

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan bisnis di Indonesia semakin lama semakin meningkat. Banyak perusahaan atau organisasi menjadi sangat kompetitif, hal tersebut menuntut sumber daya manusia untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing di era ini. Dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak diimbangi oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Ndraha (dalam Leuhery, 2018) adalah sumber daya yang sanggup menghasilkan bukan saja nilai komparatif namun pula nilai kompetitif, generatif, serta inovatif dengan memakai tenaga paling tinggi seperti: *intelligence*, *creativity* serta *imagination*. Tidak lagi sekedar memakai energi kasar, seperti bahan mentah, tenaga otot, dan sebagainya.

Perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia dengan status yang berbeda-beda. Menurut Hendrajana, Sintaasih, dan Saroyeni (2017) status karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi tiga yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*. Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah dari status legalnya. Karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk masa kerjanya sedangkan karyawan kontrak memiliki jangka waktu untuk masa kerjanya. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan satu

jangka waktu yang diadakan paling lama 2 tahun dan hanya bisa diperpanjang 1 kali dalam jangka waktu optimal 1 tahun (UU RI Ketenagakerjaan 2003 dalam Pasal 59 Ayat 1), sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang artinya karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk masa kerjanya. Perbedaan status tersebut pastinya akan memberikan dampak yang berbeda-beda untuk setiap karyawan, salah satunya karyawan kontrak.

Tjandraningsih, Herawati, dan Suhadmadi (2010) mengatakan seseorang karyawan kontrak umumnya beban kerjanya nyaris sama bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap namun dari segi pendapatan ataupun fasilitas sangat berbeda, termasuk tidak terdapatnya pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi memakai jasa karyawan kontrak, tidak hanya itu karyawan kontrak tidak memiliki status masa kerja yang jelas. Sutedi (dalam Febrianto 2021) mengatakan sistem kerja kontrak ini diakui banyak merugikan pekerjanya, karena sistem ini memiliki hubungan kerja yang sifatnya kontrak, memiliki upah yang rendah, jaminan sosial dengan batas minimal, tidak adanya *job security*, serta tidak adanya jaminan untuk pengembangan karier.

Berdasarkan Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai pada tahun 2021 di Indonesia mengalami peningkatan menjadi 48.520.667 jiwa dengan sebelumnya pada tahun 2020 berjumlah 46.721.161 jiwa. Data Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi DIY juga menyatakan jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai pada tahun 2021 di Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat menjadi 835.996 jiwa dengan

sebelumnya pada tahun 2020 jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai sebanyak 824.585 jiwa.

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat setiap tahunnya, kenyataannya dalam dunia industri status kerja kontrak ini sering kali menimbulkan berbagai macam permasalahan. Bagi karyawan, status kontrak (PKWT) tentunya kurang menguntungkan, karena dinilai menempatkan karyawan dalam tingkat ketidakpastian yang tinggi dan sangat bergantung pada kontrak dari perusahaannya. Karyawan kontrak dihadapkan pada keadaan “kurang aman” mengingat perusahaan dapat sewaktu-waktu melakukan pemutusan kerja. Karyawan kontrak memiliki perbedaan fasilitas maupun gaji dengan karyawan tetap meskipun melakukan pekerjaan yang sama (Sangkey & Tiwa, 2020). Menurut Herawati, dan Suhadmadi (2010), sistem kerja kontrak dinilai lebih banyak memberikan batasan-batasan bagi karyawan dalam mencapai kesejahteraan dalam hidupnya, seperti kesejahteraan psikologis.

Berbagai permasalahan di atas membuktikan bahwa karyawan kontrak memiliki resiko kesejahteraan yang rendah terutama kesejahteraan psikologisnya. Kenyataannya kesejahteraan psikologis karyawan dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvi (2017) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, dimana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan meningkat kinerjanya. Maka dari itu demi kemajuan

dan tercapainya tujuan perusahaan sangat penting bagi karyawan kontrak untuk memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Menurut Ryff (1989) kesejahteraan psikologis adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan, mengatur tingkah laku, dapat menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, serta mampu mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Ryff (1995) mengatakan kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan, kepuasan hidup, tanpa adanya gejala-gejala depresi (stress) yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya.

Ryff (1995) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya terdiri dari efek positif dan efek negatif saja, melainkan sebuah konstruk multidimensional yang terdiri dari sikap hidup yang terkait dengan dimensi kesejahteraan psikologis itu sendiri. Menurut Ryff (2014) kesejahteraan psikologi seseorang dapat dilihat melalui enam dimensi yaitu, penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Pada bulan Oktober tahun 2020 lalu serikat buruh di Indonesia melakukan demo untuk menolak RUU Cipta Kerja menjadi UU Cipta Kerja terkait dengan dihapuskannya pasal 59 dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bunyi pasal 59 ayat (1) UU nomor 13 tahun 2003 adalah "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling

lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun". Sementara di RUU Cipta Kerja, pasal PKWT di UU nomor 13 tahun 2003 dihapus. Konsekuensi dari hilangnya pasal tersebut yakni perusahaan tidak lagi memiliki batasan waktu untuk melakukan perjanjian kontrak kerja dengan pekerjanya. Perusahaan pemberi kerja bisa terus memperbaharui kontrak karyawannya tanpa perlu mengangkatnya menjadi karyawan tetap. Dengan kata lain, UU Cipta Kerja akan mengizinkan perusahaan mengontrak karyawan atau buruh sebagai karyawan kontrak seumur hidup (Idris, 2020).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet tahun 2020 kepada lebih dari 5.000 karyawan di Indonesia, menunjukkan hasil hanya 38% karyawan di Indonesia yang masih merasa bahagia dan sisanya 62% karyawan tidak merasakan kebahagiaan (Fuad, 2020). Ketika seorang karyawan tidak mendapatkan kebahagiaan maka akan berpengaruh kepada kesejahteraan psikologisnya, pendapat ini sejalan dengan pengertian kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1995) yang mengatakan kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan, kepuasan hidup, tanpa adanya gejala-gejala depresi (*stress*) yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya.

Karyawan yang tidak merasakan kesejahteraan secara psikologis akan menunjukkan adanya gangguan psikologis seperti kejenuhan, kelelahan bahkan sampai depresi dan memiliki kecemasan dalam bekerja yang akan mempengaruhi produktivitas pekerja sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa depresi dan kecemasan dapat

menyebabkan kerugian ekonomi global sebesar 1 triliun USD setiap tahunnya akibat hilangnya produktivitas sumber daya manusia.

Peneliti juga melakukan wawancara untuk mengetahui kondisi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menggunakan pertanyaan yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi dari kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (2014) yaitu dimensi penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan diri (*personal growth*).

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 22-24 Oktober 2020 kepada tujuh orang karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta mendapatkan hasil karyawan kontrak memiliki evaluasi yang berbeda-beda di setiap dimensinya. Pada dimensi penerimaan diri, 6 dari 7 karyawan kontrak belum mampu mengenali kelebihan yang dimiliki sehingga tidak tahu cara mengolah kelebihan yang dimiliki. Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, 5 dari 7 karyawan kontrak memiliki sedikit hubungan dekat dengan orang lain, susah untuk berhubungan hangat dan tidak terbuka. Pada aspek otonomi, 7 dari 7 karyawan kontrak masih bergantung pada pendapat orang lain ketika mengambil suatu keputusan bagi dirinya. Pada aspek penguasaan lingkungan, 5 dari 7 karyawan kontrak merasa tidak mampu untuk mengubah ataupun meningkatkan apa yang ada di luar dirinya dan tidak mampu mengelola lingkungan. Pada aspek tujuan hidup, 4 dari 7 karyawan kontrak tersebut tidak melihat adanya manfaat dari masa lalu dan kurang memiliki target untuk hidupnya. Pada aspek pertumbuhan diri, 6 dari 7

karyawan kontrak kurang mampu mengembangkan sikap dan perilaku baru serta belum mampu mengenali potensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 5 dari 7 orang karyawan kontrak yang menjadi subjek dalam wawancara ini memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, seharusnya sebagai seorang karyawan yang menjadi sumber daya manusia di sebuah perusahaan, kesejahteraan psikologis merupakan hal yang sangat penting dimiliki karyawan, kesejahteraan psikologis yang baik akan mampu meningkatkan kualitas kerja dari karyawan itu sendiri sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pendapat ini didukung oleh Ryff & Singer (1996) yang menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan disekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. Hal tersebut dapat membuat karyawan dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknis atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya maupun mampu menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental.

Menurut Sofyanti dan Setiawan (2020), kesejahteraan psikologis merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam lingkup perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan memiliki kepuasan kerja, etos kerja, loyalitas, yang pada

akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik apabila karyawan memiliki emosi positif yang lebih besar dibandingkan emosi negatif, dan dapat menjaga kestabilan emosi positif serta memperbaiki emosi negatif yang ada dalam dirinya. Karyawan dapat menjalankan fungsinya secara positif, produktif, terbebas dari kecemasan, mampu mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, rekan sekerja, atasan, atau bawahan. Memiliki manajemen stres yang baik, tidak adanya gejala depresi serta mampu mengaktualisasikan potensi yang ada dalam diri karyawan secara optimal.

Dalam usaha mencapai kesejahteraan psikologis yang tinggi, tentunya terdapat beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Schutte, dkk (2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis diantaranya adalah faktor dukungan sosial, faktor ketidakamanan kerja (*job insecurity*), tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi. Sedangkan menurut Ryff dan Singer (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya.

Tingkat kesejahteraan psikologis seorang karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi terkait pengalaman selama ia menjadi seorang karyawan, pengalaman-

pengalaman tersebut dapat berupa pengalaman yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, pengalaman-pengalaman tersebut diasosiasikan sebagai suatu konsep pengalaman psikologis dalam diri karyawan, dalam dunia kerja salah satu proses evaluasi yang dimiliki karyawan adalah tingkat *job insecurity* (ketidakamanan kerja) pada pekerjaan yang dilakukan (Napiando, 2012).

