi dilema bagi para honorer karena masa depan pekerjaannya semakin terancam.
4. Perekrutan tenaga honorer kerap kali dijalankan dengan mekanisme perekrutan secara tidak ketat dan cenderung lebih longgar sehingga para tenaga honorer yang diterima sering tidak sesuai kompetensinya terhadap tugas-tugas yang mereka kerjakan. Penyimpangan lain dalam perekrutan adalah jumlah tenaga honorer yang tidak terkendali yang membuat susah dalam menentukan mana yang sebenarnya dibutuhkan pemerintah (Purwoko, 2013).

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, secara tidak langsung memengaruhi status dan kedudukan honorer, hal ini karena UU ini telah menghapus istilah tenaga honorer. Adapun istilah baru bagi tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana memiliki hak yang lebih manusiawi daripada ketentuan sebelumnya. Perlu diketahui terlebih dahulu, perekrutan honorer didasari banyaknya instansi - instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah - daerah dalam jumlah yang cukup besar.

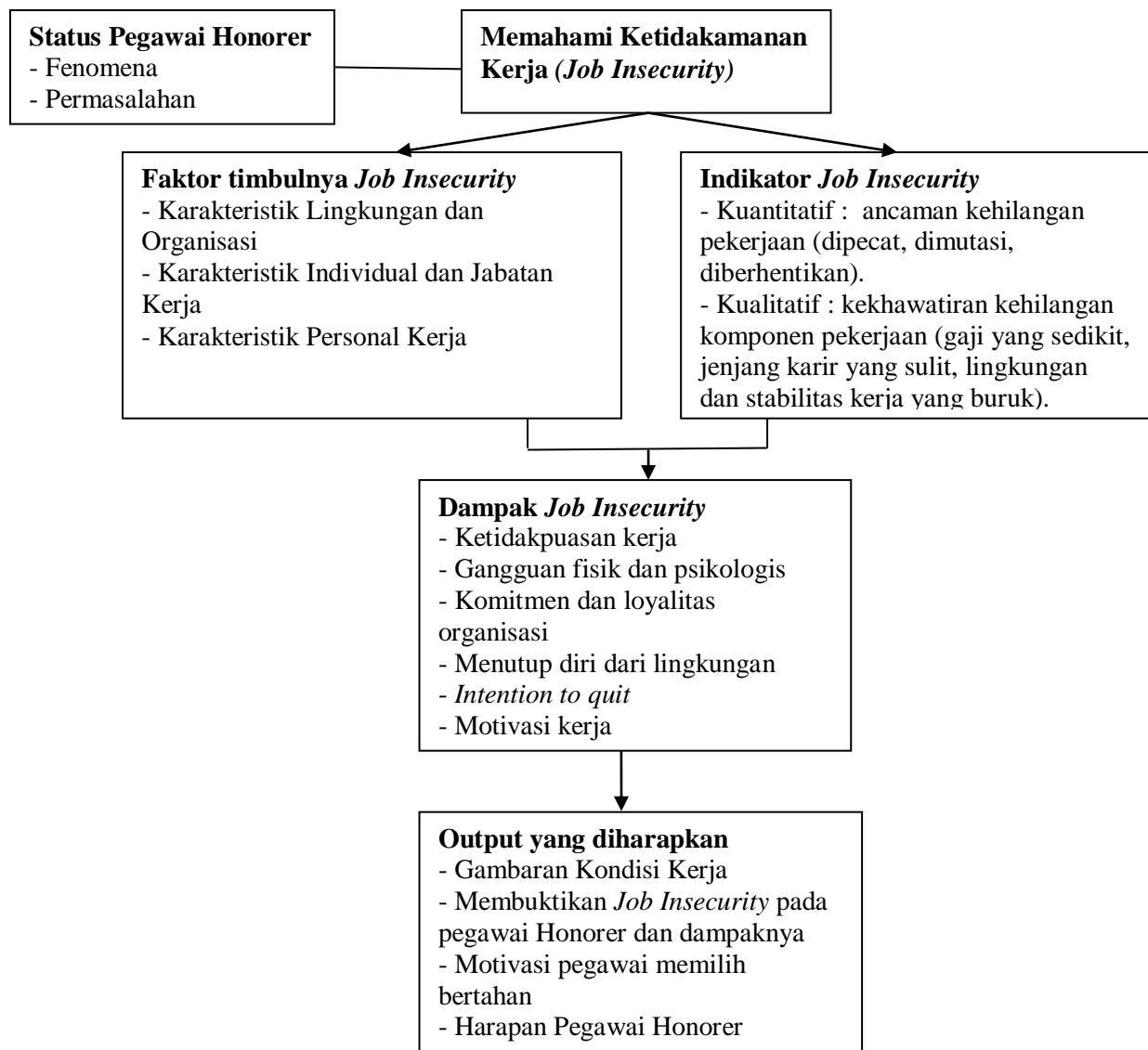
Istilah tenaga honorer tidak ada dalam uu no.5 tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak (PPPK), tetapi tenaga honorer tidak bisa

menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak ini mengingat untuk menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak harus ada seleksi dan test sehingga pemerintah daerah tidak bisa sembarangan menjaring pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak dan harus sesuai dengan kebutuhan mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga honorer cenderung tidak ada, dihapusnya istilah honorer dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 semakin mengindikasikan bahwa pemerintah belum serius menangani permasalahan para honorer. Meskipun dengan diberlakukannya peraturan tersebut memiliki tujuan yang baik, yaitu terciptanya keadilan bagi para pegawai pemerintahan.

Berdasarkan konsep penelitian yang beranjak dari fenomena mengenai *job insecurity* dan pegawai honorer, penelitian ini membuat kerangka pemikiran sebagai berikut.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Pada studi kali ini, akan dibuat dengan memakai prosedur penelitian deskriptif kualitatif, dengan pendekatan fenomena (Studi Fenomenologi), yaitu berusaha memahami peristiwa atau gejala serta interaksi pada orang atau sekelompok orang pada situasi tertentu. Karena studi fenomenologi terletak di bawah payung paradigma interpretif, maka sangat dimungkinkan adanya sejumlah asumsi yang berlainan dengan cara yang digunakan yaitu positivistik yang berusaha menemukan fakta atau penyebab suatu peristiwa (Creswell., J 2009).

Fenomenologis memandang tidak ada satupun peristiwa yang tidak bermakna, serta fenomenologi mengasumsikan sebuah peristiwa tidak pernah berdiri sendiri. Itulah mengapa studi ini dituntut untuk menemukan akar-akar masalah secara mendalam dari setiap gejala yang diteliti, dengan melihat secara seksama semua tindakan, ucapan, tulisan, gambar, informasi, gerak isyarat subjek dan konteks kejadian peristiwa.

Tempat dan Waktu Penelitian

Bertempat Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan yang beralamat di Jalan S. Parman, Brambangan, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Alasan pemilihan tempat tersebut karena sesuai dengan fokus penelitian yang ingin meneliti pada pegawai kontrak di Instansi Pemerintah. Waktu penelitian disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dan atas persetujuan pihak Setda Kabupaten Grobogan, yaitu dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2021.

Sumber Data

Terdapat dua sumber data yaitu primer yang diperoleh secara langsung kepada subjek yang bersangkutan, dan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode wawancara untuk menggali jawaban secara mendalam yang ditujukan kepada narasumber. Kemudian data sekunder yang diperoleh dari literatur dan bacaan, serta dari sumber tertulis lainnya yang resmi dari tempat penelitian seperti arsip data kepegawaian dan website Setda Kabupaten Grobogan.

Pemilihan Sampel

Dalam penelitian ini, fokus peneliti adalah mengenai harapan pegawai honorer mengenai keberjalanan kerjanya, yang tentu saja informan atau narasumbernya adalah para pegawai honorer atau Tenaga Harian Lepas (THL) yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan, dengan mengambil sampel sebanyak 5 orang. Kriteria penentuan sampel sebagai narasumber telah ditentukan oleh peneliti, yaitu berdasarkan gender, umur, lama pengabdian atau masa kerja, serta gaji yang diterima. Penentuan kriteria tersebut memiliki alasan yang kuat, dimana status kepegawaian sebagai tenaga kontrak atau honorer sangat jauh berbeda dengan pegawai yang menyandang status PNS jika dilihat dari segudang benefit dan fasilitas yang didapatkan, serta adanya fenomena tenaga kontrak atau honorer yang sudah lama mengabdikan tetapi masih merasakan kurangnya tingkat kesejahteraan dalam bekerja.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian kali ini menggunakan beberapa metode sesuai dengan prosedur kualitatif menurut Creswell, J (2009), yaitu meliputi pengamatan, wawancara (*semi-structured*), dokumentasi, studi pustaka, serta triangulasi.

Analisis Data

Ada beberapa langkah- langkah dalam analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini sesuai dengan Miles dan Huberman, (1984) dalam Sugiyono, (2016), diantaranya :

1. Pengumpulan data

Yaitu kegiatan untuk mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan teknik pengumpulan data yang sesuai kebutuhan peneliti seperti pengamatan, wawancara, dokumentasi, dan yang lainnya. Selain itu, penelitian ini juga memerlukan alat-alat tulis

seperti buku dan pulpen untuk mencatat hasil pengamatan, *interview guide*, dan juga *voice recorder* untuk menunjang metode wawancara.

