

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menjawab permasalahan penelitian, yang meliputi teori *outsourcing*, *self-efficacy*, *occupational self-efficacy*, dan *job insecurity*.

2.1. *Outsourcing*

2.1.1. Pengertian *Outsourcing*

Dalam pelaksanaan *outsourcing*, terdapat tiga pihak yang terlibat, yaitu perusahaan *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dan tenaga kerja *outsourcing* (Jehani, 2008). Sebelum membahas lebih lanjut mengenai ketiga pihak tersebut, peneliti akan menjelaskan pengertian *outsourcing* terlebih dahulu. Menurut Haines (dalam 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*).

Menurut Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muzni Tambusai (2004), *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*.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengertian *outsourcing* yang digunakan oleh peneliti adalah memborongkan atau mendelegasikan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan kepada perusahaan penyedia jasa eksternal.

2.1.2. Perusahaan *Outsourcing*

Berdasarkan pasal 1 pada Kep.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain bahwa perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) adalah perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Menurut Suhardi (2006), dalam praktiknya, diketahui ada dua macam *outsourcing* yang dikenal, yaitu:

1. *Outsourcing* pekerjaan (*business process*)

Pada *outsourcing* jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan *outsourcing* jenis ini diatur dalam pasal 1601 huruf (b) KUHPerduta, yang berbunyi:

”Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

2. *Outsourcing* pekerja (*personeel*)

Pada *outsourcing* pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya, bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan, dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang kegiatan usahanya adalah penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu, seperti pengamanan, *cleaning service*, dll. Dengan demikian, untuk bagian fungsi satuan/sektor tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, dimana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut.

Dalam perusahaan *outsourcing* yang berbentuk penyedia jasa pekerja, terdapat dua perjanjian kerja yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan *outsourcing*, yaitu:

1. Perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*.
2. Perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja perusahaan penyedia jasa pekerja atau yang dikenal dengan tenaga kerja *outsourcing*.

Pada penelitian ini, akan difokuskan pada *outsourcing* pekerja, maka bentuk perusahaan *outsourcing* yang berkaitan dengan penelitian ini adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.

2.1.3. Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*

Berdasarkan pasal 1 pada Kep. 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, menyebutkan bahwa:

"Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* adalah perusahaan berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan tenaga kerja, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah."

Menurut Damanik (2006), keuntungan yang didapatkan perusahaan dari penggunaan jasa *outsourcing* adalah:

1. Perusahaan dapat memanfaatkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja untuk membantu menjalankan strateginya.
2. Memperoleh tim manajemen tambahan sehingga dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengetahuan di atas pengetahuan perusahaan dan industri lain.
3. Mampu mengurangi biaya tenaga kerja pada perusahaan.
4. Perusahaan tidak dipusingkan dengan tunjangan pemutusan hubungan kerja.
5. Perusahaan mampu menciptakan unit jasa dengan unjuk kerja yang tinggi.

2.1.4. Tenaga Kerja *Outsourcing*

Tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan tersebut, yang diperoleh melalui perusahaan penyedia tenaga kerja (Damanik, 2006). Misalnya seorang tenaga kerja bernama A melamar bekerja di sebuah perusahaan X, yaitu perusahaan *outsourcing*. Kemudian dari perusahaan X, ia dikirimkan ke perusahaan Y, yaitu perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* untuk bekerja sebagai tenaga administrasi. Meskipun ia bekerja di perusahaan dan melaksanakan tugas untuk perusahaan Y, A tetap berstatus sebagai tenaga kerja perusahaan X. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perusahaan Y tidak mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, hubungannya hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 pasal 66 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, melainkan hanya untuk kegiatan yang bersifat penunjang kegiatan inti. Pekerjaan yang berfungsi sebagai kegiatan penunjang tersebut adalah *cleaning service, catering, tenaga pengamanan (security), usaha penunjang di pertambangan atau perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan.*

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. Menurut Khakim (2003), jangka waktu PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu 3 tahun, dengan perincian:

1. Jangka waktu perjanjian kerja tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (pasal 59 ayat 4).

2. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (pasal 59 ayat 6).

