



Kecerdasan Emosional Karyawan dalam Menghadapi Kecemasan pada Masa Penghabisan Kontrak Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

**Laluna Putri Nabila¹, Natasya Salsabillah²,
Shafa Salsabila Rahmadina³, Vika Nur Awalita⁴, Arfian⁵**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ^{1,2,3,4,5}

e-mail: shafasalsa854@gmail.com

Abstract

The anxiety experienced by workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) is generally caused by concerns about their future after their work contracts end. These employees worry about not being able to meet their living needs due to the lack of income after their contracts expire. Factors influencing this anxiety include the loss of benefits and guarantees they enjoyed while working, as well as changes in their job status and social status. This research employs a qualitative method with a descriptive qualitative approach, collecting data through literature studies. The results show that the anxiety experienced by employees affects their physical condition and cognitive abilities in decision-making. However, the analysis also reveals that contract employees generally possess good emotional intelligence, allowing them to recognize and manage their anxiety. They tend to engage in positive activities to manage and cope with their anxiety, thus reducing the negative impact of the anxiety they experience.

Keywords: Anxiety, Emotional, Employment Contract, PKWT.

Abstrak

Kecemasan yang dialami oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) umumnya disebabkan oleh kekhawatiran terhadap masa depan setelah kontrak kerja mereka berakhir. Karyawan tersebut khawatir tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup karena tidak adanya pendapatan setelah masa kontrak berakhir. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan ini meliputi hilangnya fasilitas dan jaminan yang mereka nikmati selama bekerja, serta perubahan status jabatan dan status sosial mereka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif, serta mengumpulkan data melalui studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan yang dialami karyawan berdampak pada kondisi fisik dan kemampuan kognitif dalam pengambilan keputusan. Namun, analisis juga mengungkapkan bahwa karyawan kontrak umumnya memiliki kecerdasan emosional yang baik, yang memungkinkan mereka untuk mengenali dan mengelola perasaan cemas tersebut. Mereka cenderung melakukan aktivitas positif untuk mengelola dan menangani perasaan cemas tersebut, sehingga dapat mengurangi dampak negatif dari kecemasan yang mereka alami.

Kata Kunci: Kecemasan, Emosional, Kontrak Kerja, PKWT.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan, individu selalu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Bekerja adalah salah satu aktivitas sosial yang bertujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia, baik yang primer, sekunder, maupun tersier. Selain itu, pekerjaan juga berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis individu untuk mengekspresikan dirinya. Memiliki pekerjaan dengan posisi dan penghasilan yang baik sangat penting untuk mencapai kepuasan dan memperkuat rasa percaya diri seseorang. Seperti yang diungkapkan oleh (Dunggio & Basri (2019), karyawan adalah individu yang bekerja sesuai dengan arahan perusahaan dan berhak untuk menerima upah atau bayaran serta jaminan. Karyawan adalah bagian penting dari sumber daya manusia suatu perusahaan atau instansi. Mereka memainkan peran krusial dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta menentukan produktivitas.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif oleh perusahaan dapat berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak perusahaan mengadopsi berbagai strategi, salah satunya adalah penerapan sistem kontrak kerja. Dalam terminologi hukum, kontrak ini dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan yang bekerja di bawah kontrak ini hanya dapat bekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Namun, banyak karyawan dengan kontrak kerja seperti ini sering merasa cemas menghadapi berakhirnya masa kontrak. Mereka khawatir akan bagaimana mereka akan memenuhi kebutuhan hidup mereka, kehilangan penghasilan yang biasa mereka terima, atau jabatan yang mereka raih. Kecemasan ini merupakan reaksi emosional yang muncul ketika seseorang merasa stres, ditandai dengan perasaan tegang, pikiran yang cemas, serta respons fisik seperti detak jantung yang meningkat atau tekanan darah yang naik.

Kecemasan berasal dari kata Latin "anxius" dan kata Jerman "angst," yang digunakan untuk menggambarkan efek negatif dan rangsangan fisiologis. Kecemasan adalah pengalaman rasa sakit dan ketidaknyamanan. Impuls internal atau eksternal atau reaksi stres internal tubuh yang dikendalikan oleh sistem saraf otonom dapat menyebabkan kecemasan. Kecemasan adalah gangguan emosional yang ditandai oleh perasaan takut dan khawatir yang intens dan berkelanjutan. Meskipun demikian, individu yang mengalami kecemasan tetap memiliki kemampuan untuk menilai realitas, kepribadian yang utuh, dan meskipun perilaku mereka mungkin terganggu, tetap berada dalam batas normal. Menurut Freud (Feist & Feist, 2012), kecemasan adalah situasi emosional yang tidak menyenangkan, disertai dengan sensasi fisik yang memberi peringatan tentang kemungkinan bahaya di masa depan. Sensasi tidak menyenangkan ini seringkali kabur dan sulit diidentifikasi secara pasti, tetapi dapat dialami secara kronis.