2. Reduksi data

Peneliti akan melakukan analisis data dengan meringkas atau merangkum hasil penelitian yang diperoleh dengan memfokuskan kepada hasil-hasil data yang dianggap penting.

3. Penyajian data

Adalah hasil dari pengumpulan data yang telah direduksi, yang kemudian disusun secara terperinci untuk menampilkan gambaran penelitian secara utuh, serta penyajian data disusun dalam bentuk uraian atau laporan sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh.

4. Penarikan kesimpulan.

Merupakan tahap akhir dalam menganalisis data, yaitu dengan membuat kesimpulan mengenai makna atau kandungan terhadap data yang dianalisis, serta memahami dan membuktikan kebenaran fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu tentang harapan pegawai honorer.

Validitas Penelitian

Validitas penelitian kualitatif dilakukan sebelum melakukan pengumpulan data seperti saat membuat daftar pertanyaan wawancara hingga saat wawancara selesai dilakukan, serta prosedur-prosedur yang dilakukan dalam menguji validitas ini adalah dengan melakukan validitas internal dan eksternal (Creswell, J 2009).

Validitas internal yang pertama yaitu dilakukan dengan Mentriangulasi (*triangulate*) terhadap data yang diperoleh langsung dari pegawai honorer, lalu triangulasi terhadap waktu yaitu peneliti akan mengumpulkan data pada waktu yang berbeda, misalnya pagi, siang, dan malam, secara langsung maupun via online, serta triangulasi terhadap metode pengumpulan datanya seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Contohnya, data wawancara akan ditelaah dan dianalisis berdasarkan pengamatan di lapangan, serta disesuaikan dengan aturan atau payung di Kantor Setda Grobogan.

Validitas internal lainnya juga dilakukan oleh peneliti dengan mengajukan lembar *member-check* kepada para narasumber dan agar data yang sudah diperoleh tidak terjadi manipulasi dan sudah sesuai dengan apa yang diberikan narasumber, Kemudian yang terakhir adalah dengan analisis tanya jawab antar rekan peneliti untuk memastikan kesesuaian dan keakuratan penelitian (*Peer de- briefing*).

Selanjutnya, validitas eksternal juga dilakukan dengan cara menyajikan laporan atau deskripsi-deskripsi yang padat, kaya, dan jelas, sehingga setiap pembaca yang melihat laporan ini, akan dengan mudah memahami secara jelas tentang topik yang dibahas (Creswell, J 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Narasumber

Kode	Nama Narasumber	Jabatan
N1	Nasirun	THL Bagian Cleaning
N2	Dini Sukmawanti	THL Bagian Umum
N3	Pugarta Dalur A	THL Bagian Perekonomian
N4	Domas Mega Fajriannur	THL Bagian Perekonomian
N5	Novita Nuraini	THL Bagian Umum

Faktor-faktor yang Memengaruhi Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Perasaan ketidakamanan kerja tidak mungkin muncul begitu saja tanpa ada suatu hal yang menjadi penyebab, dan kondisi ini akan memiliki tingkatan yang berbeda-beda tergantung bagaimana masing-masing individu merasakan kekhawatiran tersebut.

1. Kondisi Lingkungan dan Organisasi

Job Insecurity dapat muncul akibat kondisi lingkungan yang tidak stabil dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika lingkungan dalam organisasi mulai memburuk, hal ini sama saja membuat individu mulai merasa sebagai orang asing yang tidak terlalu dipedulikan. Komponen-komponen dari kondisi lingkungan bisa berasal dari perubahan organisasi, penetapan kebijakan yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaan, serta iklim dalam pekerjaan yang buruk.

Hasil penelitian ini membenarkan adanya perbedaan antara pegawai honorer atau Tenaga Harian Lepas (THL) dengan pegawai tetap (seperti PNS) yang dapat menyebabkan berbagai kesenjangan dari segi gaji dan tunjangan, yang membuat iklim kerja menjadi tidak baik, hal ini didukung dengan jawaban dari (N2,N4,N5). Kemudian mengenai peraturan dan kebijakan pengupahan dirasa sangat sedikit dan jauh dari harapan, ditambah dengan tidak adanya sistem tunjangan dan gaji yang dibayarkan dihitung berdasarkan jam kerja harian jika diakumulasi dalam satu bulan berkisar antara 600.000 untuk masa lama kerja 0 – 10 tahun, dan 950.000 untuk masa kerja di atas 10 tahun. Pernyataan tersebut selaras dengan jawaban dari semua narasumber.

Kekhawatiran mengenai sistem kontrak kerja yang hanya 1 tahun juga membuat beberapa narasumber merasakan *job insecurity* karena takut kehilangan pekerjaannya, namun tidak untuk narasumber (N1,N3) yang merasa bersyukur dan pasrah terhadap apa yang terjadi nantinya.