2.2. Job insecurity

2.2.1. Pengertian Job insecurity

Pada akhir tahun 1970an, perekonomian dunia mengalami penurunan drastis yang menyebabkan munculnya perubahan-perubahan dalam organisasi, seperti restrukturisasi, *merger*, dan akuisisi. Perubahan organisasi tersebut mengakibatkan banyaknya pemutusan hubungan kerja pada tenaga kerja dalam jumlah besar. Hal tersebut tentunya menimbulkan perasaan tidak aman bagi tenaga kerja karena berkaitan dengan kelanjutan dan masa depan pekerjaan, yang dikenal dengan *job insecurity* (Sverke & Hellgren, 2002). Sejak saat itu, *job insecurity* menjadi suatu konstruk yang penting untuk diteliti berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan *job insecurity* terhadap perilaku tenaga kerja dalam organisasi.

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli mengenai *job insecurity*. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu, Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Sverke dan Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa di tempatnya bekerja.

Perlu diketahui bahwa *job loss* dan *job insecurity* adalah dua hal yang berbeda. *Job loss* adalah suatu peristiwa dimana seseorang kehilangan pekerjaan. Sedangkan pada *job insecurity*, individu belum mengalami kehilangan pekerjaan, melainkan berada pada situasi yang dapat menyebabkan munculnya perasaan tidak aman akan kelanjutannya saat ini (Sverke, dkk., 2002).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan

individu terhadap situasi yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya, dan hal ini menyebabkan individu merasa tidak berdaya.

2.2.2. Komponen *Job insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengungkapkan bahwa *job insecurity* terdiri dari dua aspek, yaitu aspek ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan aspek ancaman kehilangan faset-faset penting dalam pekerjaan, seperti gaji, kesempatan untuk promosi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pada kedua aspek *job insecurity* di atas, Ashford, dkk. (1989) mengembangkan komponen-komponen *job insecurity* menjadi:

1. Keparahan ancaman (*severity of threat*).

Keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

- a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

Aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, meliputi kesempatan untuk promosi, kebebasan menentukan jadwal pekerjaan, dll. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

- b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan.

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif

tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

2. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job insecurity*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *job insecurity* dalam diri tenaga kerja adalah:

1) Karakteristik demografis

Karakteristik demografis yang dapat mempengaruhi *job insecurity* meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan (Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 2000; Naswall & De Witte, 2003). Pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang, semakin tinggi tingkat *job insecurity*. Sebaliknya, pendidikan dan masa kerja berhubungan negatif dengan *job insecurity*, yaitu semakin rendah pendidikan dan semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi *job insecurity* seseorang.

2) Karakteristik pekerjaan

Menurut Jacobson dan Hartley (dalam Hesselink & Van Vuuren, 1999), karakteristik pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi *job insecurity* pada tenaga kerjanya. *Job insecurity* biasanya rentan terjadi pada tenaga kerja yang masa depan pekerjaannya tidak pasti, yang bisa dialami pada:

1. Karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaan.
2. *Freelancer* (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak.

3. Karyawan baru yang berada dalam masa percobaan.
4. Karyawan dari *secondary labour market*, seperti kelompok suku bangsa minoritas, pekerja yang cacat, pekerja musiman, dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak.

3) Kondisi lingkungan

Lingkungan merupakan sumber ancaman yang berada di luar kontrol individu. Ancaman yang berasal dari lingkungan ini meliputi *merger*, akuisisi, pengurangan jumlah karyawan, reorganisasi, dan penggunaan teknologi baru (Ashford, dkk., 1989; Deci, dkk, dalam Reisel, 1997).

4) Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang dimiliki oleh tenaga kerja mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja. Apabila tenaga kerja tidak mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawabnya, prosedur kerja, dan kurang adanya umpan balik menyebabkan tenaga kerja tidak dapat melaksanakan tugasnya. Pada akhirnya, tenaga kerja tidak mampu memenuhi kontrak psikologisnya sebagai tenaga kerja dan dapat memperbesar *job insecurity* dalam dirinya (Ashford, dkk., 1989).

