

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya, semakin banyak sumber daya manusia yang memiliki potensi yang baik semakin baik pula kinerja perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri dapat dirincikan menjadi seorang subjek yang dinamakan pegawai. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan, perasaan, keinginan, kebutuhan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Perkembangan kota di segala bidang tampaknya tidak hanya memberikan dampak positif bagi kehidupan masyarakat, tetapi juga menimbulkan persaingan hidup, contohnya dalam mencari pekerjaan. Semakin tinggi standar perusahaan dalam menerima karyawan maka membuat beberapa masyarakat juga kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Saat ini syarat-syarat untuk bekerja dilatarbelakangi dengan pendidikan yang dimiliki. Tidak semua masyarakat yang

memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi sehingga mereka bekerja dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki, seperti misalnya kemampuan untuk menciptakan sebuah lingkungan agar tetap menjadi bersih dan rapi. Pekerjaan yang dipilih oleh mereka salah satunya menjadi pegawai *outsourcing*.

Pada zaman yang modern ini banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata yaitu *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* itu sendiri kian akrab sering didengar oleh masyarakat. *Outsourcing* atau dalam bahasa Indonesia berarti alih daya dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66 (UU Ketenagakerjaan). *Outsourcing* merupakan perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Sistem *Outsourcing* biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. Dasar hukum *outsourcing* adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu Pasal 64 yang memiliki isi, "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis". (<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/559.pdf>)

Awalnya, perusahaan *outsourcing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak memedulikan jenjang karier. Namun saat ini, penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke

pelbagai kegiatan perusahaan. Sistem kerja *outsourcing* sangat menguntungkan bagi perusahaan yang memakai perusahaan *outsourcing* itu. Namun sistem ini merugikan untuk pegawai *outsourcing* sendiri. Selain tidak ada jenjang karier, gajinya harus dipotong oleh perusahaan induk pemasoknya. Bahkan yang lebih tidak menguntungkan lagi adalah tidak semua pegawai *outsourcing* mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan *outsourcing* atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu.

Perekrutan sistem tenaga kerja *outsourcing* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan pegawai pada umumnya. Perbedaannya adalah pegawai *outsourcing* direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung dan dari perusahaan penyedia tenaga jasa, pegawai akan dikirimkan ke perusahaan lain yang membutuhkannya yang biasa disebut dengan *klien*. Pegawai *outsourcing* yang diterima biasanya bekerja berdasarkan kontrak dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, bukan dengan perusahaan pengguna jasa. Perjanjian kerja antara pegawai *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa biasanya berdasarkan jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna jasa (*klien*). Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan penyedia jasa, maka pada waktu yang bersamaan, berakhir pula kontrak kerja antara pegawai dengan perusahaan pengguna jasa.

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi, misalnya pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan oleh para pegawai maupun

adanya perselisihan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab penyedia jasa walaupun yang dilanggar oleh pegawai *outsourcing* adalah peraturan perusahaan pengguna jasa (*klien*) tetapi tetap yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa. Tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan mereka dengan pegawai *outsourcing* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja. Hal ini tercantum menurut pasal 66 ayat 2 huruf c undang - undang no.13 Tahun 2003. (<http://www.scribd.com/doc/132163659/Jurnal-Outsourcing/>)

Harapan utama yang dimiliki oleh para pegawai *outsourcing* untuk ke depan adalah penghapusan sistem kerja *outsourcing* yang ditetapkan oleh pemerintah dan memperoleh hak-haknya atas tugas-tugas yang telah dijalani sekian lama, berupa pengangkatan dari status pegawai *outsourcing* menjadi pegawai tetap. Meskipun para pegawai *outsourcing* masih dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan melakukan berbagai cara tetapi tetap berpengharapan besar bahwa suatu saat kelak akan dapat mengubah tingkat penghasilan dan kesejahteraan hidup. Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Hal ini akan berdampak pada produktivitas seseorang dalam bekerja.

