

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini perusahaan –perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat (Kotler, 1995). Persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba-lomba dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya masing-masing supaya mampu bertahan menghadapi persaingan. Lingkungan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respon yang fleksibel. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang penting dibutuhkan untuk menggerakkan dan mengembangkan sebuah perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola sumberdaya manusia dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan (Hariandja, 2002) sehingga perusahaan mempunyai produktifitas yang baik serta mampu bertahan dan bersaing dalam perubahan lingkungan.

Oleh karena itu, belakangan ini perusahaan mementingkan hal-hal tersebut. Tuntutan-tuntutan tersebut seringkali diluar kemampuan perusahaan, mengingat jumlah sumber daya manusia yang ada di perusahaan secara kuantitas masih kurang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif adalah dengan menggunakan *outsourcing* (Tambusai, 2005). Menurut Greaver (1999), *outsourcing* adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan kepada pihak luar sesuai dengan yang tertera dalam kontrak kerjasama. Kontrak

kerjasama ini terjadi antara dua pihak, yaitu perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) dan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa *outsourcing*).

Di Indonesia, pemberian izin mengenai penggunaan *outsourcing* telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, khususnya pada pasal 64 bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, menggunakan tenaga kerja *outsourcing* merupakan hal yang menguntungkan (Yasar, 2010). Salah satu alasan dari penggunaan tenaga kerja *outsourcing* adalah agar perusahaan fokus kepada apa yang merupakan tujuan pokok dan utama dari perusahaan, sehingga efektivitas dan produktivitas perusahaan lebih mudah tercapai (Greaver,1999). Pekerjaan yang bersifat penunjang pekerjaan intipun tidak terbengkalai karena telah dialihkan kepada tenaga kerja *outsourcing*. Selain itu perusahaan tidak direpotkan dengan tunjangan pemutusan hubungan kerja ketika perusahaan pengguna jasa tidak ingin memperpanjang kontrak tenaga kerja *outsourcing*(Damanik, 2006).

Sebaliknya bagi tenaga kerja *outsourcing*keadaan ini tidaklah terlalu menguntungkan, bahkan sering dianggap merugikan (Tambusai, 2005). Tenaga kerja *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan di mana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna (Suwondo, 2004). Segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan *outsourcing* yang tertuang di dalam perjanjian kerjasama berada di bawah perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pengguna. Berbeda dengan

karyawan tetap, masa kerja tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) baik dengan perusahaan *outsourcing* maupun perusahaan pengguna. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab IX pasal 59 ayat 4 mengenai hubungan kerja karyawan *outsourcing* bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Priandoyo (2007) mengatakan bahwa sistem *outsourcing* pada umumnya menutup kesempatan karyawan *outsourcing* menjadi permanen. Posisi *outsourcing* selain rawan secara sosial (kecemburuan antar rekan) juga rawan tidak ada kepastian kerja, kelanjutan kontrak dan jaminan pensiun. Jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* diberikan dalam batas minimal dan tidak ada jaminan pengembangan karir bagi tenaga kerja. Kondisi ini menjadi ancaman bagi tenaga kerja *outsourcing* karena menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *job insecurity* (Utomo, 2014).

Istilah *job insecurity* mulai diperkenalkan ketika banyak perusahaan mulai mempekerjakan tenaga kerja kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan tenaga kerja, restrukturisasi dan merger (Ahford, Lee & Bobko, 1989). *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang (Nopiando, 2012). Rowntree (dalam Hanafiah, 2014) *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa

takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya, prospek akan masa depan atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Rowntree (2005) aspek-aspek *job insecurity* antara lain: ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat, rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford dkk, 1989) adanya *job insecurity* dalam diri seseorang ternyata dapat berdampak pada produktifitas tenaga kerja maupun perusahaan. Svreke, Hellgren & Naswall (2002) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut turut diungkapkan oleh De Witte (2012) yang menyatakan bahwa pekerja temporer memiliki *job insecurity* lebih tinggi daripada pekerja dengan status permanen.

*Job insecurity* rendah terjadi di PT. ASP cabang Batam. Walaupun beberapa karyawan di PT. ASP cabang Batam masih berstatus karyawan kontrak, justru rasa aman (*job security*) yang ada dalam diri karyawan tersebut. Sehingga karyawan di PT. ASP cabang Batam memiliki tingkat stress yang rendah (Hardina, 2007). Selanjutnya penelitian Astuti (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* rendah yang terjadi pada karyawan *outsourcing* di PT. X Yogyakarta karena peran dukungan sosial dan optimisme para karyawan. Menurut Luthans (2002) manusia hidup agar tidak hanya sibuk berusaha memperbaiki hal-hal terburuk dalam hidup tetapi juga lebih fokus ke arah membangun kualitas terbaik

dalam hidup. Sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan *outsourcing*, walaupun karyawan *outsourcing* merasakan *job insecurity* diharapkan dapat tetap optimis dan memiliki harapan akan hidup yang lebih baik.

Fenomena *job insecurity* telah terjadi di beberapa kota di Indonesia salah satunya penelitian oleh Utami (2008) menyebutkan bahwa dari 507 karyawan *outsourcing* di PT. X terdapat 171 karyawan yang mempunyai *job insecurity* tinggi yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Turut menjelaskan dalam penelitian Hanafiah (2014) bahwa *job insecurity* juga terjadi, sebanyak 90 orang pada karyawan PT. Buma di Kabupaten Berau yang mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian karyawan dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan yang mengakibatkan meningkatnya intensi pindah kerja (*turnover*). Penelitian yang dilakukan oleh Halungunan (2015) menunjukkan *job insecurity* juga terjadi pada 104 karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang berupa ketidakberdayaan atau ketidakmampuan karyawan dalam mengendalikan dan mengatasi situasi pada lingkungan kerja sehingga membuat *occupational self efficacy* karyawan menjadi rendah.

Penelitian mengenai *job insecurity* juga terjadi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta pada 107 karyawan kontrak di Universitas Muhamadiyah Yogyakarta, dimana *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja di tempat tersebut (Elsandi, 2014). Selanjutnya menurut penelitian Previe (2006) *job insecurity* terjadi pada 45 karyawan di Inna Garuda bagian *Food serving and Beverage*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara

*job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa *job insecurity* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh *job insecurity* memberikan dampak negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Karyawan *outsourcing* bagaimanapun juga harus tetap memiliki harapan akan hidup yang lebih baik meskipun kondisi yang sedang dijalani terasa berat. Tujuannya agar karyawan *outsourcing* selalu berusaha untuk mencari jalan menuju target atau cita-cita ketika mengalami hambatan sekalipun. Artinya para karyawan *outsourcing* tidak lantas hanya selalu fokus pada kendala yang dialaminya seperti *job insecurity*, tetapi juga harus membangun kualitas terbaik dalam segala kondisinya. Kinnunen (2000) bahwa kepribadian positif yang dimiliki seorang karyawan memiliki dampak yang besar terhadap kemampuannya menghadapi stres terkait *job insecurity*.

Namun pada kenyataannya dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 tenaga kerja *outsourcing* pada tanggal 21 April-19 Juni 2016 yang tinggal di wilayah Kabupaten Kulonprogo. Aspek ketakutan kehilangan pekerjaan sangat dirasakan oleh karyawan *outsourcing*. Para karyawan *outsourcing* menyatakan bahwa ada perasaan cemas, khawatir takut akan kehilangan pekerjaan dikarenakan sistem kerja *outsourcing* berdasarkan sistem PKWTT. Perasaan kekhawatiran tersebut sangat terasa saat masa kontrak kerja akan berakhir. Menjelang kontrak kerja berakhir terdapat dua kemungkinan yang akan dihadapi oleh tenaga kerja *outsourcing*, yaitu pemutusan hubungan kerja atau diperpanjang kontrak kerja pada karyawan yang bersangkutan. Ketika kontrak karyawan

*outsourcing* tidak diperpanjang maka otomatis status sebagai karyawan tidak lagi di sandangnya.

