

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada persaingan antarperusahaan yang semakin meningkat (Kotter, 1995). Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba-lomba dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya masing-masing supaya mampu bertahan dalam menghadapi persaingan saat ini. Agar perusahaan menunjukkan produktivitas yang baik, sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan sebagai salah satu faktor penting yang dapat menggerakkan dan mengembangkan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1991), yang menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah prestasi organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif adalah dengan menggunakan *outsourcing* (Tambusai, 2004). 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 Ketenagakerjaan, khususnya pada pasal 64 bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Pasal 1 Kep.220/MEN/X/2004 mengenai 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."

Sementara itu, perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Di Indonesia sendiri, pengertian mengenai tenaga kerja

outsourcing belum tercantum dalam undang-undang, namun Damanik (2006) menyatakan bahwa tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan tersebut, yang diperoleh melalui perusahaan *outsourcing*.

Bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, menggunakan tenaga kerja *outsourcing* merupakan hal yang menguntungkan. Salah satu alasan dari penggunaan tenaga kerja *outsourcing* adalah agar perusahaan fokus kepada apa yang merupakan tujuan pokok atau inti dari perusahaan, sehingga efektivitas dan produktivitas perusahaan dapat lebih mudah tercapai (Greaver, 1999). Dengan adanya tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan akan lebih bisa berkonsentrasi kepada aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan tujuan inti perusahaan. Sementara itu, pekerjaan yang bersifat penunjang pekerjaan intipun tidak terbengkalai karena telah dialihkan kepada tenaga kerja *outsourcing*, sehingga perusahaan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan tidak dipusingkan 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, 2004; Sihotang, 2007). Berbeda dengan karyawan tetap, tenaga kerja *outsourcing* dikontrak berdasarkan sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), baik dengan perusahaan *outsourcing* maupun perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*. Hal tersebut menyebabkan tidak adanya *job security* (rasa aman dalam bekerja). Selain itu, jaminan sosial diberikan dalam batas minimal dan tidak ada jaminan pengembangan karir bagi tenaga kerja.

Dalam sebuah situs *online*, seorang tenaga kerja *outsourcing* bernama B, menuturkan bahwa bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing* kenaikan karirnya tidak jelas, gaji dipotong untuk perusahaan *outsourcing*, dan tidak ada rasa aman dalam kelanjutan pekerjaan (Seputar tentang Tenaga *Outsourcing*, 2007). Ketidakamanan ini disebabkan masa kerja tenaga *outsourcing* ditentukan berdasarkan kontrak kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian,

menjelang kontrak kerja berakhir terdapat dua kemungkinan yang akan dihadapi oleh tenaga kerja *outsourcing*, yaitu pemutusan hubungan kerja atau diperpanjangnya kontrak kerja pada tenaga kerja yang bersangkutan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Pearce (1998), yang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berstatus tidak tetap (kontrak) memiliki ketidakamanan akan pekerjaan yang lebih tinggi daripada tenaga kerja tetap. Ketidakamanan tersebut disebabkan perusahaan tidak menjanjikan jaminan rasa aman bahwa tenaga kerja akan dapat terus bekerja di perusahaan tersebut.

Walaupun tenaga kerja *outsourcing* beresiko kehilangan pekerjaan, pada kenyataannya, masih banyak individu yang tetap bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap Nina (bukan nama sebenarnya), seorang ibu berusia 29 tahun, diakui bahwa dalam bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing*, tidak akan pernah ada kepastian mengenai kelanjutan pekerjaan. Selalu ada kemungkinan kontrak kerjanya tidak diperpanjang, sehingga sewaktu-waktu bisa kehilangan pekerjaan. Ia ingin mencari pekerjaan yang lebih tetap, namun ada ketidakyakinan dalam dirinya karena sekarang ini banyak orang yang juga berusaha mencari pekerjaan. Oleh karena itu, ia masih tetap bersabar menjadi tenaga kerja *outsourcing* daripada tidak ada penghasilan sama sekali (wawancara pribadi, 8 April 2008). Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa banyaknya jumlah sumber daya manusia, sementara lapangan pekerjaan yang tersedia begitu terbatas, merupakan salah satu alasan seseorang bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing*. Akibat dari pilihan itu adalah penerimaan konsekuensi sebagai tenaga kerja *outsourcing*, yaitu munculnya *job insecurity* (Indonesian Human Resource Management, 2007).

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* (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Ancaman situasi pada tenaga kerja *outsourcing* adalah adanya ketidakpastian kelanjutan kontrak kerja yang dapat menimbulkan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing* tersebut. Pada akhirnya, *job*

insecurity dapat mengarahkan dan mempengaruhi individu untuk berperilaku tertentu, seperti aksi demonstrasi dan pemogokan kerja yang dilakukan para tenaga kerja untuk menuntut kepastian mengenai kelanjutan pekerjaan mereka dalam perusahaan. Hal ini dilakukan oleh 350 tenaga kerja *outsourcing* di PT. Telkom, 19.000 tenaga kerja *outsourcing* di PT. Maspion, dan 283 tenaga kerja *outsourcing* di Bank BNI'46 (Tambusai, 2003). Unjuk rasa ini menunjukkan bahwa rasa aman akan kelanjutan pekerjaan merupakan faktor yang penting bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam bekerja.

