

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, dunia kita telah memasuki era globalisasi. Globalisasi telah menimbulkan dampak yang begitu besar dalam dimensi organisasi. Persaingan dalam dunia usaha semakin besar dan ketat. Berbagai perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja usahanya melalui pengolahan organisasi yang efisien dan efektif. Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu pengolahan yang bisa dilakukan adalah dengan mempekerjakan karyawan seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu, perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi inti dari usahanya, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*outsourcing*”. Penggunaan karyawan *outsourcing*, membuat perusahaan tidak perlu susah menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Menurut Haines (Greaver, 1999), *outsourcing* adalah menggunakan perusahaan penyedia jasa eksternal untuk menjalankan beberapa aktivitas perusahaan dengan baik. Sedangkan Damanik (2006), mengatakan bahwa *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen keseharian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) (Noviarini, 2013: 18).

Menurut Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Tambusai (2004) menjelaskan bahwa *outsourcing* atau padanan katanya alih daya, adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Dalam hubungan ini terdapat dua perusahaan yang terlibat. Perusahaan pertama yang terlibat adalah perusahaan *outsourcing*, yaitu perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya yang dikenal sebagai perusahaan *outsourcing* (perusahaan penyedia jasa tenaga kerja). Sedangkan perusahaan yang kedua merupakan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (Noviarini, 2013: 18).

Hubungan kerja yang terjadi antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Bentuk perjanjian kerja yang biasanya digunakan adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Mengacu pada pasal 59 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan

pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Noviarini, 2013: 19-20).

Sistem *outsourcing* ini juga telah banyak dianut oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Awalnya bisnis *outsourcing* di Indonesia lebih banyak untuk menunjang industri pertambangan dan konstruksi. Namun seiring berkembangnya bisnis ini, penggunaan sistem *outsourcing* semakin meningkat.

Walaupun banyak penelitian yang menyebutkan bahwa sistem *outsourcing* menguntungkan tapi banyak pula pro dan kontra akan penggunaan *outsourcing* di perusahaan, diantaranya adalah *outsourcing* menyebabkan ketidakamanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) dan akhirnya memunculkan stres kerja pada karyawannya.

Rohman (2004) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologi (Mariza, dkk, 2010: 4).

Menghadapi kondisi semacam ini, karyawan *outsourcing* yang terkait merasakan stres kerja akan tidak diperpanjangnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mereka. Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut bisa terjadi setiap tahunnya atau bisa lebih tergantung peraturan yang dibuat perusahaan tersebut. Terlebih lagi, perusahaan *outsourcing* identik dengan perpanjangan kontrak untuk setiap karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya walaupun hampir semua perusahaan sekarang menerapkan sistem seperti itu.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan 3 subjek untuk mengetahui ada tidaknya hubungan *job insecurity* dengan stres kerja dalam menghadapi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang akan berakhir sebagai berikut:

Subjek yang pertama menjelaskan bahwa adanya stres yang muncul ketika akan menghadapi perjanjian kontrak kerja baru. Dalam hal ini stres yang muncul secara fisiologis dari subjek adalah subjek sering merasakan sakit kepala jika harus mengingat akan adanya perjanjian kontrak kerja baru sebentar lagi. Secara psikologis, subjek merasakan mudah merasa cemas dan lebih hati-hati dalam bersikap. Sedangkan secara perilaku, subjek merasakan semangat kerja yang menurun seperti; semangat berangkat kerja cenderung malas dan jatuhnya telat kerjanya, dan didalam pekerjaannya sulit memahami intruksi atasan karena terganggu dengan pikiran bahwa kontrak kerja diperpanjang atau tidak nantinya.

