BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

A. 1. Pengertian Stres Kerja

Gibson et, al,. (1995) mendefinisikan stres dalam 3 kategori, yaitu: stres yang didefiniskan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologi. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan *response* terhadap ketegangan *strain*, dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Jika dipandang dari definisi tanggapan, stres adalah tanggapan fifioligis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya *stressor* berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan. Dari kedua definisi tersebut diatas maka muncullah definisi ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal-balik *interaksi* antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu, Atau dengan kata lain stres adalah akibat dari interaksi khusus antara keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan orang memberi tanggapan dengan cara tertentu.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala *constraints*, atau tuntutan *demands* yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Schuller, 1980 dalam Sasono, 2004).

Dampak negatif dari stress dapat terjadi dalam bentuk respon biologis (demam, meningkatnya detak jantung), respon emosional (marah, depresi, frustasi), meningkatnya kecelakaan di tempat kerja. Lebih jauh lagi stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja *job dissatisfaction*, meningkatnya jumlah karyawan yang keluar *turnover*, dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain (Hemmington dan Smith, 1999 dalam Nugroho, 2008).

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006) menyatakan stres sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal/lingkungan yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara menusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Pengertian lain yang hampir sama menyebutkan bahwa stres merupakan interaksi antara karakter lingkungan, dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang menyebabkan penyimpangan dari performa normal mereka (Anthony et.al., 1996 dalam Anik Widiyanti, 2008):

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

interaction between the individual and the environment characterize by psychological and psysiological changes that cause a deviation of the normal performance.

Menurut Luthans (2006) stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada *stressor*, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres (Fisher et.al.., 1993). Definisi yang berbeda dikemukakan oleh Robbins (2007) bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala *contraints*, atau tuntutan *demands* yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Dari beberapa pengertian tentang stres, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala *contraints*, atau tuntutan *demands*, yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan distress, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut eustress (Murtiningrum, 2006).

Stres tingkat menengah dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih lama, lebih keras, dan lebih baik. Di sisi lain, stres dengan level lebih rendah membuat karyawan tidak terpacu dan memiliki produktivitas yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rendah, dan stres dengan level lebih tinggi menyebabkan karyawan tidak memiliki kemampuan berprestasi dalam peningkatan kemampuan produksi dan mengelola stres itu sendiri (Anthony et.al., 1996 dalam Anik Widiyanti, 2008).

A. 2. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2006) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

a. Stressor Ekstraorganisasi adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.
b. Stressor Organisasi adalah penyebab stres yang berasal dari organisasi termpat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.
c. Stressor Kelompok adalah penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.
d. Stressor Individual adalah penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Robbins (2007) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang, Faktor tersebut adalah:

a. Faktor Lingkungan yaitu ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampingan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.
b. Faktor Organisasional yaitu faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antarpribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi.
c. Faktor Individual yaitu jika dilogika, setiap individu bekerja rata-rata 40-60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurusi hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam perminggu (Robbins, 2007), sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan interen (Robins, 2008).

Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

a. *On The Job* adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain:
   a. Beban kerja yang berlebihan,
   b. Tekanan atau desakan waktu,
   c. Kualitas supervisi yang jelek,
   d. Iklim politis yang tidak aman,
   e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,
   f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab,
   g. Kemenduaan peran *role ambiguity*,
   h. Frustasi,Konflik antar pribadi dan antar kelompok,
   i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan,
   j. Berbagai bentuk perubahan.
b. *Off The Job* adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan. Permasalahan yang mungkin terjadi antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kekuatan finansial,

b. Masalah yang bersangkutan dengan anak,

c. Masalah fisik,

d. Masalah perkawinan,

e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal,

f. Masalah-masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

Stres juga dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal lebih banyak disebabkan oleh perilaku dan pengharapan dari individu tertentu, kesulitan terhadap nilai ini mungkin disebabkan karena pribadi tersebut memasukkan unsur stres. Sebab lain adalah faktor eksternal, faktor ini dibagi menjadi dalam dua kategori, yakni tekanan fisik dan tekanan psikologi. Tekanan fisik termasuk minimnya ventilasi udara atau pencahayaan lampu ruangan atau berbagai macam tuntutan fisik lain.