2. Karakteristik Individual dan Jabatan kerja

Indikatornya seperti perbedaan jenis kelamin, usia, status, dan pengalaman kerja yang masing-masing individu akan berbeda pula persepsinya.

Hasil menunjukkan perempuan dengan usia yang lebih muda tidak terlalu merasakan ketidakamanan kerja karena belum memiliki tanggung jawab lain selain memenuhi kebutuhan sendiri, serta tempat tinggal mereka pun masih ikut dengan orang tua (N4,N5), lain hal nya dengan narasumber (N2) yang saat ini sudah berumur 45 tahun dan sudah berkeluarga, yang memberi jawaban terkait kekhawatiran akan pendapatan yang diperoleh selama bekerja sebagai THL. Beliau menjawab bahwa besaran gaji yang didapatkan sangatlah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan juga untuk membantu perekonomian keluarga, apalagi pengalaman bekerja N2 sudah melebihi 10 tahun namun masih merasa kesejahteraan masih minim.

Pendapat berbeda juga dikemukakan oleh narasumber (N1) dan (N3) yang merupakan pegawai laki-laki dan semuanya sudah berkeluarga, bahwa bekerja adalah hal yang paling utama karena sebagai kepala keluarga yang memiliki tanggung jawab menafkahi istri dan anaknya. Oleh karena itu, mereka berharap adanya tambahan atau kenaikan gaji yang diperuntukkan untuk THL, meskipun saat ini kedua narasumber tersebut sudah merasa bersyukur atas penghasilan yang diperoleh dan jika ditanya apakah mereka merasakan kecemasan dan keresahan mengenai kelangsungan pekerjaan di masa depan, jawabanya adalah TIDAK

Narasumber (N1) sudah memiliki usia 35 tahun dengan pengalaman kerja di Kantor Setda selama 12 tahun, dan narasumber (N3) yang saat ini berusia 29 tahun dengan pengalaman bekerja selama 4.5 tahun. Meskipun pengalaman bekerja mereka sudah cukup lama, namun ketika ditanya tentang kekhawatiran mengenai keberlanjutan pekerjaan yang ada kaitanya dengan lama masa kerja di Kantor Setda Grobogan, keduanya memiliki jawaban yang sama yaitu merasa bersyukur atas apa yang sudah mereka lakukan selama ini.

3. Karakteristik Personal Kerja

Karakteristik ini berkaitan dengan bagaimana mengontrol atau *me-manage* karakter kepribadian individu untuk menilai dan memahami mengenai apa yang terjadi dan

permasalahan apa yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan. Indikator dari karakteristik ini adalah *Locus of Control* (LoC), rasa optimisme dan pesimisme.

Hasil dari pernyataan narasumber (N1,N3) menjelaskan bahwa dalam menjalankan setiap pekerjaannya selalu diikuti rasa syukur yang tinggi, walaupun rasa ketidakberdayaan mengenai pekerjaan sebagai THL dengan gaji dan fasilitas yang minim tetap ada. Hal ini menunjukkan bahwa kedua narasumber tersebut memiliki *Locus of Control* (LoC) yang baik, ditandai dengan sikap narasumber yang mampu mengendalikan perasaan khawatir, serta memiliki control diri dan kondisi emosional yang baik.

Pernyataan dari kedua narasumber di atas juga menggambarkan bahwa mereka memiliki rasa optimisme yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, meskipun rasa cemas mengenai gaji yang rendah tetap ada. Narasumber (N3) juga menambahkan, ketika sebuah pekerjaan dilakukan dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh, insyaallah kebaikan, keberkahan, dan rezeki akan datang dengan sendirinya.

Selanjutnya, pernyataan yang berbeda diutarakan oleh narasumber (N2,N4,N5) mengenai kekhawatiran dan keresahan yang terus menerus dirasakan terkait keberlanjutan pekerjaan sebagai pegawai honorer. Hal ini mengindikasikan adanya rasa tidak berdaya untuk mengontrol secara penuh terkait keberjalanan pekerjaan, termasuk saat menginginkan gaji yang lebih tinggi dari saat ini, serta sedikit terdapat rasa pesimisme mengenai pekerjaan saat ini karena ketika bekerja para narasumber kurang mendapatkan kesejahteraan, terutama berkaitan dengan material. Dapat diketahui bahwasanya para narasumber tidak memiliki power yang lebih untuk mengendalikan apa yang terjadi di lingkungan kerja, dan hanya dapat berharap kepada pemerintah atau pejabat terkait untuk memperhatikan apa yang menjadi permasalahan para pegawai honorer.

