

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua orang mempunyai keinginan untuk mendapatkan masa depan yang cerah, pekerjaan yang layak, dan kehidupan yang memadai. Untuk mendapatkan suatu kehidupan yang baik dan layak, setiap orang tentu saja akan berusaha seoptimal mungkin untuk memiliki kehidupan yang berkecukupan. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meraih kehidupan yang baik dan layak tersebut. Salah satu diantaranya adalah mendapatkan pekerjaan yang layak dengan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, maka setiap orang akan berusaha dengan berbagai cara untuk bersaing mencapai taraf kehidupan yang lebih baik lagi atau melebihi taraf kehidupan rata-rata orang-orang kebanyakan.

Bekerja di kota besar memiliki tantangan tersendiri. Sebagian orang memilih bekerja di kota besar terutama ibukota karena menganggap akan mendapatkan pengalaman yang lebih dibandingkan dengan yang bekerja di daerah, penghasilan yang besar, dan tentu saja persaingan yang lebih ketat dibandingkan bekerja di daerah. Dengan bekerja diharapkan individu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Akan tetapi pada masa krisis ekonomi global seperti sekarang ini, sangat sulit mencari pekerjaan sehingga banyak orang yang menjadi pengangguran. Pengangguran sendiri di Indonesia di tahun 2011 ini

mencapai 8,32 juta orang menurut Badan Pusat Statistik (www.bisniskeuangan.kompas.com).

Fenomena terbaru yang tengah mencuat ke permukaan sekarang ini adalah munculnya istilah karyawan kontrak. Kebijakan organisasi atau perusahaan tersebut, banyak menimbulkan persoalan khususnya di karyawan kontrak. Karena aktivitas kerja dalam organisasi selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, terutama menjelang masa kontrak berakhir. Luapan dari perasaan ketidakpastian ini tak jarang berakhir dengan aksi demonstrasi karyawan kontrak yang menuntut kepastian nasib mereka ke depan. Seperti yang terjadi pada PT. JICT, dimana sekitar 200 karyawan yang menjadi karyawan kontrak melakukan unjuk rasa untuk menuntut kepastian nasib ke depannya, mereka menginginkan untuk diangkat menjadi karyawan tetap (www.detiknews.com/ 2010/02/01). Dengan adanya alasan sulitnya mencari pekerjaan pada akhirnya kebanyakan orang yang membutuhkan pekerjaan memutuskan untuk bekerja sebagai karyawan kontrak. Sebenarnya dari awal mereka telah menyadari betul bahwa sistem ini kurang ideal tapi karena adanya alasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, maka pemberlakuan sistem inipun akhirnya mereka terima.

Menurut Ubaydillah (2007), kira-kira tahun 2003-an, sistem kerja kontrak beristilah KKWT (Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu). Banyak kalangan aktivis perburuhan menilai sistem ini sangat merugikan pihak pekerja. Sebaliknya, para pengusaha/ pemilik modal menilai, inilah cara yang paling baik untuk menyiasati situasi ketenagakerjaan nasional. Meski pada tingkat pembahasannya dulu sempat mengundang perdebatan, tapi kini tradisi karyawan kontrak itu sudah umum. Dulu

sistem ini diterapkan untuk para *worker* (buruh) di pabrik-pabrik, tapi sekarang ini sudah banyak kantor besar yang menerapkan kebijakan ini. (<http://www.e-psikologi.com>)

Sekarang ini, banyak perusahaan memerkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* sebagaimana yang telah menjadi fenomena baru bagi pemilik atau pemimpin perusahaan, baik perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Menjadi karyawan *outsourcing* secara tidak langsung memposisikan karyawan tidak memiliki ikatan dengan perusahaan pemakai tenaga kerja melainkan karyawan terikat kontrak dengan perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Jika proyek yang diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja telah selesai dilaksanakan maka akan ada sebagian karyawan kontrak yang tidak diperpanjang kontrak kerjanya lagi tapi ada pula yang akan memperpanjangnya. Dalam hal pembayaran honorarium, karyawan kontrak menerima pembayaran dari perusahaan tempatnya bekerja setelah dipotong oleh perusahaan *outsourcing*. Alasan perusahaan menggunakan tenaga *outsourc*e karena ingin menekan *cost* hingga serendah mungkin dan mendapatkan keuntungan seoptimal mungkin, agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business*, untuk menghemat biaya operasional, *turn over* karyawan menjadi rendah serta tidak perlu mengembangkan sumber daya manusia untuk pekerjaan yang bukan utama. (www.ppm-manajemen.ac.id)

Outsourcing (alih daya) adalah pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Ada tiga pihak yang terlibat dalam sistem ini, (1) perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* (klien), (2) perusahaan penyalur jasa

outsourcing dan (3) pegawai *outsourcing*. Jadi, walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun dirinya tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. (www.koran-jakarta.com). Walaupun pada akhirnya hak-hak karyawan kontrak tak jarang tidak diberikan sesuai dengan yang telah dikatakan tersebut.