Orang sering mengalami kecemasan dalam kehidupan mereka, terutama saat mereka mengalami masa-masa tertekan, baik sebagai satu-satunya gejala maupun bersamaan dengan gangguan emosi lainnya. Berdasarkan American Psychological Association (APA), kecemasan merupakan keadaan emosi yang terjadi ketika seseorang mengalami stres, dan ditandai dengan perasaan gugup, pikiran yang mencemaskan, dan respon fisik seperti detak jantung berdebar-debar, tekanan darah tinggi, dan lainnya. Selain itu, kecemasan juga dapat dianggap sebagai respons sistem ego terhadap situasi yang berpotensi berbahaya, memungkinkan orang untuk merencanakan respons adaptif. Menurut Freud, konflik antara kehendak Superego dan Id harus diselesaikan oleh ego, dengan naluri yang selalu mencari kepuasan dan pertahanan yang meluas ke seluruh aspek kehidupan manusia.

Menurut (Barlow, 2002) menjelaskan bahwa kecemasan terdiri dari campuran emosi yang berbeda, namun rasa takut merupakan komponen dominan di dalamnya. Emosi dasar yang umum terkait dengan rasa takut mencakup putus asa, sedih, marah, malu, rasa bersalah, dan minat atau kegembiraan. Kecemasan, menurut Izard, dapat dianggap sebagai campuran beragam emosi yang berubah sesuai dengan situasi dan waktu, seperti ketakutan, kesusahan, dan kemarahan, dan kombinasi ini dikenal sebagai "kecemasan" pada individu. Kecemasan adalah perasaan takut yang dapat dihubungkan dengan rasa ketidakpastian dan lemah, rasa asing, dan gelisah. Hal ini adalah pengalaman tidak menyenangkan yang dialami sepanjang hidup, mulai dari bayi hingga dewasa (Stuart & Laraia, 2005). Kecemasan juga bisa dianggap sebagai perasaan takut yang tidak sesuai dengan situasi (Comer, 1992), perasaan yang tidak pasti dan tidak jelas (Potter & Perry, 2005), hambatan pada rasa yang dapat menimbulkan rasa khawatir dan ketakutan, namun pada kondisi ini perilakunya masih dalam batas normal (Hawari, 2001).

Kecerdasan Emosional Karyawan

Menurut (Goleman, 2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan kerja, namun juga diperoleh dari kemampuan dalam mengelola diri dan membangun hubungan kekerabatan terhadap orang lain, yang disebut kecerdasan emosional atau Emotional Intelligence (EQ). Karyawan yang memiliki EQ yang baik lebih mungkin mencapai kesuksesan karena mereka dapat mengembangkan kebiasaan berpikir yang meningkatkan produktivitas. Menurut (Efendi, 2005), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenal emosi diri dan orang lain, mengenal apa yang dapat mendorong diri sendiri untuk melakukan sesuatu, dan mengelola emosi sendiri dalam hubungan secara interpersonal. Kecerdasan emosional efektif menggunakan kekuatan dan kepekaan emosi sebagai hubungan alternatif, pengaruh manusia dengan sumber energi, emosi, pengaruh manusia dengan ciri-ciri individu yang merasakan dan memahami emosi serta memahami emosi

orang lain. Mampu bertindak dan mengambil keputusan yang benar tanpa berdampak negatif pada orang lain (Agustian, 2001).

Pengukuran kecerdasan emosional menggunakan beberapa aspek menurut (Goleman, 2001) ada lima kecakapan dasar yaitu: self-awareness, yang merupakan kemampuan untuk mengetahui emosi batin seseorang dan pengaruhnya, serta menggunakannya untuk membuat keputusan sendiri; self-management, yang adalah kemampuan mengelola, mengekspresikan, dan mengendalikan emosi; motivation, yang adalah kemampuan untuk mendorong inisiatif seseorang untuk bertindak secara efisien, menggunakan kemauan untuk membangun rasa semangat dan tenaga untuk meraih suatu kondisi yang lebih baik; empati, yaitu kesanggupan seseorang dalam merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain, serta mampu mengerti sudut pandang orang lain dan membangun hubungan saling percaya terhadap satu sama lain; relationship management, yaitu kemampuan mengelola emosi ketika berinteraksi dengan orang lain, serta kemampuan mempengaruhi, memimpin, dan berpikir.

