

## **WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN OUTSOURCING YANG BEKERJA MELEBIHI JAM KERJA TANPA KOMPENSASI TAMBAHAN**

**Aditya Noeleka Widyantoro & Fathul Himam  
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada**

### **INTISARI**

Struktur ketenagakerjaan Indonesia masih tergolong kaku. Oleh karena itu, untuk membuatnya lebih fleksibel pada tahun 2003 pemerintah menerbitkan Undang-Undang ketenagakerjaan yang mengatur sistem karyawan *outsourcing*. Sistem *outsourcing* merupakan salah satu cara agar sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel. Akan tetapi, sistem *outsourcing* memberikan dampak negatif untuk karyawan *outsourcing*. Mayoritas karyawan *outsourcing* mendapatkan gaji yang rendah, jaminan sosial yang minim, kesempatan karir yang kurang jelas, dan berbagai kerugian lain. Meskipun karyawan *outsourcing* memiliki berbagai dampak negatif, di PT. X terdapat karyawan *outsourcing* yang bekerja melebihi jam kerja tanpa kompensasi tambahan. Salah satu hal yang menyebabkan karyawan bekerja melebihi jam kerja adalah *work engagement*. Penelitian ini bertujuan mengungkap dinamika *work engagement* karyawan *outsourcing* yang bekerja melebihi jam kerja. Metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi digunakan untuk melakukan eksplorasi dari fenomena tersebut. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan pada 2 responden yang, 2 *significant other*, dan dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan, karyawan *outsourcing* yang bekerja lebih dari jam kerja tanpa kompensasi tambahan, dapat *work engagement* karena prinsip membangun kepercayaan, mencari pengalaman, dan menjaga nama baik *vendor*. *Personal resource* yang tinggi dapat menjadikan karyawan *engage* dengan pekerjaannya, meskipun *job resource* rendah dan *job demand* tinggi.

Kata Kunci: Karyawan *Outsourcing*, *Work Engagement*, *Personal Resource*, *Job Resource*

## **WORK ENGAGEMENT ON OUTSOURCE WORKERS WHO WORK OVERTIME WITHOUT RECEIVING EXTRA COMPENSATION**

**Aditya Noeleka Widyantoro & Fathul Himam  
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada**

### **ABSTRACT**

The employment system in Indonesia is very much rigid. Hence, to make it a bit more flexible, in 2003 the government published a law that regulate the outsourcing system of employment. However, this system fails to protect the rights of these outsource workers. Most of them receive low salary, minimum social security, and unpromising career path. Despite of the those negative working condition, few of these workers in PT. X agree to work overtime without receiving extra compensation. One thing that can explain this phenomenon is the power of work engagement. This reseach was aimed to explore the dynamic of work engagement in outsource workers who work overtime. The phenomenological approach of qualitative method was used to explore this phenomena. The data were collected from 2 participants, 2 significant others, and other documents. The result of this study shows that the working engagement on these outsource workers are constituted by the principal of trust among workers, the need to seek work experience, and the need to maintain the vendor's reputation. High level of personal resource can boost the work engagement, despite of the low lebel of job resource and high level of job demand.

**Keywords:** Outsourcing Worker, Work Engagement, Personal Resource, Job Resource