Ketakutan kehilangan status sosial juga dirasakan oleh 3 dari 10 karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* merasa malu bila tidak bekerja, khawatir bila harus menjadi pengangguran. Bagi yang sudah berkeluarga, kehilangan pekerjaan merupakan hal yang memberatkan mengingat peran sebagai kepala keluarga adalah menafkahi keluarganya. Bagi karyawan yang hanya mempunyai ijazah SMP mengaku bingung harus melamar pekerjaan dimana, karena sedikit sekali intansi yang mau menerima lulusan SMP.

Karyawan *outsourcing* merasa tidak berdaya dalam mencegah kemungkinan ancaman yang muncul yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya. Lapangan pekerjaan yang semakin sulit, rendahnya pendidikan, juga faktor usia yang sudah tidak muda lagi membuat para karyawan *outsourcing* merasa pasrah dan merasa tidak ada jalan lain selain menjadi karyawan *outsourcing*. Selain itu karyawan *outsourcing* juga merasa tidak bisa berbuat apa-apa untuk menerima resiko sebagai karyawan *outsourcing* yaitu kesepakatan mengenai gaji yang setiap bulannya harus dipotong dari pihak jasa penyedia *outsourcing*.

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford, dkk., 1989) mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Menurut Sverke, Hellgren dan Naswall (2006) mengemukakan faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yaitu; usia, gender, kepribadian, status sosioekonomi, tipe perjanjian kerja, dan dukungan sosial. Penelitian milik Borg dan Elizur (1992) menunjukkan

bahwa dukungan sosial berhubungan dengan *job insecurity* terutama komponen emosi. Peran dukungan sosial terutama dari atasan tempat bekerja juga dinyatakan dalam penelitian Palmer (1990). Menurut hasil penelitiannya, Palmer (1990) mengatakan bahwa dukungan dari atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres yang dialami oleh pekerja yang memiliki *job insecurity* tinggi. Oleh karena itu dukungan sosial dari atasan menjadi penting khususnya bagi para karyawan terutama karyawan *outsourcing* yang tidak memiliki jaminan keberlangsungan pekerjaan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 10 karyawan *outsourcing* di Kulonprogo 6 diantaranya menyatakan bahwa karyawan jarang mendapat dukungan dari atasan. Hal ini ditandai dengan karyawan menyatakan bahwa atasan jarang melakukan aktivitas sosial bersama para karyawan, sehingga karyawan merasa terdapat jarak dengan atasan. Terdapat 8 karyawan mengatakan tidak pernah mendapat bonus walaupun kinerja sudah bagus atau target terpenuhi. Atasan juga jarang memuji hasil kerja para karyawan. Dua karyawan merasa bahwa atasan jarang bercanda dengan karyawan dan jarang membaur. Lebih lanjut 2 karyawan menyebutkan bahwa atasan tidak menyampaikan instruksi dengan baik, jarang menawarkan bantuan kepada karyawan, kurang menanggapi pertanyaan dan pendapat dari karyawan sehingga informasi yang tersampaikan menjadi kurang jelas.

Dukungan sosial atasan adalah dukungan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam mengatasi suatu masalah tertentu sehingga tercipta suasana nyaman, aman, tidak



tertekan, dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawannya (Budiman, 2006). Diutarakan oleh Penelitian Lim (1996) menunjukkan bahwa dukungan baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun lingkungan di luar pekerjaan erat sekali hubungannya dengan berbagai dampak yang timbul sebagai efek dari *job insecurity*. Berdasarkan Sarason (dalam Astuti, 2016) dukungan sosial atasan sebagai salah satu sumber dukungan sosial yang diterima oleh karyawan *outsourcing* dapat membuat karyawan *outsourcing* memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta memiliki pandangan yang lebih positif terhadap kehidupan dibandingkan individu dengan dukungan yang rendah.

