

**OPTIMISME DAN *JOB INSECURITY* PADA
PEKERJA *OUTSOURCING***



SKRIPSI

OLEH:

MAISAROH

04041181823011

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2022

LEMBAR PENGESAHAN
OPTIMISME DAN *JOB INSECURITY* PADA PEKERJA
OUTSOURCING

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

MAISAROH

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada tanggal 24 November 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A

NIP.198108132015104101

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy

NIP. 198409222018032001

Penguji I



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

Penguji II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog

NIP. 199010282018032001

Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Maisaroh
NIM : 04041181823011
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Optimisme dan *Job Insecurity* pada Pekerja *Outsourcing*

Inderalaya, 15 November 2022

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A
NIP. 198108132015104101



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, November 2022



Maisafah

NIM.04041181823011

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan dan telah memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan apa yang sudah menjadi pilihan saya. Terima kasih banyak atas semua doa, dukungan, kasih sayang, dan semangat yang diberikan saat suka, duka dan memotivasi agar tidak menyerah sehingga skripsi saya dapat terselesaikan.
2. Saudara, kerabat, serta sahabat-sahabat saya. Terimakasih banyak untuk saudara kandung saya terutama ayuk Wana yang sudah memberikan semangat dan dukungan penuh. Terima kasih untuk teman-teman saya yang sudah memberikan dukungan dan bantuannya kepada saya.
3. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk diri saya sendiri. Terima kasih karena mau bertahan dan menyelesaikan semuanya, terima kasih telah memberikan kepercayaan sepenuhnya dengan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki diri sendiri.

HALAMAN MOTTO

Melewati sebuah tantangan adalah kunci untuk membuka cerita berikutnya

Mai_phrase

Tetaplah tertawa, esok hari akan menjadi hari baru itulah alasan untuk bahagia,
malam yang gelap akan berakhir berganti dengan cahaya yang menyinarimu,
teruslah melangkah di jalanmu

BTS_Good Day

Our tomorrow maybe dark, painful, difficult. And we might stumble or fall down
but stars shines brightest when the night is darkest. And if the stars are hidden,
we'll let moonlight guide us. If even the moon is dark, let our faces be the light
that help us find our way

Kim Nam-joon

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat mengerjakan laporan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Optimisme dan Job Insecurity Pada Pekerja *Outsourcing*”**.

Selama penulisan skripsi ini tentunya peneliti mendapatkan banyak sekali bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung, dan membimbing peneliti. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya ditujukan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCF, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Kepala Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan juga selaku dosen penguji I skripsi.
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan juga selaku dosen penguji II skripsi, serta selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy, selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan skripsi peneliti yang selama proses pengerjaan skripsi telah mendukung, dan menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan yang baik dan berguna.
6. Para Bapak dan Ibu dosen serta staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

7. Responden penelitian yang telah bersedia membantu selama proses pengumpulan data.
8. Seluruh angkatan 2018 (*owlster twister*), teman-teman seperjuangan dari semester 1 sampai sekarang, terima kasih banyak atas kebaikan-kebaikan serta pengalaman-pengalaman hebat bersama kalian.
9. Teman-teman, adik-adik, dan kakak-kakak alumni PMR SMA tercinta yang telah bersedia terlibat membantu proses pencarian responden.
10. Bangtan *Boys*, terima kasih sudah hadir dan menemani proses perjuangan meskipun secara virtual tapi itu sangat membantu, proses perjuangan dan lagu-lagu kalian sangat memotivasi dan juga sang motivator andalan Kim Nam-joon, gomawoyo.
11. Seluruh pihak yang terlibat, namun tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kebaikan kalian kembali memberikan kebaikan untuk kalian juga, aamin.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran, serta masukan bahkan kritik yang membangun. Peneliti mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh pihak.

Palembang, November 2022

Hormat saya,

Maisaroh

NIM 04041181823011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
A. <i>Job Insecurity</i>	18
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	18
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	19
3. Aspek <i>job insecurity</i>	20
4. Ciri-ciri <i>Job Insecurity</i>	21
B. Optimisme.....	22
1. Pengertian Optimisme.....	22
2. Faktor yang Mempengaruhi Optimisme.....	23
3. Dimensi Optimisme.....	24

4. Ciri-Ciri Optimisme.....	25
C. Hubungan Optimisme dan <i>Job Insecurity</i>	26
D. Kerangka Berpikir.....	28
E. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
1. <i>Job Insecurity</i>	29
2. Optimisme.....	29
C. Populasi dan Sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
1. Skala Psikologis.....	32
E. Validitas dan Reliabilitas.....	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas.....	34
F. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Orientansi Kancah Penelitian.....	38
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	39
1. Persiapan Administrasi.....	39
2. Persiapan Alat Ukur.....	39
3. Pelaksanaan Penelitian.....	45
C. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	51
2. Deskripsi Data Penelitian.....	54
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	56
D. Hasil Analisis Tambahan.....	59
1. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	59
2. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Usia.....	60

3. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	61
4. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	62
5. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Masa Kontrak Kerja....	63
6. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan PerpanjanganKontrak..	65
7. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Penerimaan Gaji.....	66
8. Uji Beda Optimisme dan <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Tunjangan Kesehatan..	67
9. Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Skala Optimisme.....	68
10. Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Skala <i>Job Insecurity</i>	68
E. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	75
C. Kelemahan Penelitian.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Skala <i>Job Insecurity</i>	32
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala Optimisme.....	32
Tabel 3.3 Skoring Skala Psikologis.....	33
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala <i>Job Insecurity</i>	42
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Job Insecurity</i>	43
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Optimisme.....	44
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Optimisme.....	45
Tabel 4.5 Penyebaran Skala Uji Coba.....	48
Tabel 4.6 Penyebaran Skala Penelitian.....	50
Tabel 4.7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	51
Tabel 4.8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	51
Tabel 4.9 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	52
Tabel 4.10 Deskripsi Provinsi Subjek Penelitian.....	52
Tabel 4.11 Deskripsi Status Pernikahan Subjek Penelitian.....	52
Tabel 4.12 Deskripsi Jenis Pekerjaan Subjek Penelitian.....	52
Tabel 4.13 Deskripsi Masa Kontrak Kerja Subjek Penelitian.....	53
Tabel 4.14 Deskripsi Masa Perpanjangan Kontrak Subjek Penelitian.....	53
Tabel 4.15 Deskripsi Penerimaan Gaji Subjek Penelitian.....	53
Tabel 4.16 Deskripsi Tunjangan Kesehatan Subjek Penelitian.....	53
Tabel 4.17 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.....	54
Tabel 4.18 Formulasi Kategorisasi.....	54
Tabel 4.19 Kategorisasi <i>Quantitative Job Insecurity</i> pada Subjek Penelitian.....	55
Tabel 4.20 Kategorisasi <i>Qualitative Job Insecurity</i> pada Subjek Penelitian.....	55
Tabel 4.21 Kategorisasi Optimisme pada Subjek Penelitian.....	56

Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4.24 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.25 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.26 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.27 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.28 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Status Pernikahan.....	63
Tabel 4.29 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Masa Kontrak Kerja.....	64
Tabel 4.30 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Perpanjangan Kontrak Kerja.....	65
Tabel 4.31 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Penerimaan Gaji.....	66
Tabel 4.32 Hasil Uji Beda Subjek Berdasarkan Tunjangan Kesehatan.....	67
Tabel 4.33 Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Aspek <i>Job Insecurity</i>	68
Tabel 4.34 Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Dimensi Optimisme.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	84
LAMPIRAN B.....	98
LAMPIRAN C.....	108
LAMPIRAN D.....	136
LAMPIRAN E.....	142
LAMPIRAN F.....	146
LAMPIRAN G.....	150

OPTIMISME DAN *JOB INSECURITY* PADA PEKERJA *OUTSOURCING*

Maisaroh¹, Muhammad Zainal Fikri², Yeni Anna Appulembang³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara optimisme dengan *quantitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing* dan apakah ada hubungan antara optimisme dengan *qualitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing*. Hipotesis dalam penelitian adalah ada hubungan antara optimisme dengan *quantitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing* dan ada hubungan antara optimisme dengan *qualitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing*.

Populasi pada penelitian ini adalah pekerja dengan sistem kerja *outsourcing* di Indonesia. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 100 orang dalam pengambilan data dan 50 orang digunakan sebagai partisipan uji coba. Teknik pengambilan data menggunakan *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *job insecurity* yang mengacu pada aspek dari Hellgren, Sverke dan Issakson (1999) dan skala optimisme mengacu pada dimensi Seligman (2006). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *rank spearman*.

Hasil analisis korelasi menunjukkan signifikansi sebesar 0,020 ($p < 0,05$) antara optimisme dan aspek *quantitative job insecurity* dengan nilai $r = -0,232$ dan hasil analisis korelasi antara optimisme dan aspek *qualitative job insecurity* menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai $r = -0,347$ yang berarti bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan optimisme dan *job insecurity*.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, Optimisme

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

³ Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing 1



Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A
NIP.198108132015104101

Pembimbing 2



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Savang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

OPTIMISM AND JOB INSECURITY IN OUTSOURCED WORKERS

Maisaroh¹, Muhammad Zainal Fikri², Yeni Anna Appulembang³

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between optimism with quantitative job insecurity in outsourced workers and relationship between optimism with qualitative job insecurity in outsourced workers. The hypothesis in this study is that there is a relationship between optimism and quantitative job insecurity in outsourced workers and relationship between optimism with qualitative job insecurity in outsourced workers.

The population in this study are outsourced workers in Indonesia. The research sample used was 100 people in data collection and 50 people were use as trial participants. The data collection technique used accidental sampling. The measuring instrument used is the job insecurity scale which refers to aspects of Hellgren, Sverke and Issackson (1999) and the optimism scale refers to dimensions of Seligman (2006). Data analysis was performed using the Spearman rank correlation technique.

The results of the correlations analysis showed a significance value of 0,020 ($p < 0.05$) between optimism and quantitative job insecurity aspect with a value of $r = -0.232$ and the results of the correlations analysis between optimism and qualitative job insecurity aspect showed a significance value of 0,000 ($p < 0.05$) with a value $r = -0.347$, which means that there is a significant negative relationship between optimism and job insecurity.

