

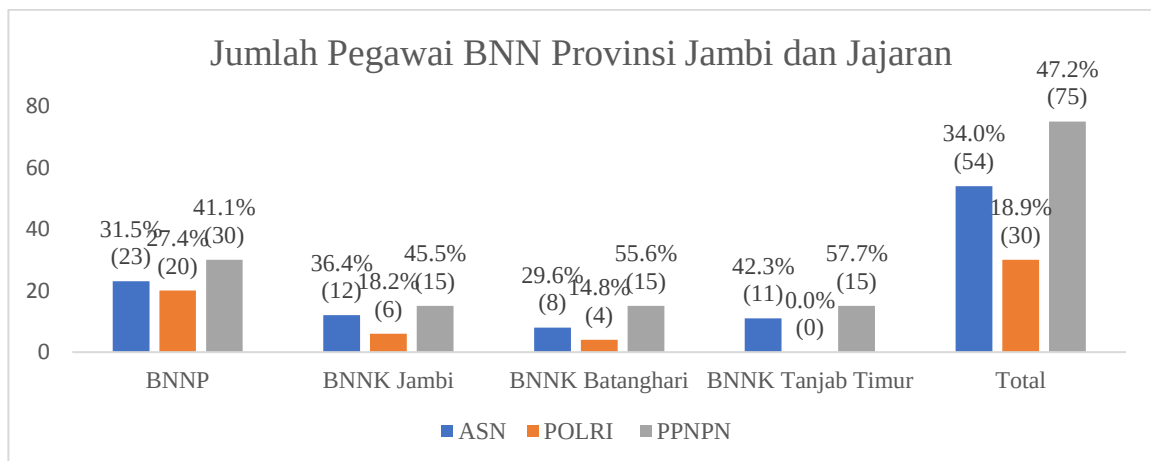
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan lembaga non kementerian yang melaksanakan fungsi P4GN (Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, dan Prekursor Narkotika) di Indonesia. Sebagai institusi yang berperan sebagai pemberi kerja, BNN diharapkan memberikan perhatian terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Upaya ini bertujuan untuk mendorong terciptanya kepuasan kerja serta memperkuat komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, apabila organisasi gagal memenuhi aspek tersebut, maka dapat timbul konsekuensi negatif, seperti menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat stres yang berkaitan dengan beban tugas maupun lingkungan kerja, serta penurunan produktivitas. Dampak-dampak ini pada akhirnya dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan dan efektivitas operasional organisasi (Harapan et al., 2021).

BNN khususnya BNN Provinsi Jambi dan jajaran dalam menjalankan tugas dan fungsinya, memiliki 3 (tiga) jenis status kepegawaian yakni Aparatur Sipil Negara (ASN), anggota Polri, dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang dapat dilihat pada grafik berikut.



Berdasarkan grafik tersebut, dapat dilihat bahwa PPNNP memiliki proporsi paling besar dibandingkan status kepegawaian lainnya. Dalam konteks ini, Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri (PPNNP) diposisikan sebagai tenaga kontrak yang berperan mendukung pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara (ASN), baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Hal ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa tidak seluruh beban kerja dan tanggung jawab dapat ditangani secara optimal oleh ASN. Oleh karena itu, keberadaan PPNNP menjadi penting sebagai sumber daya tambahan yang diperlukan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan fungsi birokrasi, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tengah keterbatasan jumlah ASN yang tersedia (Harapan et al., 2021).

Suatu ketidakpastian yang dirasakan karyawan tentang stabilitas pekerjaan mereka dan pekerjaan di masa depan, kekhawatiran tentang kemungkinan diberhentikan atau dihentikan dalam waktu dekat dijelaskan sebagai suatu konsep *job insecurity* (Nawrocka et al., 2023). Di era globalisasi, fenomena ini semakin meningkat, terutama di sektor yang rentan terhadap restrukturisasi dan otomatisasi. Data dari *International Labour Organization* (2021) menunjukkan bahwa lebih dari 45% pekerja di negara berkembang menghadapi risiko kehilangan pekerjaan akibat pasar dan perubahan teknologi.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja telah menjadi perhatian penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. *Job insecurity* dapat berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Devyani & Meria, 2023), berdampak pada kesehatan fisik dan mental (Green, 2023) serta kesejahteraan karyawan (Ervin et al., 2024).