Dampak Dari Timbulnya Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Munculnya ketidakpastian dan kekhawatiran mengenai pekerjaannya akan menyebabkan beberapa dampak dan konsekuensi yang harus diterima dan dirasakan, baik itu berdampak pada diri sendiri atau individu maupun organisasi tempat individu bekerja.

1. Kepuasan Kerja

Peneliti mengetahui betapa pentingnya aspek kepuasan bagi individu atau narasumber maupun bagi Kantor Setda Grobogan, dan penelitian ini akan menanyakan mengenai seberapa besar tingkat kepuasan narasumber sebagai pegawai honorer atau THL terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan persepsi dari semua narasumber, menyebutkan terdapat indikator yang membuat mereka puas menikmati status nya sebagai THL, ada juga indikator yang membuat mereka merasa tidak puas.

Semua narasumber mengatakan bahwa terdapat alasan utama yang menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja di Kantor Setda Grobogan adalah masalah gaji yang sangat minim, posisi atau jabatan yang tidak akan pernah naik, serta tidak adanya kepastian mengenai keberlanjutan pekerjaan, bahkan salah satu narasumber yaitu (N2) mengatakan bahwa berawal dari ketidakpuasan kerja ini lah yang dapat menghambat kinerja pekerjaan narasumber menjadi tidak maksimal.

Pernyataan dari beberapa narasumber seperti (N1) mengenai faktor apa yang membuat beliau puas menikmati statusnya sebagai THL, adalah karena faktor lingkungan yang mendukung serta tugas pekerjaan yang tidak terlalu berat, kemudian pernyataan dari narasumber lainnya yang menjelaskan bahwa kerja sebagai THL di Kantor Setda Grobogan bisa dikatakan tidak menuntut untuk menyelesaikan target tertentu, dalam artian memang kerjanya santai dan tidak banyak mengurus tenaga dan pikiran.

2 Gangguan Fisik dan Psikologis

Dengan berbagai kekhawatiran yang dirasakan narasumber ketika menyandang sebagai status pegawai honorer atau THL, penelitian ini akan mencari tahu apakah mereka merasakan kelelahan secara fisik dan psikologis yang dilihat dari segi gaji yang diterima, sampai beban pekerjaan yang dijalani. Menurut pernyataan dari narasumber (N2) dan juga

didukung oleh jawaban narasumber (N4) yang menjelaskan bahwa rasa pusing dan stress itu terkadang muncul karena mereka terlalu memikirkan imbalan yang diterima masih jauh dari harapan, dan berharap adanya peningkatan gaji dari tahun ke tahun, selain itu juga karena kesenjangan yang dirasakan oleh kedua narasumber membuat pekerjaan yang dijalani menjadi tidak nyaman.

Selanjutnya, penelitian ini ingin mengetahui apakah kelelahan secara fisik sering dirasakan oleh para narasumber akibat adanya perasaan *Job Insecurity*, karena dengan berbagai kelemahan yang dialami, bisa saja para narasumber berlarutlarut dalam memikirkan masa depan pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa letih bahkan sakit. Namun berdasarkan pernyataan para narasumber, kondisi kerja yang buruk tidak membuat fisik mereka menjadi lemah, karena yang lebih sering dirasakan adalah lelah dihati dan pikiran.

3 Komitmen dan Loyalitas Terhadap Organisasi

Meskipun job insecurity dirasakan oleh para narasumber, namun semua memberikan pernyataan bahwa dalam bekerja, komitmen dan loyalitas adalah suatu kewajiban yang harus ditanamkan dalam diri, karena sifat utama dari sebuah pekerjaan adalah patuh dan selalu mendukung apa yang diinginkan organisasi, atau selalu terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan tegas narasumber (N2) mengatakan tidak menurun sama sekali komitmen dan loyalitasnya meskipun sampai saat ini gaji yang diterima masih sangat kurang, dengan masa kerja sudah 10 tahun berjalan. Narasumber (N3) juga menjelaskan bahwa sebagai pegawai harus tetap menjalankan amanah sesuai yang diperintahkan atasan, dan jika amanah tersebut dilakukan dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, maka rezeki dan keberkahan akan datang.

4 Menutup Diri dari Lingkungan

Menutup diri dari lingkungan biasanya terjadi karena individu merasa apa yang dikerjakan, apa yang dihadapi, sudah tidak ada kecocokan dengan apa yang diekspektasikan individu. Contoh yang biasa terjadi dalam permasalahan di atas adalah tidak sering bergaul dengan sesama rekan kerja dan lebih senang melakukan aktivitas sendirian.

