

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Di era modern masa kini, banyak ditemukannya permasalahan yang disebabkan pekerjaan ataupun kegiatan sehari – hari yang tidak sesuai dengan rencana. Segala permasalahan tersebut menjadi beban dan mengakibatkan stres pada setiap individual yang mengalaminya. Penyebab stres yang biasa disebut sebagai stressor, bisa saja semata – mata bersifat jasmani, sosial ataupun kejiwaan. Selye (dalam Fabella, 1993, h.12) mendefinisikan stres merupakan respon tubuh yang tidak spesifik terhadap suatu tuntutan atau tekanan yang sedang dihadapi, ini bukanlah berupa ketegangan saraf, melainkan ketegangan pada tubuh.

Stres ini menerangkan efek – efek yang dirasakan oleh tubuh terhadap tekanan yang dihadapi. Pada saat stres yang dialami terasa berat, stres dapat menyebabkan individu terasa lemas karena sistem kekebalan tubuh yang menurun, sakit kepala, pencernaan terganggu, dan lain sebagainya. Stres sering terjadi di tempat pekerjaan dimana setiap individu dituntut untuk berfikir dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres yang di dapat bisa karena tuntutan pekerjaan yang memiliki *deadline* singkat, ataupun pekerjaan yang menumpuk.

Stres secara psikologis sangatlah mirip dengan emosi negatif, karena ini melibatkan kecenderungan untuk tindakan tertentu. Tindakan ini melibatkan aktivitas fisiologis yang kuat, terutama

dalam kasus emosi yang negatif seperti marah dan ketakutan. Fisiologis stres yang dimaksud tidak melibatkan kerusakan fisik secara langsung, tetapi terdiri dari ancaman terhadap integritas fisik dan fisiologis individu (French, dkk, 2010, h.248).

Karyawan *outsourcing* merupakan jabatan yang rentan terkena stres. Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Kalau *job security* tidak terjamin, maka jelas bertentangan dengan pasal 27 pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal tersebut terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2013, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja dalam melaksanakan *outsourcing* (Utomo, 2014, hal.1-11).

Sesuai dari hasil wawancara dengan subjek karyawan *outsourcing*, subjek menyebutkan bahwa permasalahan *outsourcing* yang dapat terlihat merupakan:

“Masalah jenjang sih, karena kan kalo *outsourcing* itu yaudah kamu mentok disitu, mau ngapain lagi? Sebaik – baiknya kamu, yang saya alami sekarang, ya kamu tetap sebagai di posisi *outsourcing* itu. Padahal orang kan butuh kepastian, yang dimaksud kepastian itu bukan seberapa besar gaji yang diterima, tapi ketika

nanti ada apa – apa, kalo misalkan pegawai tetap, kamu sakit, sesakit parah apapun perusahaan pasti *cover*, kalo *outsourcing* kan ngga, ada hal – hal yang tidak di *cover*, atau keluarga kamu atau anak kamu, kalo pegawai tetap pasti tetap *tercover*, biarpun ada syarat dan ketentuan yang berlaku, tapi *outsourcing* kan tidak.”

Dari berbagai ancaman bagi karyawan *outsourcing*, mereka terkadang membalas perlakuan tersebut dengan tidak semangat dan malas bekerja, sering absen pada waktu kerja, yang akhirnya dapat membuat karyawan *outsourcing* berhenti bekerja yang jelas akan menjadi suatu kerugian bagi perusahaan.

Fenomena yang terjadi, ialah pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum ada beberapa pekerjaan yang kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau penerah tenaga kerja.

Permasalahan pertama yang dapat terlihat dalam permasalahan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan di Indonesia yang belum dapat melindungi karyawan *outsourcing* dari hukum, oleh karena itu karyawan *outsourcing* tidak memiliki *job security* yang jelas. Kedua, permasalahan terdapat pada pelaksanaan pemberian hak karyawan, dimana jam kerja yang dimiliki lebih padat, upah yang tidak seimbang, sedangkan segala kebutuhan pokok pasti meningkat. Ketiga, permasalahan dalam jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan. Keempat, permasalahan terdapat

dalam hubungan kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing* yang membuat pekerja sering dieksploitasi. Kelima, permasalahan yang terdapat pada pekerja *outsourcing* itu sendiri yang termasuk dari pemahamannya terhadap undang – undang tenaga kerja *outsourcing* dan pemahaman terhadap kontrak yang ditandatangani sehingga adanya ketidaktahuan hak tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dengan kondisi seperti itu, karyawan *outsourcing* hanya menerima apapun yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna tenaga kerja walaupun terjadi kesenjangan sosial yang cukup besar. Permasalahan inilah yang membuat karyawan *outsourcing* merasakan beban dalam bekerja karena imbalan yang tidak sepadan, sehingga menimbulkan stres (Utomo, 2014, h.1-11).

Dengan stres yang dialami oleh karyawan *outsourcing*, diperlukan sebuah *coping stress* untuk mengalihkan stres yang dialaminya. French, dkk (2010, h 273) mendefinisikan *coping* sebagai suatu proses yang tertuju untuk menyelesaikan tuntutan baik dari pribadi atau lingkungan yang memiliki tuntutan yang besar dan melebihi kapasitas kemampuan pribadi. *Coping* memiliki tujuan untuk mengurangi kondisi lingkungan yang berbahaya dan meningkatkan prospek pemulihan, menjaga kesadaran diri, untuk dapat menyesuaikan diri pada kejadian atau kenyataan yang negatif, untuk menjaga keseimbangan emosional, dan menjaga hubungan yang baik terhadap orang lain. Ini merupakan hal penting dalam

melakukan *coping*, bahwa *coping* merupakan proses dinamis yang harus disesuaikan dengan keadaan lingkungan, kemampuan yang ada, dan karakteristik pada kejadian atau stressor yang terus berkembang dan saling mempengaruhi satu sama lainnya.

Stres merupakan pengalaman subjektif, sehingga setiap individu dapat memiliki respon yang berbeda – beda terhadap stres. Stres dapat berdampak secara fisik maupun psikologis, stres yang dialami individu biasanya disertai dengan ketegangan emosi dan ketegangan fisik yang menyebabkan ketidaknyamanan. Situasi seperti ini, diperlukanlah *coping* pada setiap individu yang berarti merupakan suatu tindakan mental dan fisik untuk mengontrol, mengatur, mengurangi atau membuat pengaruh stres baik dari eksternal maupun internal (Ekasari dan Yuliyana, 2012, h.55-66).

Banyak peneliti menemukan bahwa stres yang berkelanjutan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pada individual. Stres kerja pada karyawan juga dapat berdampak negatif pada kinerja, seperti absensi, banyaknya karyawan yang keluar masuk, pekerjaan yang tidak efisien, berkurangnya motivasi kerja. Maka diperlukan strategi *coping* dalam mengatasi tekanan yang dialami di tempat kerja. Strategi *coping* diperlukan upaya khusus, baik dari perilaku dan psikologis, bahwa individu berusaha untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalkan situasi yang membuat stres. Pada umumnya strategi *coping* yang dilakukan merupakan *problem-focused coping*, yang merupakan upaya untuk melakukan usaha yang aktif dan langsung untuk meringankan

keadaan stres, dan *emotion-focused coping* yang mengatur konsekuensi emosional individu dari kejadian yang membuat stres atau berpotensi mengakibatkan stres (Hassim dan Zukri, 2010, h.66-74)

*Coping* merupakan kunci untuk mengerti bagaimana individu beradaptasi dalam situasi yang merugikan. Lazarus dan Folkman mendefinisikan *coping* sebagai upaya untuk mengubah kognitif dan perilaku untuk mengelola tuntutan dari eksternal atau internal yang dianggap melebihi batas kemampuan individu. Tekanan stres yang dialami menuntut individu dalam mengatasi segala tekanan yang dihadapi. Khususnya, pengaruh dari jenis kelamin dan usia tidak lepas dari berbagai perbedaan metode strategi *coping* yang akan dilakukan, serta interaksi dalam strategi *coping* yang telah dipahami. Dalam ruang lingkup usia, di satu sisi, terjadi penurunan dalam penggunaan strategi yang berpusat pada pemecahan masalah dan dukungan sosial dengan bertambahnya usia, sedangkan dalam perbedaan jenis kelamin, wanita lebih mengutamakan menggunakan *coping* emosional dan dukungan sosial, dan pria lebih mengutamakan menyelesaikan langsung masalah yang dihadapi (Meléndez, dkk, 2012, h.1089-1098)

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai *coping stress*, maka dapat disimpulkan bahwa *coping stress* merupakan suatu cara individu dalam menghadapi berbagai permasalahan ataupun tekanan yang dihadapi dari lingkungan eksternal (tempat bekerja, masyarakat) ataupun lingkungan internal (keluarga), dengan

mengubah kognitif menjadi lebih positif dan mencari berbagai solusi agar masalah yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik.

*Coping* terhadap stres memiliki dua macam yaitu *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. *Problem focused coping* memiliki arti dimana individu lebih memfokuskan dirinya dalam menghadapi masalah yang dihadapinya dan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sebaliknya, *emotion focused coping* merupakan keadaan dimana individu memfokuskan pada emosi yang dialami untuk menekan stres yang dirasakannya dalam menghadapi masalah.

Dari berbagai penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana *coping stress* yang dilakukan pada karyawan *outsourcing* dalam menghadapi kondisi tekanan dari perusahaan atau dari kehidupan sehari-hari.

## **B. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *coping stress* pada karyawan *outsourcing* dalam mengatasi permasalahan baik di dalam perusahaan ataupun lingkungan di luar perusahaan.

## **C. Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi mengenai *coping stress* karyawan *outsourcing*.

## 2. Manfaat praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan *outsourcing* dan untuk karyawan *outsourcing* dalam mengatasi tekanan yang dihadapi dalam kehidupan sehari – harinya.