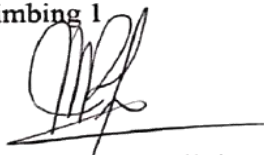
Keywords : *Job Insecurity, Optimism*

¹ Student of the Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University

² Lecturer of the Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University

³ Lecturer of the Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University

Pembimbing 1



Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A

NIP.198108132015104101

Pembimbing 2



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy

NIP. 198409222018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena *outsourcing* di Indonesia masih menjadi isu yang terus dibahas sampai saat ini, hal ini disebabkan perusahaan atau instansi membutuhkan pekerja atau karyawan demi penghematan biaya produksi atau efisiensi tenaga kerja (Samau, Wahongan & Pinangkaan, 2022). *Outsourcing* sendiri bermakna suatu bentuk penyerahan dari sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga atau pihak lain (Herawati, 2010). Ada tiga pihak yang terlibat dalam *outsourcing* yaitu pihak perusahaan penyedia atau penerima pekerjaan, pihak yang membutuhkan jasa pekerjaan *outsourcing*, dan pekerja *outsourcing* itu sendiri (Prabhaputra, Budiarta, & Seputra, 2019).

Berdasarkan Data Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) pada tahun 2010 bahwa 65% dari 33 juta pekerja di sektor formal merupakan pekerja kontrak dimana di dalamnya termasuk pekerja *outsourcing*, peningkatan yang drastis pada tahun 2005 (International Trade Union Confederation, 2014). Untuk saat ini belum ada data resmi dari presentase pekerja *outsourcing* di Indonesia, tetapi beberapa serikat pekerja mengidentifikasi bahwa presentase penggunaan *outsourcing* sangat tinggi (Izatti, 2021) terutama di beberapa jenis industri, serikat pekerja di Indonesia menyebutkan bahwa pekerja *outsourcing* sebesar 40% di industri metal atau logam, dan sebesar 60% di industri garmen atau tekstil (Landau, Mahy & Mitchell, 2015).

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 pasal 81 angka 20 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa *outsourcing* merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (Suyoko & Az, 2021). Pekerja *outsourcing* akan mendapatkan hak dan perlindungan yang sama seperti yang diberikan kepada pekerja kontrak dan pekerja tetap seperti bonus tahunan, upah lembur, (K3) serta jumlah kompensasi PHK (Catur, Djongga, Poerwanto, Hutasoit, Anam, & Wiyono, 2020).

Namun, pada kenyataannya di lapangan, pekerja *outsourcing* mempersoalkan masalah status pada pemenuhan hak normatif individu seperti gaji, jam kerja, jaminan sosial, dan hak pekerja dalam berorganisasi (Triyono, 2016). Hal tersebut juga dijelaskan oleh Samau, Wahongan dan Pinangkaan (2022) yang mengatakan bahwa pekerja *outsourcing* mempersoalkan masalah tingkat kesejahteraan rendah hingga tanggung jawab.

Dalam proses pengupahan pekerja, dimana gaji pekerja dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing* setelah pihak perusahaan *outsourcing* mendapatkan bayaran dari perusahaan yang memakai tenaga kerja dari pihak perusahaan *outsourcing* tersebut, tentu sudah mendapatkan potongan dari perusahaan *outsourcing* (Sudiarawan, 2017). Hal tersebut juga menjadi permasalahan, dimana fakta di lapangan memperlihatkan bahwa permasalahan kesejahteraan pekerja menjadi topik hangat dari tahun ke tahun karena tidak adanya transparansi dari pihak perusahaan dalam sistem pengupahan. (Jamal, Sulaiman, & Fitriyani, 2020).

Ambarita dan Malau (2021) mengatakan bahwa masalah *outsourcing* di Indonesia semakin parah karena praktik *outsourcing* banyak menuai kontroversi, kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menjadi permasalahan yang sering disebut perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* pada masa sekarang ini tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerja (Julianti, 2015), sehingga praktik penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) sering menimbulkan perdebatan, dimana pihak perusahaan perlu melakukan *outsourcing* sementara di pihak tenaga kerja merasa keberatan sebab masa depan pekerja yang dianggap tidak memiliki kepastian (Maryono, 2009).

Ada pembatasan jenis pekerjaan tertentu yang menggunakan pekerja *outsourcing*, seperti pekerjaan yang bersifat sementara, pekerjaan musiman, pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk yang masih dalam percobaan, dan pekerjaan yang dapat selesai dalam jangka waktu maksimal 2 tahun (Izzati, 2021), sedangkan perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya pekerja *outsourcing* masuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang diadakan maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 sampai 2 tahun dengan pembaharuan perjanjian maksimal 2 tahun (Budiarta, 2016).

Namun, beberapa provinsi seperti Kepulauan Riau pekerja yang dikontrak selama 9 kali, Jawa Barat ada yang dikontrak hingga 15 kali, dan di Jawa Timur ada yang dikontrak selama 11 kali, perlakuan ini dapat terjadi karena pekerja yang

habis masa kontraknya akan diminta untuk melamar pekerjaan kembali melalui perusahaan *outsourcing* tersebut atau dialihkan ke perusahaan lain yang memiliki kemitraan dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* atau pekerja akan diberhentikan serta perjanjian masa kontrak tergantung perusahaan dengan masa kerja 6 bulan hingga 3 tahun, namun beberapa daerah masih banyak ditemukan pekerja dengan masa kontrak lebih dari 3 tahun yang biasanya adalah pekerja yang dikontrak terus-menerus (Herawati, 2010). Sedangkan dalam penelitian Januarin (2016) mengatakan bahwa pekerja *outsourcing* di salah satu bank di Palembang melewati perpanjangan kontrak hingga dua sampai tiga kali perpanjangan, hal ini juga disertakan masa percobaan kerja sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan yang berstatus kontrak atau *outsourcing*.

Berdasarkan kondisi permasalahan dalam *outsourcing* yang dialami pekerja *outsourcing* disebut dengan kondisi *job insecurity*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* dapat mempengaruhi *job insecurity* pada pekerja *outsourcing* (Henderson, 1997). Praktek *outsourcing* lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri tetapi tidak bagi pekerja, dikarenakan hubungan kerja dalam bentuk tidak tetap, gaji yang lebih rendah, jaminan sosial itupun hanya sebatas minimal, kemudian tidak adanya rasa aman dan juga tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan tersebut adanya *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja (Suyanto & Nugroho, 2012).

Job insecurity atau ketidakamanan kerja diartikan sebagai persepsi individu mengenai potensi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaannya (Heaney,

Israel & House, 1994). Sedangkan menurut Yoon dan Kim (2018) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan rasa terancam akibat dari kecemasan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan atau juga ketidakmampuan muncul karena tidak dapat mempertahankan pekerjaan yang dalam situasi yang sulit.

Menurut Amelia, Adnans dan Zahreni (2020) mengatakan bahwa pekerja *outsourcing* mengalami kekhawatiran akan karir masa depannya sehingga menimbulkan perasaan cemas atau dikenal dengan kondisi *job insecurity*. Nopiando (2012), menjelaskan bahwa pekerja *outsourcing* dengan *job insecurity* dalam kategori sedang menunjukkan bahwa pekerja belum merasakan terpenuhinya kebutuhan rasa aman dalam bekerja, hal ini tentu akan mengganggu pemenuhan kebutuhan lainnya seperti kebutuhan akan aktualisasi diri. Sedangkan Triyono, Wahyudi, dan Harahap (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* yang tinggi diidentikan pada pekerja kontrak atau *outsourcing* dengan masa kerja tertentu, dimana semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan masa kontrak kerja tertentu atau sementara menyebabkan semakin banyaknya pekerja yang mengalami *job insecurity*.

Hellgren, Sverke, dan Issakson (1999) menyebutkan bahwa terdapat dua aspek dari *job insecurity* yaitu, *quantitative job insecurity* dan *qualitatif job insecurity*, dimana *job insecurity* kuantitatif berkaitan dengan kelanjutan keberadaan sebuah pekerjaan dan *job insecurity* kualitatif berkaitan dengan persepsi tentang ancaman rusaknya hubungan pekerjaan, seperti menurunnya kondisi kerja, kurang adanya kesempatan promosi, dan menurunnya gaji.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* diantaranya faktor dari dalam diri pekerja (internal) seperti faktor demografi (usia, gender, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi), keikutsertaan dalam serikat pekerja, keahlian, konflik peran, ketidakjelasan peran, karakteristik personal (*locus of control*, optimisme, *self esteem*, *negative affectivity*), serta faktor dari luar individu (eksternal), yaitu lingkungan utama dan kondisi organisasional, dukungan sosial, faktor karakteristik pekerjaan, serta komunikasi (Sulistiyawati, Sulistiyawati, Nurtjahjanti, & Prihatsanti, 2012).

Menurut Greenhalgh dan Rosenblat (1984) menjelaskan bahwa optimisme merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *job insecurity* pada pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Li, Li, Fay, dan Frese (2019) membuktikan bahwa ada hubungan antara optimisme dan *job insecurity*, dimana pekerja yang optimis mampu menekan *job insecurity* sehingga *job insecurity* melemah dan pada akhirnya memperkuat optimis pada diri individu.

Optimisme merupakan kecenderungan individu untuk mengharapkan hasil yang lebih baik (Srivastava & Angelo, 2009). Kemudian Seligman (2006) menjelaskan optimisme adalah keyakinan dalam mengharapkan sesuatu yang terbaik dan melihat ke sisi positif dari kehidupan individu itu sendiri. Optimisme merupakan kecenderungan individu untuk mempercayai bahwa hal-hal baik akan terjadi daripada hal-hal buruk dalam kehidupan (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011).

Menurut Seligman (2006) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi optimisme yaitu *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization*. *Permanence*, individu yang memiliki sikap optimis digambarkan memiliki keyakinan bahwa permasalahan yang dialami ada solusinya. Individu meyakini permasalahan yang dialami bersifat sementara. Individu yang pesimis cenderung terpaku pada pemikiran negatifnya, seperti masalah yang ada di perusahaan atau kantor instansi tidak bisa dihilangkan atau diubah. Individu yang pesimis mereka memiliki suasana hati yang negatif dan kinerja yang tidak maksimal. Individu yang optimis mereka digambarkan sebagai pekerja keras sedangkan individu yang pesimis hanya mengandalkan sebuah keberuntungan saja.

Pervasiveness, individu yang optimis lebih objektif, memandang permasalahan disebabkan oleh faktor-faktor tertentu yang bersifat spesifik dan tidak memperluas permasalahan yang ada. Individu yang optimis ketika gagal mencapai targetnya hanya mempersepsikan permasalahan pada gejala-gejala yang bersifat spesifik tidak membuat generalisasi atau membesar-besarkan masalah. Individu yang pesimis cenderung untuk membuat kesimpulan secara menyeluruh, menganggap dirinya sebagai penyebab masalah, mudah putus asa di berbagai situasi pekerjaan, sedangkan individu yang optimis lebih menfokuskan pada permasalahannya.

Personalization, menjelaskan siapa yang menjadi penyebab suatu kejadian dari faktor internal atau eksternal. Individu yang memiliki optimisme yang rendah selalu memandang dirinya secara negatif, sedangkan optimisme yang tinggi selalu terfokus pada eksternal dirinya. Individu dengan optimisme rendah memiliki

pemikiran bahwa dirinya tidak berharga, tidak berbakat, dan merasa tidak dicinta sebaliknya, setiap sebab dari kegagalan yang dialami berasal dari internal atau eksternal. Individu dengan optimisme yang baik akan menganggap kejadian yang baik berasal dari dalam diri individu, sedangkan kejadian yang buruk dianggap mempunyai sebab dari eksternal.

Penelitian yang dilakukan oleh Nursanti dan Nuzulia (2012) menyatakan bahwa optimisme tinggi pada karyawan *outsourcing* menggambarkan kemampuan untuk berpikir realistis ketika karyawan atau pekerja menghadapi situasi atau kondisi yang tidak kondusif, serta mampu mengerjakan tugas atau sesuatu lebih baik seperti pekerjaan, pendidikan, dan hubungan sosial. Kemudian survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 responden pekerja *outsourcing*, dari hasil survei tersebut bahwa terdapat 16 responden atau sebesar 53,3% mengalami sangat pesimis, ada 7 responden atau sebesar 23,3% mengalami cukup pesimis, ada 6 responden atau sebesar 20% tingkat rata-rata, dan 1 responden atau sebesar 3,3% dikatakan sangat optimis.

Sehingga, hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, dimana perusahaan memberikan dukungan, modal psikologis yang diberikan pada pekerja *outsourcing* akan memungkinkan pekerja untuk mencurahkan lebih banyak energi ke dalam pekerjaan individu, hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri dan harapan pekerja tetapi juga membuat pekerja *outsourcing* lebih percaya diri dan optimis dalam proses kerja (Wang, Qin & Liu, 2022).

Berdasarkan hasil pemaparan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara optimisme dan *job insecurity* pada pekerja *outsourcing* di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada hubungan optimisme dengan *quantitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing*.
2. Apakah ada hubungan optimisme dengan *qualitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing*.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *quantitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *qualitative job insecurity* pada pekerja *outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan mengenai hubungan optimisme dengan *job insecurity* dan diharapkan menambah

wawasan ilmu yang bermanfaat bagi ilmu psikologi, terutama di bidang ilmu psikologi sosial, psikologi positif, psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pekerja *outsourcing*

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi bagi para pekerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia mengenai pentingnya untuk meningkatkan optimisme dimasa kerja dengan sistem *outsourcing* untuk mengimbangi *job insecurity* pada diri individu.

b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi terkait yang menerapkan sistem kerja *outsourcing* untuk memberikan keamanan kerja pada pekerja agar tetap optimis dalam bekerja sehingga dapat mengimbangi *job insecurity* pada diri pekerja.

E. Keaslian Penelitian

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian lain terkait dengan variabel bebas, maupun variabel terikat pada penelitian ini. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian dengan metode kuantitatif dan mencakup wilayah responden yang luas, yaitu se-Indonesia. Peneliti akan memaparkan bahwa penelitian ini memang terdapat perbedaan dengan membandingkan berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya.

Penelitian pertama dilakukan oleh Mahaputra, Riantoputra dan Respati (2013), dengan judul “peran *employability* dalam hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja”. Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional, kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional study design*, populasi dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan penyedia jasa transportasi dan logistik bekerja minimal selama 6 bulan di perusahaan tersebut. Sampel yang didapatkan sebanyak 172 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *employability* dapat memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan hidup pada karyawan tetap, tetapi tidak pada karyawan kontrak.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang peneliti lakukan. Pada penelitian tersebut menggunakan empat variabel, yaitu *job insecurity* sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat, serta *employability* dan status kepegawaian sebagai variabel yang mempengaruhi hubungan variabel bebas dan terikat. Kemudian pada subjek yang dijadikan responden penelitian adalah karyawan dari salah satu perusahaan penyedia jasa transportasi dan logistik di Indonesia sebanyak 172 responden, sedangkan peneliti menggunakan dua variabel yaitu optimisme sebagai variabel bebas dan *job insecurity* sebagai variabel terikat dengan subjeknya adalah pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Penelitian kedua dilakukan oleh Nurosmariah (2021) dengan judul “pengaruh dukungan sosial dan resiliensi terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak di masa pandemi”. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal-komparatif dengan teknik *cluster sampling*. Subjek penelitian sebanyak 132 pekerja yang telah bekerja minimal 6 bulan dengan karakteristik usia 18-40 tahun

pada perusahaan X, Y, dan Z di kota Batam. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial dan resiliensi terhadap *job insecurity*.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan peneliti. Variabel yang digunakan adalah dukungan sosial dan resiliensi sedangkan peneliti menggunakan variabel optimisme, selanjutnya penelitian tersebut menggunakan subjek karyawan kontrak pada perusahaan tertentu sedangkan peneliti menggunakan subjek pekerja *outsourcing* yang tersebar di Indonesia.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Paramita (2019) dengan judul “hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* para pada karyawan kontrak PT BFI Finance Indonesia Tbk cabang Banjarbaru”. penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 15 orang pekerja. Hasil penelitian tidak terhadap hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap *job insecurity*.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan peneliti, dimana variabel bebas dari penelitian tersebut adalah motivasi kerja sedangkan peneliti menggunakan optimisme sebagai variabel bebas, kemudian perbedaan selanjutnya ada pada subjek penelitian, pada penelitian tersebut menggunakan karyawan kontrak PT BFI *Finance* Indonesia Tbk cabang Banjarbaru sedangkan peneliti menggunakan subjek pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Penelitian keempat dilakukan oleh Feng, Lu, dan Siu (2008) dengan judul “*job insecurity, well-being, and job performance: the role general self-efficacy*”. penelitian tersebut menggunakan metode penelitian survei kuisioner yang dikelola

sendiri. Subjek penelitian tersebut sebanyak 513 karyawan dan supervisor di Beijing, Guangzhou, Shenzhen, Chonging, dan area lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak hanya berhubungan negatif dengan *job satisfaction*, *physical well-being*, dan *psychological well-being* tapi juga berhubungan negatif dengan *job performance* yang dinilai supervisor. Hasilnya juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara umum memoderasi hubungan yang menghubungkan *job insecurity* dengan *physical well-being*, *psychological well-being*, dan *job performance*.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang peneliti lakukan. Penelitian tersebut menggunakan variabel *job insecurity*, *well-being*, *job performance* dan *self-efficacy* sedangkan peneliti menggunakan variabel optimisme dan *job insecurity*. Kemudian yang menjadi perbedaan selanjutnya penelitian tersebut menggunakan metode survei yang dikelola sendiri sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen skala optimisme dan skala *job insecurity*. Perbedaan selanjutnya terletak pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan karyawan dan supervisor sedangkan peneliti menggunakan pekerja *outsourcing* di Indonesia sebagai subjek penelitian.

Penelitian kelima dilakukan oleh Ramaci, Faraci, Santisi dan Valenti (2021) dengan judul "*employability and job insecurity: the role of personal resources on work related stress*". metode penelitian ini menggunakan data survei mengacu pada skala *job insecurity* dari Sverke dkk (2004) dan skala *employability* dari Lo Presti dan Nonnis (2008) kepada 211 peserta, dengan subjek yang bekerja, menganggur dan pekerja dalam transisi. Hasil penelitian menunjukkan

employability dan *job insecurity* berbeda secara signifikan berdasarkan jenis kelamin dan usia peserta.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang peneliti lakukan. Penelitian tersebut menggunakan variabel *employability* dan *job insecurity* sedangkan peneliti menggunakan variabel optimisme dan *job insecurity*. Kemudian yang menjadi pembeda selanjutnya terletak pada subjek penelitian, pada penelitian tersebut menggunakan subjek yang bekerja, menganggur dan pekerja dalam transisi sedangkan peneliti memilih fokus pada pekerja *outsourcing* sebagai subjek penelitian.

Penelitian keenam dilakukan oleh Nurtjahjanti dan Ratnaningsih (2011) dengan judul “hubungan kepribadian *hardiness* dengan optimisme pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKN DISNAKERTRANS Jawa Tengah”. Subjek penelitian tersebut adalah calon tenaga kerja Indonesia wanita yang mengikuti pembekalan di Balai Latihan Luar Negeri (BLKLN) Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah. Jumlah subjek penelitian sebanyak 66 orang dengan usia antara 22-41 tahun. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dan optimisme pada CTKI BLKLN Disnakertrans Jateng.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang peneliti lakukan. Penelitian tersebut menggunakan variabel *hardiness* dan optimisme sedangkan peneliti menggunakan variabel optimisme sebagai variabel bebas. Kemudian yang menjadi pembeda selanjutnya terletak pada subjek penelitian, pada penelitian tersebut subjeknya adalah calon tenaga kerja Indonesia dengan kriteria perempuan

dan berusia 22-41 tahun. Sedangkan peneliti menggunakan subjek penelitian adalah pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Cahyani (2020) dengan judul “hubungan antara optimisme dan *work engagement* pada karyawan *parkson department store*”. Sampel dalam penelitian tersebut adalah karyawan *parkson department store* dengan subjek penelitian berjumlah 30 karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara optimisme dan *work engagement*.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang dilakukan peneliti. Penelitian tersebut menggunakan variabel optimisme dan *work engagement*. Subjek penelitian tersebut adalah karyawan yang bekerja di *parkson department store*, sedangkan peneliti menggunakan pekerja *outsourcing* di Indonesia sebagai subjek penelitian.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Paolillo, Platania, Magnano, dan Ramaci (2015) dengan judul “*organizational justice, optimism and commitment to change*”. Populasi penelitian tersebut adalah karyawan organisasi kecil, menengah dan besar Italia yang tergabung dalam sektor manufaktur dan *health care* dengan subjek sebanyak 122 pekerja, dimana sampelnya 59% laki-laki, 64% memiliki usia antara 26 dan 45 tahun, dan 72% memiliki kontrak tetap. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara variabel-variabel yang dipertimbangkan dan optimisme memiliki peran mediasi antara keadilan yang dirasakan secara keseluruhan dan komitmen untuk berubah.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang peneliti lakukan. Penelitian tersebut menggunakan variabel optimisme sebagai variabel mediator sedangkan peneliti menggunakan variabel optimisme sebagai variabel bebas. Kemudian yang menjadi pembeda selanjutnya adalah terletak pada subjek penelitian, pada penelitian tersebut menggunakan karyawan 122 pekerja dimana 72% adalah pekerja tetap, sedangkan peneliti menggunakan pekerja *outsourcing* sebagai subjek penelitian.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Muhonen dan Torkelson (2011) dengan judul “*exploring coping effectiveness and optimism among municipal employees*”. Sampel penelitian tersebut adalah para peserta yang mewakili spektrum pekerjaan yang luas, tetapi mayoritas adalah guru dan perawat. Subjek penelitian sebanyak 136 responden. Namun, ketika variabel dilakukan analisis regresi, optimisme menjelaskan terdapat varian tambahan dalam kesejahteraan fisik tetapi tidak dalam kesejahteraan psikologis.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang peneliti lakukan. Penelitian tersebut menggunakan variabel optimisme yang dihubungkan dengan *coping* dan *well-being* sedangkan peneliti menghubungkan optimisme dengan *job insecurity*. Subjek penelitian tersebut menggunakan peserta dari spektrum pekerjaan yang luas, mayoritas guru dan perawat, sedangkan peneliti menggunakan pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia sebagai subjek penelitian.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Hough, Sumlin, dan Green (2020) dengan judul “*impact of ethics, trust, and optimism on performance*”. Sampel

dalam penelitian tersebut terdiri dari 250 karyawan yang bekerja di organisasi swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etis dan kepercayaan berdampak positif pada optimisme di tempat kerja.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan yang peneliti lakukan. Pada penelitian tersebut variabel optimisme dikaitkan dengan etis dan kepercayaan, sedangkan peneliti menggunakan variabel optimisme dan *job insecurity*. Kemudian yang menjadi pembeda selanjutnya adalah subjek penelitian, pada penelitian tersebut menggunakan karyawan yang bekerja di organisasi swasta sedangkan peneliti menggunakan pekerja *outsourcing* sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, baik dari segi subjek, variabel, maupun dari segi metode penelitian yang digunakan, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, D. (2019). Optimisme dan Dukungan Sosial terhadap Self-Efficacy Anak Jalanan. *Jurnal of Psychology*, 7(2).
- Alifian, I., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. POS Indonesia Cabang Kudus). *Diponegoro Journal Of Management*, 142-149.
- Ambarita, L. M., & Malau, P. (2021). Legal Protection of Outsourcing Labor Companies in Medan City. *International Journal of Social, Policy and Law*, 2(1), 65-71.
- Amelia, R., Adnans, A. A., & Zahreni, S. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Optimism on Job Insecurity in Contract Employees, 24(1), 229-233.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). Catalog : 1101001. *Statistik Indonesia*, 1101001, 780. Retrived from <https://www.bps.go.id/publications/2022/02/25/0a2afea4fab72a5d052cb315/statistik-indonesia-2022.html>. 14 November 2022.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). Catalog : 2303014. *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2022*, 2303014 23. Retrived from <https://www.bps.go.id/pyblications/2022/06/30/66f4873dbf77355fd985838f/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-februari-2022.html>. 14 November 2022.
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549-552.
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative effectivity. *SA Journal of industrial Psychology*, 31(4), 48-56.
- Bothma, A. S. (2005). *Job insecurity, psychological well-being and the relationship with future literacy* (Doctoral dissertation, North-West University).
- Budiartha, I. (2016). Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum.
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (Eds.). (2002). *Job insecurity and work intensification* (pp. 53-80). London: Routledge.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self-regulation.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889.
- Catur, J. S., Djongga, D., Heriyandi, H., Poerwanto, H., Hutasoit, J., Anam, K., & Wiyono, B. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Lex Specialis*, 1(2).
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology*, 57(2), 272-303.

- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Della Vista, O., Arpone, F., & Reda, M. A. (2010). Optimism and its impact on mental and physical well-being. *Clinical practice and epidemiology in mental health: CP & EMH*, 6, 25.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M; Näswall, K; Hellgren, J (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 40–56. doi:10.2753/imo0020-8825400103.
- Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques psychologiques*, 18(2), 107-120.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden–and–build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Pressman, S. D. (2013). Optimism is universal: Exploring the presence and benefits of optimism in a representative sample of the world. *Journal of Personality*, 81(5), 429-440.
- Gillham, J. (2000). The science of optimism and hope: Research essays in honor of Martin EP Seligman.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). Job insecurity: Coping with jobs at risk. London: Sage.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.
- Henderson, M. J. (1997). Ethical outsourcing in UK financial services: employee rights. *Business Ethics: A European Review*, 6(2), 110-124