Adanya *job insecurity* dalam diri seseorang ternyata dapat berdampak pada produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Hasil penelitian Ashford, dkk. (1989) menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan penurunan komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap organisasi. Burchell (1999) menambahkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan tingkat motivasi kerja pada karyawan yang "selamat" ketika perusahaannya melakukan pengurangan jumlah karyawan. Selain itu, hasil penelitian mengenai *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak (Estelita, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Abramis (dalam Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa *job insecurity* berkaitan dengan rasa percaya pada perusahaan, kepuasan kerja, komitmen, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, *job insecurity* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena pada akhirnya reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh tenaga kerja perusahaan dapat memberikan efek negatif terhadap perusahaan.

Peneliti menduga bahwa reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh *self-efficacy* yang ia miliki. *Self efficacy* merupakan faktor yang dapat berfungsi sebagai penentu bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya (Bandura, 1995). *Self-efficacy* itu sendiri adalah penilaian seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan dan mengarahkan perilakunya

dalam mencapai kinerja tertentu (Bandura, 1986). Menurut Robbins (2003), semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika ia berada dalam situasi yang sulit dan mengancam, orang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mengurangi usaha kerja atau memilih untuk menyerah. Sebaliknya, seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya tersebut.

Konsep *self-efficacy* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *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. Dalam lingkup organisasi, *occupational self-efficacy* dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat *self-efficacy* pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda dalam suatu perusahaan (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Hal ini karena *occupational self-efficacy* tidak menitikberatkan pada *specific-task self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Titik berat *occupational self-efficacy* lebih pada domain atau area pekerjaan secara umum yang lingkungannya lebih luas daripada tugas-tugas yang spesifik.

Occupational self-efficacy merupakan variabel yang penting untuk diteliti hubungannya dengan *job insecurity*. Selama ini, sebagian besar penelitian lebih memfokuskan pada hubungan antara *job insecurity* dengan dampak yang akan timbul ketika seseorang merasakan *job insecurity*. Padahal, *job insecurity* merupakan fenomena yang bersifat subjektif (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), dimana perbedaan individu, seperti *occupational self-efficacy*, dapat menjadi variabel yang mungkin akan mempengaruhi bagaimana individu mempersepsikan dan bereaksi terhadap *job insecurity*. Penelitian yang dilakukan oleh Soehnlein (1998) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity*. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Rigotti, dkk. (2008) terhadap sejumlah karyawan kontrak di lima negara Eropa (Jerman, Swedia, Belgia, Inggris, dan Spanyol) yang mendukung penelitian Soehnlein (1998). Individu dengan *occupational self-efficacy* yang tinggi akan

memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah. Sebaliknya, individu dengan *occupational self-efficacy* rendah akan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

Di Indonesia, variabel mengenai perbedaan individu masih belum banyak diteliti hubungannya dengan *job insecurity*. Penelitian di lima negara Eropa yang dilakukan oleh Rigotti, dkk. (2008) menunjukkan bahwa ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada karyawan kontrak, namun apakah hal ini juga berlaku di Indonesia? Apakah hubungan ini juga berlaku pada tenaga kerja *outsourcing*, yang disebut-sebut sebagai tenaga kerja yang rentan mengalami *job insecurity*?

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut, peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Peneliti akan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. *Occupational self-efficacy* diukur dengan menggunakan kuesioner *occupational self-efficacy* yang dikembangkan oleh Schyns dan Von Collani (2002), sedangkan *job insecurity* diukur dengan menggunakan kuesioner *job insecurity* yang dikembangkan oleh Ashford, dkk. (1989). Berdasarkan hasil dari kedua kuesioner tersebut akan dilihat sejauh mana hubungan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*. Pengambilan data dilakukan pada tenaga kerja *outsourcing* di PT. X. PT. X merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi. PT. X dipilih sebagai tempat penelitian karena PT. X merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* dalam menjalankan beberapa bagian dari kegiatan perusahaan.

1.2. Permasalahan Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*?"

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan negatif yang signifikan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada

tenaga kerja *outsourcing*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai *occupational self-efficacy* dan gambaran *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* serta untuk memberi sumbangan baru dalam pengembangan ilmu Psikologi, terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, dapat memberi informasi kepada perusahaan mengenai gambaran *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* yang dialami oleh tenaga kerja, khususnya pada tenaga kerja *outsourcing*.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pendahuluan, berisi latar belakang, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- b. Tinjauan Pustaka, berisi teori-teori yang menjadi dasar dalam menjawab permasalahan penelitian.
- c. Metode Penelitian, berisi permasalahan, hipotesis, variabel-variabel penelitian, partisipan penelitian, tipe penelitian, alat pengumpulan data, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.
- d. Analisis dan Interpretasi Data, yang merupakan penjelasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian.
- e. Kesimpulan, Diskusi, dan Saran, berisi kesimpulan, diskusi mengenai hasil penelitian, serta saran-saran yang diajukan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya.