

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia kian berkembang selaras dengan perkembangan di bidang industri. Persaingan antar perusahaan makin terlihat jelas dan berbagai upaya akan dilakukan demi meningkatkan mutu dan kualitas suatu perusahaan, maka tak jarang dengan adanya persaingan akan muncul berbagai permasalahan khususnya di bidang pekerjaan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menjadi penentu dari keberhasilan suatu perusahaan, begitupun sebaliknya seseorang membutuhkan pekerjaan untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Menurut Budhiarta (2016, h. 1), hampir tidak ada perusahaan yang dapat mempertahankan daya saingnya di tengah perubahan cepat arus perekonomian global hanya dengan mengandalkan sumber daya sendiri, oleh karenanya *outsourcing* merupakan alternatif yang baik terhadap persaingan yang sangat kompetitif tersebut.

Sistem *outsourcing* merupakan salah satu usaha yang digunakan perusahaan dengan cara memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri lalu diberikan kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan (Budhiarta, 2016, h. 1). Tujuan strategis *outsourcing* adalah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan

kemampuannya berkompetensi atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Budhiarta, 2016, h. 79).

Jiang dan Qureshi (dalam Iqbal & Dad, 2013, h. 92) berpendapat bahwa pengurangan biaya operasional perusahaan dapat dicapai melalui *outsourcing*, maka sumber daya yang tersedia dapat diinvestasikan kembali untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Kremic dkk (dalam Iqbal & Dad, 2013, h. 92) bahwa kebanyakan perusahaan saat ini memutuskan untuk melakukan sistem *outsourcing* dengan menyisihkan faktor biaya untuk fokus pada kompetensi inti, meskipun terdapat berbagai risiko yakni masalah keamanan hingga pengendalian pada budaya perusahaan.

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia juga membolehkan *outsourcing* tenaga kerja, tetapi lebih banyak dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan dalam hal kuantitas tenaga kerja sehingga menimbulkan anggapan bahwa tenaga kerja *outsourcing* hanya mengandalkan otot daripada otak atau dengan kata lain berpendidikan rendah, bergelut dalam bidang pekerjaan yang tidak terlalu penting dan berpenghasilan minimal (Julianti, 2015, h. 15). Karyawan *outsourcing* akan bekerja dan ditempatkan sesuai kontrak kerja.

Salah satu yang meliputi sistem *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian ini identik dengan pemborongan pekerjaan atau dalam sehari-hari sering disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan para

karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah (Samaloisa, 2016, h. 48). Keadaan ini membuat karyawan *outsourcing* merasa khawatir jika mendekati akhir masa kontrak kerja.

Melalui wawancara tanggal 7 Desember 2017 dengan salah satu penanggung jawab karyawan *outsourcing* di suatu institusi mengatakan bahwa pemutusan kontrak kerja karyawan *outsourcing* bergantung pada pihak pertama yakni pemberi pekerjaan. Pada akhir kontrak kerja, pihak pemberi pekerjaan akan menjadi penentu untuk perpanjangan kontrak kerja karena jika terjadi pelelangan dan perusahaan lain yang menang maka akan terjadi penyelesaian kontrak kerja. Hal ini membuat subjek mendidik para karyawan *outsourcing* untuk bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab karena merupakan penentu dalam perpanjangan kontrak kerja.

Hal ini membuat Karyawan *outsourcing* menjadi khawatir karena terkadang permasalahan yang terjadi di luar kendali mereka. Kekhawatiran ini juga diungkapkan salah seorang karyawan *outsourcing* di bidang *cleaning service* saat diwawancara tanggal 7 Desember 2017, yakni karyawan dituntut sangat disiplin dalam bekerja. Karyawan yang melanggar peraturan secara tegas dikenai sanksi yakni diberikan surat peringatan sampai pemotongan upah. Setiap karyawan juga memiliki batas waktu ketidakhadiran, jika itu melebihi batas yang sudah tertulis meskipun karena kondisi kesehatan, akan dilakukan pemanggilan dan hal terburuk akan dilakukan pemotongan upah. Subjek juga merasa khawatir karena masalah personal dengan pegawai di tempat bekerja

juga sangat memengaruhi sehingga bisa jadi seorang karyawan mendapat teguran atas sesuatu yang tidak dilakukan dan berakibat pemberian surat peringatan atau pemutusan hubungan kerja (PHK)

Peneliti juga mewawancarai subjek lain yang merupakan karyawan *outsourcing* bidang *cleaning service* pada tanggal 8 Desember 2017. Subjek berkata bahwa terkadang tersirat di benaknya untuk melanjutkan kuliah, namun kondisi ekonomi tidak memungkinkan dalam menggapai cita-cita sehingga subjek berpikir untuk bekerja dan hasilnya akan dikumpulkan sebagai biaya kuliah. Terkadang subjek sedih karena jika mempunyai masalah saat bekerja akan sangat memengaruhi gaji yang didapat. Disaat subjek sedang termenung sendiri seringkali terpikirkan nasib kerjanya dan terkadang pikiran itu membuat jantungnya sedikit berdebar, sulit berkonsentrasi dan sedikit sulit tidur. Subjek mempunyai beragam perencanaan keinginan di masa depan, subjek juga merasa takut dan bingung jika suatu saat terkena PHK maka subjek tidak bisa mengumpulkan uang untuk kuliah ataupun bingung harus berbuat apa.

