

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak. Berdasarkan data statistik yang dirilis oleh BPS Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada bulan Agustus 2021 tercatat sebanyak 140,15 juta orang yang berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai. Dalam jumlah yang banyak ini bukan tidak luput dari berbagai permasalahan, terutama dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Salah satu permasalahan ketenagakerjaan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dengan kebutuhan industri. Perlu adanya kerjasama antara pemerintah dan industri untuk mengembangkan agenda bersama. Oleh karena itu pemerintah memberikan perhatian yang besar terhadap permasalahan tersebut, sehingga program magang ini diselenggarakan

Pemagangan juga merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan diawasi langsung bimbingan dan pengawasan karyawan yang lebih berpengalaman di perusahaan dan bertujuan untuk menjadikan para karyawan magang untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Mengenai magang kerja sendiri Pemerintah melalui Undang- Undang (2003:13) tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 21-30. Dan lebih spesifiknya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2009:22) tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri menjelaskan bahwa magang adalah

sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “magang” mempunyai arti sebagai calon pegawai yang belum diangkat secara tetap serta belum menerima gaji atau upah karena dianggap masih pada dalam taraf belajar. Jadi definisi magang kerja adalah bagian dari sistem pelatihan kerja dari suatu badan/instansi/lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja secara terpadu dengan cara menempatkan mereka yang sedang belajar di tempat magang kerja agar mereka dapat mengintegrasikan pengetahuan yang sudah didapatnya untuk diimplementasikan di tempat kerja di bawah bimbingan supervisi tenaga ahli dalam proses produksi barang atau jasa.

Seperti halnya pada PT X salah satu perusahaan yang terletak di Kawasan Industri Karawang ini juga yang menerapkan sistem magang terlebih dahulu untuk pelatihan kerja agar mereka mengintegrasikan pengetahuan yang didapatnya. Karyawan magang juga mendapatkan tanggung jawab sama halnya seperti karyawan tetap yaitu, bekerja dengan penuh semangat dan jujur agar tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan

Walaupun bekerja dalam sistem magang, terdapat perbedaan upah atau gaji untuk karyawan magang, namun beberapa dari mereka ada yang merasa bersyukur

dan tidak, Mereka yang bersyukur dan tetap bertahan di pekerjaannya, Karena atas apa yang telah dihadapkannya sistem kerja magang di PT X. Dan beberapa dari mereka yang tidak bersyukur lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan yang menurutnya lebih baik.

Mengingat dampak yang terjadi jika seseorang memiliki *gratitude* yang rendah akan berdampak negatif pada sebagian besar aspek kehidupannya terutama aktivitas dalam menjalani pekerjaannya. Melalui *gratitude*, individu memiliki perasaan dan pemikiran yang lebih positif sehingga dapat menghilangkan pikiran negatif (Wood, Joseph, & Maltby, 2009; Wood, Froh & Geraghty, 2010) Individu yang memiliki *gratitude* yaitu karena Individu tersebut telah mendapatkan sesuatu yang membuat dirinya merasa bahagia, karena hasil yang di peroleh individu tersebut bias diterima atau sesuai dengan yang diharapkannya. Sedangkan individu yang tidak memiliki *gratitude* yaitu karena apa yang diperoleh tidak sesuai atau tidak bisa individu tersebut merasa tertekan dan tidak bahagia dalam menjalani pekerjaannya.

Kebersyukuran (*gratitude*) diartikan sebagai perasaan menyenangkan yang merupakan wujud dari rasa syukur atau terima kasih (dalam Prabowo, 2017). Namun pada beberapa karyawan magang di PT X ini mendapati ketidak bersyukur individu cenderung tidak menghargai setiap kesenangan yang diperoleh meskipun kecil atau sederhana yang mereka dapatkan saat ini. Contohnya Beberapa individu tidak bersyukur atas pekerjaan yang mereka peroleh saat ini. Individu yang kurang bersyukur karena individu tersebut merasa bahwa perusahaan tidak memberikan fasilitas yang memadai sementara itu individu melakukan

pekerjaan yang sama dilakukan oleh karyawan yang statusnya lebih tinggi dari individu tersebut, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Dalam penelitian Mc.Cullough (dalam Prabowo, 2020) Menerapkan hal ini pada tenaga kerja, terutama pada karyawan magang, maka karyawan magang yang sering bersyukur akan mengalami banyak emosi positif yang dapat membantu mereka untuk mengembangkan kepribadian yang tangguh dan kuat di saat menjalani pekerjaannya. Emosi positif inilah yang akan menuntun untuk bangkit dan bertahan dalam menghadapi situasi sosial yang menekan. Individu yang memiliki rasa syukur yang besar (*Gratitude* yang tinggi) cenderung memiliki tingkat kebahagiaan atau kesejahteraan yang tinggi sehingga ia lebih puas dan percaya diri dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang tidak mudah bersyukur. Sebaliknya jika Individu yang memiliki rasa bersyukur yang rendah (*Gratitude* yang rendah) mereka tidak merasakan tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan yang cukup, sehingga mereka seringkali memilih keluar dari pekerjaan mereka yang berstatus sebagai karyawan magang ini.

Pada penelitian terdahulu, Ratri Wulan Sari dan Nur Pratiwi (2018) telah melakukan penelitian terdahulu, terhadap 105 karyawan perusahaan X dari BUMN dan hasil uji korelasi ada hubungan positif antara Kebersyukuran dengan korelasi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Lalu pada penelitian Ihsan Suwanda (2019) melakukan penelitian terdahulu terhadap 88 karyawan Universitas Islam Riau, Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kebersyukuran dengan kebahagiaan pada karyawan di Universitas Islam Riau. Selanjutnya Zefanya Agatha Pramudani dan Sutarto Wijono (2021) juga telah melakukan penelitian pada Guru

Sekolah Luar Biasa dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $r = -0,372$; $p > 0,05$, yaitu syukur berhubungan negatif dengan stres kerja..

Bedasarkan hasil penyebaran kuesioner dikotomis yang telah disebar kepada 14 karyawan magang tersebut menyatakan bahwa mereka merasakan kurangnya apresiasi yang diterima terhadap dirinya yaitu salah satunya upah atau gaji yang mereka yang kurang untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka dan membandingkan upah mereka dengan statusnya di atas mereka seperti karyawan magang dan karyawan tetap, kurangnya kontribusi dari perusahaan terhadap karawannya. Artinya masih ada karyawan magang yang masih belum bersyukur dengan atas capaian mereka yang sudah diperoleh saat ini.

Bedasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melihat fenomena bersyukur yang tetap dilakukan pada karyawan magang yang bekerja di PT X, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian untuk mengkaji gambaran *gratitude* yang dialami oleh karyawan magang yang bekerja di PT X.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah di jelaskam di atas, maka rumusan masalah yang di peroleh dalam penelitian ini yaitu, bagaimana gambaran kebersyukuran pada karyawan magang yang bekerja di PT X?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang didapat yaitu untuk mengetahui atau melihat gambaran *gratitude* pada karyawan magang yang bekerja di PT X

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan kontribusi pengetahuan bagi bidang ilmu psikologi. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat menyediakan referensi baru bagi peneliti lainnya mengenai *gratitude* pada karyawan magang.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk beberapa hal, yaitu :

a. Manfaat Bagi Karyawan Magang

Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu karyawan magang dan karyawan lainnya untuk mengetahui dan meningkatkan rasa syukur (*gratitude*) dalam bekerja.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi beberapa perusahaan yang menerapkan sistem magang di kawasan dalam hal mengkaji kesejahteraan sehingga mengarah kepada bersyukur pada Karyawan Magang.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyumbangkan pemikiran-pemikiran baru sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya mengenai *gratitude* atau kebersyukuran.