(<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/559.pdf>).

Oleh karena itu ada penghayatan dan penilaian dari masing-masing pegawai *outsourcing*. Penghayatan yang menghasilkan penilaian tinggi dan rendah ini berkaitan dengan hasil evaluasi individu terhadap kualitas diri dan hidupnya, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, yang biasa disebut dengan *Psychological Well-Being* (PWB). *Psychological Well-Being* adalah keadaan dimana individu melihat dan mengevaluasi kualitas diri dan hidupnya (Ryff, 1989). Untuk bisa mencapai kesejahteraan psikologis (PWB), individu mengevaluasi keenam dimensi dari PWB yaitu, kemampuan individu menerima diri apa adanya (*self acceptance*), memiliki tujuan hidup (*purpose in life*), mampu menumbuhkan serta mengembangkan potensi pribadi (*personal growth*), mampu mengatur dan menguasai lingkungan (*environmental mastery*), membina hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), dan mampu mengarahkan dirinya sendiri (*autonomy*).

Untuk memiliki kesejahteraan psikologis, pegawai *outsourcing* perlu melakukan evaluasi terhadap diri mereka yang dapat dilihat dari keenam dimensi kesejahteraan psikologis. Dari hasil survey melalui wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 10 orang pegawai *outsourcing* Universitas X kota Bandung, didapatkan bahwa evaluasi yang dihasilkan oleh setiap pegawai *outsourcing* berbeda pada setiap dimensinya.

Dalam dimensi *self acceptance* (penerimaan diri), 6 orang pegawai *outsourcing* (60%) mengatakan bahwa mereka dapat menerima keadaan diri mereka apa adanya saat ini, walaupun sejak bekerja sebagai pegawai *outsourcing* hampir setiap waktu mereka dihabiskan di tempat kerja, tetapi mereka tetap bisa

memiliki penghasilan dan dapat menghidupi keluarga, sehingga mereka lebih bersyukur karena masih mendapatkan pekerjaan di zaman sekarang yang sulit untuk mendapatkan kerja. Sedangkan 4 orang lainnya (40%) mengatakan bahwa mereka merasa kecewa karena bekerja sebagai pegawai *outsourcing* dirasakan sulit untuk memiliki jenjang karir dengan pekerjaan yang dirasakan mereka cukup monoton.

Dimensi kedua adalah tujuan hidup (*purpose in life*), dalam dimensi ini sebanyak 8 orang pegawai *outsourcing* (80%) mengatakan bahwa mereka memiliki tujuan hidup ke depan. Mereka berencana untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dari sekarang dan mereka berencana untuk melakukan kegiatan yang lain dari apa yang telah didapatkan dari bekerja sebagai pegawai *outsourcing* seperti mengumpulkan modal, dan ada juga yang mengambil pekerjaan serupa di luar jam kerja dengan sistem gaji per hari. Sedangkan 2 orang lainnya (20%) mengatakan bahwa mereka tidak terlalu memikirkan rencana ke depan karena kondisi yang dirasakan sekarang sudah cukup memuaskan.

Dimensi yang ketiga adalah menumbuhkan dan mengembangkan potensi pribadi (*personal growth*). Dalam dimensi ini 6 orang pegawai *outsourcing* (60%) mengatakan bahwa mereka merasa senang bekerja sebagai pegawai *outsourcing* karena menurut mereka bekerja sebagai pegawai *outsourcing* terutama sebagai *cleaning service* ternyata bukanlah hal yang mudah sehingga mereka mendapatkan pelajaran yang baru ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Dengan tugas yang banyak, mereka merasa belajar bagaimana agar tugas-tugas harus selesai tepat waktu. Selain itu mereka senang karena dua orang

diantaranya dicalonkan untuk menjadi tim *leader* apabila mereka dapat melewati tes yang disediakan. Sedangkan 4 orang lainnya (40%) mengatakan bahwa mereka merasa tidak berkembang karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya. Beberapa di antara mereka mengatakan untuk bekerja sebagai pegawai *cleaning service* tidak diperlukan kepandaian, melainkan dengan niat maka pekerjaan akan cepat selesai.

Dimensi yang keempat adalah penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*). 7 orang (70%) mengatakan bahwa mereka mampu mengontrol aturan yang rumit dan menggunakan kesempatan di sekelilingnya dengan efektif.. Misalnya saja saat mereka harus mengerjakan berbagai macam tanggung jawab di lingkungan kerja, mereka mampu untuk mengerjakannya dengan baik dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. Ketika mengalami kesulitan mereka juga akan bertanya ke atasan maupun teman-teman pegawai *outsourcing* lainnya. Sedangkan 3 orang lainnya (30%) mengatakan seringkali malas untuk mengerjakan berbagai macam tugas dan menyelesaikannya hanya sesuai dengan yang mereka ketahui saja. Mereka juga jarang bertanya kepada atasan maupun rekan kerja apabila tidak terlalu dibutuhkan.

Pada dimensi kelima yaitu hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), 6 orang (60%) mengatakan mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya. Mereka juga saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dan mereka mengatakan hubungan dengan atasan juga baik karena atasan mampu mengerti kesulitan yang mereka alami ketika bekerja. Sedangkan 4 orang (40%) lainnya mengatakan

bahwa hubungan dengan rekan kerja lainnya biasa-biasa saja hanya sebatas teman kerja. Bahkan ada yang mengatakan malas untuk membantu rekan kerja yang berhalangan hadir sehingga memilih untuk tidak menggantikannya.

Dimensi yang terakhir yaitu dimensi kemandirian (*autonomy*), 4 orang (40%) mengatakan mereka mampu untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka sendiri, mereka mampu mengambil keputusan sendiri tanpa ada pertimbangan dari orang lain. Sedangkan 6 orang (60%) lainnya mengatakan bahwa mereka sering ragu ketika orang terdekat memberikan masukan sehingga akan merubah keputusan yang telah mereka buat. Ada juga yang mengatakan masih membutuhkan bantuan dan masukan dari atasan maupun rekan kerja untuk menyelesaikan tugas mereka.

Setelah melihat ke enam dimensi, kesejahteraan psikologis memiliki dampak bagi kehidupan seseorang, termasuk pada pegawai *outsourcing*. Kebahagiaan dan kepuasan hidup dirasakan lebih besar ketika individu mengalami pengalaman membina hubungan dengan orang lain dan merasa menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu, dapat menerima dirinya sendiri, dan memiliki makna dan tujuan dari hidup yang mereka jalani (Ryff dan Singer dalam Steger, Kashdan & Oishi, 2007). Bila dilihat dari sudut pandang kebahagiaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan adalah bagaimana individu memandang dan memaknai peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya (Diener, 1984; Heady et al, 1985; Heady & Wearing, 1989 dalam O'Connor, 1993). Dikatakan pula bahwa semakin bahagia seseorang maka ia juga akan semakin merasa puas dengan hidupnya. Begitu pula pegawai *outsourcing* yang



menghayati bahwa hidupnya sejahtera akan merasa bahagia dan puas dalam kehidupannya dengan menjalani pekerjaan dan pengabdianya sebagai pegawai, yang kemudian dapat meningkatkan motivasi serta memaksimalkan kinerja dan potensi sebagai pegawai.

Penghayatan setiap orang mengenai kehidupannya pasti berbeda, begitu juga pada pegawai *outsourcing* yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kesejahteraan psikologis pada pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui seperti apakah gambaran kesejahteraan psikologis pada pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran kesejahteraan psikologis pada pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung yang tergambar melalui ke enam dimensi.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai kesejahteraan psikologis pada pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung, dilihat dari ke enam dimensi yaitu *self-acceptance* (penerimaan diri), *purpose in life* (tujuan hidup), *personal growth* (pertumbuhan pribadi), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *positive relation with others* (hubungan positif dengan orang lain), dan *autonomy* (kemandirian).