Penelitian oleh Indrayani & Suwandana (2020) menunjukkan bahwa status pekerjaan yang tidak tetap berhubungan erat dengan tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Proporsi jumlah PPNNP yang besar menghadapi tantangan terkait keberlanjutan kontrak kerja sebab hanya dikontrak selama 1 (satu) tahun, sementara ASN dan anggota Polri cenderung memiliki tingkat keamanan kerja yang lebih baik. Hal ini

berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, mengingat *job insecurity* juga dapat berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai dalam tugas-tugas kritis (Hngoi et al., 2023).

Tugas dan fungsi pekerjaan yang dijalankan oleh para PPNNP kerap kali dirasa lebih berat dibandingkan status kepegawaian lainnya, selanjutnya diperkuat dengan PPNNP yang dilibatkan dalam berbagai jenis pekerjaan. Perbedaan beban kerja dan imbalan yang diterima dapat memicu perasaan iri terhadap rekan kerja dengan status kepegawaian berbeda sebagai salah satu indikator perilaku dalam konteks ketidakamanan kerja (Wilkes, 2023). Perilaku tersebut dapat memicu perilaku tidak sopan di tempat kerja, yang pada gilirannya memicu perilaku negatif di lingkungan kerja (Qian et al., 2022).

PPNNP tidak memiliki jenjang karir karena statusnya adalah pegawai kontrak. Persepsi terhadap terbatasnya kesempatan pengembangan karier dapat memperkuat perasaan ketidakamanan kerja, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja, keterlibatan, dan kinerja karyawan (Lestari et al., 2024). Padahal menurut Rosita et al., (2024), organisasi harus berupaya memfasilitasi pengembangan karir karyawan melalui promosi yang berbasis pada pencapaian kinerja dan kompetensi. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas profesional, mendorong produktivitas kerja, serta menekan tingkat pergantian karyawan.

Permasalahan lainnya seperti selalu dikaitkan dengan upah minimum yang rendah, tunjangan yang tidak sesuai serta terbatasnya jaminan sosial, sehingga keadaan ini dianggap sebagai suatu hal yang merugikan pekerja dalam ketidakpastian kerja (Intan, 2016). Pembayaran upah PPNNP didasarkan pada anggaran pusat, sehingga hal ini bergantung pada ketersediaan anggaran. Selain itu, PPNNP mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan status kepegawaian lainnya. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bagi para PPNNP terkait stabilitas penghasilan pada pekerjaan saat ini tidak dapat mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Selain itu, Pemerintah Indonesia telah menetapkan larangan pengangkatan tenaga kerja kontrak di lingkungan instansi pemerintah melalui Undang-Undang

Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintahan menjelaskan bahwa pemerintah melarang adanya perekrutan PPNNP juga semakin memunculkan kekhawatiran bagi para pekerja akan keberlangsungan pekerjaannya secara kualitatif (Lee et al., 2018).

