

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki sarjana termuda paling banyak di dunia, mengutip data dari lembaga Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pengembangan (OECD) Indonesia diprediksi menjadi Negara dengan jumlah sarjana muda terbanyak kelima di masa depan. Sejalan dengan data dari kementerian riset, teknologi, dan pendidikan tinggi yang menunjukkan jumlah lembaga perguruan tinggi, mahasiswa baru, dan mahasiswa yang lulus menunjukkan perkembangan meningkat tiap tahunnya. Jumlah lembaga perguruan tinggi meningkat 5,11% per tahun, mahasiswa baru 4,64% per tahun dan mahasiswa yang lulus 5,17% per tahun (Mohamad, 2012).

Data dari kementerian riset, teknologi, dan pendidikan tinggi yang menunjukkan terdapat 3221 universitas di seluruh Indonesia. Saat ini setiap tahun rata-rata ada 670 ribu lulusan pendidikan tinggi baru dari berbagai jurusan. Sementara itu lapangan pekerjaan di Negara ini yang tersedia tidak bertumbuh kembang dengan cepat dan sangat sulit bertambah jumlahnya (Nasir, 2016)

Sulitnya mencari pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi di Indonesia merupakan fenomena yang sudah lama terjadi. Dari tahun ke tahun selalu terjadi peningkatan jumlah pencari kerja, namun peningkatan tersebut tidak diimbangi dengan permintaan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak cukup menampung semua pencari kerja. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam pengembangan lapangan pekerjaan seluas - luasnya bagi masyarakat. Namun pada kenyataannya, upaya pemerintah belum cukup memadai untuk menampung semua pencari kerja. Selain itu saat ini juga terdapat MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) dimana kerjasama ini memungkinkan tenaga kerja asing masuk ke antar Negara termasuk di Indonesia dan sampai saat ini tahun 2016 jumlah tenaga kerja asing mencapai 5000 orang di Indonesia. Sehingga semakin banyak pesaing yang membuat lapangan pekerjaan semakin sempit. Kesempatan para pencari kerja untuk mendapat pekerjaan pun akibatnya menjadi sedikit. Bertambah lagi kebijakan pemerintah sekarang unuk mengadakan sistem kerja kontrak di perusahaan. Sistem kerja yang semakin marak di Indonesia yaitu sistem kerja kontrak. Adapun Undang-Undang No 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang mengesahkan sistem kerja

kontrak di Indonesia. Pada pasal 59 Ayat 1 menyatakan perjanjian kerja dalam waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu yang ditentukan (Undang-undang republik Indonesia, 2003)

Adanya sistem kerja kontrak mengakibatkan karyawan kontrak tidak mendapatkan jaminan dan perlindungan kepastian kerja. Keputusan pihak perusahaan untuk memperpanjang atau memberhentikan kontrak dilihat dari penilaian kinerja yang baik. Kemungkinan besar kontrak akan diperpanjang jika kinerja dinyatakan baik, namun jika kinerja buruk maka kemungkinan kontrak tidak diperpanjang. Sedangkan pada saat ini kebutuhan hidup semakin meningkat dan banyak pesaing yang mengakibatkan sulitnya memperoleh pekerjaan. Sehingga karyawan kontrak tidak memiliki pilihan, selain menerima pekerjaan dengan status karyawan kontrak. Status kerja yang hanya bersifat sementara dan tidak memiliki hubungan yang pasti dengan perusahaan membuat tenaga kerja yang kontrak bekerja penuh dengan ketidakpastian dan rasa cemas yang akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya. Kesejahteraan psikologis individu yang bekerja akan berpengaruh dari tempat kerja individu tersebut. Baik dari lingkungan teman kerjanya, atasan, pekerjaan yang diberi dan kebijakan-kebijakan dari perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja akan menghabiskan waktunya untuk aktivitas pekerjaan yang berada di suatu lingkungan. Karyawan yang bekerja dipengaruhi kesejahteraan yang didapatkan dari tempat kerjanya. Ryff (Iriani & Ninawati, 2006) menjelaskan kesejahteraan psikologis yaitu kondisi seseorang yang terhindar dari tekanan atau masalah-masalah mental, sehingga mampu memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensinya, memiliki tujuan, menentukan tindakannya sendiri dan mengatur kehidupannya secara efektif.

Ketika seseorang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka fungsi psikologisnya individu tersebut dapat di optimalkan dengan baik. Fungsi psikologis tersebut berkaitan dengan kemampuan menangani masalah - masalah di lingkungan sekitarnya, memiliki produktivitas kerja yang tinggi, memiliki target-target dalam pekerjaan. Namun, pada karyawan kontrak yang memiliki status pekerjaan sementara. Karyawan memiliki persepsi adanya ancaman dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan. Timbulnya kegelisahan, dan tegang yang dialami oleh karyawan kontrak merupakan gambaran individu yang memiliki emosi negatif (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2006).