A. 3. Konsekuensi Stres Kerja

Stres dapat muncul dengan beberapa gejala. Diantaranya dapat dilihat dari sakit yang diderita oleh karyawan, misalnya: tekanan darah tinggi, tukak lambung, maag, stroke, atau dari perilaku karyawan, kesulitan mengambil; keputusan, hilangnya selera makan dan lain sebagainya. kondisi tersebut menandakan bahwa karyawan tersebut sedang mengalami stres. Dari kondisi tersebut, Robbins (2008) menyatakan ada tiga kategori umum dari konsekuensi stres, yaitu:

a. Gejala Fisiologis yaitu gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

b. Gejala Psikologis dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Terbukti bahwa jika seseorang diberikan sebuah pekerjaan dengan peran ganda atau berkonflik, ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, maka stres dan ketidakpuasan akan meningkat.

c. Gejala Perilaku gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Sedangkan pendapat lain yang memunculkan stres antara lain:

a. Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Handoyo (2001) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu: Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebilum penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.

c. Pengaruh kognitif yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.

d. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Pendapat yang dikemukakan oleh Fisher et.al. (1993), menyatakan bahwa konsekuensi dari stres adalah:

a. Konsekuensi Psikologis adalah efek psikologis akan menimbulkan tingginya irritability, frustasi, penyerangan dan nervousness, dan pada beberapa invidu, kelebihan stres akan menghasilkan dampak yang berbeda, yaitu apatis, rasa bosan, depresi, moodniness, dan *loss of self-esteem.*

b. Konsekuensi Perilaku adalah dampak yang bisa timbul antara lain perubahan hormon, tekanan darah tinggi, peningkatan penyakit jantung, sesak nafas, dan akan menimbulkan gangguan kesehatan yang lebih serius.

c. Konsekuensi Fisiologis adalah karyawan akan kesulitan dalam menentukan keputusan. Selain itu, stres juga akan membuat karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mudah lupa/pikun, hipersensitif, dan menjadi lebih pasif, sehingga lama kelamaan karyawan akan kecanduan alkohol dan obat-obatan.

d. Konsekuensi Organisasi adalah biasanya, ketika karyawan mengalami permasalahan yang sulit, organisasi juga akan mencarikan jalan keluar. Karena jika karyawan mengalami stres yang tinggi, akibat bagi perusahaan adalah meningkatnya absensi dan turnover, tingkat kecelakaan kerja juga akan meningkat. Akhirnya,kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, terhadap organisasi, relasi industri, serta produktivitas akan mengalami penurunan akibat dari stres kerja.

A. 4. Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stres Kerja

Stres merupakan konsekuensi bagi seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Sehingga stres kerja bagi seorang karyawan tidak akan bisa dihilangkan sama sekali, selama karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengurangi stres karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) ada beberapa pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengurangi stres, antara lain:

a. Relaksasi Otot yaitu sebutan persamaan yang umum dari berbagai teknik relaksasi otot adalah pernafasan yang lambat dan dalam, dan suatu usaha yang sadar untuk memulihkan ketegangan otot.

b. Biofeedback adalah suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stres.

c. Restrukturisasi Kognitif yaitu merupakan suatu pendekatan yang luas dan antar disiplin melebihi sekedaar pengurangan stres dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan nasihat bahwa orang seharusnya berjuang untuk kesejahteraan pribadi dalam semua aspek kehidupan manusia.

A. 5. Dampak Stres Kerja Bagi Perusahaan

Menurut Bambang (2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendesi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja,
b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja,
c. Menurunkan tingkat produktivitas,
d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

A. 6. Dampak Stres Kerja Bagi Pegawai

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan/organisasi. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres *flight* atau *freeze* berdiam diri.

Perubahan-perubahan di tempat kerja ini merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain (Margiati,1999):

a. Bekerja melewati batas kemampuan,
b. Keterlambatan masuk kerja yang sering,
c. Ketidakhadiran pekerjaan,
d. Kesulitan membuat keputusan,
e. Kesalahan yang sembrono,
f. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan,
g. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri,
h. Kesulitan berhubungan dengan orang lain,
i. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

B. *Outsourcing*

B. 1. Pengertian *Outsourcing*

Secara exsplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengenal istilah *outsourcing*, tetapi dalam Pasal 64 dapat dilihat yang dimaksud dengan praktek outsourcing yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan,

b. Penyediaan jasa pekerja.

Outsourcing adalah Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa).

Outsourcing Adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian.

Sonhaji (2003) *Outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam managemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan pendekatan lama yaitu *continuous improvement process*. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yangdemikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.

Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsorcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihaklain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.

Bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khususmenyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

B. 2. Pengaturan *Outsourcing*

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan tiga pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*.

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsorcing* di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

a. Dasar Pelaksanaan Outsourcing

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjianpemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut:

> Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Outsorcing dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Pengertian perjanjian pemborongan menurut Pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebut perjanjian pemborongan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Definisi tersebut kurang tepat karena menganggap perjanjian pemborongan adalah perjanjian sepihak karena pemborong hanya mempunyai kewajiban saja sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak saja. Oleh karena itu ia memberikan suatu definisi yaitu: Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) sebagai berikut:

> Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

b. Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman dari pada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja.

Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui:

a. pemborongan pekerjaan,

b. penyediaan jasa pekerja.

Pasal 65 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan:

> Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana. Dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu:

a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama,

b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan,

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Pasal 66 undang-undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

> Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok *core bussiness* suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan *cleaning service*, usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman *security*, usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat:

   a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan,

   b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan,

   c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan,

   d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

c. Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

c. Syarat-syarat Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing.*

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja *outsourcing* yang biasanya berada pada posisi yang lemah.

Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan:

a. Perusahaan penyedia tenaga kerja haus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3)),

b. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat 4), dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain:

a. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh,
b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak,
c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh,
d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajibmemuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini,
e. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Menurut KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/VI/2004 Pasal 2 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk mendapatkan ijin operasional, dengan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Copy* pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi,

b. *Copy* anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh.

c. *Copy* SIUP,

d. *Copy* wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan diatas dalam waktu paling lama 30 hari sejak permohonan diterima. Ijin operasional bagi perusahaan penyedia tenaga kerja berlaku diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, dalam dunia *outsourcing,* baik dalam pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasatenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Bila kita berbicara masalah perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat komplek karena akan berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 telah mengatur semua di dalam pasal-pasalnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya,
b. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi,
c. Perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Beberapa Pasal yang dijadikan pedoman untuk perlindungan kerja tenaga *outsourcing* pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin, berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut:

a. Perlindungan Anak
   a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68),
   b. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat(1)),
   c. Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
      a) Ijin tertulis dari orang tua/wali,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha,

c) Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam,

d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah,

e) Keselamatan dan kesehatan kerja,

f) Adanya hubungan kerja yang jelas,

g) Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.

d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72),

e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73),

f. Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat,

g. Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak,

b. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

a) Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76,

b) Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2),

c) Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2),

d) Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2),

e) Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuai dengan kodrat kewanitaannya.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal ini sesuai dengan KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya:

a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa,

b) Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4),

c. Keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh (Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem managemen perusahaan.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Begitu pentingnya keselamatan kerja ini bagi tenaga kerja, maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 86 ayat (1), yaitu: Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a) Keselamatan dan kesehatan kerja,
b) Moral dan kesusilaan,
c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ketentuan tentang keselamatan kerja diatur dalam Undang- Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. (Pasal 2 ayat (1)).

d. Upah

Kewajiban dari perusahaan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Upah adalah segala macam bentuk penghasilan *carning*, yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Agar tenaga kerja *outsourcing* dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) undang-Undang dasar 1945 yaitu: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1): setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kesejahteraan

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, perusahaan wajib untuk untuk menjamin kesejahteraan dari tenaga outsourcing, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur sebagai berikut:

a) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)),
b) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang meliputi pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi tentunya penyediaan fasilitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan ayat (2)),
c) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan yaitu kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan diluar upah. (Pasal 101 ayat (1)).

f. Jamsostek

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial . Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam bentuk pelayanan dan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu.

Program Jamsostek merupakan kelanjutan dari program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagaipelaksana Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (yang sekarang sudah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diatur dalam Pasal 99 yang pelaksanaannya sementara ini masih mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) berikut aturan pelaksanaannya yaitu PP No. 14 tahun 1993, PP No, 64 tahun 2005 tentang perubahan ke empat atas PP No, 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Program Jamsostek meliputi jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Penyelenggaraan Program Jamsostek diwajibkan bagi pengusaha yang memiliki tenaga kerja minimal sepuluh orang.

e. Pengaturan Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing*.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Husni, 2007). Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Agar hubungan kerja tidak merugikan salah satu pihak khususnya tenaga kerja, Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dalam pola outsourcing harus merupakan perjanjian kerja tertulis antar tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja, yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan pada Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

f. Ketentuan bagi Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau *outsourcing*. Kewajiban bagi pengguna jasa tenaga kerja, yang diatur dalam Pasal 66 ayat (1), pengguna jasa tenaga kerja tidak boleh menggunakan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penjelasan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa:

> Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok *core business* suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan *cleaning service*, usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

g. Syarat penyedia jasa pekerja untuk kegiatan penunjang.

Pasal 66 ayat (2) juga mengatur Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh,
b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak,
c. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh,
d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Latar belakang penetapan syarat ini adalah agar perusahaan perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggungjawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketentuan tentang adanya keharusan berbentuk badan hukum diatur di dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pasal 3 disebutkan, apabila perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan, maka penyerahan tersebut harus diberikan kepada perusahaan yang berbadan hukum. Selain itu dalam Pasal 66 ayat (3) disebutkan bahwa: Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

h. Asas,Tujuan Dan Fungsi Serikat Pekerja dalam memberikan Perlindungan terhadap Pekerja.

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berorganisasi dan untuk berunding bersama. Kedua konvensi tersebut sebagai dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.

Lemahnya Pekerja/buruh dilihat dari segi ekonomi maupun juga kedudukannya dan pengaruhnya terhadap pengusaha, karena itu akibatnya Pekerja/buruh tidak mungkin bisa memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah untuk dapat mencapai tujuannya. Wadah yang dimaksudkan disebut serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003, jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Serikat buruh menjelaskan, serikat Pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari,oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Asyhadie, 2007).

B. 3. Bentuk *Outsourcing*

Bentuk dari perjanjian *outsourcing* adalah tertulis. Hal ini dimaksudkan agar memiliki kekuatan pembuktian yang lebih kuat dari pada yang berbentuk lisan, apabila terjadi perselisihan, serta sebagai syarat untuk adanya perjanjian *outsourcing*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 220/Men/2004 tahun 2004 tentang bentuk dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Kep. 220/Men/X/20040. Bentuk dan isi perjanjian *outsourcing* adalah sebagai berikut:

a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian yang didibuat secara tertulis,
b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka harus Memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
    a. Di lakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan,
    b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan,
    c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan,
    d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya,

e. Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaanya kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan,

f. Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat Pasal 6 ayat (2) Kep. 220/Men/2004.

c. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum kecuali (Pasal 3 Kep/Men/X/2004) yaitu:

a. Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang,

b. Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari sepuluh orang.

d. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana yang dimakksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan bukan berbadan hukum sebagaiman dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibanya untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana yang diamksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

e. Dalam suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaanpemberi pekerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekejaan yang budan berbadan hukum (Pasal 4 ayat (1) Kep.220/Men/X/2004.

f. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaiman dimaksud diatas bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang budan berbada hukum tersebut dengan pekerjaanya/buruhnya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemboronga pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan.

g. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemborongan pekerjaan dalam pelaksanaan suatu pemborongan pekerjaan diatur dalam suatu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborongan pekerjaan dan pekerja yang dipekerjakanya yang dapat dituangkan dalam PKWTT dan PKWT tertentu apabila telah memenuhi persyaratan perjanjian karja waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Penyediaan Jasa Pekerja.

Menurut Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi menurut penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 adalah

kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok suatu perusahaan, diantaranya adalah seperti usaha pelayanan kebersihan *cleaning service*, usaha penyediaan makanan *catering* dan usaha tenaga pengaman *security*. Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk pekerjaan yang berhubungan dengan langsung dengan proses produksi atau kegiatan pokok maka, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan PKWT atau PKWTT.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Deeter (1997) mengadakan evaluasi psikometris terhadap instrumen yang dipakai untuk mengukur dukungan sosial. Instrumen dukungan sosial

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut berdasarkan sumber dukungan sosial yaitu dari atasan, rekan kerja, pasangan hidup, dan teman serta bentuk dukungan sosial yaitu bentuk sikap mau mendengan, perhatian, dan memberikan bantuan baik yang langsung maupun "tangiable" seperti nasihat atau saran. Hasilnya adalah secara teoritis dukungansosial berpengaruh negatif terhadap stres di tempat kerja atau dengan kata lain tingginya dukungan sosial menyebabkan rendahnya stress kerja. Kuantitas dan kualitas hubungan sosial individu dengan atasan, rekan kerja, dan pasangan hidup akan membantu mengatasi stres.

Parasuraman, Greenhaus, dan Granrose (1992) meneliti tentang stres kerja, dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh sangat besar dengan kesejahteraan bila dibandingkan dengan yang lain. Stres peran kerja dan stres peran keluarga paling mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, sedangkan stress peran kerja dan stres peran keluarga juga konflik kerja-keluarga berhubungan dengan stres hidup secara keseluruhan. Dukungan sosial juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sementara itu dukungan pasangan juga mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan keluarga. Perbedaan jenis kelamin juga mempunyai hubungan antara stres dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pria lebih tinggi daripada kepuasan kerja yang dirasakan oleh wanita.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Zahro, Syelvy Ferdiana. (Universitas Negeri Malang, 2007). Terdapat ada hubungan stres kerja dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

frustrasi dengan perilaku agresi pada polisi di polresta Malang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja polisi pada kategori sedang yaitu sebanyak 56%, tingkat frustrasi polisi pada kategori sedang yaitu sebanyak 69% dan memiliki tingkat perilaku agresi pada kategori sedang yaitu sebanyak 74%. Hasil analisis korelasional menunjukkan ada hubungan stres kerja dan perilaku agresi (r 11= 0.643), semakin tinggi stres kerja maka perilaku agresi juga semakin tinggi; ada hubungan positif antara frustrasi dan perilaku agresi (r 11= 0.600), semakin tinggi frustrasi akan menghasilkan perilaku agresi yang tinggi. Analisis regresi linier menunjukkan ada hubungan simultan antara stres kerja dan frustrasi terhadap perilaku agresi (R Square= 0.452), berarti bahwa stres kerja dan frustrasi memberikan sumbangan efektif terhadap munculnya perilaku agresi sebesar 45.2%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan polisi dapat menyikapi stres kerja dan frustrasi dengan cara yang lebih positif sehingga justru menjadi pemicu dalam meningkatkan prestasi kerja serta mengurangi terjadinya perilaku agresi saat menjalankan tugas.

Sementara penelitian yang telah dilakukan oleh Herdianita (Universitas Brawijaya, 2012) mengenai Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap retensi karyawan (studi pada karyawan pt. Taspen (persero) cabang malang). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terdapat nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%) dan Sig t yang dihasilkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0,039 di bawah nilai signifikan 0,05 untuk (X1) serta 0,019 yang dihasilkan di bawah nilai signifikan 0,05 untuk (X2). Dan Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik dan stres kerja terhadap variabel retensi karyawan dengan menolak Ho dan menerima Ha, hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kurang dari 5% serta diketahui variabel stres kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap retensi karyawan karena memiliki thitung paling besar yaitu 0,372. Serta hasil regresi menunjukkan R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,183 berarti bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh dua variabel bebas sebesar 18,3%. Sisanya sebesar 81,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya di luar vatiabel yang diteliti. Dengan diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari konflik dan stress kerja terhadap retensi karyawan maka hasil penelitian diharapkan, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yanita D.H. (Universitas Brawijaya, 2011). Mengenai Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Kancatel Pasuruan) Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Variabel yang digunakan adalah stress kerja (X1), konflik kerja (X2), dukungan social (X3), serta kepuasan kerja (Y). Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel bebas yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan dukungan sosial (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

simultan terhadap kepuasana kerja karyawan (Y) dengan nilai F = 19,427. Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah konflik kerja (X2) karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar yaitu sebesar 2,859. Mengingat kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting, maka perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja dan konflik kerja serta meningkatkan dukungan sosial bagi karyawan sehingga efektivitas perusahaan semakin meningkat.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama mengkaji masalah stres kerja, akan tetapi yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini hanya meneliti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja tidak dikaji secara mendetail.