Bentuk dukungan dari atasan dapat berupa dukungan emosional yang mencakup empati dan kepedulian, dukungan penghargaan yang berupa ungkapan penghargaan positif, dukungan instrumental mencakup bantuan langsung berupa uang dan jasa serta waktu, dukungan informatif mencakup nasihat dan umpan balik serta dukungan jaringan sosial yaitu berbagi kesenangan dan aktivitas sosial (Sarafino,1997). Peran dukungan terutama dari atasan tempat bekerja dinyatakan dalam penelitian Schreurs, Emmerik, Gunter dan Germeys (2012) yang memperlihatkan bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja memiliki pengaruh dalam hubungan antara *job insecurity* dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa karyawan dengan dukungan atasan dan rekan kerja yang baik akan mengurangi kecemasan yang memicu *job insecurity* sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebaliknya apabila karyawan mendapat dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja rendah maka akan menimbulkan keresahan sehingga kinerja karyawan menurun. Penelitian

milik Borg dan Elizur (1992) menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan *job insecurity* terutama komponen emosi. Hal ini berarti segala bentuk dukungan sosial salah satunya dari atasan membuat karyawan *outsourcing* dihargai, serta mereduksi hal-hal negatif yang menimpa karyawan *outsourcing* seperti kecemasan kehilangan pekerjaan. Apabila atasan memberikan dukungan maka karyawan *outsourcing* akan percaya apabila kinerjanya bagus maka kontrak kerja karyawan *outsourcing* akan diperpanjang sehingga karyawan *outsourcing* tidak perlu merasa cemas memikirkan masa kontrak kerjanya yang akan segera berakhir. Secara status sosial karyawan *outsourcing* merasa diakui keberadaannya, merasa diperhatikan, bahwa karyawan *outsourcing* sebenarnya ada membantu pekerjaan dalam instansi tersebut.

Adanya dukungan sosial dari sekitarnya menjadi salah satu faktor yang berperan bagi pekerja *outsourcing* dalam menyikapi kondisi kerja (Chie, 2010). Apabila karyawan *outsourcing* dapat menyikapi kondisi kerja dengan baik maka karyawan tidak lagi merasa pasrah, sehingga jika ada kebijakan dari instansi perusahaan atau organisasi yang kurang dimengerti ataupun dirasa merugikan, karyawan *outsourcing* dapat mengkomunikasikannya kepada atasan, atasan dapat membantu untuk membantu memecahkan solusi yang terbaik untuk karyawan *outsourcing*, sehingga karyawan *outsourcing* merasa mendapat perlindungan akan hal-hal yang mengancam dirinya. Chie (2010) juga menyebutkan bahwa adanya harapan, dukungan sosial dan kepercayaan memungkinkan individu yang memiliki *job insecurity* mencapai *well-being*.

Hal ini berarti dukungan sosial atasan merupakan hal yang penting untuk diteliti, karena dukungan sosial atasan yang baik memiliki pengaruh dan manfaat yang baik bagi karyawan yang mengalami *job insecurity*. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial atasan yang baik dapat memberi pengaruh positif terhadap karyawan *outsourcing* sehingga diasumsikan dapat meminimalisir rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*). Oleh karena itu untuk memastikan hal tersebut penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial atasan dengan tingkat *job insecurity* yang terjadi pada para karyawan *outsourcing*?

#### **A. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial atasan dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* di Kulonprogo

##### 2. Manfaat

###### a. Praktis

Jika hipotesis penelitian ini terbukti, maka bagi pihak jasa *outsourcing* yang berwenang sebagai atasan, diharapkan dapat memberikan bentuk dukungan yang positif kepada karyawan *outsourcing* dalam rangka mengurangi tingkat *job insecurity*. Bagi pimpinan perusahaan *outsourcing*, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan karyawan *outsourcing* dan pengembangan SDM yang berkaitan dengan

*job insecurity*. Bagi karyawan, dengan adanya penelitian ini semoga dapat memberi masukan positif bagi karyawan *outsourcing* terkait *job insecurity*.

b. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, serta bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan dukungan sosial atasan dan *job insecurity*.