Ketidakamanan kerja yang merupakan salah satu kondisi *psychological distress* akan menghambat tercapainya kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis seseorang yang

rendah maupun tinggi dapat dipengaruhi dari tingkat pendidikan, pendapatan dan kemampuan seseorang dalam bekerja (Russell, Kaye, Winifred, & Megan, 2012).

Kondisi Karyawan kontrak di Perusahaan Telkom Indonesia Cabang Semarang merasa dibebani oleh pemenuhan target-target yang diminta oleh perusahaan bahkan ketika karyawan sedang menggunakan hak cutinya. Pemenuhan target harus tetap dipenuhin oleh karyawan sesuai dengan permintaan perusahaan walaupun karyawan sedang mengambil hak cutinya. Kondisi ini membuat karyawan memikirkan kembali jika ingin mengambil cuti karena masih dibebani target - target yang jika ditinggal membuat tugas semakin menumpuk. Selain itu karyawan yang berstatus kontrak merasa tidak memiliki keberanian untuk menyampaikan ide, sehingga karyawan kontrak hanya tinggal menjalankan apa yang sudah ditetapkan keputusannya. Status kontrak yang dimiliki karyawan membuat karyawan merasa belum setara dengan karyawan yang tetap dalam bertingkah laku, pekerjaan, dan mengungkapkan pendapatnya. Selain itu karyawan kontrak juga merasa khawatir dengan penilaian kerjanya yang dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaannya tersebut.

Berikut adalah hasil wawancara kepada karyawan kontrak yang bekerja di Perusahaan Telkom Indonesia Cabang Semarang :

*“Saya kerja diberi target setiap harinya, kalo target gak sesuai itu nanti di laporan sama atasan nah nanti berujung sama penilaian kinerjanya yang turun. Nah itu mbak yang bikin saya cemas kalo tidak memenuhi target tuh bisa berdampak sama penilaian kerja saya. Bikin khawatir kalo sudah satu tahun tuh mikir masa kerjanya diperpanjang atau enggak. Atasan juga kurang perhatian sih mbak, jadi kayak cuek gitu sama kita. kalo mau ijin tuh dibolehin tapi tetap harus tetap memenuhi target jadi sama aja kepikiran kalo ijin tuh mbak mikir buat memenuhin targetnya gimana”*  
**(Subjek 1)**

*“Saya pernah selama 1 bulan itu dibawah target terus jadi kalo direkap saya di zona merah. Ngerasa malu sama diri sendiri mbak, stress banget mbak pas itu kok belum bisa memenuhin target terus bikin kepikiran kalo dirumah tuh mbak. Terus juga mikir kalo takutnya nanti gak diperpanjang kontraknya. Takutnya tiba-tiba saya didepak dari pekerjaan ini. Karena sekarang cari kerja tuh susah banget mbak, kalo dah dapet tuh pengen dipertahenin. Sebenarnya saya ingin mengusulkan beberapa pendapat saya tapi saya takutnya kalo saya tuh gaka ada hak mbak disini karena kan saya cuma kontrak, jadi hanya nurut keputusan yang atas atas”*  
**(Subjek 2)**

*“Saya ngerasa atasan yang sekarang tuh kurang memberi semangat buat kita capai target. Karena yang sekarang tuh target dinaikin tapi gak ada games kayak atasan yang 2 tahun lalu jadi bikin semangat menurun. Kalo dulu itu jika ada kesulitan tentang apa aja diberi solusi, tiap minggu ada briefing, ada games yang kalo bisa*

*ngelebin target dicarikan dana buat vitamin. Kalo sekarang ditengok juga ga pernah mbak, jadi semangat memudar. Tapi ya tetep harus penuhin target mbak kalo gak bisa dinilai buruk dan bisa jadi pertimbangan buat nanti diperpanjang kontrak atau enggak. Kadang ngerasa stres mbak kerja dengan target belum lagi kalo udah satu tahun lagi ketar ketir diperpanjang atau enggak” (Subjek 3)*

Berdasarkan wawancara dari ketiga subjek diatas maka dapat diketahui bahwa setiap karyawan kontrak memiliki rasa khawatir untuk kelanjutan pekerjaannya mendatang. Berbagai rasa khawatir timbul seperti cemas dan stress saat menjelang keputusan diperpanjang atau tidaknya kontrak. Subjek mengalami kekhawatiran jika kontraknya tidak diperpanjang, karena akan sulit mencari pengganti pekerjaan. Selain itu hal yang membuat subjek merasa tertekan adalah kurangnya perhatian dan pemicu semangat dari atasan. Sehingga mengakibatkan semangat subjek yang menurun dalam menyelesaikan targetnya. Hal ini yang dapat menimbulkan masalah-masalah mental yang akan berakibat menurunnya kesejahteraan psikologis.