Oleh karena itu, merujuk pada penelitian terdahulu peneliti ingin mengkaji hal-hal yang terkait dengan stres kerja dengan meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja sebagai bahan kajian untuk melengakapi penelitian-penelitian terdahulu.

D. Kerangka Teoritik

Berdasarkan dari penjelasan diatas mengenai penelitian yang dilakukan sebelumnya, peneliti dapat menyusun kerangka teoritik sebagai landasan penelitian ini.

Menurut kerangka teoritik dapat dijelaskan bahwa ada 15 faktor yang digunakan atau untuk mengevaluasi stres kerja karyawan *outsourcing*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan *outsourcing,* yaitu :

1. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang tidak terbuka dan cakap, karyawan merasa tidak dapat berkomunikasi dengan baik mengenai kendala yang dirasakannya, bisa menyebabkan stres kerja.
2. Konflik kerja. Pertentangan paham dan perselisihan antar pribadi dan antar kelompok dalam perusahaan bisa memicu timbulnya stres.
3. Keadaan Sosial. Segala perubahan sosial yang terjadi di masyarakat, kalau tidak sesuai dengan karkternya secara tidak langsung akan menimbulkan stres.
4. Keadaan Teknologi. Perubahan dan Inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres.
5. Keadaan Globalisasi. Perubahan pengglobalaan seluruh aspek kehidupan, secara tidak langsung bisa menyebabkan stres pada karyawan.
6. Kondisi Politik. Iklim Politik yang tidak aman yang terjadi di perusahaan yang tidak sesuai dengan keingginan dan karakter ditambah lagi dengan ketidak pastian politik yang menyebabkan tidak stabil bagi negara, bisa memicu stres kerja pada diri karyawan.
7. Keadaan Ekonomi.Yang memicu terjadinya stres kerja pada diri karyawan apabila Perubahan tingkat ekonomi yang tidak menentu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Musibah Kematian. Stres kerja bisa terjadi pada diri karyawan apabila ada kematian yang terjadi pada sanak saudaranya.
9. Kondisi Fisik. Dengan masalah kekuranga fisik atau jasmani pada anggota badan bisa memicu terjadinya stres pada diri karyawan.
10. Keadaan keluarga. Keadaan dilingkungan sekitar yang terjadi pada diri karyawan bisa menimbulkan stres kerja.
11. Frustasi. Kekecewaan berat lantaran atau patah semangat akibat dari kegagalan bisa menyebabkan stres kerja.
12. Kemenduaan peran *role ambiguity*. Salah satu yang memicu stres kerja yaitu Dua posisi jabatan kerja yang dipegang oleh karyawan.
13. Tekanan waktu. Desakan atau tekanan waktu yang diberikan oleh atasan atau perusahaan terhadap tugas yang diberikan pada karyawan, secara tidak langsung akan memicu timbulnya stres.
14. Keadaan perusahaan. Stres kerja pada karyawan bisa terjadi apabila ada berbagai bentuk perubahan yang baru di dalam perusahaan.
15. Beban kerja. Penumpukan beban keja yang diberikan pada karyawan, secara tidak langsung bisa menimbulkan stres kerja

E. Hipotesis

Hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh faktor (Kepemimpinan, Konflik Kerja, Keadaan Sosial, KeadaanTeknologi, Keadaan Globalisasi, Kondisi Politik, Keadaan Ekonomi, Musibah Kematian, Kondisi Fisik, Keadaan Keluarga, Frustasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemenduaan Peran, Tekanan Waktu, Keadaan Perusahaan, Beban Kerja) terhadap stres kerja.

Ha : Terdapat pengaruh faktor (Kepemimpinan, Konflik Kerja, Keadaan Sosial, KeadaanTeknologi, Keadaan Globalisasi, Kondisi Politik, Keadaan Ekonomi, Musibah Kematian, Kondisi Fisik, Keadaan Keluarga, Frustasi, Kemenduaan Peran, Tekanan Waktu, Keadaan Perusahaan, Beban Kerja) terhadap stres kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id