Kemudian subjek yang kedua, subjek pun merasakan stress kerja muncul diakhir-akhir kontrak kerja subjek yang akan berakhir. Dalam hal ini stres yang muncul secara fisiologis, subjek terkadang merasakan letih yang berlebihan dan akhirnya subjek sering kambuh migrainnya. Secara psikologis, subjek merasakan bahwa subjek mudah marah dan akhirnya rekan kerjanya sering dimarahi jika tidak mampu melaksanakan keputusan yang telah subjek putuskan dengan baik. Sedangkan secara perilaku dalam pekerjaan subjek kurang mampu mengambil keputusan yang menurut perusahaan baik, seperti halnya mengatur pengkondisian penjagaan ketika tempat kerja ramai sehingga subjek harus melakukan *cover* untuk tempat-tempat yang sentral dan pos yang seharusnya dijaga jadi terabaikan sementara waktu, dan itu menurut perusahaan masih dianggap salah keputusan

subjek. Menurut perusahaan meninggalkan pos yang seharusnya dijaga walaupun sementara waktu itu adalah sebuah kesalahan karena pengkondisian bisa tetap bisa dilakukan dengan maksimal dengan personil yang berada dikondisi yang ramai tersebut tanpa harus menarik personil lainnya di pos selain di tempat yang ramai tersebut.

Kemudian untuk subjek yang ketiga, subjek pun merasakan stres kerja yang muncul saat menghadapi kontrak kerja baru. Dalam hal ini stres yang muncul secara fisiologis, subjek merasakan bahwa subjek sering sembelit sekarang menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir. Intensitasnya biasanya sehari 2-3 kali tetapi sekarang bisa 4-5 kali sehari. Secara psikologis muncul ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan secara perilaku meskipun *security performance record* subjek tergolong cukup, subjek pun merasakan ketidakpuasan kerja karena masih belum bisa maksimal dalam memberikan kinerja kerja yang baik selama ini karena menurut subjek dia bisa melakukan lebih dari ini. Dampaknya semangat kerja subjek pun menurun ketika terus memikirkan kontrak kerja akan diperpanjang atau tidak oleh perusahaan dan produktifitas kerja pun sulit untuk ditingkatkan.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) memunculkan stres kerja pada karyawan *outsourcing* tersebut dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Menurut Svergke et al (2004:41) menyatakan *job insecurity* sebagai timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang. Sementara Burchell, Ladipo dan Wilkinson (2002:62) mengartikan *job insecurity* sebagai perasaan subjektif terhadap resiko kehilangan pekerjaan sebagai ekspresi dari pekerja itu sendiri.

Tingkat *job insecurity* seorang karyawan dapat diketahui dari kondisi aspek *job insecurity*. Hellegren et al (1999) (Sverke et al (2004:63) membedakan aspek dimensi dari *job insecurity* menjadi dua, yaitu aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif dari *job insecurity* adalah kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan. Aspek kualitatif berintikan kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan yang semua aspek ini termasuk dalam komponen dari *job insecurity*.

Karakteristik *job insecurity* dimana terdapat suatu kondisi mengancam yang dirasakan oleh seseorang terhadap kelangsungan hubungan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan mental seseorang (faktor internal), maka golongan pekerja yang rentan mengalami *job insecurity* salah satunya adalah pekerja kontrak atau karyawan *outsourcing*. Hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara berakibat pada ketidakberdayaan mereka melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak ada jaminan

seorang karyawan *outsourcing* dapat bekerja kembali diperusahaan yang sama setelah kontrak tersebut selesai.

Berdasarkan data diatas, tentang adanya stress kerja yang muncul terkait dengan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) karyawannya. Maka menjadi penting untuk dilakukannya suatu penelitian guna menelusuri lebih lanjut mengenai tingkat *job insecurity* dengan tingkat stres kerja dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada karyawan *outsourcing* ini.

B. Identifikasi Masalah

Realita sekarang menunjukkan jumlah pencari kerja sangatlah tinggi namun tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang banyak pula. Terlebih lagi hampir semua perusahaan swasta menerapkan sistem kontrak pada karyawannya, termasuk menggunakan jasa *outsourcing*. Kebanyakan pemanfaatan karyawan *outsourcing* pada perusahaan diisi pada bidang jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning services*), usaha penyediaan makan untuk pekerja/buruh, usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), serta usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Bagi karyawan *outsourcing* perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bisa dilakukan setiap setahun sekali atau lebih tergantung keputusan aturan dari jasa tersebut. Dalam sistem perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut bisa memunculkan stres kerja di setiap individunya.