Masa depan yang lebih baik dan pekerjaan yang lebih layak sangat ingin diraih, namun keterbatasan kemampuan dan cara untuk meraih itu semua tidak dipahami sehingga rutinitas pekerjaan merupakan sebuah kewajiban untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Ketakutan dan kekhawatiran yang dialami karyawan *outsourcing* tersebut terhadap ketidakpastian perpanjangan kontrak kerja dapat diartikan sebagai suatu kecemasan. Kecemasan merupakan suatu kondisi emosional yang ditandai dengan rasa takut yang tidak jelas

sumbernya dan hal ini diliputi oleh kekhawatiran terhadap berbagai hal yang mungkin dialami dalam perjalanan hidupnya (Surya, 2014, h. 302). Dampak kecemasan yang dialami subjek yakni dapat memengaruhi konsentrasi kerja karena secara tidak langsung pikiran subjek akan terpecah sehingga konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

Meichati (dalam Yudiati & Rahayu, 2016, h. 341) menyatakan bahwa ada empat sifat dasar yang dapat menyebabkan kecemasan, salah satunya yaitu ketidak-tentuan mengenai suatu hal. Kontrak kerja karyawan *outsourcing* sangat menentukan nasib mereka dalam bekerja dan itu memengaruhi kehidupan di masa yang akan datang karena tidak adanya kepastian sehingga menimbulkan kecemasan. Nevid (dalam Martha & Annatagia, 2014, h. 44) menyatakan bahwa keyakinan-keyakinan dan kondisi emosional turut memengaruhi kecemasan. Muncul tidaknya dan tinggi rendahnya tingkat kecemasan seseorang tergantung pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan mengelola emosinya yang dikenal dengan kecerdasan emosi (Martha & Annatagia, 2014, h. 44). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, mampu membedakan atau memilah antara keduanya dan menggunakan kemampuan ini untuk menuntun pikiran dan tindakan (Salovey & Mayer dalam Martha & Annatagia, 2014, h. 46).

Kecemasan yang dialami dibedakan menjadi kecemasan jangka pendek dan jangka panjang. Kecemasan jangka pendek akan terjadi saat karyawan *outsourcing* mengalami kecemasan jika berakhirnya kontrak/kontrak kerja tidak diperpanjang sedangkan kecemasan jangka

panjang akan dialami jika kesejahteraan di masa depan terganggu sehingga bila kecemasan pertama sudah terlewati mungkin kecemasan selanjutnya tidak dihadapi namun jika kecemasan jangka pendek masih selalu dialami maka seterusnya karyawan *outsourcing* akan selalu mengalami kecemasan dan mengganggu kesejahteraan kehidupannya di masa depan misalnya dalam pembiayaan hidup keluarga ataupun keinginan untuk melanjutkan sekolah

Ramaiah (2003, h. 11) berpendapat bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kecemasan adalah emosi yang ditekan. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi tidak akan menekan emosinya tapi akan mengontrol/mengelola emosinya sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecemasan. Setiap orang memiliki tingkah laku yang berbeda-beda, beberapa dapat mengontrol emosinya dengan sangat baik namun ada juga yang tidak dapat mengontrol emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosi dengan baik akan melihat kecemasan dari segi positif yakni dapat mengetahui sesuatu yang harus diperbuat agar yang dicemaskan tidak terjadi. Kecemasan dalam hal ini adalah kecemasan karyawan *outsourcing* dalam menghadapi masa depan. Pentingnya pengelolaan emosi yang baik menuntut seorang karyawan *outsourcing* untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Individu yang kecerdasan emosinya tinggi akan lebih kritis dan rasional dalam menghadapi berbagai macam masalah (Goleman, 2015, h. 20).

Mengacu pada uraian di atas maka dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kecemasan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Annatagia (2014, h. 45)

menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi masa pembebasan pada narapidana. Seorang narapidana perlu mengendalikan emosi-emosi di dalam dirinya agar dapat merasakan emosi-emosi positif, sedangkan perasaan cemas merupakan salah satu bentuk emosi negatif yang disebabkan kurangnya kemampuan dalam memahami dan mengendalikan emosi yang dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (Martha & Annatagia, 2014, h. 46).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka muncul pertanyaan peneliti “apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecemasan menghadapi masa depan ?”

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecemasan menghadapi masa depan pada karyawan *outsourcing*.

## **C. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap Pengembangan Psikologi khususnya Psikologi Kesehatan Mental dan Psikologi Industri dan Organisasi

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengelola kecemasan pada tenaga *outsourcing* dalam menghadapi masa depan, dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional yang dimiliki.