Namun berdasarkan jawaban semua narasumber yang menunjukkan bahwa meskipun mereka merasakan kekhawatiran mengenai pekerjaannya, baik itu kehilangan pekerjaan secara fisik maupun komponen pekerjaan seperti gaji, itu tidak membuat mereka cenderung menutup diri dari lingkungan, karena bagaimana pun juga, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja adalah hal yang bermanfaat. Tambahan jawaban dari narasumber (N5), yaitu dengan pengalaman dia bekerja di Kantor Setda baru 6 bulan, harus memperbanyak pergaulan dan hubungan dengan rekan kerja karena dia merasa masih butuh banyak belajar mengenai hal-hal teknis maupun non teknis yang berhubungan dengan tugas pekerjaan.

5 Intention to Quit

Niat untuk keluar dari pekerjaan (*Intention to Quit*) adalah wujud dari ketidaknyamanan individu terhadap pekerjaan yang sekarang, atau bisa karena menemukan kesempatan kerja di tempat lain yang lebih cocok sesuai kebutuhan dan keinginan. Bagi organisasi, hal di atas biasanya tidak diinginkan karena akan membutuhkan biaya dan rencana baru untuk melakukan kegiatan recruitment, serta menambah pekerjaan organisasi karena pegawai yang sebelumnya bekerja tentu sudah memahami tugas dari pekerjaannya, dan jika mencari pegawai baru otomatis akan memulai dari awal mengenai pembelajaran tugas pekerjaan.

Narasumber (N1,N3) memberikan penjelasan bahwa selama bekerja sebagai pegawai honorer pernah ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan sekarang karena gajinya yang sedikit, namun seiring berjalannya waktu mereka mulai menikmati pekerjaan yang sekarang, dengan didukung oleh usaha sampingan narasumber (N1) sebagai tenaga servis

elektronik di rumah sebagai penghasilan tambahan, serta istri yang saat ini juga bekerja sebagai guru Taman Kanak-Kanak dirasa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, kemudian N3 yang mempunyai warung kopi yang mampu mencukupi kebutuhan.

Pendapat lain dikemukakan oleh N3 yang mempunyai keinginan pindah, namun kondisi beliau yang sudah memasuki usia maksimal untuk mendaftar PNS menjadi salah satu alasan untuk memilih bertahan pada pekerjaan yang sekarang, dan ketika ditanya mengenai keinginan saat-saat ini untuk keluar dari pekerjaan, narasumber menjawab ingin fokus mengembangkan usaha catering yang sudah dirintis beberapa tahun, kondisi ini berlaku apabila kontrak kerja dari narasumber tersebut telah habis atau tidak diperpanjang. Kemudian narasumber (N4,N5) juga mempunyai keinginan untuk mencoba mendaftar dipekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar tentunya, namun kedua nya menyatakan hal itu tidak menjadi tujuan untuk jangka pendek. Dengan usia yang masih muda, dirasa masih butuh banyak pengalaman kerja untuk mempersiapkan ke jenjang karir yang lebih baik dan matang, dan sampai saat ini kedua narasumber di atas belum pernah mencoba untuk mendaftar pekerjaan yang lain.

6 Perilaku Kontraproduktif

Dalam penelitian kali ini, ada kemungkinan para narasumber melakukan perilaku kontraproduktif atau perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, sebagai akibat dari kekhawatiran mengenai keberlanjutan pekerjaan yang dirasakan. Karena perilaku ini dapat terjadi ketika individu merasakan ketidakcocokan atau ketidakpuasan dari segi pekerjaan, lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kepribadian untuk melakukan tindakan negatif.

semua narasumber menjelaskan bahwa sebagai pegawai yang baik, tentu harus mematuhi seluruh tata tertib yang ada dan sebisa mungkin diminimalisir untuk melakukan perbuatan yang melanggar aturan organisasi. Meski narasumber menyandang sebagai status Tenaga Harian Lepas (THL) yang penuh dengan ketidakpastian kerja, hal itu tidak berpengaruh terhadap perbuatan mereka di tempat kerja, karena sangat memahami resiko dan konsekuensi apalagi melakukan tindakan yang berpotensi merugikan organisasi.

7 Motivasi Kerja

Menurut Bonita (2016) perasaan ketidakamanan kerja (Job Insecurity) dapat memengaruhi tingkat motivasi individu, karena kekhawatiran akan keberlanjutan kerja jika terus-menerus dirasakan, akan berdampak pada menurunnya semangat individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Salah satu faktor dalam mempertahankan motivasi kerja adalah terpenuhinya rasa aman baik secara fisik maupun psikologis, untuk itu penelitian ini akan membuktikan apakah narasumber sebagai pegawai honorer mempunyai semangat motivasi yang tinggi atau sebaliknya, jika dilihat dari status kepegawaianya yang penuh dengan ketidakpastian kerja seperti perjanjian kontrak,gaji yang didapat, hingga jenjang karir.