Mengingat berkecamuknya perasan dan pikiran penuh ketidakpastian yang terus datang, maka implikasi psikologisnya terhadap karyawan akan nampak pada kesejahteraan karyawan kontrak. Namun demikian, ketidakpastian masa depan juga bisa menambah semangat karyawan kontrak untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian yang lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjang masa kontrak oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menggunakan *outsourcing* adalah perusahaan "X" yang ada di kota Jakarta. Perusahaan "X" merupakan perusahaan yang menjadi pelopor dalam infrastruktur telekomunikasi di Indonesia sejak tahun 1907, yang bertempat di Jakarta Selatan. Perusahaan "X" juga termasuk salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar yang ada di Indonesia dimana perusahaan ini bekerja sama dengan perusahaan asing yang ada. Perusahaan ini menyediakan peralatan dan sistem telekomunikasi untuk pemerintah dan beberapa perusahaan swasta besar. Visi dari perusahaan ini adalah "*Kami percaya di seluruh dunia semua berkomunikasi. Suara, data, gambar dan video dengan mudah*

dikomunikasikan dimana saja dan kapan saja di dunia, peningkatan kualitas hidup baik, produktivitas dan memungkinkan sumber daya dunia lebih efisien”.

Misi dari perusahaan ini adalah “*Misi kami adalah untuk memahami kebutuhan pelanggan kami dan memberikan solusi komunikasi lebih cepat dan lebih baik dari pesaing. Dalam melakukannya, kami akan menghasilkan keuntungan yang kompetitif bagi para pemegang saham kami”.*

Berdasarkan wawancara dengan divisi *Sourcing* di perusahaan “X”, sebenarnya karyawan kontrak memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan karyawan lainnya, yaitu harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh *manager* masing-masing dan jika pekerjaan tersebut telah selesai maka para karyawan berhak menerima bonus yang besarnya tergantung dari *manager* masing-masing. Setiap bulan karyawan kontrak akan mendapatkan *salary* sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Mekanisme proses *outsourcing* di perusahaan “X” terjadi sebagai berikut *manager* akan meminta kepada pihak kedua yaitu bagian *sourcing* di perusahaan; pihak kedua ini akan melaksanakan *requirement* yang akan diberikan kepada pihak ketiga yaitu *agent* atau bisa juga *manager* yang melaksanakan *requirement* dan menentukan kriteria karyawan yang dibutuhkan. Setelah itu *agency* akan mencarikan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika sudah mendapatkan karyawan yang diinginkan maka karyawan tersebut akan menandatangani kontrak yang telah dibuat oleh pihak *agent*. Tugas karyawan kontrak itu sendiri kepada perusahaan adalah menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh *manager* sedangkan kepada *agency* adalah menyelesaikan kontrak yang telah disepakati karena jika karyawan kontrak mengundurkan diri

atau ke luar dari perusahaan sebelum masa kontrak selesai maka karyawan tersebut akan mendapatkan *penalty* atau denda. Berdasarkan alur mekanisme tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak itu sebenarnya milik *agency* bukan milik perusahaan.

Berdasarkan hasil survey dengan limabelas orang karyawan kontrak yang bekerja di perusahaan “X” , terdapat sebanyak duabelas orang (80%) mengatakan pada dasarnya hak dan kewajiban karyawan kontrak sama dengan karyawan lainnya di perusahaan ini yaitu menyelesaikan proyek yang diberikan oleh *manager* dan bekerja dalam satu tim. Dua belas karyawan kontrak (80%) mengatakan kalau tiap bulannya mereka mendapatkan *salary* yang sudah ditetapkan setelah dipotong kurang lebih sekitar 30% oleh pihak *agent*. Sepuluh orang (66,6%) karyawan kontrak mengatakan bahwa mereka merasa tidak aman dalam perusahaan ini dengan arti kata, sebagai karyawan kontrak sewaktu-waktu dapat diputus kontraknya sehingga harus selalu siap seandainya kontrak tidak diperpanjang. Sebanyak 33,3% mengatakan perusahaan “X” sedang mengalami penurunan sehingga sudah dua tahun ini melakukan pengurangan karyawan terutama karyawan kontrak untuk alasan efisiensi. Kondisi tersebut membuat para karyawan yang tersisa merasa takut kalau saja kontrak mereka tidak diperpanjang.