- Herawati, R. (2010). *Kontrak dan outsourcing: harus makin diwaspadai*. AKATIGA.
- Hofer, A., Spurk, D., & Hirschi, A. (2020). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. *Career development international*, 26(4), 467-494.
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135-1155.
- International Trade Union Confederation (ITUC). (2014) . Precarious work in the Asia-Pacific region: A 10 country case study. ITUC, Brussels, <http://www.ituc-csi.org/precarious-work-in-theasia?lang=en>.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290-303.
- Jamal, S. P. A., Sulaiman, S., & Fitriyani, D. (2020). Transparansi Upah Melalui E-Wage Outsourcing Workers Dalam Rangka Penguatan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Legislatif*, 22-36.
- Januari (2016). Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah. *Skripsi*. Palembang.
- Julianti, L. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Advokasi*, 5(1), 29388.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of organizational behavior*, 21(4), 443-459.
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(3), 297-321.
- Kothari, C. R. (2004). Research methodology: Methods and techniques. *New Age International*.
- Landau, I., Mahy, P., & Mitchell, R. (2015). The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam.
- Li, W. D., Li, S., Fay, D., & Frese, M. (2019). Reciprocal relationships between dispositional optimism and work experiences: A five-wave longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1471.
- Lund, D. L. (1989). *Factors affecting persistence of nontraditional students in a nontraditional baccalaureate degree program*. Portland State University.
- Mahaputra, B., Riantoputra, C. D., & Respati, A. (2013). Peran employability dalam hubungan job insecurity dan kepuasan kerja. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(2), 90-98.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and individual differences*, 35(3), 537-557.
- Maryono, M. (2009). Tenaga Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(01), 24256.

- Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of workfamily conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issue*, 34, 87–104
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-35.
- Moordiningsih, M. (2015). Optimisme Mengkristalkan Kearifan Lokal.
- Muhonen, T., & Torkelson, E. (2011). Exploring coping effectiveness and optimism among municipal employees. *Psychology*, 2(6), 584-589.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN DISNAKERTRANS Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2), 126-132.
- Nurosmariah, S. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Resiliensi Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Nursanti, H. D., & Nuzulia, S. (2012). Hubungan optimisme dengan subjective well-being pada karyawan outsourcing PT Bank Rakyat Indonesia cabang Cilacap. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(2), 69-73.
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational justice, optimism and commitment to change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.
- Paramita, N. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Banjarbaru.
- Prabhaputra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2019). Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). *Jurnal Analogi Hukum*, 1(1), 22-27.
- Rahmawati, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Ramaci, T., Faraci, P., Santisi, G., & Valenti, G. D. (2021). Employability and Job Insecurity: The role of personal resources on work-related stress. *Europe's Journal of Psychology*, 17(2), 28.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Samau, C. Wahongan, Pinangkaan. (2022). Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Crimen*, 11(2).
- Seligman, M.E.P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books. New York.

- Singh, S., & Mishra, S. (2014). Optimism–pessimism among adolescents—a gender based study. *International Journal of Science & Research*, 3(6), 1530-1532.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford university press.
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. (2009). Optimism, effects on relationships. In H. T. Reis and S. K. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sudiarawan, K. A. (2017). Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2).
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif (ke-2)*. ALFABETA Bandung.
- Sulistyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Prihatsanti, U. (2012). *The Relationship Between Work Efficacy Withjob Insecurity on Production Employeespt “X” Semarang* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.
- Suyoko, S., & Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99-109.
- Sverke, M. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production* (No. 42). Peter Lang.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., & Hellgren, J. (2002). Alternative work arrangements. In *Health effects of the new labour market* (pp. 145-167). Springer, Boston, MA.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*, 1, 1-30.
- Tjandraningsih, I. (2013). State-sponsored precarious work in Indonesia. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 403-419.
- Triyono, T. (2016). Contract Workers and Outsourcing Protection at Batam Municipality Shipyard. *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 15(3), 235-244.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35.
- Utami, I., & Bonussyeani, N. E. S. (2009). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 6.
- Valentino, R., & Himam, F. (2013). Efikasi diri untuk meningkatkan optimisme terhadap pencapaian karir karyawan PKWT Perusahaan X. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 5(2), 200-216.

- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 364-380.
- Walliman, N. (2010). *Research methods: The basics*. Routledge.
- Wang, P., Qin, C., & Liu, S. (2022). Relative deprivation, perceived status conflict and innovative behavior of outsourced employees: multiple moderating effects of dual organizational support. *Personnel Review*.
- Widhiarso, W. (2010). Pengembangan skala psikologi: Lima kategori respons atukah empat kategori respons. *Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta*, 1-5.
- Witte, H. D., Vander Elst, T., & Cuyper, N. D. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Sustainable working lives*, 109-128.
- Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job insecurity in the COVID-19 pandemic on counterproductive work behavior of millennials: A time-lagged mediated and moderated model. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(16), 8354.
- Yoon, K. H., Oh, S. H., & Kim, B. Y. (2018). The influence of job insecurity on career commitment and attitude in multinational corporations. *Journal of Applied Business Research, 34*(1), 81-98. <https://doi.org/10.19030/jabr.v34i1.10096>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology, 12*(2), 74.
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*