Pernyataan yang dikemukakan oleh semua narasumber menjelaskan bahwa motivasi dalam menjalankan pekerjaan sebagai THL harus dipertahankan, meskipun mereka merasakan keresahan dengan gaji yang minim. Masih ada alasan-alasan dan tujuan yang membuat semangat bekerja mereka tetap stabil. Contoh seperti narasumber (N1) mengaku sudah nyaman dengan apa yang menjadi pekerjaannya walaupun nominal gaji yang didapatkan sangat kecil, beliau tetap berusaha semaksimal mungkin menjalankan amanah yang harus dilakukan, serta selalu mengingat bahwa ada beban kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi.

Alasan Pegawai Honorer Memilih Bertahan

Berbagai keresahan dan kelemahan yang dialami para honorer ternyata tidak membuat motivasi mereka menurun, untuk itu perlu diketahui secara mendalam mengenai apa yang mendasari mereka memilih bertahan. Berikut ini merupakan ringkasan mengenai

kondisi *Job Insecurity* yang dirasakan para pegawai honorer, serta alasan mengapa mereka tetap bertahan di Kantor Setda Grobogan meskipun terdapat berbagai kelemahan.

	Kehilangan pekerjaan (Kuantitatif)	Kehilangan <i>Job Features</i> (Kualitatif)	Ketidakterdayaan (<i>Powerlessness</i>)	Alasan bertahan
N1	Tidak Terbukti	Terbukti	Terbukti	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa susah untuk mencari pekerjaan baru - Nyaman dengan lingkungan kerja - Niat untuk mengabdikan - Dukungan istri - Masih berharap ada kenaikan status kepegawaian
N2	Terbukti	Terbukti	Terbukti	<ul style="list-style-type: none"> - Umur melebihi batas usia mendaftar PNS - Dekat dengan rumah - Suami ingin tetap bekerja disitu - Tugas pekerjaannya tidak tertarget (jadi bisa sambil mengerjakan bisnis <i>cathering</i>) - Masih berharap adanya kenaikan status kepegawaian
N3	Tidak Terbukti	Terbukti	Terbukti	<ul style="list-style-type: none"> - Dekat dengan rumah - Cita-cita orang tua - Status pegawai kantoran - Bisa sambil mengerjakan usaha warung kopi
N4	Terbukti	Terbukti	Terbukti	<ul style="list-style-type: none"> - Perintah orang tua - Persiapan mendaftar PNS di Daerah - Mencari pengalaman kerja - Bisa sambil mengikuti perkuliahan
N5	Terbukti	Terbukti	Terbukti	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan keluarga - Mencari pengalaman kerja - Mempersiapkan diri mendaftar PNS di Daerah - Bisa sambil mengikuti perkuliahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kondisi kerja yang dirasakan, serta pernyataan para narasumber mengenai alasan mengapa sampai saat ini mereka memilih untuk tetap bertahan dengan menyandang status sebagai pegawai honorer atau THL yang penuh dengan ketidakpastian kerja. Alasan tersebut disebabkan oleh dua faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik yang merupakan bagian dari *motivation theory* yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Legault, L (2016), yang menjelaskan bahwa faktor intrinsik berkaitan dengan dorongan dari dalam diri individu, seperti berharap adanya peningkatan status menjadi pegawai tetap, nyaman dengan lingkungan kerja, serta dalam rangka pengembangan dan aktualisasi diri. Selanjutnya, terdapat faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan dorongan dari luar diri individu. Contohnya seperti adanya dukungan dan perintah orang tua maupun keluarga.

Harapan Pegawai honorer

Setiap individu pasti memiliki harapan tentang masa depannya masing-masing. Begitu juga dengan para narasumber yang berstatus pegawai honorer atau THL yang mempunyai harapan terkait profesi yang dijalankan saat ini. Dibawah ini merupakan beberapa pernyataan dari narasumber :

- a. Semua narasumber berharap pemerintah dapat lebih memperhatikan lagi mengenai tingkat kesejahteraan para pegawai honorer terutama kepada pemerintah daerah Kabupaten Grobogan yang seharusnya memberikan gaji yang setara atau dibawah sedikit dari Upah Minimum Regional (UMR), serta diberlakukanya sistem tunjangan seperti pegawai tetap
- b. Adanya peraturan yang jelas mengenai status pegawai honorer di instansi pemerintahan, karena berdasarkan peraturan terbaru yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018, Aparatur Sipil Negara sudah tidak ada lagi pegawai yang berstatus honorer, dan segala kebijakan yang mengatur dilimpahkan kepada pejabat kepegawaian instansi masing-masing.
- c. Narasumber mengharapkan adanya pengangkatan menjadi pegawai tetap baik PPPK atau PNS di Kantor Setda Grobogan
- d. Harapan terakhir diutarakan oleh narasumber (N2) yang dikhususkan untuk para pencari kerja. Narasumber mengatakan selama kesejahteraan para pegawai honorer masih seperti ini, narasumber menghimbau kepada masyarakat untuk lebih baik tidak memilih bekerja sebagai pegawai honorer