Sebanyak 53,3% menyatakan bahwa sebagai karyawan kontrak mereka tidak mendapatkan tunjangan kesehatan, begitu pula jika ada anggota keluarganya (bagi yang sudah berkeluarga) yang sakit maka tidak bisa *reimburse* ke perusahaan. Beberapa tahun ke belakang, jika ada karyawan kontrak yang melahirkan atau cuti hamil selama tiga bulan biasanya mereka tetap mendapatkan

salary setara dengan tiga bulan bekerja namun sekarang kebijakan itu sudah ditiadakan. Kebijakan ini dinilai tidak adil oleh para karyawan kontrak, padahal mereka sudah bekerja tidak kalah optimalnya dengan karyawan tetap bagi kepentingan di perusahaan ini. Karyawan kontrak mendapatkan THR (tunjangan hari raya), dengan perhitungan tertentu. Jika mereka pindah agen maka THR (tunjangan hari raya) akan dihitung semenjak pertama kali bergabung dengan agent tersebut, sedangkan karyawan kontrak yang tidak pindah *agent* akan mendapatkan THR (tunjangan hari raya) sebesar satu kali *salary* mereka dalam sebulan.

Adapun alasan yang diungkapkan para karyawan kontrak mengenai penyebab dirinya tetap bertahan dalam situasi kerja yang kurang menguntungkan ini adalah karena tuntutan kebutuhan, kondisi perusahaan yang sangat nyaman sehingga mereka bisa merasa *enjoy* pada saat bekerja, *salary* yang tinggi dibandingkan perusahaan telekomunikasi lainnya. Selain masalah *salary*, mereka pun dapat memulai bekerja pada pukul 09.30 pagi namun tetap tergantung kebijakan dari *manager* masing-masing, lokasi perusahaan yang strategis dan tidak termasuk dalam daerah yang rawan macet, lingkungan kerja yang menyenangkan, tidak perlu memakai pakaian kerja yang formal sehingga diperbolehkan memakai *jeans* dan terkadang mereka *outing* yang dibiayai oleh perusahaan. Sebanyak sepuluh orang karyawan kontrak (66,6%) menyatakan berkeinginan pindah ke perusahaan lain yang bisa menjadikannya karyawan tetap (*permanent*), agar memiliki kepastian ikatan dengan perusahaan sehingga merasa terjamin dalam memenuhi kebutuhan keluarganya.

Berdasarkan penjabaran di atas maka peneliti memperoleh pemahaman bahwa *salary* yang tinggi bukan jaminan untuk merasa bahagia atau sejahtera, karena walaupun *salary* mereka tinggi tetap saja mereka tidak memiliki jaminan tentang ikatan kerja yang pasti di perusahaan tersebut. Menjadi karyawan kontrak merupakan salah satu pilihan seseorang dalam kehidupan, dibandingkan menjadi pengangguran. Apapun alasan individu menjalani hidup dan apapun yang dilakukannya merupakan upaya untuk memperoleh kebahagiaan dan kesejahteraan sebagai manusia yang bebas dan memiliki pilihan, karena kebahagiaan dan kesejahteraan merupakan hak setiap manusia. Kebahagiaan dan kesejahteraan berkaitan dengan *life satisfaction* dan juga dengan *psychological well-being* (PWB).

Menurut Ryff, *psychological well-being* adalah penilaian atas evaluasi seseorang terhadap pengalaman dan kualitas kehidupannya yang dicerminkan melalui enam dimensi yaitu *self-acceptance*, *purpose in life*, *autonomy*, *personal growth*, *positive relationship with other*, dan *environmental mastery* (Ryff, 1989). Ryff mengungkapkan bahwa orang yang mempunyai *psychological well-being* tinggi akan senantiasa berusaha mengeluarkan potensi terbaiknya untuk menghadapi tantangan dalam kehidupannya, begitu pula dengan karyawan kontrak. Karyawan kontrak yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan berusaha mengeluarkan potensi yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan serta tuntutan dari perusahaan di tempat mereka bekerja walaupun mereka tidak memiliki kepastian untuk kedepannya. Karyawan kontrak didalam pekerjaannya mengalami berbagai cobaan dari masalah motivasi yang rendah,