5) *Locus of control*

Locus of control merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja dengan *locus of control* internal cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya kepada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan (Ashford, Lee, & Bobko, dalam Ito & Brotheridge, 2007). Sebaliknya, tenaga kerja dengan *locus of control* eksternal menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.

6) Nilai pekerjaan

Nilai dari suatu pekerjaan tentunya dimaknai secara berbeda oleh setiap orang. Bagi kebanyakan individu, pekerjaan merupakan faktor utama

dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sosial (Jahoda, dalam Sverke, dkk, 2002). Namun, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk melakukan hubungan sosial, mempengaruhi struktur waktu, dan berkontribusi dalam perkembangan pribadi individu tersebut. Oleh karena itu, ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan *job insecurity* dalam diri pekerja tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan), karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan nilai pekerjaan. Peneliti mengasumsikan pada tenaga kerja *outsourcing*, *job insecurity* berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan, dan nilai pekerjaan.

2.2.4. Dampak *Job insecurity*

Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri sendiri, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Berikut ini merupakan dampak-dampak yang berpotensi muncul karena *job insecurity*, yaitu:

1. Stres

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengatakan *job insecurity* dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama, karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan pasti akan pekerjaannya.

2. Kepuasan kerja.

Ashford, dkk. (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

3. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Forbes (dalam Ashford, dkk., 1989), *job insecurity* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama-kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

4. Motivasi kerja

Hasil penelitian mengenai *job insecurity* dan *work intensification* yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC Centre for Business Research yang dilakukan terhadap 340 karyawan menunjukkan hubungan yang negatif antara *job insecurity* dan tingkat motivasi (Burchell, 1999). Individu dengan *job insecurity* tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang *job insecurity*-nya rendah. Horsted dan Doherty (dalam Burchell, 1999) juga melakukan penelitian terhadap 170 karyawan *financial services* yang "selamat" dari pengurangan jumlah karyawan yang terjadi di organisasi tersebut, dimana didapatkan hasil bahwa mereka mengalami penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, dan kesetiaan, serta terjadi peningkatan stres, skeptis, dan kemarahan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena tidak hanya berdampak pada diri karyawan, melainkan juga pada organisasi tempat karyawan bekerja. Reaksi yang diberikan oleh karyawan akan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi pula (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Berdasarkan uraian mengenai *job insecurity*, peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan pandangan individu terhadap situasi yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya, dan hal ini menyebabkan individu merasa tidak berdaya. Komponen *job insecurity* terdiri dari dua, yaitu tingkat keparahan ancaman dan ketidakberdayaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* adalah faktor demografis, karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan nilai pekerjaan.

2.3. *Self-efficacy*

2.3.1. Pengertian *Self-efficacy*

Sebelum dibahas lebih lanjut mengenai *occupational self-efficacy*, peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu pengertian *self-efficacy* secara umum. Menurut Bandura (1986), *self-efficacy* adalah penilaian individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan dan mengarahkan perilakunya dalam mencapai kinerja tertentu. Bandura (dalam Matlin, 1994) juga menambahkan "...*It is not particularly critical that a person can, in fact, succeed on a particular task. Instead, it is much more important that a person thinks he or she can succeed.*"

Sedangkan Woolfolk (1993) mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menghadapi situasi tertentu. Menurut Hjelle dan Zielger (1992), *self-efficacy* adalah penilaian seseorang akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas atau situasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menghadapi tugas atau situasi tertentu. *Self-efficacy* memang tidak selalu berhubungan dengan kemampuan seseorang yang sebenarnya (kemampuannya secara obyektif) untuk melakukan suatu tugas atau menghadapi situasi tersebut, melainkan lebih kepada sejauh mana seseorang berpikir mengenai kemampuannya.

2.3.2. Jenis-Jenis *Self-Efficacy*

Konsep *self-efficacy* dapat dipahami dan diukur melalui 3 tingkat yang berbeda (Woodruff & Cashman, 1993; Bandura, 1997; Schyns & Von Collani, 2002):

1. *Specific-task self-efficacy*

Specific-task self-efficacy merupakan *self-efficacy* yang sifatnya paling spesifik diantara *self-efficacy* lainnya. Spesifik yang dimaksud di sini adalah *self-efficacy* seseorang dalam melakukan tugas-tugas tertentu, seperti *self-efficacy* dalam mengerjakan soal-soal matematika.

2. *Domain-specific self-efficacy*

Self-efficacy yang dipahami sebagai domain yang bersifat spesifik (*specific self-efficacy*) merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan diri yang

lebih banyak atau sedikit pada domain yang berbeda atau pada situasi-situasi tertentu (Schwarzer & Fuchs, 1995; Schyns & Von Collani, 2002). Dengan demikian, tingkat *specific self-efficacy* seseorang akan berbeda-beda dan belum tentu sama pada semua domain, misalnya *self-efficacy* seseorang dalam domain pekerjaan belum tentu sama dengan *self-efficacy* dirinya pada domain akademik.

3. *General self-efficacy*

Merupakan konsep *self-efficacy* yang lebih umum dan lebih stabil dalam diri seseorang. *General self-efficacy* sering dianggap sebagai bagian dari kepribadian yang dapat digeneralisasikan dalam berbagai domain atau semua situasi (Schwarzer, 1994; Shelton, 1990; Sherer, dkk, 1982, dalam Schyns & von Collani, 2002).

2.3.3. Fungsi *Self-efficacy*

Keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dapat berfungsi sebagai penentu bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya. Menurut Bandura (1986), dapat mempengaruhi seseorang dalam hal berikut ini:

1. Perilaku memilih

Umumnya, orang cenderung memilih tugas, tantangan pekerjaan, dan lingkungan dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasinya. Jika ia memiliki *self-efficacy* yang tinggi bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan lebih memilih untuk mengerjakan tugas tersebut dibandingkan tugas lainnya. Dengan demikian, *self-efficacy* mendorong seseorang untuk memilih suatu tingkah laku tertentu.

2. Pola pikir dan reaksi emosi.

Sebagian besar tindakan manusia dirancang di dalam pikirannya terlebih dahulu sebelum ia memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan. Berpikir memungkinkan seseorang untuk memprediksi peristiwa yang akan terjadi dan mengembangkan cara untuk mengontrol hal-hal yang berpengaruh dalam hidupnya tersebut. Individu yang memiliki *self-*

efficacy tinggi akan memusatkan perhatian dan mengeluarkan usaha yang lebih besar, dimana halangan yang muncul dianggap sebagai tekanan untuk terus berusaha. Sementara itu, individu dengan *self-efficacy* rendah akan berpikir mengenai kekurangan dan menilai kesulitan yang muncul lebih berat dari yang sebenarnya. Pada akhirnya, orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi suasana hatinya akan lebih tenang (tidak cemas dan depresi), meskipun berada dalam situasi yang mengancam dan *stressful*. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah akan mudah depresi, cemas, merasa tidak berdaya, memiliki *self-esteem* rendah, pesimis dalam menyelesaikan tugas dan pengembangan dirinya.

3. Penentu besarnya usaha yang dikeluarkan dan daya tahan.

Self-efficacy berkontribusi terhadap sebesarnya usaha dan berapa lama individu dapat bertahan dalam menghadapi tantangan dan situasi yang tidak menyenangkan. Ketika seseorang dihadapkan pada hambatan dan masalah, orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan mengurangi usaha dan mudah menyerah. Sementara itu, orang dengan *self-efficacy* tinggi akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan tersebut.

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dapat berfungsi sebagai penentu bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya. Menurut Bandura (1986, 1995), tinggi-rendahnya *occupational self-efficacy* seseorang dipengaruhi oleh:

1. Sifat tugas yang dihadapi

Sifat tugas menunjukkan tingkat kesulitan dan kompleksitas sebuah tugas yang dihadapi. Semakin sulit dan kompleks tugas yang dihadapi individu, semakin rendah ia menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika ia dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah, maka individu semakin tinggi menilai kemampuannya.

2. Intensif eksternal atau *reward* yang diterima dari orang lain
Semakin besar intensif atau reward yang diterima dalam penyelesaian tugas, maka semakin tinggi *self-efficacy* orang tersebut. Hal ini disebabkan dengan adanya *competence contingent incentive*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan oleh orang lain merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas tertentu dan dapat meningkatkan *self-efficacy* orang tersebut.
3. Status atau peran individu dalam lingkungannya
Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungan atau kelompoknya akan mempunyai tingkat kontrol yang lebih besar, sehingga tingkat *self-efficacy* yang dimiliki pun cenderung lebih tinggi. Oleh karena itu, seorang pemimpin cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan *self-efficacy* bawahannya.
4. Informasi mengenai kemampuan dirinya. Informasi ini diperoleh melalui empat sumber, yaitu:
 - a. Hasil yang dicapai secara nyata (*enactive attainment*)
Hasil kerja yang ditampilkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas adalah sumber informasi yang paling berpengaruh karena didasarkan pada pengalaman nyata. Kesuksesan yang sering didapatkan akan meningkatkan keyakinan akan kemampuan diri seseorang, sedangkan kegagalan yang sering dialami akan dapat merendahkan persepsi seseorang tentang kemampuannya.
 - b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)
Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dapat meningkatkan keyakinannya bahwa jika orang tersebut sukses, maka dirinya pun dapat berhasil.
 - c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)
Persuasi secara verbal yang disampaikan orang lain digunakan untuk memberi keyakinan kepada seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Persuasi tersebut dapat meningkatkan keyakinan dirinya dan

mendorong seseorang untuk melakukan tugas sebaik mungkin dan tidak ragu-ragu dalam melaksanakannya.

- d. Kondisi fisiologis dan emosi (*physiological and emotional states*)
Kondisi fisiologis dan emosi berkaitan dengan bagaimana seseorang menginterpretasikan reaksi stres dan ketegangan yang dialaminya. Individu yang beraktifitas memerlukan stamina yang baik, maka kelelahan dan stres yang dirasakan akan diindikasikan dengan adanya kelemahan kemampuan yang dapat mempengaruhi perilaku individu tersebut.

2.3.5. Karakteristik *Self-Efficacy*

Pada dasarnya, setiap individu memiliki *self-efficacy* dalam dirinya masing-masing. Hal yang membedakannya adalah seberapa besar tingkat *self-efficacy* tersebut, apakah tergolong tinggi atau rendah. Bandura (dalam Kreitner dan Kinicki, 2001) memberikan ciri-ciri pola tingkah laku individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan rendah, yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1. Ciri-ciri individu dengan *self-efficacy* tinggi dan rendah

Individu dengan <i>self-efficacy</i> tinggi	Individu dengan <i>self-efficacy</i> rendah
<ul style="list-style-type: none"> • Aktif memilih kesempatan terbaik. • Mengelola situasi, menetralkan halangan. • Menetapkan tujuan dengan menciptakan standar. • Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan tindakan. • Mencoba dengan keras atau gigih. • Secara kreatif memecahkan masalah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pasif. • Menghindari tugas-tugas yang sulit. • Mengembangkan aspirasi yang lemah dan komitmen yang rendah. • Memusatkan diri pada kelemahan diri sendiri.
<ul style="list-style-type: none"> • Belajar dari pengalaman masa lalu. • Memvisualisasikan kesuksesan. • Membatasi stress. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah mencoba. • Menyerah atau menjadi tidak bersemangat karena pengalaman masa lalu. • Menyalahkan masa lalu karena kurangnya kemampuan atau nasib buruk. • Khawatir, mengalami stress, menjadi depresi, merasa tidak berdaya. • Memikirkan alasan / pembenaran untuk kegagalannya.

2.4. *Occupational Self-Efficacy*

Pada penelitian ini, konsep *self-efficacy* yang akan digunakan adalah *domain-specific self-efficacy*. *Domain-specific self-efficacy* merupakan konsep *self-efficacy* yang spesifik dalam domain atau area pekerjaan, yang dalam hal ini

dikenal dengan nama *occupational self-efficacy*. Menurut Schyns dan von Collani (2002), *occupational self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan.