Disisi lain, BNN Republik Indonesia sebagai instansi pusat memberikan perhatian, dukungan dan kesempatan kepada para PPNNP untuk dapat terus berkembang dan berkontribusi pada tupoksi pekerjaan, serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (ppsdm.bnn.go.id). BNN RI memberikan kesempatan para PPNNP untuk mengikuti pelatihan yang diadakan secara internal. Selain itu juga memberi kesempatan untuk mengikuti uji kompetensi dan sertifikasi. Para PPNNP juga dapat mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan oleh BNN RI ataupun BNN Provinsi dan jajaran. Dalam hal ini, PPNNP juga dilibatkan dalam berbagai pekerjaan di setiap bidang. Dukungan dan kesempatan yang diberikan secara lebih rinci kepada PPNNP dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Kegiatan BNN Provinsi Jambi dan Jajaran

No.	Bidang	Nama Kegiatan	Tahun Pelaksanaan
1.	Rehabilitasi	Pelatihan UTC (<i>Universal Treatment Curriculum</i>) bagi konselor adiksi	2021, 2022
2.	Rehabilitasi	Uji Kompetensi Konselor Adiksi	2023, 2024
3.	P2M	Bimbingan Teknis Penyuluh dan Pelatihan Komunikasi	2021 – 2024
4.	P2M	Pelatihan Fasilitator Intervensi Ketahanan Keluarga Anti Narkoba	2023
	P2M	Narasumber, Penyuluhan dan Sosialisasi Bahaya Narkoba	2021 – 2024
5.	Semua Bidang	Event Hari Anti Narkotika Internasional terpusat (diperkenankan mengikuti semua rangkaian kegiatan maupun perlombaan)	2021 – 2024
6.	Semua Bidang	Rapat bersama Pimpinan Tinggi BNN di lingkungan Pusat, Provinsi maupun Jajaran	2021 – 2024
7.	Semua Bidang	Perjalanan Dinas	2021 – 2024

Berbagai bentuk kesempatan dan dukungan yang diberikan oleh BNN RI kepada para PPNPN dirasakan dapat meningkatkan kewajiban pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, juga dapat meningkatkan komitmen emosional terhadap organisasi, dan berharap kinerja para pegawai khususnya PPNPN akan dihargai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hngoi et al., (2023) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dapat menghasilkan perilaku positif, termasuk peningkatan kinerja serta penurunan perilaku absensi dan pengunduran diri.

Dukungan organisasi yang dirasakan atau dikenal dengan istilah *perceived organizational support* didefinisikan sebagai keyakinan pekerja bahwa organisasi mempertimbangkan kontribusinya, dan sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan pekerja (Bohle et al., 2018). Pegawai pada umumnya mengukur tingkat kesejahteraan dirinya berdasarkan pengakuan dan dukungan yang diterima dari organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai, bernilai, dan didukung oleh organisasi, maka akan timbul rasa tanggung jawab dan komitmen untuk membalasnya melalui peningkatan semangat dan antusiasme dalam bekerja (Amin et al., 2022).

Lebih lanjut dijelaskan jika pegawai merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja mendukung, akan cenderung memiliki rasa *job insecurity* yang rendah. Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif atau hubungan timbal balik antara *perceived organizational support* dengan *job insecurity*, dimana tingkat *perceived organizational support* yang lebih tinggi menghasilkan tingkat *job insecurity* yang lebih rendah (Hngoi et al., 2024).

Perceived organizational support juga diharapkan dapat terus ditingkatkan sebab para pegawai berharap akan mendapatkan imbalan dengan mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, harapan para pegawai ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*job involvement*) dan usaha mereka agar berkinerja lebih tinggi. Dedikasi dan keterlibatan kerja diantara pegawai sangat bergantung pada persepsi mereka bahwa mereka didukung penuh oleh organisasi (Tuazon, 2016). Salessi & Omar (2019) mendefinisikan *job involvement* mengacu pada tingkat keterlibatan emosional dan

kognitif pekerja dalam pekerjaan, sejauh mana seorang pekerja merasa pekerjaannya penting bagi harga diri dan identitas mereka, dan perasaan bahwa pekerjaan mereka dapat memberikan makna dan tujuan bagi kehidupan.

PPNPN di lingkungan BNN Provinsi Jambi dan jajaran bertanggung jawab dan terlibat dalam cukup banyak tugas dan fungsi pekerjaan yang tersebar di 4 (empat) bidang kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Tugas dan Fungsi PPNPN

No.	Bidang	Tugas dan Fungsi
1.	Umum	- Kewajiban mengikuti apel pagi - Membantu perencanaan dan penyusunan anggaran - Administrasi surat menyurat dan keuangan - Pelaporan kegiatan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan - Membantu pengelolaan sarana dan prasarana perkantoran
2.	Rehabilitasi	- Kewajiban mengikuti apel pagi - Konseling rehabilitasi penyalahguna narkoba - Administrasi dan pelayanan klinik pratama - Administrasi dan pelayanan pembuatan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Narkotika - Administrasi keuangan bidang - Melaksanakan kegiatan atau program yang direncanakan
3.	P2M	- Kewajiban mengikuti apel pagi - Penyuluhan dan sosialisasi bahaya narkoba - Petugas pelaksana deteksi dini tes urine - Membantu perencanaan dan penyusunan anggaran bidang - Administrasi keuangan bidang - Pelaporan kegiatan bidang - Fungsi kehumasan - Melaksanakan kegiatan atau program yang direncanakan
4.	Pemberantasan	- Kewajiban mengikuti apel pagi - Membantu perencanaan dan penyusunan anggaran bidang - Administrasi laporan kasus narkotika

Data BNN Provinsi Jambi Tahun 2024

Tugas-tugas dan fungsi pekerjaan menjadi tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dengan status PPNPN merupakan bentuk aktif kontribusi para pegawai

pada pekerjaannya meskipun terdapat perbedaan hak dan kesempatan dengan status kepegawaian lainnya. Hal tersebut sejalan dengan Robins, Stephen P., (2016) yang mendefinisikan bahwa *job involvement* ditunjukkan dengan seseorang yang secara aktif berkontribusi pada pekerjaannya.

Job involvement mengacu pada sejauh mana seseorang terlibat secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan berkaitan dengan bagaimana pekerja menafsirkan persepsi dukungan organisasi dan persepsi tentang ketidakamanan kerja. *Job involvement* yang tinggi dapat memperkuat pengaruh dari *perceived organizational support* dan mengurangi ancaman yang dirasakan dari *job insecurity*. Di sisi lain, pekerja dengan *job involvement* yang rendah tidak sepenuhnya merasakan manfaat dari dukungan organisasi yang diberikan karena hanya menganggap hal tersebut sebagai faktor mitigasi terhadap *job insecurity* (Hngoi et al., 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *job involvement* (Rerian Putri & Anggraini, 2020). Demikian pula hubungan antara *job involvement* dan *job insecurity* telah menghasilkan hasil yang bertentangan dalam literatur. Salah satunya, Peiró et al., (2012) menemukan bahwa pekerja yang merasa kurang terlibat dalam pekerjaan cenderung mengalami tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Disisi lain, Probst (2000) menyajikan perspektif berbeda bahwa pekerja yang sangat terlibat dalam pekerjaannya mengalami *job insecurity* yang tinggi karena pekerjaan menghabiskan sebagian besar hidup mereka, sehingga mereka takut akan kehilangan pekerjaan.

Penting untuk mengakui bahwa hubungan antara *perceived organizational support*, *job involvement*, dan *job insecurity* bersifat kompleks dan multifaset, serta dapat bervariasi tergantung pada faktor individu dan kontekstual. Selain itu, literatur yang ada tentang hubungan khusus ini terbatas dan telah menghasilkan temuan yang berbeda. Namun, variabel-variabel ini secara signifikan memengaruhi sikap, perilaku, dan kesejahteraan pekerja.