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### 1.4.1 Kegunaan Teoretis

- Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam perkembangan Ilmu Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yang berkaitan dengan Kesejahteraan psikologis.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dalam topik yang serupa mengenai bagaimana gambaran kesejahteraan psikologis pegawai *outsourcing*.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi mengenai kesejahteraan psikologis pada pegawai *outsourcing* Universitas X kota Bandung agar dapat mengevaluasi, introspeksi dan melakukan pengembangan diri pada dimensi kesejahteraan psikologis yang masih perlu ditingkatkan.
- Memberikan informasi kepada pengurus *outsourcing* di Universitas X kota Bandung mengenai kesejahteraan psikologis pegawai *outsourcing* untuk

menjadi pertimbangan dalam upaya memberi dukungan kepada pekerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja *outsourcing* Universitas X kota Bandung terutama pada dimensi yang masih kurang.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Dalam kehidupan manusia akan mengalami tahapan-tahapan perkembangan tertentu. Di setiap tahap perkembangan setiap orang memiliki tugas tersendiri. Tahap perkembangan dimulai dari masa konsepsi, kemudian kelahiran, anak-anak, remaja, dewasa hingga akhir hayatnya. Kajian yang akan diteliti kali ini adalah pegawai *outsourcing* yang berada pada tahap perkembangan dewasa awal, yang memiliki rentang usia antara 20-40 tahun (Santrock, 2004). Salah satu tugas perkembangan seseorang yang telah memasuki masa dewasa adalah memasuki dunia kerja dan karier. Seseorang mulai mengeksplorasi kemungkinan karier yang ada dan harus siap untuk menentukan karier yang tepat bagi dirinya. Setelah menemukan karier yang tepat, seseorang berusaha dan bekerja keras untuk membangun dan bergerak menaiki tangga karier serta meningkatkan posisi keuangan. Demikian pula pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung menentukan pilihan untuk bekerja sebagai pegawai *outsourcing* karena merasa profesi sebagai pegawai tepat bagi dirinya.

Ketika memilih untuk bekerja sebagai pegawai *outsourcing*, mereka tentu sudah mengetahui apa saja tugas dan tanggungjawabnya serta mereka juga mengetahui hak-hak apa saja yang mereka dapatkan, seperti fasilitas. Fasilitas-fasilitas yang diterima para pegawai juga sangat berpengaruh terhadap

kesejahteraan mereka. Fasilitas–fasilitas yang didapat seperti uang transportasi, tunjangan hari raya, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) termasuk memengaruhi kesejahteraan psikologis bagi para pegawai. Di samping fasilitas–fasilitas tersebut sangat dibutuhkan oleh pegawai pada umumnya, mereka juga tidak perlu lagi mengeluarkan biaya–biaya yang cukup besar dari upah yang mereka terima sehingga upah yang diterima tiap bulannya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan–kebutuhan mereka yang lain. Di samping itu, tentu lembur juga diinginkan oleh beberapa pegawai *outsourcing* supaya mendapatkan penghasilan tambahan dibandingkan hanya menggantikan pegawai lain yang berhalangan hadir karena tidak mendapatkan sedikit pun upah tambahan walaupun menggantikan pekerjaan secara penuh. Sehingga dengan fasilitas dan penghasilan tambahan yang didapatkan, seharusnya pegawai *outsourcing* dapat memenuhi kebutuhan–kebutuhan pribadi mereka.

