

BAB I

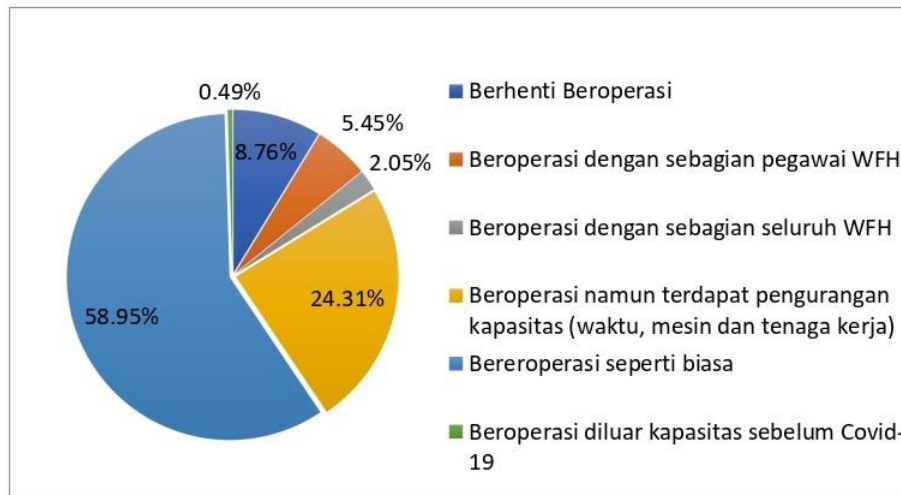
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Covid-19 ialah virus yang tak terbayangkan sebelumnya dapat berdampak sangat hebat. WHO (*World Health Organization*) pada tanggal 11 Maret 2020 menyatakan bahwa virus Covid-19 atau virus corona disebut sebagai pandemi karena wabah penyakit tersebut sudah sampai ke seluruh penjuru dunia. Virus ini pada awalnya muncul di Kota Wuhan, Tiongkok dimana terdapat 3 orang warga yang tewas akibat virus tersebut dan kemudian terjadi penularan yang sangat cepat, termasuk di Indonesia. Presiden Joko Widodo mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 mengenai kebijakan mengenai PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sebagai bagian dari gerak cepat proses penanganan virus corona. Kegiatan di sekolah atau universitas, tempat kerja, tempat ibadah, restoran, fasilitas & transportasi umum serta aktivitas sosial & budaya semuanya dibatasi.

Pemberlakuan PSBB di Indonesia berimbas pada kegiatan operasional perusahaan. Badan Pusat Statistik 2020 mempublikasikan laporan Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha, yang di dalamnya terdapat data status operasional perusahaan sebagai berikut :

GAMBAR I
PERSENTASE PERUSAHAAN MENURUT STATUS
OPERASIONAL PADA SAAT SURVEI



Sumber : Badan Pusat Statistika (2020)

Dalam data diatas dapat diketahui bahwa dampak dari pandemi Covid-19 yaitu sebanyak 58.95% perusahaan di Indonesia tetap beroperasi secara normal dan perolehan presentase terbanyak kedua yaitu 24.31% perusahaan masih beroperasi namun ada pengurangan pada kapasitas kerja. Perusahaan yang bergerak pada sektor akomodasi (perhotelan) serta jasa makanan dan minuman menjadi salah satu sektor terkena dampak pandemi Covid-19 (Badan Pusat Statistik, 2020). Amalia Fitri & Winarto (2020) dalam artikel yang ditulisnya menyebutkan bahwa PHRI (Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia) menduga bahwa akibat dari banyaknya wilayah yang memberlakukan PSBB akan menyebabkan industri perhotelan serta restoran terganggu parah bahkan hampir runtuh.

Pada akhirnya, mau tidak mau industri perhotelan harus memberlakukan berbagai penyesuaian peraturan agar perusahaan tetap

bertahan. Salah satu hal penting yang membutuhkan penyesuaian terhadap masalah pandemi Covid-19 ini adalah manajemen sumber daya manusia. MSDM atau bisa disebut juga *Human Resources Management* merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Unsur utama MSDM adalah manusia. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa adanya tenaga kerja / karyawan karena SDM adalah aset hidup perusahaan yang memiliki peran penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Hotel membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk dapat menyeimbangkan tujuan, sasaran, serta kegiatan dari berbagai pihak. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga diperlukan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas kerja.

Manajemen sumber daya manusia berkewajiban secara strategis, etis, dan sosial untuk memperbaiki serta meningkatkan kontribusi produktif seseorang atau tenaga kerja terhadap perusahaan karena tidak semua tenaga kerja bekerja produktif dan maksimal. Produktivitas merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai tujuan kerja sesuai dengan kuantitas serta kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Ernie Tisnawati, 2005). Penting untuk hotel meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan didukung oleh faktor individu atau faktor yang menyangkut kondisi karyawan seperti pekerjaan menarik, upah yang memadai, perlindungan kerja, etos kerja, lingkungan kerja baik, promosi dan pengembangan diri yang sesuai dengan perusahaan, partisipasi kegiatan perusahaan, pengertian terhadap masalah pribadi, loyalitas, serta disiplin kerja

(Pandji Anoraga, 2005). Karyawan yang produktif memang sangat diperlukan oleh hotel, namun tidak semua karyawan tingkat produktivitas kerjanya tinggi. Maka dari itu, apabila terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan maka kondisi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh rasa tidak aman akan faktor-faktor individu tersebut.

Rasa tidak aman pada pekerjaan biasa disebut juga dengan *job insecurity*. *Job insecurity* sendiri erat kaitannya dengan produktivitas kerja dimana Richa Bonita & Harlina N. dalam penelitiannya (Jurnal Empati, 2016) mengemukakan bahwa karyawan dengan *job insecurity* tinggi dapat menyebabkan kehilangan semangat kerja sehingga karyawan tidak dapat efektif dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya mengarah pada produktivitas yang kurang optimal. Hal ini biasa terjadi pada karyawan dengan status kontrak dimana mereka lebih merasa terancam akan kehilangan pekerjaan akibat adanya perubahan kebijakan serta ketidakpastian masa depan. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *job insecurity* / ketidakamanan kerja atau rasa tidak aman dalam bekerja adalah ketidakberdayaan seseorang untuk menjaga kelangsungan pekerjaannya karena terancam oleh situasi pekerjaan. *Job insecurity* dibagi menjadi 2 bentuk. Pertama yaitu *quantitative job insecurity*, merupakan kekhawatiran karyawan akan ancaman kehilangan pekerjaan. Kedua, *qualitative job insecurity* yang dikaitkan dengan menurunnya tingkat kualitas hubungan kerja contohnya yaitu lingkungan kerja yang memburuk, kesempatan berkarir yang menipis, dan pemotongan upah (Hellgren, dkk, 1999).

Apabila dalam jangka panjang terus menerus terjadi penurunan produktivitas yang dipengaruhi *job insecurity* maka hal tersebut dapat berpengaruh pada keberlangsungan hidup suatu perusahaan dalam beberapa tahun kedepan. Tingkat berhasilnya suatu perusahaan ditandai oleh meningkatnya produktivitas kerja (Hamali, 2013). Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadya T (2021) mengenai hubungan *job insecurity* dengan produktivitas kerja. Hasil yang didapat dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang tinggi mengakibatkan tingkat produktivitas kerja rendah.

Sebagaimana The Jayakarta Suites Bandung yang merupakan hotel bintang 4 di daerah Dago, Bandung dan sudah berdiri sejak 1994 juga termasuk hotel yang merasakan dampak dari pandemi Covid-19. Berdasarkan *interview* yang dilakukan dengan *Human Resources Department*, dapat diketahui bahwa The Jayakarta Suites Bandung termasuk ke dalam salah satu perusahaan yang bertahan dan masih beroperasi selama pandemi Covid-19 dengan pengurangan kapasitas kerja serta adanya WFH (*Work From Home*). The Jayakarta Suites Bandung memiliki karyawan 106 orang. Sebanyak 67% merupakan karyawan tetap dan 33% nya karyawan kontrak. Selama masa pandemi Covid-19, pihak manajemen tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan yang kontrak maupun tetap. Pengurangan karyawan (tenaga kerja) selama pandemi Covid-19 hanya dikarenakan pensiun usia. Namun, bagi karyawan kontrak yang tidak mendapat jaminan akan kelangsungan pekerjaannya di masa depan, pandemi covid-19 ini tetaplah yang menjadi sebuah ancaman.

Berdasarkan laporan analisis atas temuan survei dampak Covid-19 terhadap pelaku usaha (2020), terdapat kalimat yang menyatakan bahwa dalam setiap 100 perusahaan yang tetap beroperasi dengan penerapan WFH (*Work From Home*), 14 diantaranya telah menerapkan kebijakan WFH tanpa dibayar. Tidak jauh berbeda dengan yang terjadi pada The Jayakarta Suites Bandung, pengurangan hari bekerja yang semula 5 hari kerja dalam seminggu menjadi tidak tetap karena hotel menerapkan kebijakan sistem 13 hari *unpaid leave* setiap bulan (cuti yang tidak dibayarkan). Selain pengurangan kapasitas kerja, pihak manajemen juga menetapkan kebijakan pemotongan gaji karyawan sebesar 50%.

Dua tahun sudah pandemi Covid-19 berlangsung dan sejauh ini sistem keuangan hotel masih terhambat sehingga kebijakan pengurangan hari bekerja serta pemotongan gaji bagi karyawan terus berjalan hingga waktu yang tidak dapat dipastikan seiring dengan kondisi kedatangan tamu hotel yang saat ini belum bisa dikatakan stabil (*Human Resources Manager The Jayakarta Suites Bandung*). Dalam Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental yang ditulis oleh (Novi Tri dan Dewi Syarifah, 2021) mengemukakan bahwa pandemi Covid-19 yang terus berlanjut tanpa mengetahui kepastian kapan akan berakhir dapat menimbulkan kecemasan bagi para pekerja khususnya karyawan kontrak karena mereka khawatir akan tidak sedikit kemungkinan masa kontraknya tidak diperpanjang akibat masalah finansial hotel atau kinerja mereka yang pada akhirnya mengarah pada munculnya *job insecurity* atau disebut dengan ketidakamanan kerja. Semakin karyawan

kontrak merasa tidak aman dan nyaman saat bekerja maka produktivitas kerja menjadi menurun.

The Jayakarta Suites Bandung mengukur produktivitas dengan memperhatikan faktor ketepatan waktu, kehadiran, kreatifitas, inisiatif, serta *performance appraisal*. Tidak ada data secara tertulis dari pihak The Jayakarta Suites Bandung yang menunjukkan *trend* produktivitas kerja karyawan setiap tahunnya, namun berdasarkan data rekapitulasi perhitungan *performance appraisal* dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan tahun 2019 ke 2020 sebesar 0.28 dan dari tahun 2020 ke 2021 sebanyak 0.18. Berikut dibawah ini merupakan data penurunannya:

TABEL 1

RATA-RATA SKOR *PERFORMANCE APPRAISAL*

YEAR	Honesty	Discipline	Transparent	Commitment	Consistent	Creative & Innovative	Determination & endurance	Product Knowledge	Job Description	Capable	Friendly	Cooperative	Quality of work	Quantity of work	Appearance	AVERAGE
2019	134	137	137	136	135	136	136	136	135	134	135	136	135	135	136	135.66
2020	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135.38
2021	130	133	133	134	134	136	136	135	134	133	136	138	139	137	139	135.20

Sumber : Human Resources The Jayakarta Suites Bandung, 2022

Untuk data lebih jelas mengenai *performance appraisal* karyawan, dapat dilihat pada lampiran 3.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan *Human Resources Department* The Jayakarta Suites Bandung selama pandemi covid-19

menunjukkan data dan hasil bahwa ancaman yang dirasakan karyawan mulai dari pengurangan hari bekerja serta pemotongan gaji mengakibatkan munculnya rasa ketidakamanan dan ketidaknyamanan dari karyawan khususnya karyawan kontrak. Hal tersebut dapat diketahui dengan adanya karyawan yang bertanya pada pihak HRD mengenai kapan pembayaran gaji secara penuh dapat dilakukan dan ada juga yang menanyakan kapan peralatan penunjang pekerjaan bisa diganti atau ditambah dengan yang baru karena alat-alat yang ada mulai rusak dan berkurang sehingga hal tersebut menghambat kegiatan operasional kerja serta menurunkan produktivitas kerja karyawan karena mereka khawatir dan merasa tidak aman saat bekerja. Selain itu, karena sudah terlalu lama di rumah dan tidak bekerja ditambah dengan kondisi hotel yang belum terlalu ramai menyebabkan motivasi kerja karyawan berkurang, *skill* yang dimiliki tidak diasah karena belum terbiasa kembali dan menyesuaikan dengan situasi yang baru. Kondisi – kondisi tersebut yang akhirnya membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan cenderung terlihat malas-malasan serta bekerja dengan seadanya dan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan data hasil wawancara penulis dengan *Human Resources Department* menunjukkan bahwa permasalahan mengenai produktivitas kerja yang kurang maksimal juga terjadi di The Jayakarta Suites Bandung. Maka dari itu, penulis tertarik dengan permasalahan ini khususnya pada karyawan kontrak dan memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN KONTRAK THE JAYAKARTA SUITES
BANDUNG SAAT PANDEMI COVID-19”**

B. Rumusan Masalah

Di bawah ini merupakan rumusan masalah yang disusun atas dasar pembahasan latar belakang diatas :

1. Bagaimana gambaran *job insecurity* pada karyawan kontrak The Jayakarta Suites Bandung selama pandemi Covid-19?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan kontrak The Jayakarata Suites Bandung selama pandemi Covid-19?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak The Jayakarata Suites Bandung selama pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui gambaran *job insecurity* pada karyawan kontrak The Jayakarta Suites Bandung selama pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan kontrak The Jayakarata Suites Bandung selama pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui seberapa besar *job insecurity* dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan kontrak The Jayakarata Suites Bandung selama pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teori

a. Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian lebih lanjut mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap produktivitas karyawan dengan objek yang lainnya.

b. Penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat memperoleh pengetahuan serta pengalaman dalam mempelajari teori mengenai *job insecurity* dan produktivitas kerja.

2. Secara Praktis

Bagi pihak hotel, penelitian ini diharapkan supaya bisa berguna sebagai tambahan informasi dan referensi dalam pengambilan keputusan mengenai upaya mengoptimalkan produktivitas kerja.