Menurut Rowntree (2005) *job insecurity* adalah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis. Smithson dan Lewis (dalam Hanafiah, 2014) menyatakan bahwa *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan tidak permanen, maka semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Svergke, dkk (dalam Ramalisa, Marpaung & Manurung, 2020) mengatakan *job insecurity* muncul akibat ketakutan atau rasa khawatir dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa depan. Ketidakamanan kerja pada karyawan dapat menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan.

Menurut Jacobson dan Hartle (dalam Yunanti & Prabowo 2014), karyawan kontrak rentan mengalami *job insecurity* karena bisa dikategorikan sebagai pekerjaan yang memiliki ketidakpastian akan masa depan, karena kelanjutan kerja karyawan kontrak ditentukan pada masa kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya, sehingga menimbulkan rasa ketidakamanan dalam bekerja. Keadaan ini dianggap sebagai suatu kondisi yang secara psikologis dapat menghambat

terwujudnya kondisi yang sehat, atau dengan kata lain tidak dapat membawa kesejahteraan psikologis kepada karyawan. Selain membawa dampak negatif terhadap pekerjaannya, menurut De Witte (dalam Rizky & Sadida, 2019) *job insecurity* juga menyebabkan seorang karyawan tidak memiliki kepuasan dalam hidupnya dan tidak merasa senang dalam hidupnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan kontrak maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologisnya, begitupun sebaliknya, ketika *job insecurity* yang dirasakan karyawan kontrak rendah maka kesejahteraan psikologis akan tinggi (meningkat).

Job insecurity adalah pengalaman stress yang berkaitan dengan kesulitan dan perasaan negatif (Wilson dkk., 2020). *Job insecurity* dapat menimbulkan dampak negatif, baik dari segi non psikologis maupun psikologis. Aspek psikologis yang dapat muncul akibat dampak dari *job insecurity* berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran, serta kemarahan (Putra & Suana, 2016). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dari sudut pandang kesehatan mental merupakan kondisi yang menghalangi tercapainya mental yang sehat secara psikologis, karena seringkali menimbulkan masalah kesehatan mental negatif seperti stress.

Stress ditempat kerja tersebut dapat dikurangi dengan meningkatkan perasaan positif dari diri seorang karyawan, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan (Wibowo &

Handayani, 2020). Menurut Sarafino dan Smith (2011) dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima individu dari lingkungan sekitar yang mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, dan ketersediaan bantuan. Bantuan tersebut diyakini akan meningkatkan perasaan positif dan meningkatkan harga diri individu (Cahyani & Frianto, 2019). Dukungan sosial memiliki peran untuk membantu individu mencegah ancaman terhadap kesehatan mental yang negatif karena dapat membantu individu dalam menghadapi tekanan hidup sehingga hal tersebut membuat kesehatan dan kesejahteraan psikologis menjadi meningkat (Ryff & Keys, 1995).

Menurut Seidler, dkk (2017) dukungan sosial mengacu pada konten fungsional hubungan sosial, yang merupakan sejauh mana seseorang dapat mengakses bantuan dan sumber daya yang diberikan dari orang-orang di sekitar mereka. Dukungan sosial adalah konstruksi multidimensi yang mencakup bentuk-bentuk dukungan emosional seperti yang berasal dari hubungan yang intim dan saling percaya juga dukungan instrumental yang memberikan bantuan yang lebih pragmatis dan praktis seperti memberikan nasihat.

Menurut Febrianto dan Palupi (2017) dukungan sosial merupakan pertolongan dan dukungan yang diperoleh seseorang dari interaksinya dengan orang lain. Dukungan sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat meningkatkan perasaan positif serta meningkatkan harga diri. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga

berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum. Dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu yang mengalami kesulitan yang diperoleh dari suami, anak, orang tua, saudara, teman, rekan kerja, para profesional dan anggota komunitas (Bow dalam Febrianto dan Palupi, 2017).

Lambret, dkk. (Cahyani & Frianto, 2019) menyatakan bahwa memberikan dukungan sosial seperti memberikan dukungan emosional, bantuan, umpan balik, dan motivasi sangat berharga bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianto dan Palupi (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan maka semakin tinggi Kesejahteraan psikologis, dan berlaku sebaliknya. Penelitian ini menggunakan teori dasar Kesejahteraan psikologi milik (Ryff, 1989) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kesejahteraan psikologi salah satunya adalah dukungan sosial. Pada individu dewasa, semakin tinggi tingkat interaksi sosialnya maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta? dan apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu di bidang psikologi khususnya dibidang industri dan organisasi serta sebagai wacana baru mengenai *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan dukungan sosial yang dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, bahwa adanya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan dukungan sosial mampu mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan sikap yang tepat agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih berkomitmen, produktif dan menunjukkan dedikasinya terhadap perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