gaya hidup dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga dibutuhkan usaha dan daya juang yang keras bagi karyawan kontrak agar tetap dipertahankan oleh perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui *psychological well-being* pada karyawan yang berstatus karyawan kontrak di perusahaan “X” Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui seperti apakah gambaran *psychological well-being* pada karyawan kontrak (*outsourcing*) di perusahaan “X” kota Jakarta.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran mengenai *psychological well-being* pada karyawan kontrak (*outsourcing*) di perusahaan “X” kota Jakarta.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh gambaran tentang tingkat *psychological well-being* para karyawan kontrak dan mendalami dimensi-dimensi *psychological well-being*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- Memanfaatkan kajian psikologi positif dalam setting berlatarbelakang pekerjaan guna memer kaya orientasi psikologi positif.
- Memberikan informasi kepada peneliti yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai *psychological well-being*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi kepada karyawan kontrak (*outsourcing*) mengenai *psychological well-being*, sehingga sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi diri yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja.
- Memberikan informasi kepada divisi *sourcing* serta bagian HRD di perusahaan “X” mengenai *psychological well-being* agar dapat memberikan seminar atau pun penyuluhan yang tepat kepada karyawan kontrak (*outsourcing*) dalam menghadapi tekanan-tekanan dari lingkungan pekerjaan di Kota Jakarta.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Biasanya perusahaan-

perusahaan akan mencari karyawan kontrak pada perusahaan *outsourcing*, sehingga karyawan kontrak tersebut akan membuat perjanjian kontrak dengan perusahaan *outsourcing*. Akan tetapi, yang menentukan masa kontrak karyawan tersebut adalah perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja mereka bukan perusahaan *outsourcing*.

Saat ini karyawan kontrak di perusahaan “X” pada umumnya berada dalam tahap perkembangan dewasa awal dengan rentang usia 22-35 tahun. Pada tahap ini mereka memiliki tugas - tugas perkembangan yang harus dilewati oleh setiap individu. Tugas perkembangan yang khas dari dewasa awal yaitu kemandirian dalam membuat keputusan dan kemandirian ekonomi. Kemandirian dalam membuat keputusan yang dimaksud adalah membuat keputusan secara luas tentang karir, nilai-nilai, keluarga dan hubungan serta gaya hidup yang akan dipilih oleh individu tersebut. Biasanya individu yang masuk dalam tahap dewasa awal akan membuat keputusan tentang hal-hal tersebut terutama dalam bidang gaya hidup dan karir. Kemandirian ekonomi yaitu ketika seseorang lulus dari universitas kemudian mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang cenderung menetap yang secara bertahap akan terlepas dari orang tua .(John W. Santrock, 2004). Untuk dapat memenuhi tugas tersebut, setiap individu dapat bekerja sehingga mendapatkan penghasilan yang mencukupi kehidupan sehari-hari. Ini merupakan tugas yang penting karena selama masa kehidupan, manusia perlu memenuhi kebutuhannya seperti sandang, pangan, papan, kebutuhan keamanan dan jaminan, kebutuhan ego status dan penghargaan. Oleh karena itu, kebutuhan tidak akan pernah berhenti sampai manusia mengalami kematian dan dengan

bekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup tersebut sehingga manusia tidak merasakan kekurangan. Namun, dengan keadaan krisis ekonomi global seperti sekarang ini semakin banyaknya pengangguran di Indonesia. Banyak pengangguran yang sudah berusaha untuk mencari pekerjaan akan tetapi karena ketatnya persaingan kerja dan terbatasnya peluang kerja membuat tidak semua pengangguran dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Padahal sebenarnya seseorang dapat berupaya diberbagai tempat ataupun perusahaan, salah satu contohnya dengan bekerja menjadi karyawan kontrak, karena sekarang ini banyak perusahaan yang bersaing untuk memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* dengan alasan *fee* yang lebih rendah.

Walaupun banyak perusahaan yang melakukan pengurangan karyawan dikarenakan kondisi keuangan global yang kurang menguntungkan tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting karena tanpa karyawan maka suatu perusahaan akan sulit untuk meraih tujuan. Para karyawan menjadi penentu maju mundurnya suatu perusahaan. Memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi, berarti perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal dan sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang Industri maupun jasa, selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup perusahaan tersebut dapat terjamin.

Karyawan merupakan sumber daya bagi setiap perusahaan. Sebagai sumber daya, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi dapat dilakukan dengan memberikan program kesejahteraan. Oleh karena itu, seorang karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila kebutuhannya dapat terpenuhi. Oleh pihak perusahaan program kesejahteraan yang akan dilaksanakan dapat berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas pelayanan secara gratis. Diharapkan dengan program ini dapat menumbuhkan suatu kepuasan yang tinggi dari karyawan serta akan menimbulkan semangat kerja secara optimal sehingga peningkatan produktivitas kerja tercapai.

Namun, berdasarkan fenomena yang ada banyak karyawan kontrak yang merasa tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan atau fasilitas-fasilitas yang telah dijanjikan tersebut sehingga banyak karyawan kontrak yang merasa kurang sejahtera sebagai karyawan kontrak. Begitu pula dengan ketidakpastian statusnya sebagai karyawan kontrak itu juga bisa menjadikan karyawan kontrak merasa tidak sejahtera karena sewaktu-waktu bisa saja masa kontraknya diberhentikan padahal sekarang ini tak jarang perusahaan yang masih mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dimana jika telah dikontrak selama satu tahun dan kemudian mereka mendapatkan pelatihan tertentu untuk menjadi karyawan tetap. Akan tetapi di perusahaan "X" ini sudah tidak ada lagi pengangkatan, sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan terus menjadi karyawan kontrak dengan masa kontrak yang diperpanjang. Karyawan kontrak sendiri memiliki tuntutan pekerjaan dan tugas yang sama dengan karyawan tetap yang

ada di perusahaan ini, hanya saja yang membedakan yaitu dari segi tunjangan kesehatan yang tidak didapatkan oleh karyawan kontrak serta kepastian masa kerja.

Smithon & Lewis (2000) menyatakan semakin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Akibat rasa tidak aman atau tidak pasti yang berkepanjangan akan berpengaruh terhadap aspek *well-being* karyawan yang bersangkutan. (Greenglass, Burke & Fiksenbaum 2002). Adapun tuntutan dan tugas yang dimiliki karyawan kontrak merupakan tantangan tersendiri bagi karyawan kontrak, penilaian karyawan kontrak mengenai tuntutan dan tugas yang dihadapi menurut Ryff merupakan penilaian hidup seseorang atas pengalaman dan kualitas hidup yang menggambarkan bagaimana cara dia mempersepsi dirinya dalam menghadapi tantangan hidupnya atau yang biasa disebut dengan *psychological well being* (Ryff, 2002). Menurut Ryff seseorang yang berusaha untuk mencapai sesuatu dengan potensi terbaiknya untuk memperbaiki atau meningkatkan keadaan hidupnya akan memiliki *psychological well-being* yang tinggi (Ryff 2005). Ketika karyawan kontrak berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tentu saja mereka mengalami pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, yang selanjutnya akan mengakibatkan kebahagiaan atau ketidakbahagiaan. Jika bekerja dengan baik dalam satu *team work* dan berhasil menyelesaikannya secara tidak langsung mereka mendapatkan pengalaman yang menyenangkan dan ada kemungkinan mereka akan

mendapatkan bonus sehingga menyebabkan mereka merasakan kebahagiaan begitu pula sebaliknya.

Psychological well-being terdiri atas enam dimensi seperti yang dikemukakan oleh Ryff (2006), yaitu *self-acceptance*, *purpose in life*, *autonomy*, *personal growth*, *positive relationship with other*, *enviromental mastery* dan setiap dimensi menggambarkan *healthy*, *well*, dan *full functioning* dalam kerangka *human positif functioning*.

Menurut Ryff seseorang yang berusaha untuk mencapai sesuatu dengan potensi terbaiknya untuk memperbaiki diri atau meningkatkan keadaan hidupnya akan memiliki *psychological well-being* yang tinggi (Ryff, 2005). Karyawan kontrak yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi dapat mengakui dan menerima berbagai aspek dalam dirinya baik yang positif maupun negatif, memiliki tujuan hidup, mandiri, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain serta mampu menggunakan kesempatan yang ada di lingkungan pekerjaannya. Sedangkan untuk karyawan kotrak yang memiliki *psychological well-being* yang rendah cenderung tidak dapat menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, tujuan hidupnya kurang terarah, kurang terbuka dengan pengalaman-pengalaman baru, kurang memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain dan kurang mampu untuk menggunakan kesempatan yang ada di lingkungan pekerjaannya.

Dimensi yang pertama dari *psychological well-being* adalah *self-acceptance*. *Self-acceptance* menekankan pentingnya penerimaan diri baik kekurangan atau kelebihan juga kejadian masa lalu atau masa kini. Karyawan

kontrak yang memiliki *self-acceptance* yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap dirinya, menerima dirinya baik aspek yang positif maupun negatif, dan memandang positif masa lalu. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki *self-acceptance* yang rendah akan merasa tidak puas terhadap diri sendiri, kecewa dengan masa lalunya, merasa iri pada temannya yang berhasil dan menyesal akan ketidakmampuan dirinya.