Pelbagai pengalaman positif dan negatif yang dirasakan oleh para pegawai *outsourcing* berpengaruh pada penghayatan terhadap kehidupannya selama menjalani peran sebagai pegawai *outsourcing*. Menurut Carol Ryff (1989), bagaimana seseorang memandang kualitas kehidupannya serta mengevaluasi dirinya sendiri disebut sebagai *Psychological Well-Being* atau kesejahteraan psikologis. Lebih lanjut Ryff mengatakan kesejahteraan psikologis menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai, dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana seseorang memandang pencapaian atas potensi–potensi yang dimilikinya agar membuahkan pengembangan diri.

Seseorang dapat mengevaluasi diri dan pengalaman hidupnya melalui pendekatan multi dimensional yang terdiri atas enam dimensi. Dimensi-dimensi tersebut yaitu penerimaan diri (*Self-Acceptance*), relasi sosial yang positif dengan orang lain (*Positive Relation with Others*), kemandirian dalam berpikir dan bertindak (*Autonomy*), kemampuan untuk mengelola kesempatan yang disediakan lingkungan sesuai dengan kebutuhan pribadi (*Environmental Mastery*), memiliki tujuan hidup (*Purpose in Life*), dan yang terakhir adalah pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*Personal Growth*). (Ryff, 1989). Kesejahteraan psikologis pegawai *outsourcing* juga dapat dilihat melalui keenam dimensi tersebut. Keenam dimensi itu merupakan tantangan-tantangan bagi pegawai *outsourcing* untuk mencapai fungsi positif dalam kehidupan. Masing-masing dimensi ini dapat memberikan pengaruh terhadap penghayatan pegawai *outsourcing* mengenai kualitas hidupnya.

Dimensi pertama yaitu *self-acceptance*. Dimensi *self-acceptance* merupakan dimensi yang mencerminkan sejauhmana seseorang menghayati bahwa dirinya mampu melakukan penerimaan kelebihan sekaligus kekurangan dirinya, sehingga secara keseluruhan mampu menerima diri apa adanya, menerima kelebihan dan kekurangan dirinya serta memiliki perasaan positif mengenai masa lalu (Ryff dan Keyes, 2003 dalam Wells, 2010). Pegawai *outsourcing* telah bekerja selama bertahun-tahun dan tidak kunjung mendapatkan peningkatan jenjang karir. Pegawai *outsourcing* yang mampu menerima kenyataan atas keadaan-keadaan tersebut hingga saat ini dan ikhlas dalam menyikapinya karena memaknai bahwa pengabdian dirinya sebagai pegawai yang membantu di

perusahaan-perusahaan merupakan amal ibadah, akan tetap dapat bekerja menjalani tugas-tugasnya dengan baik dan tetap dapat menghidupi keluarga. Hal ini dapat merujuk pada nilai yang tinggi dari dimensi *self-acceptance*.

Berdasarkan penghayatan dan penerimaan atas pengalaman-pengalaman dalam kehidupannya, pegawai *outsourcing* kemudian dapat menentukan tujuan hidup ke arah yang lebih baik. Kemampuan pegawai *outsourcing* dalam menentukan tujuan hidup dapat merujuk pada dimensi *purpose in life*. Dimensi *purpose in life* mencerminkan penghayatan seseorang akan kemampuannya, termasuk pegawai *outsourcing*, untuk menemukan makna dan arah bagi pengalaman hidupnya, menetapkan tujuan-tujuan dan maksud kehidupannya (Ryff & Singer, 2003 dalam Wells, 2010).

Pegawai *outsourcing* ingin status kepegawaiannya tidak selamanya sebagai pegawai *outsourcing* dengan sistem kontrak. Keinginan lainnya dari pegawai *outsourcing* yaitu untuk mendapatkan posisi kerja yang lebih baik lagi dari sekarang. Oleh karena itu pegawai *outsourcing* membuat perencanaan untuk masa depan mengenai hal-hal apa saja yang akan dilakukan, terutama yang berkaitan dengan diri sendiri maupun keluarganya. Cara lainnya yaitu dengan memanfaatkan peluang-peluang yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan, misalnya melakukan upaya-upaya supaya mencapai posisi kerja yang lebih baik, dan mengikuti peraturan yang ada di lingkungan kerja. Hal ini merujuk pada nilai yang tinggi pada dimensi *purpose in life*.

Dengan adanya harapan dan tujuan yang dimiliki, akan membuat pegawai *outsourcing* memiliki keinginan untuk mengembangkan dirinya dengan terus

berusaha mengerahkan kompetensi dan kualitasnya secara optimal dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai. Keinginan pegawai *outsourcing* dalam mengembangkan diri dapat merujuk pada dimensi *personal growth*. Dimensi *Personal Growth* adalah dimensi dimana seseorang menyadari kemampuan yang dimilikinya serta mengembangkannya menjadi sumber baru (Ryff dan Singer, 2003 dalam Wells, 2010). Pegawai *outsourcing* yang mengevaluasi bahwa dirinya memiliki potensi dan mampu merealisasikan serta mengembangkan potensi dirinya sebagai pegawai yang profesional misalnya datang bekerja dengan tepat waktu, hormat dengan atasan, mau belajar hal – hal baru, mau menerima saran dan kritik yang membantu untuk berkembang lebih baik, mengerjakan tugas-tugasnya dengan rapi dan bersih, siap menggantikan pegawai lain yang berhalangan hadir, dan dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya merupakan pegawai *outsourcing* yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *personal growth*.

Dalam usahanya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, pegawai *outsourcing* mengerahkan kemampuannya untuk bekerja dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini merujuk kepada dimensi *environmental mastery*. Dimensi *Environmental Mastery* merupakan penghayatan seseorang akan kemampuan dalam memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis dirinya, mampu berpartisipasi dalam aktivitas di luar diri, dan memanipulasi serta mengontrol lingkungan pekerjaan yang kompleks (Ryff dan Keyes, 2003 dalam Wells, 2010). Situasi kerja dimana pegawai *outsourcing* bekerja di lingkungan yang sama dengan pegawai *outsourcing* lainnya membuat pegawai *outsourcing* merasa tertantang untuk melakukan semua pekerjaan dengan

baik. Terkadang pegawai *outsourcing* juga harus bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang sebenarnya bukan merupakan kewajibannya misalnya menggantikan pegawai tetap yang berhalangan hadir. Pegawai *outsourcing* yang mampu mengatasi kerumitan di dalam lingkungan kerja dengan baik menunjukkan dimensi *environmental mastery* dengan nilai yang tinggi.

Untuk dapat mengelola pekerjaan dengan baik yang harus dijalani sehari-hari dengan situasi penuh tantangan, pegawai *outsourcing* juga membutuhkan dukungan dari orang lain terutama sesama pegawai *outsourcing*. Hal tersebut dapat merujuk pada dimensi *positive relation with others*. Dimensi *positive relation with others* yaitu kemampuan dalam berempati dan menyayangi orang lain dan mampu mencintai serta memiliki persahabatan yang mendalam antar rekan kerja pegawai *outsourcing* (Ryff dan Singer, 2003 dalam Wells, 2010).

Oleh karena situasi kerja yang dihadapi serupa, sesama pegawai *outsourcing* dapat saling memberi dan menerima dukungan. Hal itu dimaksudkan untuk meningkatkan semangat sesama pegawai *outsourcing* untuk tetap menjalani tugas-tugas dengan baik sejalan dengan perjuangan memperoleh status pegawai tetap atau jenjang karir yang lebih tinggi seperti menjadi tim *leader*. Maka dari itu pegawai *outsourcing* bekerja secara bersama-sama membantu menyelesaikan kesulitan yang dialami pegawai *outsourcing* lainnya. Melalui berbagai kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai *outsourcing*, mereka dapat semakin menjalin relasi dengan baik antar sesama pegawai *outsourcing* yang berada dalam satu lingkungan kerja.



Dimensi terakhir, yaitu *autonomy*, didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk bergerak atas keyakinan dan pendiriannya sendiri sekalipun harus bertentangan dengan keyakinan yang diterima oleh kebanyakan orang (Ryff dan Keyes, 2003). Dimensi *autonomy* ini pada kenyataannya tampak tidak selaras dengan budaya kolektif pada masyarakat Indonesia sehingga sulit pula diadaptasikan pada kehidupan pegawai *outsourcing*.

Kesejahteraan psikologis pada pegawai *outsourcing* tidak selalu ditentukan oleh dimensi-dimensi dengan nilai yang tinggi. Apabila dimensi *self-acceptance* sebagai kunci utama dalam kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai rendah, maka kemungkinan besar dimensi lain akan menunjukkan nilai yang rendah pula (Ryff and Singer, 2003). Hal ini ditunjukkan oleh pegawai *outsourcing* yang menunjukkan dimensi *self-acceptance* dengan nilai yang rendah menghayati bahwa dirinya merasa tidak puas dengan diri sendiri dan tidak nyaman dengan yang telah terjadi di kehidupannya di masa lalu maupun masa kini. Akibatnya, pegawai *outsourcing* mengevaluasi bahwa dirinya tidak bermakna dan tidak mampu menentukan tujuan hidup dengan bersikap pasrah dan merasa tidak mampu berbuat apa-apa untuk berubah kepada keadaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan nilai yang rendah pada dimensi *purpose in life*.

Dengan tujuan hidup yang tidak jelas membuat pegawai *outsourcing* tidak tertarik untuk mempelajari hal-hal yang baru yang dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga melakukan pekerjaan hanya dengan seadanya. Pegawai *outsourcing* yang tidak menyadari potensi yang dimilikinya dan tidak dapat mengembangkan diri, serta merasa jenuh dan tidak tertarik dengan kehidupannya

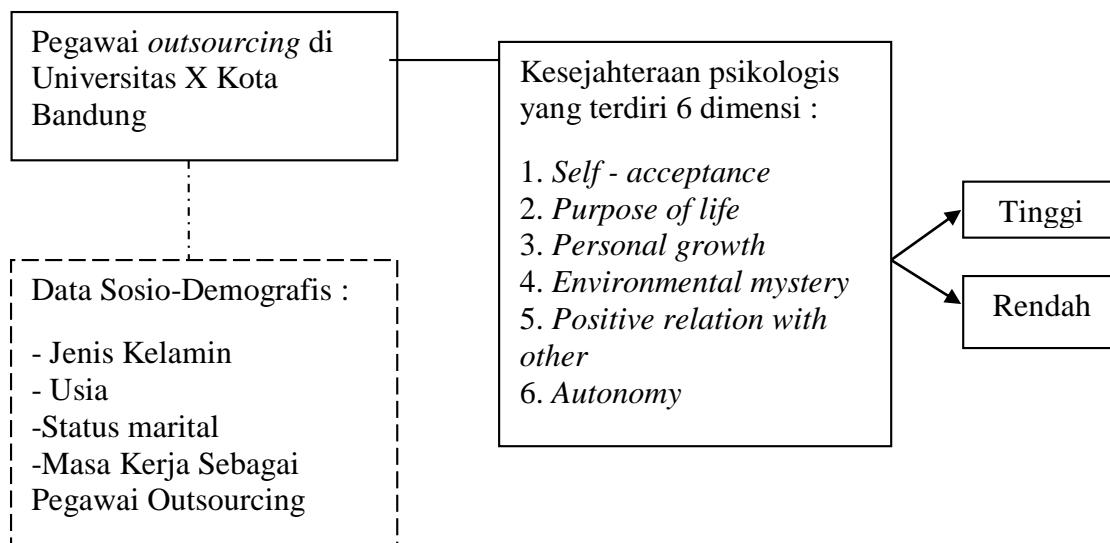
menunjukkan dimensi *personal growth* dengan nilai yang rendah. Ketidakmampuan untuk menyadari potensi dan mengembangkan diri memungkinkan pegawai *outsourcing* merasa kesulitan dalam mengatasi situasi terutama lingkungan kerja yang dirasa tidak sesuai dengan dirinya sehingga menunjukkan nilai yang rendah pada dimensi *environmental mastery*. Hal ini juga dapat memunculkan kemungkinan pegawai *outsourcing* sulit untuk terbuka, bersikap hangat dan peduli terhadap kesejahteraan orang lain serta kurang memercayai hubungan baik dengan orang lain terutama dengan rekan kerja yang menandakan nilai rendah pada dimensi *positive relation with others*.