KESIMPULAN

Berbagai kondisi kerja yang dirasakan, ternyata membuat sebagian besar narasumber merasakan adanya kekhawatiran dan kecemasan mengenai keberjalanan pekerjaan di masa mendatang. Hal ini didukung dengan temuan penelitian yang membuktikan bahwa terdapat kelemahan yang harus diterima oleh para honorer seperti gaji yang sangat rendah, tidak ada sistem tunjangan, tidak adanya jaminan kerja dan jenjang karir, sampai lingkungan kerja yang tidak stabil sehingga menimbulkan berbagai kesenjangan antar pegawai.

Perasaan cemas mengenai keberlanjutan pekerjaan di masa mendatang (*Job Insecurity*) sangat dirasakan oleh semua narasumber dan sebagian besar ada pada *Job Insecurity* Kualitatif yang berhubungan dengan komponen pekerjaan yang seharusnya didapatkan, lalu dengan berbagai kelemahan yang dialami oleh narasumber atau honorer, ternyata masih terdapat alasan yang membuat mereka memilih bertahan menyandang status sebagai pegawai honorer, dan alasan tersebut berasal dari berbagai faktor. Peneliti mengaitkan berbagai alasan tersebut dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg yang dijelaskan mengenai faktor intrinsik atau dorongan dari dalam diri individu, dan faktor eksternal atau dorongan dari luar diri individu.

Kesimpulan yang terakhir yaitu mengenai harapan para narasumber sebagai perwakilan tenaga honorer terhadap tingkat kesejahteraan yang masih minim, seperti berharap adanya kenaikan gaji ataupun pemberian tunjangan, serta adanya pengangkatan menjadi pegawai tetap, baik PPPK maupun PNS.

REFERENSI

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: KEP. 100/ MEN/ IV/ 2004

Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial

Intan, et.al. (2016). "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path

Terhadap Corporate Performance dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening”. *Journal Of Management*. Vol(2) No(2)

Smithson J, Lewis S. 2000. *Is job insecurity changing the psychological contract?*. *Personel Review*, 29(6) : 1-15

Ashford et al., (2018). Job Insecurity and the changing workplace: Recent development and the future trends in job insecurity research. *Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 5, issue 1, pp. 335-359, 2018

Qaishar, et.al (2017). *“Impact of Job Insecurity and Moral Disengagement on Counterproductive Work Behavior*. *CITY UNIVERSITY RESEARCH JOURNAL*. Vol (9), No. (2)

Shoss, M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43, 1911-1939

Reisel, W D; Probst, T M; Chia, S L; Maloles, C M; König, C J (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1):74-91.

Richter et al., (2019). Job Insecurity and Trust: Uncovering a Mechanism linking Job Insecurity to well being, Work and Stress. *International Journal of Work, Health, and Organizations*, 33:1, 22-40

Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. (1984). *”Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity”*, *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.

Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). Evolution Of Research On Job Insecurity. *International Studies Of Management And Organizational*, Vol. 40, p. 2-9.

Rosenblatt, Z., dan A. Ruvio. 1996. *”A Test Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers”*, *Journal of Organizational Behavior*, 17: 584-604.

Ashford et al., (2018). Job Insecurity and the changing workplace: Recent development and the future trends in job insecurity research. *Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 5, issue 1, pp. 335-359, 2018

Shalihah, F. (2016). *IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA*. *JURNAL SELAT Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016*

Wasisto, R.J. (2015). ANALYSIS OF STATUS, POSITION, AND LEGAL STANDING OF TEMPORARY EMPLOYEE IN ACT OF 5/2014 ABOUT STATE CIVIL APPARATUS. *Jurnal Borneo Administrator/Volume 11/No. 1/2015*

Bing Ma, et. Al. (2018). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior Does employment status matter?. *Journal of Psychologi*. Vol. 48 No. 2

Broeck, et. al. (2015). "The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior". Career development international, Vol. 19 No. 5, 2014. Emerald Group Publisher

Setiawan, I Nyoman Agus dan Made Surya Putra. 2016. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud 5(8): 4983 – 5011

Legault, Lisa. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. Encyclopedia of Personality and Individual Differences. 10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Creswell, John W. (2009). RESEARCH DESIGN : Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches. Third Edition SAGE Publications. Thousand Oaks California 91320. 2009, ISBN : 0-7619-0070-5

Bonita, Richa, and Harlina Nurtjahjanti. (2016). "Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang." *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, vol. 5, no. 3, Aug. 2016, pp. 549-552.