

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maraknya sistem *outsourcing* di Indonesia telah banyak menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan *outsourcing* karena sistemnya yang bersifat kontrak dan tidak bisa menjamin masa depan pekerjaan yang lebih pasti. Sistem *outsourcing* itu sendiri mulai *booming* di Indonesia sejak krisis ekonomi 1998 di saat kebutuhan perusahaan akan efisiensi menjadi sangat penting untuk dipenuhi. Menurut beberapa pihak, penerapan *outsourcing* merupakan salah satu solusi dari permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Data BPS mencatat bahwa sebanyak 10,55 juta orang (Februari 2007) atau sekitar 9,57% dari penduduk Indonesia berstatus sebagai pengangguran, dimana kondisi ini dipicu oleh tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 108,13 juta orang. Belum lagi Bappenas mencatat bahwa jumlah tenaga kerja baru terus meningkat dan bertambah sedikitnya 2,5 juta orang per tahun (Andreanto, 2010). Ditambahkan Siregar (dalam Andreanto, 2010) dalam situs Depnakertrans mencatat 60% pekerja di sektor formal adalah pekerja kontrak. Fenomena inilah yang banyak dikatakan turut memunculkan istilah *oustosurcing* di Indonesia.

Outsourcing atau disebut dengan “Alih Daya” diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah

disepakati oleh para pihak (Faiz, 2007). Disebutkan oleh Nugroho (2011) bahwa pihak lain (*outside provider*) dapat disebut juga sebagai pihak ketiga (*third party contract*) sehingga karyawan kontrak via pihak ketiga inilah yang disebut dengan karyawan *outsourcing*.

Pengambilan karyawan *outsourcing* oleh sebuah perusahaan menurut Faiz (2007) biasanya dilakukan karena perusahaan ingin melakukan efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Dengan mengambil karyawan dari pihak ketiga perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional.

Alasan lain pengambilan karyawan *outsourcing* yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. *Outsourcing* (Alih Daya) untuk meraih keunggulan kompetitif ini dapat dilihat pada industri-industri mobil besar di dunia seperti Nissan, Toyota dan Honda. Pada awalnya dalam proses produksi mobil, core business nya terdiri dari pembuatan desain, pembuatan suku cadang dan perakitan. Pada akhirnya yang menjadi *core business* hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih kompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keunggulan kompetitif (Faiz, 2007).

Pelaksanaan *outsourcing* itu sendiri sebenarnya menurut Suwondo (2004) memiliki manfaat yang cukup banyak. Namun pada kenyataannya secara umum pelaksanaan *outsourcing* mendapat tanggapan kurang baik dari para karyawan *outsourcer* itu sendiri, yang dikarenakan oleh rasa ketidaknyamanan pada karyawan *outsourcing* sehingga memicu berbagai aksi tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh para karyawan *outsourcer* tersebut, contohnya terjadi pada tanggal 12 Juni 2012 ribuan buruh PT. Daelim Indonesia yang berasal dari Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) dan Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) menggelar aksi mogok untuk karena tidak puas hanya dijadikan tenaga *outsourcing* dengan sistem kerja kontrak (Khamdi, 2012).

Seperti yang terjadi pada tanggal 3 Oktober 2012 bahwa para buruh melakukan aksi mogok nasional apabila tuntutan penghapusan sistem kerja *outsourcing*, karena dari sistem tersebut tidak menjamin kelanggengan kerja (Hazliansyah, 2012).

Demikian pula di PT. Indo Caliplast yang berjumlah 1208 karyawan, yang mana sejumlah 900 karyawannya merupakan karyawan *outsourcing*, bahwa banyak terjadi keluar masuk karyawan yang berstatus *outsourcing* karena merasa kurang puas terhadap gaji mereka. Seperti hasil wawancara kepada kepala personalia PT. Indo Caliplast pada tanggal 5 Maret 2013 bahwa karyawan *outsourcing* memang hanya menerima setengah dari gaji karyawan tetap walaupun jabatan mereka sama. Pada tiga tahun terakhir ini, jadi mulai tahun 2010 sudah tercatat sekitar 500 karyawan keluar masuk perusahaan. Bahkan dilaporkan juga bahwa sempat terjadi mogok kerja pada bulan Juli 2012 oleh sebagian kecil karyawan yakni sekitar 70 orang yang menuntut status mereka dijadikan sebagai karyawan tetap.

Fenomena-fenomena tersebut di atas menggambarkan bahwa banyak karyawan *outsourcing* mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan salah satu indikasi tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan kepuasan kerja, seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang sehingga perusahaan juga dapat mencapai hasil yang maksimal. Sebab karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya akan diikuti oleh tingginya tingkat produktivitas, yang dalam hal ini menguntungkan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kesenangan atau positif emosional yang dihasilkan dari penilaian diri terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Locke, 1976). Vroom (1964) telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai orientasi individu yang positif terhadap peranan pekerjaan yang dipegang pada satu masa.

Selanjutnya Locke (dalam Panggabean, 2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional positif yang dinyatakan dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki dua dimensi yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik dalam hal ini serupa dengan *motivator factors* yang menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari dalam diri individual dan dirasakan pada saat melakukan pekerjaan serta tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan itu sendiri (Christiana & Sunjoyo, 2008).

