

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang dan merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia. Banyak sektor yang perlu diperhatikan dalam pengembangan suatu negara dan sektor ekonomi merupakan salah satu fokus utama. Sektor perekonomian menjadi patokan untuk melihat apakah negara tersebut sehat. Negara sehat artinya memiliki finansial yang baik dan penduduk yang sejahtera (<http://pspk.ugm.ac.id/artikel-terbaru/61-pembangunan-dan-kesejahteraan-masyarakat-sebuah-ketidakberdayaan-para-pihak-melawan-konstruksi-neoliberalisme.html>). Salah satu cara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dari segi finansial salah satunya adalah dengan bekerja.

Setiap individu memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu ketika mencari dan memilih suatu pekerjaan. Dalam mencari pekerjaan, individu akan menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki, bidang yang sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, seberapa besar upah yang akan diterima, bagaimana jenjang karirnya, serta berapa banyak saingan untuk memperoleh pekerjaan tersebut. Selain itu, Menurut Dave Ulrich dan Wendy Ulrich (2012) dalam buku yang berjudul "*The Why of Work*" menjelaskan bahwa selain uang, alasan lainnya seseorang bekerja adalah pencarian makna. Individu tidak lagi bekerja untuk sekedar membuat asap dapur tetap mengepul. Mereka juga mementingkan faktor-faktor non-uang, seperti kesesuaian pekerjaan dengan minat, kesempatan untuk bertumbuh dan dampak yang berarti bagi orang lain, rekan, pelanggan, dan masyarakat. Melalui pekerjaan, mereka menginginkan tercapainya tujuan hidup, berkontribusi, menjalin hubungan, membuat sesuatu yang bernilai, dan mendapatkan sebuah harapan dalam hidup (<http://bisniskeuangan.kompas.com/>).

Semakin banyak individu yang membutuhkan pekerjaan, namun jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia sedikit. Badan Pusat Statistik (BPS) mengumumkan angka pengangguran di Indonesia meningkat 320 ribu jiwa pada Agustus 2015. Hal itu disebabkan maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat perlambatan ekonomi (<http://www.cnnindonesia.com>). Jika dikaitkan dengan kualitas pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan ekonomi yang terjadi tidaklah berkualitas sehingga penyerapan tenaga kerja rendah atau bahkan tidak terjadi, angka kemiskinan tetap tinggi, dan ketimpangan pendapatan masih timpang/ada. Padahal menurut Todaro dan Smith (2006:39), selain menciptakan pertumbuhan ekonomi proses pembangunan haruslah berimbang terhadap pengurangan angka kemiskinan, ketimpangan pendapatan, serta peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Untuk mengatasi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia, kini mulai banyak perusahaan *outsourcing* yang tumbuh dan berkembang. *Outsourcing* itu sendiri diartikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan (Komang Priamda, 2008 : 12). Perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sekarang lebih cenderung memikirkan bisnis inti karena semakin banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Bisnis inti yaitu pekerjaan utama yang menjadi fokus untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Salah satu strategi perusahaan untuk lebih berfokus pada bisnis inti adalah dengan melakukan strategi efisiensi biaya (*Cost of Production*). Alternatif yang biasanya digunakan adalah dengan memilih menggandeng alih daya atau biasa disebut dengan *outsourcing*. Perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Istibanat, 2009). Seiring dengan hal tersebut, berdasarkan Jurnal Penelitian tentang *The Analysis of Outsourcing Human Resources Cost Its Role in Support of Operational Cost Efficiency* (2012) menyatakan bahwa *outsourcing* telah terbukti dapat meningkatkan daya saing

usaha secara signifikan, karena dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat lebih fokus dalam menjalankan aktivitas utamanya sehingga dapat mendukung kecepatan perusahaan dalam merespon tuntutan pasar. (<http://repository.wima.ac.id>)

Meskipun masih terdapat salah pengertian terhadap maksud dan tujuan *outsourcing* itu sendiri, jadi orang lebih menyebutnya “*labor contracting*” ketimbang *outsourcing* yang sebenarnya. Kegiatan melemparkan pekerjaan kepada perusahaan lain oleh sebagian kalangan dianggap sebagai bentuk perbudakan baru atau memperlemah posisi pekerja. Inilah solusi terhadap tingkat pengangguran yang begitu tinggi saat ini dan kebutuhan perusahaan untuk benar-benar kompetitif. Sistem yang digunakan oleh perusahaan *outsourcing* yaitu dengan menggunakan sistem kontrak. Pada pekerja sistem kontrak juga hanya dapat bekerja selama dua tahun. Setelah masa kontrak habis, mereka hanya dapat memperpanjang kontrak selama satu tahun, sesuai dengan yang tertulis dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah masa kontrak habis, mereka kembali harus mencari pekerjaan yang menurut mereka sangat sulit karena mereka tidak tahu harus bekerja dimana dan seperti apa pekerjaan mereka nantinya karena mereka kurang tahu bidangnya.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen pada tahun 2008 terhadap 44 perusahaan, diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsourcer* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsourcer*. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsourcer* merupakan jenis jasa pendidikan, industri perbankan, kertas, pengolahan karet & plastik, serta industri makanan & minuman. Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcer* diketahui 5 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business* (33.75%), untuk menghemat biaya operasional (28,75%), *turn over* karyawan menjadi rendah (15%), modernisasi dunia usaha dan lainnya, masing-masing sebesar 11.25%. Adapun komposisi jenis pekerjaan yang paling banyak menggunakan tenaga *outsourcer* adalah *cleaning*