Dimensi yang kedua adalah *purpose in life*, karyawan kontrak memiliki tujuan dan arah hidup; merasakan ada makna di kehidupan saat ini dan masa lalu; memiliki keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup. Karyawan kontrak yang memiliki *purpose in life* yang tinggi menganggap penting arti hidupnya, mereka merasa hidupnya berharga dengan begitu karyawan tersebut akan berusaha menetapkan tujuan dan perencanaan dalam hidupnya, mereka mengetahui tujuan dirinya bekerja, membuat perencanaan masa depannya dan berusaha untuk mencapai target-targetnya. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki *purpose in life* yang rendah akan kurang memiliki pemahaman tentang kehidupannya, memiliki sedikit tujuan, tidak melihat tujuan hidup di masa lalu dan tidak memiliki harapan atau kepercayaan yang memberikan arti hidup.

Dimensi *autonomy* menggambarkan kemandirian seseorang, pengambilan keputusan bukan karena tekanan lingkungan tetapi dengan *internal locus of evaluation* yaitu mengevaluasi diri sendiri sesuai dengan standard pribadinya sendiri tanpa melihat persetujuan orang lain. Karyawan kontrak yang memiliki *autonomy* yang tinggi pada dimensi ini mampu mengambil keputusan dengan mantap tanpa terpengaruh oleh rekan-rekan kerjanya. Apabila karyawan kontrak

memiliki *autonomy* yang rendah pada dimensi ini, keputusannya mudah terpengaruh oleh lingkungan dan rekan kerjanya, terfokus pada harapan dan evaluasi dari orang lain, berpegangan pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan yang penting.

Pada dimensi *personal growth*, menggambarkan sejauh mana individu mempunyai keinginan untuk mengembangkan diri, terbuka dengan pengalaman baru, menyadari potensi yang dimiliki, selalu memperbaiki diri dan tingkah laku. Karyawan kontrak yang memiliki *personal growth* yang tinggi senantiasa untuk memperbaiki diri, mengembangkan dirinya, seperti ikut seminar, training atau membaca buku untuk menambah wawasan. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki *personal growth* yang rendah, cenderung kurang suka mengembangkan diri, merasa dirinya tidak dapat berkembang sepanjang waktu, merasa tidak dapat mengembangkan sikap atau perilaku baru.

Pada dimensi kelima adalah *positive relationship with other*, dimensi ini menggambarkan kemampuan untuk menjalin hubungan antar pribadi yang dekat, hangat, saling mempercayai serta terdapat hubungan saling memberi dan menerima. Karyawan yang memiliki *positive relationship with other* yang tinggi pada dimensi ini mempunyai sikap yang hangat, dapat mempercayai orang lain, memperhatikan kesejahteraan orang lain, memiliki empati, afeksi dan intimasi yang kuat. Mengerti hubungan saling memberi dan menerima. Karyawan yang memiliki *positive relationship with other* yang rendah cenderung tertutup, sulit mempercayai orang lain, sulit untuk menjadi hangat, terbuka, dan peka terhadap orang lain, kadang merasa terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal.

Dimensi *enviromental mastery* meliputi kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai dan kebutuhannya. Karyawan yang memiliki *enviromental mastery* yang tinggi mampu membentuk lingkungannya sendiri dan juga dapat menggunakan segala kesempatan yang ada dengan efektif. Karyawan yang memiliki *enviromental mastery* yang rendah akan sulit untuk merubah atau meningkatkan lingkungan sekitar menjadi lebih baik dan tidak menyadari kesempatan yang ada disekitarnya, dan kesulitan menangani masalah-masalah sehari-harinya.

Keenam dimensi di atas memiliki hubungan yang signifikan dengan faktor-faktor *sociodemographic* yang bisa mempengaruhi proses pencapaian suatu kesejahteraan. Faktor – faktor tersebut antara lain adalah faktor usia, status sosial ekonomi, pendidikan, status marital, suku/etnis, dan gender. Pada hasil penelitian Ryff di MIDUS (*Midle Life in the USA*) terdapat hubungan antara usia dengan dimensi *psychological well-being*, yaitu pada dimensi *autonomi* dan *environmental mastery* pada masa dewasa awal hingga dewasa akhir cenderung akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia, hal ini disebabkan pada usia yang lebih tua, seseorang akan mempunyai peran yang lebih besar dalam status sosialnya, seperti *income*, pendidikan dan kesempatan pekerjaan (Ryff 2002) sedangkan skor untuk dimensi *positive relationship with others* dan *self-acceptance* tidak mengalami perubahan yang signifikan selama perkembangan dari dewasa awal hingga dewasa akhir.