Ketidakberhasilan dalam membina hubungan baik dengan pegawai *outsourcing* lainnya kemudian membuat pegawai *outsourcing* harus menghadapi keadaan-keadaan yang sulit dengan lebih mandiri karena kurangnya dukungan yang diperoleh. Apabila pegawai *outsourcing* pada akhirnya mengikuti tekanan sosial dalam berpikir dan bertindak serta bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting terkait dengan pekerjaannya, maka hal ini mengacu pada dimensi *autonomy* dengan nilai yang rendah.

Untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang kesejahteraan psikologis pada pegawai-pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung, maka akan digali data sosio-demografis dari tiap pegawai antara lain yang terdiri atas usia, jenis kelamin, status marital, dan masa kerja sebagai pegawai *outsourcing*. Dari segi usia, pegawai *outsourcing* dengan usia yang semakin tua kemungkinan besar akan mampu menerima kondisi dirinya pada saat ini, dan semakin memiliki tujuan hidup untuk memenuhi kebutuhan pribadinya masing-masing dengan cara memanfaatkan potensi dan talenta yang dimiliki. Semakin bertambah usia juga memiliki pengalaman yang

lebih banyak seperti cara mengatasi suatu lingkungan yang rumit dan mengetahui cara mengatasinya, lalu memiliki relasi sosial yang cukup hangat dan cukup baik dengan rekan kerja, namun tetap memiliki kemandirian untuk menentukan keputusannya sendiri. Semakin lama masa kerjanya, maka lebih kecil pula upah yang diterima karena upah yang diterima pegawai berdasarkan peraturan Upah Minimum Karyawan (UMK) yang diikutinya ketika mulai masuk bekerja. Dari jenis kelamin, pegawai *outsourcing* pria lebih memiliki potensi dan kelebihan yang lebih banyak daripada wanita dan mereka tentu mampu melakukan hal-hal yang cukup sulit untuk dikerjakan oleh wanita, dan untuk pegawai *outsourcing* pria maupun wanita akan mampu menciptakan suatu relasi yang baik dan hangat antar rekan pegawai *outsourcing*. Dengan status marital yang dimiliki oleh pegawai *outsourcing* tentu dapat membantu mereka yang memiliki status telah menikah, karena hubungan suami istri sangat berpengaruh dalam mengambil keputusan.

### 1.5.1 Bagan Kerangka Pemikiran



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

### 1.6 Asumsi

- Dengan status pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung akan memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai *outsourcing*.
- Kesejahteraan psikologis para pegawai *outsourcing* di Universitas X kota Bandung akan ditentukan oleh sejauh mana *self-acceptance* yang dimiliki, yang selanjutnya dapat menggambarkan penghayatan tinggi-rendah pada dimensi-dimensi yang lainnya.
- Para pegawai *outsourcing* berkecenderungan memelihatkan dimensi *autonomy* yang rendah karena keterbatasan status dan kewenangan.
- Dimensi *purpose in life* pada pegawai *outsourcing* cenderung memiliki nilai yang tinggi dibandingkan dengan dimensi yang lainnya, karena mereka akan berusaha untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi

dengan membuat perencanaan untuk masa depan, memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan mengikuti peraturan yang ada di dalam lingkungan kerja.