service (56.82%), *security* (38.64%), lainnya (36.36%), driver (25%), sekretaris (22.73%), customer service (13.64%) dan *Sales Promotion Girl* (SPG) (9.09%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang menggunakan tenaga *outsource* pada jenis pekerjaan *cleaning service* menduduki persentase yang paling banyak digunakan oleh perusahaan untuk dapat fokus pada *core business* yang dijalankannya (Divisi Riset PPM Manajemen, 2008).

Berdasarkan hasil observasi lapangan, terdapat satu lembaga dengan jenis jasa pada bidang pendidikan yang menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* pada jenis bidang pekerjaan *cleaning service*. Lembaga tersebut yaitu salah satu Universitas swasta terkemuka di Kota Bandung yang menggunakan perusahaan *outsourcing* “X” pada bidang pekerjaan *cleaning service* sejak tahun 2006. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Cabang Perusahaan *outsourcing* “X”, perusahaan tersebut melakukan upaya mencegah dan meminimalisir hal-hal yang dapat mengancam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meminimalisir adalah dengan cara memakai tenaga kerja seminimal mungkin namun dapat memberikan kontribusi yang maksimal sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga akan menghemat biaya operasional, menutup cabang yang dianggap kurang atau tidak produktif dan membuat kebijakan lain yang disesuaikan dengan keadaan keuangan perusahaan. Perusahaan pengguna akan berupaya fokus pada penanganan pekerjaan inti dimana pekerjaan inti akan ditangani oleh pihak perusahaan itu sendiri, sedangkan pekerjaan penunjang seperti *cleaning service*, *office boy*, *security*, dan lain sebagainya diserahkan pada pihak lain. Saat ini salah satu cara yang banyak digunakan oleh kebanyakan perusahaan pengguna untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas pada perusahaan adalah dengan cara menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing*, dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Kepala Cabang perusahaan *outsourcing* “X”, Perusahaan *outsourcing* “X” dengan cermat menjadikan perusahaannya sebagai perusahaan *outsourcing*, yang bergerak dalam bidang jasa yaitu sebagai perusahaan yang menyediakan atau menyalurkan pekerja sistem kontrak kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Perusahaan ini terbentuk dengan melihat dampak yang dihasilkan oleh era globalisasi yang pada dasarnya perusahaan ini menyadari akan adanya tuntutan persaingan dunia usaha semakin ketat. Selain itu, perubahan teknologi dan akan adanya krisis ekonomi berkepanjangan yang menyebar pada hampir semua aspek kehidupan manusia. Hal tersebut menyebabkan sektor usaha makro dan mikro terpuruk dalam suatu keadaan ketidakpastian, seperti munculnya pergeseran dan suatu perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang di satu sisi merupakan ancaman bagi perusahaan itu sendiri, namun di sisi lain justru dapat memunculkan suatu peluang yang positif bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan perusahaan tersebut. Kondisi tersebut menjadi sumber kekuatan yang mendorong suatu perusahaan dan para pekerja untuk dapat beradaptasi, mengikuti, melihat dan bahkan memanfaatkan setiap peluang yang ada serta antisipasi terhadap ancaman dalam menciptakan keunggulan untuk menjadi suatu perusahaan yang kompetitif.. Perusahaan *outsourcing* ini tumbuh menjadi salah satu perusahaan pelayanan fasilitas terkemuka dengan jaringan yang tersebar di lebih dari 50 negara di dunia. Cakupan layanan perusahaan *outsourcing* “X” terdiri dari *facility service* (*cleaning service, office support service, gardening and landscaping, integrated pest management, building maintenance service, parking management*). Perusahaan ini memiliki cabang di sembilan kota besar Indonesia antara lain Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Batam, Pekanbaru dan Makassar.

Perusahaan *outsourcing* “X” sangat menyadari bahwa tidak semua perusahaan yang ada di Indonesia benar-benar siap untuk mempekerjakan pekerja dengan status tetap dimana perusahaan akan berhadapan dengan segala dampak dan konsekuensinya. Dampak dan

konsekuensinya adalah belum siapnya perusahaan memberikan asuransi dan jaminan sosial kepada para pekerja melihat adanya ketidakpastian yang tinggi atas realita atau fenomena yang selama ini terjadi di berbagai bidang bisnis dan perusahaan. Perusahaan ini juga memberlakukan sistem kerja yang berbeda. Untuk pekerja tetap (karyawan) haruslah memiliki pendidikan minimal Strata Satu (S1), sedangkan pekerja kontrak minimal adalah lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Level karyawan memiliki sistem kerja yang lebih jelas jika dibandingkan dengan pekerja kontrak. Pekerja akan menduduki jabatan terendah sebagai *Leader* dan ada pula jabatan *Managerial* dimana mereka akan kembali dilatih untuk menguasai tuntutan pekerjaan yang diminta oleh perusahaan lain dan untuk pekerja kontrak, mereka tidak memiliki jabatan khusus, hanya sebagai pekerja biasa. Mereka hanya bekerja sampai masa kontraknya habis dan hanya dapat diperpanjang dalam batas waktu tertentu sesuai dengan aturan yang tertulis dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hingga saat ini perusahaan *outsourcing* "X" yang memiliki cabang di Universitas "X" Kota Bandung memiliki 40 pekerja dengan sistem kontrak selama dua tahun.

Pekerja yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* "X" dengan jenis pekerjaan sebagai *cleaning service* termasuk ke dalam golongan pekerja kasar. Dalam golongan pokok ini melakukan tugas-tugas rutin dan sederhana dengan menggunakan peralatan yang dikendalikan dengan tangan serta menggunakan kekuatan fisik. Ada pun tugas dan tanggung jawab yang di emban untuk jenis pekerjaan ini yaitu menyapu atau membersihkan debu, membersihkan dan mengepel lantai, furnitur dan lainnya. mengambil sampah, mengosongkan tempat sampah dan membuangnya ke tempat penampungan sampah. Pekerja ini bertugas membersihkan jendela atau permukaan kaca lainnya dengan air atau cairan lain, mengeringkan dan mengelapnya, membersihkan jendela pada gedung-gedung bertingkat, serta memilih metode pembersihan atau pengelapan yang tepat (Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia, 2014)

Sistem yang digunakan oleh perusahaan *outsourcing* “X” untuk menjaring tenaga kerjanya yaitu menggunakan sistem kontrak. Dengan sistem ini, para pekerja kontrak selalu dihantui oleh rasa kekhawatiran akan kebijakan perusahaan, yaitu pemutusan masa kontrak pekerjaan (PHK), gaji yang dirasa kurang, tidak ada jaminan sosial maupun jaminan lainnya sehingga membuat pekerja sistem kontrak tetap menerima dan terpaksa akan kondisi kerja meskipun tidak sesuai dengan harapan mereka sebelumnya. Kondisi tersebut menuntut mereka untuk lebih mampu menentukan tujuan, melakukan perencanaan dan evaluasi agar mereka mampu memperoleh suatu gambaran yang jelas. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun status mereka sebagai pekerja kontrak, namun mereka tetap membutuhkan orientasi masa depan dalam bidang kerja.

Orientasi menurut Nurmi (1989 : 14) adalah gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan yang memungkinkan individu untuk menentukan tujuan, menyusun rencana untuk mencapai tujuan dan mengevaluasi sejauh mana tujuan-tujuan tersebut dapat dilaksanakan. Orientasi masa depan merupakan suatu siklus yang terbagi menjadi tiga proses yaitu, motivasi, perencanaan, dan evaluasi. Tahap motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan berupa harapan, perencanaan, kemampuan untuk berusaha dan konsisten pada rencana awal yang sudah ditentukan sebelumnya. Tahap perencanaan menjelaskan bagaimana individu mencari informasi mengenai hal-hal yang menunjang pengembangan dirinya untuk mendukung pilihan pekerjaan di masa yang akan datang. Tahap evaluasi menjelaskan bagaimana seorang individu melakukan penilaian terhadap kemungkinan tujuan dan perencanaan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, individu harus memikirkan dengan baik hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan untuk mencapai orientasi masa depan yang jelas dan memahami pentingnya masa depan bagi kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 pekerja perusahaan *outsourcing* “X” di Kota Bandung mengenai latar belakang bekerja, sebanyak 6 orang (60%)

diantaranya memilih bekerja sebagai *cleaning service* dilatarbelakangi karena kebutuhan ekonomi. Sebanyak 2 orang (20%) diantaranya tidak tahu lagi harus bekerja dimana selain di perusahaan *outsourcing* “X” dikarenakan keterbatasan ijazah pendidikan yang pernah di tempuhnya. Sebanyak dua orang (20%) lainnya memilih bekerja di perusahaan *outsourcing* “X” dikarenakan pekerjaan sebagai *cleaning service* mudah karena terbiasa melakukan pekerjaan tersebut dalam kesehariannya. Berkaitan dengan harapan selama bekerja di perusahaan *outsourcing* “X”, sebanyak 5 orang (50%) berharap untuk diangkat menjadi pekerja tetap, tidak hanya berstatus sebagai pekerja kontrak. Sebanyak 4 orang (30%) berharap adanya kenaikan gaji dan juga adanya tunjangan-tunjangan serta jaminan-jaminan sosial lainnya. Sebanyak 1 orang (20%) berharap agar masa kontraknya cepat berakhir karena bekerja sebagai *cleaning service* melelahkan. Sehingga dapat diasumsikan, pekerja yang bekerja sebagai *cleaning service* dikarenakan tuntutan ekonomi yang mendesak dan memiliki harapan untuk diangkat sebagai pekerja tetap.

Berkaitan dengan hal yang akan dilakukan ketika kontrak selesai, sebanyak 4 orang (40%) diantaranya memilih untuk memperpanjang kontrak selama 1 tahun lagi apabila kontrak habis. Sebanyak 3 orang (30%) diantaranya tidak tahu apa yang harus dilakukan jika kontrak berakhir. Sebanyak 3 orang (30%) sisanya memilih untuk mengakhiri kontrak dan mencari pekerjaan yang upahnya lebih besar atau membuka usaha sendiri. Berkaitan dengan hal yang menjadi kekhawatiran pekerja perusahaan *outsourcing* “X” setelah masa kontrak habis, Sebanyak 5 orang (50%) merasa kebingungan dan tidak percaya diri untuk diterima bekerja di tempat lain karena keterbatasan kemampuan dan ijazah pendidikan yang dimilikinya. Sebanyak 3 orang (30%) akan mencoba melamar kerja di tempat lain walaupun berbeda bidang pekerjaannya. Dan 2 orang (20%) menggunakan uang yang dikumpulkannya selama bekerja di perusahaan cabang *outsourcing* “X” untuk membuka usaha sendiri. Dapat diasumsikan bahwa setelah masa kontrak habis sebagian besar dari pekerja perusahaan cabang *outsourcing* “X”

memilih untuk memperpanjang kontraknya yang diwarnai perasaan bingung apabila harus memulai sesuatu bidang yang baru. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar dari pekerja kontrak perusahaan cabang *outsourcing* “X” belum mendapatkan tujuan yang jelas apabila masa kontraknya telah habis. Namun demikian, peneliti menemukan bahwa 4 orang (40%) yang termotivasi untuk memperpanjang kontrak, sudah memiliki tujuan yang jelas seperti membuka warung, membuka bengkel, bekerja di mall, dan berternak ikan lele.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa bekerja sebagai pekerja kontrak tergolong berat karena kerja yang mengurus tenaga/waktu. Selain itu, karyawan diwajibkan melakukan pekerjaan yang sebetulnya sudah lelah namun harus tetap bekerja hingga waktu yang telah ditentukan dengan konsekuensi upah yang didapat cenderung tetap. Para pekerja kontrak di perusahaan *outsourcing* “X”, mengaku bahwa bekerja saat ini untuk sesuap nasi dan melanjutkan hidup dan hal ini lebih baik daripada menganggur dan tidak memiliki uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Mereka bekerja tidak sesuai dengan bidang atau minat mereka, bahkan sampai mereka tidak tahu lagi pekerjaan apa yang seharusnya menjadi cita-cita mereka atau menjadi masa depan mereka. Mereka juga tidak tahu dimana mereka akan bekerja tetap nantinya tanpa harus selalu berpindah-pindah tempat kerja. Hal ini sangatlah berkaitan dengan pemikiran para pekerja kontrak tersebut mengenai masa depan pekerjaannya. Setelah kontrak kerja di cabang perusahaan *outsourcing* “X” berakhir, terdapat sebagian pekerja memilih untuk memperpanjang kontrak selama 1 tahun lagi dan ada pula yang memutuskan kontrak setelah masa kontrak habis. Baik dari keduanya memunculkan reaksi yang beragam yaitu secara negatif dan positif. Reaksi negatif yang dimunculkan yaitu merasa kebingungan akan rencana kedepannya. Mereka kembali harus mencari pekerjaan yang menurut mereka sangat sulit karena mereka tidak tahu harus bekerja dimana dan seperti apa pekerjaan mereka nantinya karena mereka kurang tahu bidangnya. Reaksi positif yang dimunculkan yaitu mereka memiliki rencana untuk membuka usaha sendiri. Ada pula yang

menyusun rencana awal tentang pekerjaan seperti apa yang harus mereka dapatkan di masa depan, dan memilih kembali bekerja sebagai pekerja kontrak di perusahaan yang berbeda.

Orientasi masa depan dalam bidang pekerjaan yang jelas dapat membantu individu untuk mengantisipasi kesulitan-kesulitan yang akan dihadapi di masa yang akan datang atau disaat mereka bekerja. Individu yang memiliki orientasi masa depan bidang pekerjaan akan lebih terfokus pada pekerjaan dan tempat bekerja yang akan dipilih sehingga pada saat bekerja dirinya akan lebih yakin dalam melamar pekerjaan. Sebaliknya individu yang belum jelas orientasi masa depan di bidang pekerjaannya akan mengalami kesulitan dalam menentukan tujuan karir mereka sehingga mereka kurang mampu dalam menentukan pilihan pekerjaan dan tempat mereka akan bekerja nantinya sehingga mereka tidak dapat membuat perencanaan yang tepat semasa melihat lowongan pekerjaan. Pada akhirnya, ketika mereka bekerja mereka mengalami kesulitan. Kondisi di atas menunjukkan bahwa individu atau pekerja sistem kontrak gagal membentuk skemata kognitif untuk dapat mengantisipasi masa depannya. Skemata ini memberi gambaran mengenai diri dan lingkungan individu yang diantisipasi di masa mendatang (Nurmi, 1989:13). Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa proses pembentukan orientasi masa depan ada tiga proses yaitu motivasi, perencanaan dan evaluasi. Ketiga proses tersebut memiliki kaitan yang erat dalam proses pembentukan orientasi masa depan individu.

Sehubungan dengan tahap-tahap di atas, jika pekerja kontrak memiliki motivasi yang kuat, perencanaan yang terarah, dan evaluasi yang akurat, maka pekerja kontrak di perusahaan *outsourcing* “X” memiliki orientasi masa depan yang jelas. Motivasi yang kuat dapat dilihat ketika memiliki target untuk mengakhiri kontrak kerjanya dalam jangka waktu yang telah mereka tentukan, dan yang baik, dimana pekerja kontrak mampu untuk mengevaluasi segala tujuan dan rencana yang telah dibuatnya sehingga pekerja kontrak lebih yakin dengan tujuan pekerjaannya di masa yang akan datang, dapat dikatakan bahwa pekerja kontrak memiliki

orientasi masa depan yang jelas. Di sisi lain, apabila salah satu dari tahapan yaitu memiliki motivasi yang rendah, tidak memiliki perencanaan dimana pekerja kontrak tidak memiliki target apa yang akan dikerjakan dimasa datang, dan tidak mengevaluasi segala tujuan dan rencana yang telah dibuatnya, maka dapat dikatakan bahwa pekerja kontrak memiliki orientasi masa depan yang tidak jelas.

Orientasi masa depan bidang pekerjaan juga menarik untuk dilihat pada orang yang sudah bekerja namun dengan status kontrak karena ternyata banyak diantara mereka yang belum tahu apa yang seharusnya menjadi pekerjaan mereka. Mereka cenderung bekerja di perusahaan ini untuk menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup saat ini. Tidak menutup kemungkinan bahwa mereka sangat ingin bekerja di tempat lain yang tidak memberlakukan sistem kontrak memiliki jenjang karir yang jelas, memberikan tunjangan atau jaminan sosial lainnya dan menempatkan mereka di tempat yang sesuai dengan keahlian atau minat mereka. Dengan semakin seringnya mereka berpindah tempat bekerja dan semakin bertambahnya umur maka semakin menutup kemungkinan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka harapkan di masa yang akan datang.

Berdasarkan pemaparan yang telah disajikan, orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja kontrak di perusahaan *outsourcing* "X" menjadi hal penting untuk di kaji lebih lanjut. Hal ini berkaitan bagi pekerja kontrak di perusahaan *outsourcing* "X" untuk mengantisipasi kesulitan-kesulitan yang mungkin di hadapi setelah masa kontrak habis. Selain itu orientasi bidang pekerjaan juga dapat membantu pekerja di perusahaan *outsourcing* X untuk mampu memotivasi diri, menetapkan suatu rencana, dan mengevaluasi rencana yang telah disusun. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja kontrak di perusahaan *outsourcing* "X" Kota Bandung untuk melihat jelas atau tidak jelasnya orientasi masa depan di bidang pekerjaannya.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja kontrak yang bekerja di cabang perusahaan *outsourcing* “X” di kota “X”.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja kontrak cabang perusahaan *outsourcing* “X” di Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai orientasi masa depan bidang pekerjaan yang dilihat dari proses yang membentuknya meliputi tahapan motivasi, perencanaan, dan evaluasi serta keterkaitan faktor-faktor yang memengaruhinya pada pekerja sistem kontrak perusahaan *outsourcing* “X” di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- a. Sebagai masukan bagi ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri Dan Organisasi sebagai bentuk informasi mengenai orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja sistem kontrak perusahaan cabang *outsourcing* “X” di Kota Bandung.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja sistem kontrak perusahaan *outsourcing*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Sebagai sumber informasi bagi pekerja kontrak mengenai orientasi bidang pekerjaan sehingga dapat menjadi masukan dalam mengambil keputusan saat akan mencari pekerjaan baru setelah masa kontraknya berakhir sehingga pekerja kontrak mampu mengenali kekurangan dan kelebihan berkaitan dengan orientasi masa depan yang dimiliki untuk di masa yang akan datang dengan cara pendekatan secara persuasif.
- b. Sebagai masukan bagi pekerja kontrak *outsourcing* “X” yang masih ingin bertahan di perusahaan cabang *outsourcing* “X” guna meningkatkan hal-hal yang menjadi kekurangan dan juga yang harus dipertahankan berkaitan dengan tahapan-tahapan orientasi masa depan.
- c. Sebagai informasi bagi perusahaan *outsourcing* “X” guna mempertimbangkan sistem dan kebijakan yang diberikan pada pekerja kontrak.

1.5 Kerangka Pemikiran

Di dalam penelitian ini, pekerja kontrak yang berumur antara 20 sampai dengan 30-an tahun yang berarti masuk ke dalam kategori usia dewasa awal. Usia dewasa awal (Santrock, 2011 : 16) berada pada kisaran umur 20 sampai dengan 30-an tahun dan disebut juga sebagai usia produktif. Masa dewasa awal merupakan masa peralihan dari masa remaja. Pada masa ini akan muncul berbagai masalah mulai ada peralihan dari ketergantungan ke masa mandiri baik dari segi ekonomi, kebebasan dalam menentukan diri sendiri, dan pandangan tentang masa depan yang sudah mulai realistis. Mungkin hal ini adalah yang diakui bahwa mendapatkan pekerjaan merupakan tanda bahwa pekerja kontrak sudah layak dikatakan dewasa sedangkan jika dilihat dari kemampuan untuk membuat suatu keputusan adalah salah satu hal yang belum tentu sepenuhnya terbangun pada kaum muda.

Usia dewasa awal dalam hal ini adalah rentang usia yang dialami oleh pekerja kontrak perusahaan *outsourcing* “X” di Kota Bandung berada pada tahap perkembangan kognitif *formal*

operational, tahap ini merupakan tahapan dimana pekerja kontrak mulai berpikir secara abstrak dan logis menurut Piaget (Santrock, 2011). Para pekerja kontrak dalam tahapan perkembangan ini, mulai dapat berpikir secara sistematis dalam menyelesaikan masalah dan tugas yang dihadapi, mulai memikirkan keadaan yang ideal bagi dirinya salah satunya dalam bidang pekerjaan.

Bekerja merupakan salah satu upaya mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari guna melanjutkan hidup. Hal ini juga merupakan salah satu faktor orientasi masa depan bidang pekerjaan yang disebabkan oleh status sosial ekonomi, dimana pekerja kontrak yang berada dalam kelas ekonomi bawah lebih tertarik dalam dunia kerja (Nurmi, 1989). Akan lebih baik apabila mereka mencoba mencari tahu lebih dahulu kemampuan yang mereka miliki dan dapat mereka kembangkan sebelum mereka terjun ke dunia kerja agar pekerja kontrak dapat mencapai tujuan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan di masa yang akan datang. Dengan demikian, perhatian dan harapan yang terbentuk tentang masa depan tentang sebuah pekerjaan, serta perencanaan untuk mewujudkannya disebut sebagai orientasi masa depan bidang pekerjaan.

Orientasi masa depan menurut Nurmi (1989 : 14) adalah gambaran yang dimiliki pekerja kontrak tentang dirinya dalam konteks masa depan yang memungkinkan pekerja kontrak untuk menentukan tujuan, menyusun rencana untuk mencapai tujuan dan mengevaluasi sejauh mana tujuan-tujuan tersebut dapat dilaksanakan. Oleh sebab itu mereka yang bekerja sebagai pekerja kontrak seharusnya memikirkan secara matang mengenai hal-hal apa saja yang dilakukan guna mendapatkan orientasi masa depan mereka yang jelas dan mampu memahami seberapa pentingnya masa depan bagi kelangsungan hidup mereka.

Orientasi masa depan bidang pekerjaan dapat dikaitkan dengan pekerja kontrak karena apabila pekerja sistem kontrak yang seharusnya memiliki suatu tujuan pekerjaan, merencanakan hal-hal yang nanti akan menunjang di tujuan pekerjaannya, dan juga

mengevaluasi mengenai penentuan tujuan dan pembentukan rencana, tidak mampu menentukan masa depan pekerjaannya. Apalagi jika dikaitkan dengan teori perkembangan masa dewasa awal, dimana para pekerja sistem kontrak berada pada tahap perkembangan ini, seharusnya mereka sudah memikirkan mengenai karir dan kehidupan mereka di masa yang akan datang. Nurmi (1989 : 14) mengungkapkan bahwa orientasi masa depan merupakan suatu siklus yang dibagi menjadi tiga proses yang merupakan sebuah siklus yaitu, motivasi, perencanaan, dan evaluasi.

Motivasi merupakan tahapan awal dalam pembentukan orientasi masa depan. Hal ini berkaitan dengan motif, minat, dan apa yang menjadi tujuannya di masa yang akan datang. Semakin tinggi motivasi maka semakin mengarahkan pekerja kontrak untuk menetapkan suatu tujuan (*goal*) yang jelas yaitu pekerjaan apa yang diinginkan di masa yang akan datang. Pada saat menetapkan tujuan, tujuan tersebut harus merupakan hal yang realistik, motif-motif umum dan nilai-nilai harus dibandingkan dengan pengetahuan yang dimiliki, sehingga individu mampu membuat minat mereka lebih spesifik. Dalam penelitian ini, karyawan yang bekerja sebagai *cleaning service* di cabang perusahaan *outsourcing* "X" di Kota Bandung yang memiliki motivasi yang kuat, mereka memiliki tujuan apabila masa kontraknya telah habis. Tujuan-tujuan tersebut bervariasi mulai dari akan meneruskan masa kontrak, membuka usaha pribadi, ada pula yang mempersiapkan pindah ke perusahaan lain yang sesuai dengan minat pribadinya. Dengan kata lain, mereka mengetahui akan bekerja apa dan dimana mereka bekerja. Di satu sisi, karyawan yang bekerja sebagai *cleaning service* di cabang perusahaan *outsourcing* "X" di Kota Bandung yang memiliki motivasi yang tergolong lemah, mereka belum mempersiapkan suatu tujuan di masa yang akan datang setelah masa kontrak habis. Dengan kata lain, apabila lemah pada tahapan motivasi, maka tahapan selanjutnya tidak akan tercapai.