Penggunaan konsep *occupational self-efficacy* dianggap sesuai untuk melihat *self-efficacy* individu karena dalam bekerja, seorang tenaga kerja tidak hanya mengerjakan satu tugas yang spesifik, melainkan juga melakukan lebih dari satu tugas (banyak tugas). Sementara itu, menurut Rigotti, dkk. (2008), konsep *general self-efficacy* dianggap kurang menguntungkan apabila digunakan dalam lingkup organisasi karena konsepnya yang terlalu luas dan umum di setiap domain, sehingga sebaiknya lebih dispesifikan pada lingkup pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian mengenai *self-efficacy*, maka dapat disimpulkan bahwa *occupational self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. Sama seperti konsep *self-efficacy* pada umumnya, *occupational self-efficacy* dapat mempengaruhi seseorang dalam pemilihan tingkah laku, pola pikir dan reaksi emosi, serta penentu besarnya usaha dan daya tahan. Tinggi-rendahnya *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh hasil yang pernah dicapai, pengalaman orang lain, persuasi verbal, serta kondisi fisiologis dan emosi.

2.5. Hubungan antara *Occupational Self-efficacy* dan *Job insecurity* pada Tenaga Kerja *Outsourcing*

Penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan *job insecurity* sudah pernah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian Rigotti, dkk. (2008) terhadap sejumlah karyawan kontrak di lima negara Eropa menunjukkan bahwa *self-efficacy* ternyata memiliki hubungan negatif dengan *job insecurity*. Individu dengan *self-efficacy* rendah memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Ia hanya akan berfokus pada kekurangan atau kelemahan dirinya dan menilai kesulitan yang akan muncul lebih besar daripada yang sesungguhnya. Sementara itu, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki pemikiran yang positif bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk dapat menghadapi tuntutan atau

ancaman dari lingkungannya dan berhasil dengan sukses (Beck; Sanderson, Rapee, & Barlow, dalam Bandura, 1995). Mereka menganggap bahwa ancaman atau tuntutan lingkungan tersebut sebagai tekanan untuk terus berusaha. Dengan demikian, individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih yakin pada kemampuannya dalam berkontribusi pada perusahaan, sehingga *job insecurity*-nya rendah (Rigotti, dkk, 2008).

Berdasarkan pada hasil penelitian Rigotti, dkk. (2008), peneliti juga menduga bahwa ada hubungan antara *self-efficacy* dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* rentan mengalami *job insecurity* karena ia bisa dikategorikan dalam karakteristik pekerjaan yang memiliki ketidakpastian akan masa depan (Jacobson & Hartley, dalam Hesselink & Van Vuuren, 1999). Hal ini disebabkan kelanjutan kerja tenaga kerja *outsourcing* ditentukan pada kontrak yang telah disepakati sebelumnya, sehingga dapat memicu timbulnya *job insecurity*.

Namun, individu yang merasa percaya akan kemampuannya untuk menghadapi ancaman dalam lingkungan, diduga peneliti tidak mempersepsikan kontrak kerja sebagai suatu masalah. Sebaliknya, mungkin mereka malah justru menganggap hal tersebut sebagai suatu tantangan. Munculnya pemikiran tersebut dapat terjadi karena orang yang *self-efficacy* tinggi mempersepsikan tuntutan lingkungan sebagai tekanan untuk lebih berusaha (Jerusalem dan Mittag, dalam Bandura, 1995). Bandura (dalam Adityawati, 2001) menambahkan bahwa *self-efficacy* dapat membantu seseorang dalam menghadapi masa depan yang ambigu, tidak dapat diprediksi, dan *stressful*. Dengan demikian, peneliti mengasumsikan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki tingkat *job insecurity* rendah. Sebaliknya, seseorang dengan *self-efficacy* rendah akan mudah menyerah, sehingga *job insecurity* yang dirasakan lebih tinggi dibandingkan individu dengan *self-efficacy* tinggi.