Kecemasan Menghadapi Berakhirnya Masa Kontrak Kerja

Kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja merupakan perasaan cemas yang muncul ketika seseorang dihadapkan pada ketidakpastian akan keberlanjutan pekerjaannya oleh perusahaan menjelang berakhirnya masa kontrak. Hal ini dapat menjadi sebuah hambatan yang signifikan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Ketika masa kontrak kerja berakhir, seseorang kehilangan pekerjaan dan segala fasilitas yang menyertainya, termasuk sumber penghasilan. Kehilangan pekerjaan tersebut berpotensi memicu kecemasan karena berdampak pada stabilitas keuangan dan status sosial seseorang dalam masyarakat. Kecemasan ini mencakup kekhawatiran akan kehilangan penghasilan dan perubahan dalam pandangan masyarakat terhadap dirinya. Faktor-faktor yang menyebabkan kecemasan menghadapi penghentian kontrak kerja mirip dengan kecemasan menghadapi pensiun.

Beberapa faktor yang diidentifikasi, seperti yang disampaikan oleh Karsono, dapat mempengaruhi munculnya kecemasan saat menghadapi masa pensiun. Faktor-faktor tersebut meliputi kehilangan fasilitas yang diperoleh saat bekerja, termasuk berkurangnya penghasilan dan tunjangan, serta kehilangan status jabatan dan status sosial, seperti kedudukan, kehormatan, atau pengakuan atas kemampuan dan prestasi kerja. Selain itu, perubahan pandangan masyarakat terhadap individu juga dapat memicu kecemasan. Meskipun terdapat kemiripan antara kecemasan menghadapi pensiun dan kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja, namun pada kasus terakhir ini tidak perlu menunggu datangnya masa tua atau pensiun, karena tergantung pada masa kontrak yang disepakati dengan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Byars & Rue, 2004), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat yang dipengaruhi oleh empat faktor utama. Pertama, faktor pengetahuan atau keterampilan, dimana karyawan mungkin tidak mengetahui cara melakukan tugas dengan benar atau kurang memiliki keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan yang diperlukan. Kedua, lingkungan kerja, yang mencakup masalah yang tidak terkait dengan karyawan itu sendiri, melainkan disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang tidak tepat, faktor ergonomis, dan sebagainya. Ketiga, faktor sumber daya, yang mencakup kekurangan sumber daya atau teknologi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas. Keempat, faktor motivasi, dimana karyawan mungkin mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak melakukannya dengan benar, yang mungkin disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau kurangnya insentif yang memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitatif adalah tindakan yang berdasarkan mutu. Oleh karena itu, penelitian kualitatif adalah penelitian yang berfokus pada kualitas suatu perusahaan atau satuan yang berwujud. Sugiyono (2018:213) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode yang didasari oleh filosofi untuk mengeksplorasi kondisi ilmiah (eksperimen) dengan menggunakan peneliti sebagai alatnya, dan ditekankan pada metode analisis. Penggunaan metode kualitatif melibatkan pengumpulan data deskriptif dalam bentuk kata yang ditulis maupun secara lisan serta perilaku yang dapat dilihat dan diamati. Penelitian ini akan dilakukan dengan berdasarkan jenis penelitian yang digunakan yaitu studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian metode yang memiliki kaitan dengan metode pengumpulan data perpustakaan, membaca dan menulis fenomena atau masalah yang perlu diamati, serta pengolahan bahan penelitian (Zed, 2008).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh oleh Himmatul et al. (2023), pendapatan dan kedudukan jabatan merupakan dua hal yang paling dicemaskan oleh karyawan kontrak. Karyawan yang bergantung pada pendapatan dari pekerjaan yang mereka jalani saat ini merasa terancam karena kehilangan pekerjaan dapat berdampak langsung pada kesejahteraan mereka. Kehilangan pekerjaan tidak hanya berarti kehilangan sumber pendapatan, tetapi juga kehilangan status sosial dan kedudukan dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan kecemasan yang signifikan karena karyawan merasa tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka tanpa pekerjaan yang stabil. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan pihak terkait untuk memahami dampak

psikologis dari ketidakpastian pekerjaan pada karyawan kontrak dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mengurangi kecemasan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut (Himmatul et al., 2023), bentuk kehilangan lain yang dapat dirasakan oleh karyawan kontrak mencakup berbagai macam imbalan dan tunjangan yang biasanya terkait dengan pekerjaan, seperti imbalan tetap, tunjangan asuransi kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), simpanan uang harian, serta peluang-peluang yang menguntungkan seperti kenaikan pangkat jabatan atau kesempatan untuk bekerja di luar kota. Kehilangan imbalan dan tunjangan ini juga dapat memberikan dampak yang signifikan pada kesejahteraan finansial dan psikologis karyawan. Selain itu, kehilangan status pekerjaan dan sosial juga merupakan hal yang sangat dicemaskan, termasuk ancaman akan penurunan jabatan yang telah diperoleh dan perubahan pandangan orang lain terhadap dirinya, yang dapat memicu perasaan malu dan kehilangan harga diri. Dengan memahami berbagai bentuk kehilangan ini, perusahaan dan pihak terkait dapat merancang strategi dukungan yang lebih komprehensif untuk membantu karyawan menghadapi ketidakpastian pekerjaan dan menjaga kesejahteraan mereka.

Menurut (Himmatul et al., 2023), bentuk kecemasan yang dirasakan oleh karyawan seiring berakhirnya masa kontrak kerja mencakup berbagai gejala fisik dan psikologis. Para karyawan dapat mengalami debaran jantung yang berlebihan, kepala pusing, dan rasa lemas saat mereka teringat bahwa kontrak kerja mereka akan segera berakhir. Mereka juga mungkin merasa ingin menghindari pekerjaan dan mengalami penurunan rasa kepercayaan diri saat membuat keputusan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti aspek kecemasan yang menunjukkan bahwa kecemasan dapat mempengaruhi berbagai aspek fisik, kognitif, dan perilaku seseorang. Demikian juga, penelitian Navid menyoroti dampak kecemasan pada aspek fisik, kognitif, dan perilaku. Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecemasan yang dialami oleh para karyawan tidak hanya berdampak pada kondisi fisik mereka, tetapi juga memengaruhi perilaku mereka dan kemampuan kognitif dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh (Himmatul et al., 2023), kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dalam mengatasi rasa cemas saat menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja cukup baik. Mereka mampu mengurangi dan menghilangkan rasa cemas dengan melakukan aktivitas yang disukai, seperti berbelanja, bermain game, atau berolahraga, juga melalui praktik meditasi atau mengunjungi tempat yang tenang untuk menenangkan pikiran. Temuan ini sejalan dengan teori aspek pengukuran kecerdasan emosional menurut Goleman, yang menekankan pentingnya self-awareness (kesadaran diri) dan self-management (pengelolaan diri). Dapat disimpulkan bahwa para

karyawan yang menjadi subjek penelitian mampu mengenali dan memahami diri mereka sendiri saat mereka merasakan rasa cemas, serta mampu mengelola dan menangani perasaan cemas tersebut dengan melakukan aktivitas positif. Kemampuan ini merupakan indikasi dari tingkat kecerdasan emosional yang cukup baik, yang membantu mereka menghadapi tantangan dan ketidakpastian dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Kecemasan adalah suatu kondisi emosional yang timbul ketika seseorang mengalami stres, yang ditandai dengan perasaan gugup, pikiran yang cemas, dan respons fisik seperti detak jantung yang meningkat, tekanan darah tinggi, dan gejala lainnya. Pada karyawan kontrak, kecemasan dapat timbul ketika mereka dihadapkan pada berakhirnya masa kontrak kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti kehilangan fasilitas dan jaminan yang diperoleh ketika masih menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut, serta kekhawatiran akan kehilangan status jabatan dan perubahan pandangan masyarakat terhadap dirinya. Kecemasan yang dirasakan karyawan kontrak dapat berwujud dalam berbagai aspek, mulai dari gejala fisik seperti detak jantung yang cepat, pusing, hingga keringat berlebih, hingga aspek perilaku seperti menghindari situasi yang memicu kecemasan dan kurang percaya diri. Aspek kognitif juga turut memainkan peran dengan munculnya kekhawatiran berlebihan terhadap suatu hal. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kecerdasan emosional guna mengelola perasaan cemas dengan baik, melalui pengelolaan emosi yang tepat dan melibatkan diri dalam aktivitas positif agar kecemasan tidak memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreini, R. (2023). Hubungan antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan.
- Dewi Erna Nuraini, "Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 166-174.
- Fikri, R. (2020). Hubungan Perilaku Mahasiswa Keperawatan Tentang Praktik Klinik Dengan Kecemasan Pada Mahasiswa Semester Iv D-Iii Keperawatan Di Universitas Muhammadiyah Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Hanifah, M., Yusuf Hasan, B., Nanda Noor, F., Tatang Agus, P., & Muhammad, R. (2020). Kajian jenis kecemasan masyarakat cilacap dalam menghadapi

pandemi covid 19. Kajian Jenis Kecemasan Masyarakat Cilacap dalam menghadapi Pandemi Covid 19.

Hayat, A. (2014). Kecemasan dan metode pengendaliannya. *Khazanah: Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 12(1).

Himmatul, A., Ali, M., & Kunci, K. (2023). Kecemasan Menghadapi Berakhirnya Masa Kontrak Kerja Pada Karyawan Kontrak PT . *Intecon Bangun Persada Jember lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1. 2(2)*, 77-86.

Ma'rifattullah, I. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan merupakan isu pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* , 4 (3).PNS.", *Jurnal Psikoborneo*, Vol 1, No 3, 2013, 192-196.

Pratama, AY, & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* , 3 (2), 51-62.

Putri, YS (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* , 13 (1), 88-97.

Ratnasari, SL, Supardi, S., & Nasrul, HW (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan* , 4 (2), 418293.