Selain usia, status sosial ekonomi juga mempengaruhi kondisi *psychological well-being* seseorang. Data yang diperoleh dari *Wisconsin*

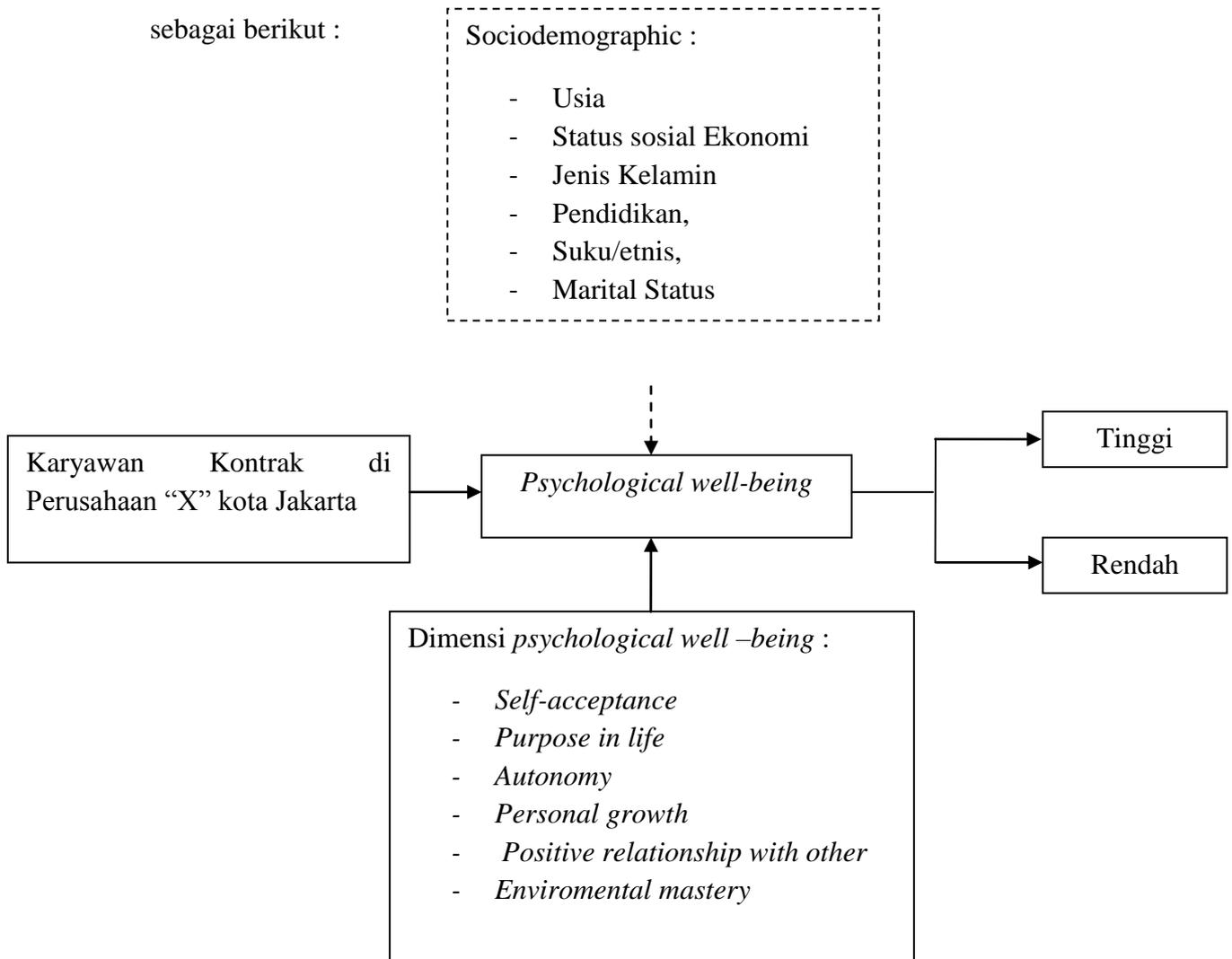
Longitudinal Study memperlihatkan gradasi sosial dalam kondisi *well-being* pada dewasa madya. Mereka yang menempati kelas sosial yang tinggi memiliki perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalu mereka, serta lebih memiliki rasa keterarahan dalam hidup mereka dibandingkan dengan mereka yang berada di kelas sosial yang lebih rendah. Pendidikan juga mempengaruhi kedudukan individu dalam status ekonomi dan sosial. Perbedaan pendidikan juga memberikan akses yang berbeda pada sumber daya dan kesempatan pada kehidupan yang akhirnya berpengaruh pada kesehatan dan *well being*. Berdasarkan survey nasional MIDUS, tingkat pendidikan sangat erat kaitannya dengan *psychological well-being* terutama dalam *personal growth* dan *self acceptance*, didapati pada individu yang memiliki status pekerjaan dan pendidikan yang tinggi. Jika karyawan kontrak memiliki tingkat pendidikan dan status pekerjaan yang tinggi, maka karyawan kontrak akan menghayati bahwa mereka memiliki tingkat pendidikan dan status pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan orang lain. Hal ini menunjukkan derajat yang lebih tinggi pada *self acceptance*, sehingga mereka memiliki perasaan yang positif tentang diri mereka sendiri dan masa lalunya. Dengan tingkat pendidikan yang rendah tentu saja tidak membuat seorang individu merasa tidak puas dengan hidupnya, mungkin mereka merasa puas tetapi mereka yakin bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dalam hal pendidikan.

Faktor etnis atau suku juga berpengaruh pada *psychological well-being* karena terdapat keterkaitan dengan nilai-nilai budaya yang dianut dengan dimensi *psychological well-being*. Individu yang memiliki sistem nilai kolektivistik yang

tinggi biasanya akan lebih mementingkan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu. Hal ini akan meningkatkan dimensi *positive relations with other* dalam *psychological well-being*. Sedangkan untuk sistem nilai individualistik yang tinggi individu akan mementingkan kepentingan dirinya sendiri dibandingkan orang lain, hal ini akan meningkatkan dimensi *self acceptance* dan *autonomy*. Biasanya Gender juga berkaitan erat, wanita cenderung mudah terbuka dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitarnya berkorelasi positif dengan dimensi *positive relation with other* dibandingkan dengan pria yang lebih menekankan *individualism* dan *autonomy* (Gilligan, 1982 dalam Ryff, 2002). Wanita dianggap lebih mampu mengekspresikan emosi dengan cermat dan lebih senang menjalin relasi sosial dibandingkan pria. Wanita juga dianggap lebih mudah menghadapi masalah psikologis sehingga ketika mereka mampu menyelesaikan masalah tersebut dengan suatu akhir yang baik, akan menunjukkan kekuatan psikologis yang unik sehingga dapat mengembangkan *personal growth*. Status marital menjadi prediktor terhadap dimensi *self-acceptance* dan *purpose in life*, hasil penelitian yang dilakukan Ryff menunjukkan individu yang telah menikah memiliki kecenderungan yang tinggi pada dimensi *self-acceptance* dan *purpose in life* dibandingkan individu yang belum menikah (Ryff 1989). Individu yang telah menikah akan memiliki *psychological well being* yang berbeda dibandingkan dengan individu yang belum menikah. Individu yang telah menikah menganggap dirinya memiliki beban ekonomi yang lebih berat dibandingkan yang belum, misalnya saja pasangan hidup, anak, orang tua, atau saudara yang tinggal serumah dengan dirinya. Dengan adanya beban ekonomi yang lebih besar, maka

secara tidak langsung akan mendapatkan dukungan sosial yang datang dari keluarga maupun pasangan hidup.

Dari uraian di atas dapat digambarkan melalui skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Bagan 1.1

1.6 Asumsi

- Selama bekerja karyawan kontrak (*outsourcing*) di perusahaan “X” kota Jakarta menghadapi tantangan-tantangan yang diberikan dari perusahaan, dalam menghadapi tantangan tersebut karyawan mengevaluasi dirinya berbeda-beda yang disebut sebagai *psychological well-being*.
- *Psychological well-being* pada karyawan kontrak di perusahaan “X” dapat dilihat melalui enam dimensi, yaitu *self acceptance, purpose in life, autonomy, personal growth, positive relationship with other, environmental mastery*.
- Karyawan kontrak di perusahaan “X” yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan berusaha mengeluarkan potensi yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan serta tuntutan dari perusahaan di tempat mereka bekerja.
- Karyawan kontrak di perusahaan “X” yang memiliki *psychological well-being* yang rendah cenderung tidak dapat menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, sehingga kurang berusaha dalam menghadapi tantangan yang perusahaan berikan.