Setelah adanya penetapan tujuan maka dibutuhkan pula perencanaan yaitu membuat perencanaan tentang perwujudan minat dan tujuan mereka (Hacker, 1985; Nuttin, 1984; Pea dan

Hawkins, 1987, dalam Nurmi, 1989:16). Jika pekerja kontrak sudah memiliki ide tentang dalam menetapkan tujuannya. Setelah tujuan ditetapkan, maka pekerja kontrak diharapkan menyusun strategi terbaik untuk mewujudkan cita-cita masa depan dan menentukan hal-hal apa saja yang mampu mendukung mendapatkan pekerjaan yang diinginkan di masa yang akan datang. Dalam pelaksanaannya, pekerja kontrak diharapkan mampu membandingkan tujuan dengan kenyataan yang dialami. Pada karyawan yang bekerja sebagai *cleaning service* di cabang perusahaan *outsourcing* "X" di Kota Bandung yang memiliki perencanaan yang terarah, mereka memiliki kemampuan untuk merencanakan segala sesuatu yang realistis, seperti mengalokasikan upah yang didapat selama ini yang kelak dijadikan modal sebuah usaha. Selain itu, dapat juga para karyawan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk bekerja di tempat lain sesuai dengan minat mereka.

Setelah mereka memiliki motivasi yang kuat serta telah menetapkan suatu rencana yang mengarah pada suatu tujuan tertentu, mereka memasuki tahapan selanjutnya yaitu evaluasi. Evaluasi merupakan tahapan terakhir dalam pembentukan orientasi masa depan. Pada tahapan ini pekerja kontrak melihat dan mempertimbangkan potensi yang ada dalam dirinya, bagaimana kesempatan yang diberikan oleh lingkungan, dan seberapa besar hambatan yang akan dialami pada saat akan mencapai tujuan. Individu juga mengevaluasi faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung dan menghambat pencapaian tujuan. Individu mempertimbangkan mengenai penyebab terwujudnya suatu harapan (*causal attribution*). Penyertaan keberhasilan di masa depan pada sebab-sebab yang bersifat internal atau terkontrol biasanya diikuti oleh perasaan optimis atau lebih positif, sedangkan penyertaan kegagalan di masa depan pada sebab-sebab yang eksternal dan tidak terkontrol biasanya diikuti oleh perasaan pesimis.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai orientasi masa depan menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara harapan yang diberikan oleh lingkungan kepada pekerja kontrak dengan pembentukan orientasi masa depan pekerja kontrak itu sendiri dan hal ini

disebut sebagai interaksi. Hal ini merupakan suatu bentuk dukungan yang diperoleh pekerja kontrak dari lingkungan, baik dari orangtua dan juga dari orang lain yang membuat individu lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya, memiliki harapan yang kuat, dan lebih optimis dalam memandang masa depannya dan memiliki orientasi masa depan yang jelas (Trommsdorff, 1983:384-385).

Pekerja sistem kontrak yang memiliki orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas ataupun tidak jelas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Nurmi (1989) menjabarkan faktor-faktor yang memengaruhi orientasi masa depan bidang pekerjaan yaitu kematangan kognitif, status sosial ekonomi, dan proses interaksi. Orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja sistem kontrak menjadi jelas dapat dikarenakan tuntutan situasional mereka mengenai pandangan pekerjaan di masa depan. Faktor lainnya dapat dikarenakan kematangan pemikiran mereka sendiri secara mandiri mengenai pekerjaan di masa depan. Atau mereka dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya dan orang-orang yang cukup signifikan bagi mereka mengenai pekerjaan di masa depan dan juga dapat saja terjadi karena mereka ternyata memikirkan masa depan pekerjaan mereka dikarenakan harapan dan dukungan dari lingkungan sekitarnya.

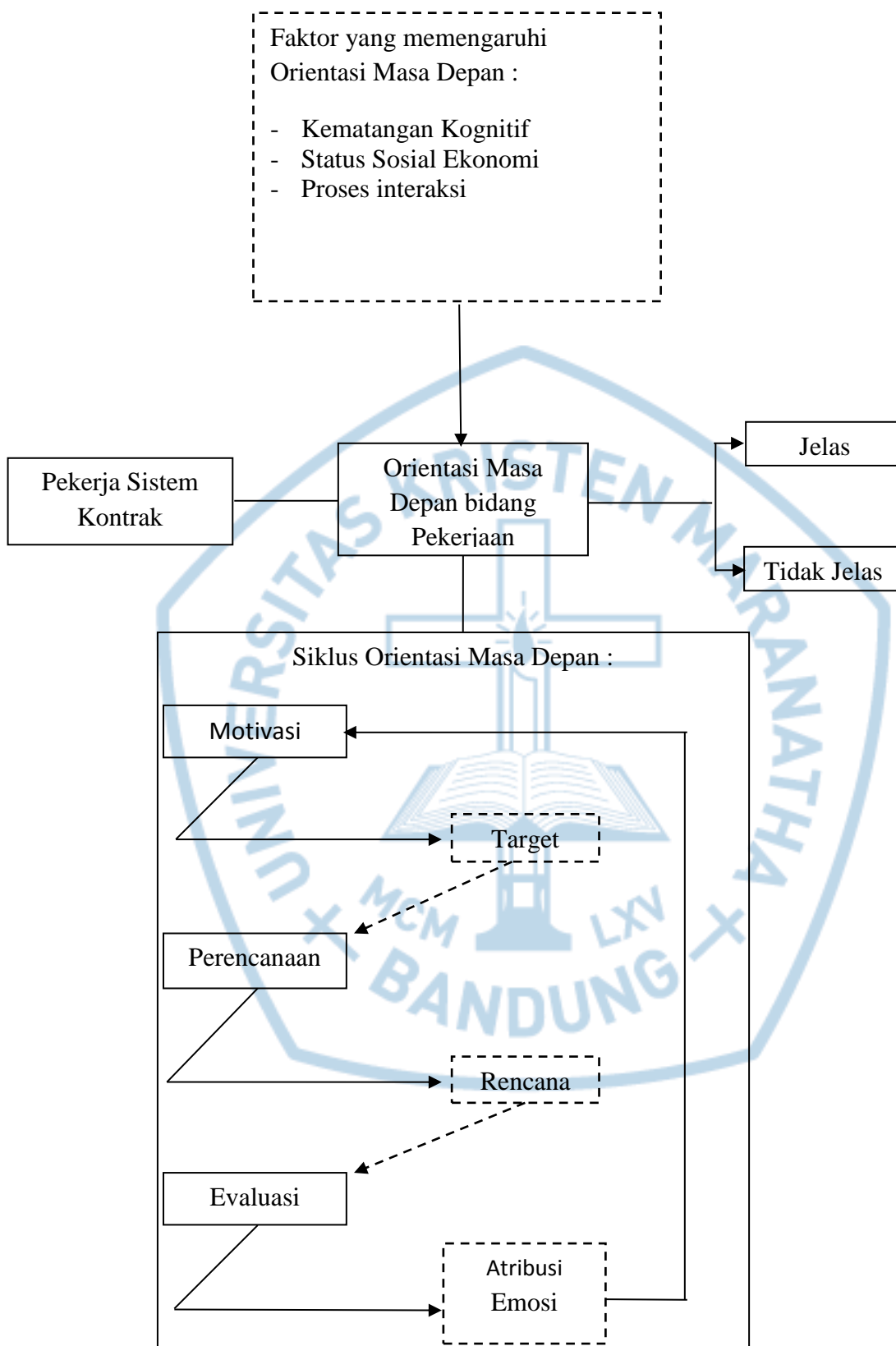
Begitu juga jika orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja sistem kontrak tidak jelas. Bagi yang orientasi masa depannya tidak jelas hal ini salah satu faktor atau beberapa juga dipengaruhi oleh kurang mampunya mereka memikirkan tuntutan di masa depan mengenai pekerjaannya, atau kurang mampu untuk berpikir secara matang mengenai masa depan pekerjaannya, atau kurangnya hal positif yang berhubungan dengan masa depan pekerjaannya dari lingkungan sekitarnya, atau pun jika ternyata pekerja sistem kontrak tidak menyadari adanya harapan dan dukungan dari lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pekerja kontrak di cabang perusahaan *outsourcing* "X" yang mempunyai orientasi masa depan yang jelas apabila memiliki ketiga tahapan yang membentuk orientasi masa depan muncul pada diri pekerja kontrak yaitu memiliki

motivasi yang kuat, perencanaan yang terarah, dan juga memiliki evaluasi yang akurat. Sementara itu, pekerja kontrak di perusahaan *outsourcing* “X” yang mempunyai orientasi masa depan yang tidak jelas, tidak adekuat pada salah satu tahapan ataupun keseluruhan tahapan orientasi masa depan di bidang pekerjaan. Dapat dikarenakan motivasi yang dimiliki lemah, perencanaan di perusahaan tersebut, dan tidak mampu mengevaluasi kemungkinan-kemungkinan untuk merealisasikan tujuannya ke depan.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa proses pembentukan orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja sistem kontrak perusahaan *outsourcing* “X” di kota “X” dapat dilihat pada bagan di bawah ini :





Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

1. Setiap pekerja kontrak pada perusahaan *outsourcing* “X” memiliki orientasi masa depan bidang pekerjaan yang berbeda-beda.
2. Orientasi masa depan bidang pekerjaan dapat diukur melalui tiga proses yaitu proses motivasi, proses perencanaan, dan proses evaluasi.
3. Orientasi masa depan bidang pekerjaan pada pekerja sistem kontrak dipengaruhi oleh kematangan kognitif, status sosial ekonomi, dan proses interaksi.