Dalam konteks penelitian ini, *Perceived organizational support* (POS) dan *job involvement* dianggap sebagai faktor yang berperan penting dalam mengurangi dampak

negatif dari *job insecurity*. Eisenberger et al. (1986) mengungkapkan bahwa POS memberikan rasa dihargai kepada karyawan, yang dapat meningkatkan persepsi stabilitas kerja mereka. Selain itu, menurut penelitian oleh Kanungo (1982), *job involvement* dapat memperkuat hubungan antara dukungan organisasi dan ketahanan karyawan terhadap ketidakpastian pekerjaan. Studi ini bertujuan untuk menguji bagaimana karyawan yang memiliki persepsi tinggi terhadap dukungan organisasi dan keterlibatan kerja yang kuat, lebih mampu mengelola dampak negatif dari *job insecurity*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan strategis bagi organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung.

Meskipun konsep *job involvement* telah banyak dibahas dalam literatur, masih sedikit penelitian yang meneliti hubungan antara *job involvement* dan *job insecurity*. Sebagian besar literatur yang ada berfokus pada hubungan antara *job involvement* dengan variabel lain seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja, atau sebagai faktor mediasi atau moderasi.

Memahami dinamika antara *perceived organizational support*, *job involvement*, dan *job insecurity* sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik. *Perceived organizational support* menangkap persepsi karyawan terhadap dukungan dan perhatian organisasi, sementara *job involvement* mencerminkan keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, *job insecurity* menggambarkan ketidakpastian dan risiko yang dirasakan terkait dengan kelangsungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini ingin memberikan pembaharuan dari peneliti terdahulu terkait fenomena *job insecurity* yang saat ini sedang marak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job insecurity* yang dimoderasi oleh *job involvement*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pada masing-masing variabel *perceived organizational support*, *job involvement*, dan *job insecurity* pada PPNN di BNN Provinsi Jambi dan jajaran?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job insecurity* pada PPNN di BNN Provinsi Jambi dan jajaran?
3. Bagaimana *job involvement* memoderasi pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *job insecurity* pada PPNN di BNN Provinsi Jambi dan jajaran?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini dapat dirinci yaitu untuk memahami secara mendalam bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job insecurity* yang dimoderasi oleh *job involvement* pada PPNN BNN Provinsi Jambi dan jajaran.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis *perceived organizational support*, *job involvement*, dan *job insecurity* pada PPNN di BNN Provinsi Jambi dan jajaran.
2. Mengkaji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job insecurity* pada PPNN di BNN Provinsi Jambi dan jajaran
3. Mengkaji dan menganalisis *job involvement* sebagai variabel moderasi pada pengaruhnya antara *perceived organizational support* dengan *job insecurity* pada PPNN di BNN Provinsi Jambi dan jajaran.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian teoritis terkait fenomena *job insecurity*, khususnya dalam hubungannya dengan variabel *perceived organizational support* dan *job involvement*. Secara lebih terperinci, manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Dapat memperluas literatur *perceived organizational support* dalam hal pengaruhnya terhadap rasa *secure* atau *insecure* seorang pekerja dalam pekerjaannya.
2. Dapat memperdalam pemahaman teoritis terkait proses psikologis yang mengaitkan faktor-faktor di organisasi, dengan menguji peran *job involvement* sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara *perceived organizational support* dan *job insecurity*.
3. Sebagai pengayaan studi dalam konteks pekerjaan yang dapat dituju dengan memahami keterkaitan antara *perceived organizational support*, *job involvement*, dan *job insecurity*. Pemahaman tersebut berpotensi memperluas wawasan mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan serta stabilitas kerja para karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis yang dapat diterapkan dalam manajemen organisasi khususnya manajemen sumber daya manusia. Secara lebih rinci, beberapa manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Organisasi dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk mengembangkan program yang dapat meningkatkan *job involvement* pekerja, dimana hal tersebut dapat mengurangi perasaan *job insecurity*.

2. Hasil penelitian dapat membantu pimpinan atau pejabat yang berwenang untuk merencanakan kebijakan dan praktik yang dapat meningkatkan perasaan dukungan organisasi bagi pekerja, sehingga para pekerja merasa lebih *secure* dalam pekerjaan mereka.