Kepuasan ekstrinsik dalam hal ini serupa dengan *hygiene factors* yang menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari luar dan tidak menimbulkan kepuasan pada saat individual melakukan pekerjaan (Christiana & Sunjoyo, 2008). Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000), faktor hygiene adalah rangkaian kondisi yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya (*job context*) atau faktor-faktor ekstrinsik. Faktor *hygiene* meliputi supervisi teknis, supervisi antar-pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, dan upah (Marwansyah & Mukaram, 2000).

Dikemukakan oleh (Herzberg dalam Sukmiati, 2003) bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh badan penelitian Wall St di Amerika bahwa banyak karyawan di beberapa perusahaan terbesar AS tidak menyukai, bahkan membenci pekerjaan mereka karena merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan-perusahaan tersebut antara lain seperti Hewlett-Packard dan Sears Holdings, Nordstrom dan Costco, OfficeMax dan Dish, Bank of New York Mellon, dsb, yang mana ketidakpuasan tersebut mencakup keluhan tentang

kenaikan jabatan, gaji jauh di bawah rata-rata, miskin pelatihan, jam kerja berlebihan, dsb (Asteria, 2012).

Akibat lebih lanjut dari karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya yakni kemungkinan akan memulai reaksi mereka dengan tindakan-tindakan ringan seperti datang terlambat, sebelum beralih ke tindakan yang lebih berat, seperti absen, dan pada akhirnya keluar dari perusahaan (*turnover*). Seperti hasil survei oleh Global Strategic Rewards 2007 sampai 2008, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* atau keluar – masuknya karyawan untuk posisi penting (level manajerial dan di atasnya) di industri perbankan antara 6,3% sampai 7,5%. Sementara, pada industri umumnya berkisar 0,1% sampai 0,74% (Wardana, 2010).

Bahkan dalam situasi di mana karyawan tidak dapat keluar dari perusahaan, mereka akan terus melanjutkan pelanggaran-pelanggaran selama mereka masih merasa tidak puas. Misalnya dengan mengabaikan pekerjaan mereka, melepaskan tanggung jawab dari pekerjaan mereka, dsb. (Wartawarga, 2009).

Apabila pekerjaan sudah terabaikan maka jelas bahwa perusahaan akan mengalami kerugian yang besar dari sisi produktivitas maupun efektivitas. Dengan demikian penting sekali bagi perusahaan untuk dapat memenuhi kepuasan kerja bagi karyawannya, namun pada kenyataannya tidak semua aspek kepuasan kerja tersebut dapat dipenuhi oleh suatu perusahaan, karena pada kenyataannya masalah kondisi pekerjaan akan dirasakan kurang memuaskan bagi karyawan, khususnya karyawan *outsourcing* sebagai tenaga kontrak

Kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan bagi karyawan *outsourcing* tersebut adalah jaminan rasa aman. Jaminan rasa aman tersebut akan mengarah pada jaminan bahwa karyawan tidak akan pernah terancam akan kehilangan pekerjaannya. Istilah yang diberikan oleh Marwansyah & Mukaram (2000) tentang ancaman akan kehilangan pekerjaan itu biasa disebut dengan *job insecurity*. Menurut Rosenbalt (dalam Munandar 2001) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan.

Job insecurity ini akan banyak terjadi dialami oleh karyawan *outsourcing*, sebab pada karyawan *outsourcing* biasanya hubungan industrialnya kabur sehingga menyebabkan ketidakpastian pekerjaan selama kontrak kerja berlangsung dan ketakutan terjadi pada pekerja jika kontraknya tidak diperpanjang.

Istilah *job insecurity* itu sendiri mulai diperkenalkan saat banyak perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan karyawan, restrukturisasi dan merger (Ashford, 1989). Pengertian *job insecurity* menurut Grenhalgh dan Rosenbalt (1984) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa ancaman akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) berkaitan dengan masalah kesehatan yang parah, yang meliputi *ulcers*, *colitis*, dan *alopecia*, dan peningkatan keluhan-keluhan emosional dan otot. Sementara itu Roskies & Guerin (dalam Fiksenbaum, 2002)

mengatakan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) dalam bekerja akan mempegaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata, namun juga mengarahkan pada demosi menurunnya kondisi psikologis dan akanmempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Dooley (dalam Pradiansyah, 1999) terhadap 4000 orang di Amerika Serikat membuktikan bahwa *job insecurity* sangat menentukan kondisi psikologis seseorang. perasaan tidak aman inilah yang melahirkan depresi, stress, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa dan berkurangnya rasa percaya diri.

Demikian pentingnya rasa keamanan atas pekerjaan itu bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan permasalahan tersendiri yang pada gilirannya juga mempengaruhi kelancaran organisasi.

Berdasar uraian tersebut diatas maka muncul permasalahan ”apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*?”

Dari permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul: ”Hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*”.

B. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*.
2. Mengetahui peranan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*.
3. Mengetahui tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.
4. Mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*.

C. Manfaat penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Sebagai masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi industri.

b. Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan yakni untuk lebih merangsang karyawan agar mempunyai kepuasan terhadap pekerjaannya.
2. Bagi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja agar ada kepuasan kerja namun dari diri sendiri bahwa dengan berprestasi dalam pekerjaan juga akan membuat bangga dan pada akhirnya kepuasan kerja juga tinggi.