Rohman (2004) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap organisasi dan industri (Mariza, dkk, 2011: 4-5)

Menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu : (1) *stressor* lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor, (2) *stressor* individu berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir, (3) *stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan, (4) *stressor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Dalam faktor penyebab stres kerja diatas ada *stressor* individu berupa konflik peranan yang didalamnya ada ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

Menurut Hurrell (Munandar, 2001: 391), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar dan salah satunya yang potensial menimbulkan stress adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Menurut Svergke et al (2004:41) menyatakan *job insecurity* sebagai timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang. Sementara Burchell, Ladipo dan Wilkinson (2002:62) mengartikan *job insecurity* sebagai perasaan subjektif terhadap resiko kehilangan pekerjaan sebagai ekspresi dari pekerja itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh oleh peneliti bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang terjadi pada karyawan *outsourcing* PT. Global Security Consultant dapat memunculkan stres kerja pada karyawannya dengan gejala stres kerja seperti; semangat kerja yang menurun, produktifitas kerja yang ikut menurun juga, kepuasan kerja yang rendah serta pengambilan keputusan yang kurang maksimal.

Permasalahan yang muncul ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sepideh Modrek” dan Mark R Cullen tentang “ *Job Insecurty During Recessions: Effects on Survivors’ Work Stress*” pada tahun 2012 menyimpulkan bahwa konsekuensi negatif sebuah perusahaan akan ketidakamanan kerja (*job*

insecurity) pada karyawan yang belum dipecat dan menghadapi kondisi adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menimbulkan stres kerja yang tinggi pula pada diri karyawan tersebut. Dalam penelitian ini ditunjukkan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan stres kerja yang muncul pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu bahwa karyawan *outsourcing* dihadapkan pada kondisi yang memicu stres itu muncul. Pada penelitian yang terdahulu karyawan dihadapkan pada kondisi karyawan yang belum dipecat dan menghadapi kondisi adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga gambaran masa depan karyawan tersebut akan menjadi pengangguran itu muncul dalam pikirannya dan dampaknya stres kerja pun muncul dan mempengaruhi kinerja kerjanya, sedangkan pada kasus yang diteliti oleh peneliti ini karyawan menghadapi kondisi disaat karyawan tersebut akan ditentukan nasibnya akan diperpanjang atau tidak setelah ini, sehingga muncul pula dalam pikirannya bahwa karyawan tersebut akan menjadi pengangguran jika tidak diperpanjang kontraknya sehingga ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada karyawannya menimbulkan stres kerja pula pada diri karyawan tersebut.

Melihat uraian masalah dan fenomena yang terjadi terkait dengan permasalahan yang dihadapi karyawan *outsourcing* mengenai ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dalam menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir terkait dengan stres kerja. Maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian **”Hubungan Antara Tingkat *Job Insecurity* Dengan Tingkat Stres Kerja**

**Dalam Menghadapi Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Pada Karyawan *Outsourcing* di PT. Global Security Consultant”.**

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *outsourcing* yang bergabung dengan perusahaan jasa **PT. Global Security Consultant**. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tingkat *job insecurity* dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mereka miliki dengan tingkat stres kerja.
2. *Job insecurity* adalah penilaian pekerja terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan tersebut.
3. Stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisiologis, psikologi, maupun perilaku.

D. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara tingkat *job insecurity* dengan tingkat stres kerja dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara tingkat *job insecurity* dengan tingkat stres kerja dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan dan memperkaya teori mengenai tingkat stres kerja dan *job insecurity*, khususnya yang bekerja sebagai karyawan *outsourcing*.
- b. Memahami bagaimana tingkat stress kerja dan *job insecurity* yang dialami karyawan *outsourcing* ditinjau secara teoritis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan *outsourcing*

Sebagai bahan informasi bagi karyawan *outsourcing* lainnya dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan nyaman dan dapat mempersiapkan diri dari stres yang tidak berlebihan.

b. Bagi perusahaan

Dapat memberikan masukan yang jelas terhadap perusahaan yang dituju, agar lebih bisa mengontrol karyawannya dari stres kerja yang berlebihan.

c. Bagi peneliti lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.