Setiap karyawan dalam bekerja membutuhkan lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman. Kondisi kenyamanan yang dibutuhkan para karyawan juga perlu diperhatikan selain aman dari kondisi fisiknya juga kondisi psikisnya yaitu rasa aman mengenai kelanjutan pekerjaannya yang meliputi terhindar dari ancaman kehilangan pekerjaan. Keamanan kerja bagi karyawan ialah prioritas utama karena berkaitan dengan harapan karyawan tentang keberlangsungan pekerjaannya. Harapan karyawan akan berdampak pada penghasilan dan karir di masa depannya. Pangat (2013) menyatakan bahwa setiap perusahaan memiliki kebijakan untuk mempertahankan efektifitas di perusahaan tersebut, misalnya saja melakukan pemberhentian kerja dan mengurangi pekerjaan untuk lebih efisien. Salah satunya fenomena yang berkembang pada saat ini yaitu kerja kontrak.

Keadaan karyawan kontrak ini dapat menimbulkan rasa tidak aman karena tidak ada jaminan yang diberikan oleh perusahaan atas kelanjutan pekerjaannya. Selain itu juga, persaingan yang ketat dan sulitnya mendapat lapangan pekerjaan yang menambah kekhawatiran terhadap masa depannya. Menurut Nele (Ekky, Udayana, & Dewi 2016) ketidakamanan kerja timbul disebabkan oleh pekerjaan yang bersifat sementara yaitu pekerjaan yang dibatasi waktu tertentu. Kondisi ini merupakan ancaman bagi pegawai terhadap kehilangan dimensi pekerjaan, seperti perubahan sifat pekerjaan, berkurangnya waktu kerja, atau kehilangan pekerjaan. Menurut Rowntree (Ekky, Udayana & Dewi 2016) ketidakamanan kerja merupakan perasaan seseorang yang merasa khawatir dengan ancaman – ancaman yang ada di lingkungan kerjanya tersebut yang dapat

berdampak dengan kelanjutan pekerjaannya. Beberapa ancaman yang biasanya muncul yaitu penurunan jabatan, diberhentikan secara tiba-tiba serta kondisi lain di lingkungan kerjanya yang berpengaruh pada penurunan tingkat kesejahteraan secara psikologis.

Pradianysah (Hadianto & Setiawan, 2009) mencoba menjelaskan konsekuensi *job insecurity* dengan mengutip hasil penelitian Dooley yang menerangkan persepsi kondisi kerja yang tidak aman dapat menentukan kondisi psikologis seseorang. Kondisi tidak aman ini mengakibatkan depresi, stress, kecemasan, perasaan tidak berguna, dan menurunnya rasa percaya diri.

Pada penelitian sebelumnya tentang “hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*” menemukan hasil korelasi negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing* (Nopiando, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan tingginya tingkat *job insecurity* maka tingkat kesejahteraan psikologisnya rendah. Sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah maka diikuti tingginya tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013) tentang komitmen organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja yang menemukan hasil adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen terhadap organisasi pada pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi skor komitmen terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Mujasih (2016) tentang hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* (PSC) dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak bagian administrasi Universitas Diponegoro Semarang yang menunjukkan hubungan yang negative antara PSC dengan ketidakamanan kerja yang berarti semakin positif PSC maka ketidakamanan kerja akan semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Nora Rizki Maulidina tentang ketidakamanan kerja dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan hubungan yang negatif antara ketidakamanan kerja dan *Psychological Well-Being* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penentuan subjek penelitian. Subjek penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia Cabang Semarang dan penelitian sebelumnya menggunakan subjek penelitian di PT HIT Kudus dan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Penggunaan tenaga kerja kontrak juga dilakukan oleh perusahaan Telkom Indonesia sebagai usaha efisiensi. Perusahaan Telkom merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang berfokus pada bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Perusahaan milik Negara ini yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan sisanya dikuasai oleh publik. Ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologi pada karyawan kontrak di PT Telkom Indonesia Cabang Semarang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka timbul suatu permasalahan yaitu apakah ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di PT. Telkom Indonesia Cabang Semarang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di PT. Telkom Indonesia Cabang Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu menjawab pertanyaan yang belum terselesaikan dari penelitian sebelumnya mengenai ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak dan menambah kajian teoritis dalam bidang psikologi pada umumnya khususnya dalam lapangan Psikologi Industri dan Organisasi.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat program yang berkenaan dengan ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis.