

**PERBEDAAN KOMITMEN KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK
DENGAN KARYAWAN TETAP PADA KARYAWAN BAGIAN
NON MEDIS RSUD. DR. MOERWADI SURAKARTA**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat
Mencapai gelar Sarjana S-1 Psikologi



Diajukan oleh :

Avanova Bima Rahardjo
F 100 030 124

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan memanajemeni perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perubahan tersebut adalah komitmen kerja yang tinggi pada karyawan. Menurut Robbins (2003) komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Seniati (Sjabadhyni dkk, 2000) mengatakan bahwa apa yang telah dilakukan oleh organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau keterikatan karyawan terhadap organisasinya, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka suatu perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen karyawannya. Dalam upaya pencapaian tersebut sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu kerjakan atau ada hal-hal yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Steers dan Porter (Sjabadhyni dkk, 2000) berpendapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja dalam diri karyawan. *Pertama*, semakin tinggi komitmen kerja karyawan semakin tinggi

pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. *Kedua*, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi. Dengan demikian, jika organisasi memiliki karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi tingkat keluar masuknya karyawan akan menjadi semakin rendah.

Sebuah survey komprehensif pertama tentang pandangan karyawan perusahaan di Indonesia menunjukkan sejumlah fakta menarik. Merasa puas dengan pekerjaan saat ini, namun tetap ingin ke luar jika mendapat tawaran remunerasi lebih baik. Memahami bahwa penghasilan mereka tergantung kinerja perusahaan, tetapi enggan memotong gaji saat perusahaan lagi kesulitan. Potret budaya orang Indonesia? Sifat mendua (*ambiguity*) agaknya telah menjadi ciri khas orang Indonesia. Sifat mendua itu terekam pula dalam hasil survei yang dilakukan oleh konsultan sumberdaya manusia terkemuka Watson Wyatt dengan tema *Work Indonesia 2004/2005*. Inilah sebuah penelitian yang paling komprehensif dan pertama dilakukan di Indonesia dan Asia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan. Survei ini diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian WorkAsia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual (Swa, 2008).

Berdasarkan riset dan pengalaman global, dalam survei ini Watson Wyatt memfokuskan survei untuk mengukur aspek komitmen (*commiment*), keselarasan kerja (*alignment*), dan pemberdayaan karyawan (*enablement*). Tiga hal yang berdampak besar terhadap fondasi perusahaan. Sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen. Sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan mereka

(angka ini melebihi karyawan Asia Pasifik yang hanya 77%), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 72%), tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. Bandingkan misalnya dengan hasil survei untuk tingkat Asia Pasifik di mana 57% karyawan memilih untuk bertahan kendati tersedia jabatan serupa di perusahaan lain. Lantas, apa saja faktor yang membuat karyawan ingin pindah kerja? Survei menemukan bahwa faktor peluang karir yang lebih baik sebagai alasan utama (44%), diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%) (Swa, 2008).

Bekerja sama dengan kantor konsultan Hay Group, SWA berupaya memotret komitmen karyawan di Indonesia dengan metode yang telah diterapkan Hay bersama Majalah Fortune yang kemudian diberi label Most Admired Companies. Bernama Employer of Choice (EOC) -- nama ini untuk survei di Indonesia, karena paten Most Admired Companies dimiliki Fortune -- survei komitmen atas perusahaan di Tanah Air ini punya tujuan utama. Yakni: mencari key driver yang menjadikan karyawan berkomitmen, sehingga perusahaan bisa fokus pada key driver untuk mempertahankan para punggawanya. “Intinya, mencari tahu faktor-faktor pendorong utama dalam diri karyawan di Indonesia yang menunjang high performance,” ujar Christian Siboro, Konsultan PT Hay Group.

Indeks Komitmen Karyawan Indonesia (hasil pengolahan seluruh data responden), mencapai 63. Dibanding negara-negara maju, hasil ini cukup memprihatinkan. Indeks Komitmen di Sejumlah Negara, Austria, Denmark, Finlandia dan Meksiko memiliki indeks komitmen tertinggi (87). Adapun negara-negara Asia, memiliki indeks komitmen terendah. Hanya Filipina yang lumayan (77). Selebihnya berada di bawah angka 70, sementara Indonesia sendiri sama dengan Korea (63) Setelah diolah, ada lima *key driver* yang menjadi faktor dominan penunjang komitmen di Indonesia, berturut-turut adalah: *external business focus* (27%); *job enablement* (17%); *internal effectiveness-communication* (15%); *internal effectiveness-direction* (8%); dan *manajemen performa* (8%).

Perilaku yang bisa diramalkan karena adanya komitmen organisasi adalah menurunnya tingkat perpindahan kerja. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi lebih sedikit yang meninggalkan organisasi (*turn over*) dibanding karyawan yang memiliki komitmen yang rendah

Upaya mengatasi segala macam permasalahan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi keduanya yaitu bagi perusahaan dan para karyawan, sebab apabila masalah ketenagakerjaan ini berlarut-larut, tidak adil dan tidak terselesaikan, maka akan menyebabkan karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan, misalnya ogah-ogahan dalam bekerja, mangkir atau membolos kerja, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang bisa bekerjasama bahkan keluar dari pekerjaan tersebut. Riset mengenai perilaku individu di dalam

organisasi menunjukkan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor kerja yang penting bagi perusahaan, karena mengandung kekuatan mempengaruhi perilaku karyawan.

Di era perkembangan industri yang semakin menglobal dan kompetitif muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu indikasi dalam pembentukan persepsi karyawan. Persepsi yang muncul (baik itu positif ataupun negatif karyawan terhadap perusahaan) akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Saksono (2004) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan kontrak dan tetap dapat berpengaruh pada komitmen kerja. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap

memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Berbeda dengan karyawan kontrak, dimana setiap pelaksanaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan kontrak hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, dan sewaktu waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja.

Pada sebuah berita ratusan Buruh Tangerang Bersepeda Motor AKSI ke kantor Walikota Tangerang Selasa 1 April. Dengan membawa nama Aliansi Buruh Mengugat (ABM) Komite Buruh Cisadane (KBC) yang terdiri (SBA KASBI : FSBKU, SBN) , Gaspermindo, SBJ, SBB ,FKSBT dengan mengendarai 100 motor melakukan Aksi unjuk rasa kekantor Walikota Tangerang dan Disnaker Tangerang. Ada 3 titik kumpul aksi kawan-kawan Buruh Tangerang yaitu di Jati uwung, Batu C eper dan Kota Bumi. Sekitar Jam 9.00 massa aksi mulai berkumpul dan terkonsentrasi di kantor Walikota Tangerang di jalan Taruna. Tuntutan aksi ini antara lain adalah : hapuskan sistem Kerja Kontrak dan outsourcing, anti upah murah, tolak PHK, Turunkan harga kebutuhan pokok (<http://abm2006.multiply.com/reviews>)

Penelitian mengenai komitmen kerja dengan subjek yang dibedakan berdasarkan status karyawan kontrak dengan karyawan tetap semakin menarik untuk dilakukan mengingat pada

masa sekarang semakin banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak pada karyawannya.. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD. DR. Moerwadi Surakarta. Saat ini dan juga kedepan jasa industri kesehatan akan semakin dibutuhkan masyarakat sehingga menyebabkan terjadinya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sama. Industri ini dituntut untuk meningkatkan kualitas SDMnya agar pelayanan yang diberikan kepada konsumen akan semakin meningkat

Adapun salah satu faktor untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan adalah meningkatkan komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu RSUD. DR. Moerwadi Surakarta harus mengantisipasi permasalahan yang terjadi pada rumah sakit serta hal-hal lain yang berkaitan dengan karyawannya diantaranya komitmen kerja. Karena dengan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawan pada perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memang benar-benar setia dan serius bekerja di perusahaan tersebut. Hal itu bisa disimpulkan dari komitmen karyawan yang bisa ditunjukkan dengan maksimalnya hasil kerja yang telah dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. Sebaliknya bila perusahaan karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan yang kurang, maka akan membawa kerugian bagi perusahaan itu sendiri seperti banyak karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal, tingkat absensi yang tinggi, dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya padahal tindakan tersebut jelas-jelas dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan di Indonesia pada umumnya tidak mau mengangkat karyawan kontrak menjadi tetap, dengan dukungan kedudukan buruh yang sangat lemah dan mudah 'dibuang' oleh perusahaan jika tenaga buruh sudah lemah. Akibatnya selama bertahun-tahun bekerja, status mereka tetap buruh kontrak. Tinjauan penulis terhadap Undang-

undang No.13/2003 memiliki berbagai kelemahan diantaranya pasal 59 tentang ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa kontrak kerja atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai pada waktu tertentu. Pada penjelasan jenis kerja menurut pasal tersebut terdapat point yang menimbulkan multitafsir, yang digunakan oleh pengusaha untuk melakukan sistem kontrak kerja di perusahaannya. Apalagi UU Hukum Dagang mendukungnya dengan menyatakan bahwa buruh boleh dikontrak selama pekerjaannya sementara.

Adapun sistem kontrak kerja menurut Iskandar (2008) menunjukkan bahwa pengusaha di Indonesia masih menggunakan teori bisnis klasik yang sudah tidak dipakai lagi di Negara maju, bahwa buruh hanya sekedar sarana produksi, sama nilainya dengan mesin pabrik dan alat penunjang pabrik yang lain. Dengan perspektif ketenagakerjaan yang semakin modern, sistem kerja kontrak yang tidak manusiawi tidak dapat dipertahankan lagi jika perusahaan ingin maju dan berkembang. Dari perspektif itulah, sistem kontrak kerja di perusahaan Indonesia perlu dikaji ulang.

Banyak kasus buruh kontrak yang tidak mendapat perlindungan hukum dikarenakan Disnaker tidak melakukan tugas pengawasan ketenagakerjaan secara maksimal dikarenakan Disnaker bersifat pasif dalam setiap menemukan penyimpangan di perusahaan. Walaupun setiap menemukan penyimpangan di perusahaan Disnaker hanya memberikan catatan, tanpa adanya pengawasan lebih lanjut apakah penyimpangan sudah dihentikan dan selanjutnya Disnaker akan memnunggu pengaduan dari pekerja. Padahal atas nama UU Disnaker dapat melakukan penyidikan bersama polisi terhadap perusahaan yang melanggar UU ketenagakerjaan, sehingga kasus-kasus ketenagakerjaa tidak selalu

terulang kembali dan membuat pengusaha jera.

Kenyataan yang ada dan menjadi permasalahan di RSUD. DR. Moerwadi masih banyak karyawan kontrak yang belum terangkat menjadi karyawan tetap. Adanya perbedaan dalam pemberian fasilitas menyebabkan karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan tidak tetap hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja maka dapat menimbulkan komitmen kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu; “Apakah ada perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap” Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian berjudul: Perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada karyawan non medis RSUD. Dr. Moewardi Surakarta.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada karyawan non medis RSUD. DR. Moewardi Surakarta.
2. Mana komitmen kerja yang lebih tinggi diantara karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada karyawan non medis RSUD. DR. Moewardi Surakarta.
3. Tingkat atau kondisi komitmen kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada karyawan non medis RSUD. DR. Moewardi Surakarta.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai keterkaitan komitmen kerja antara karyawan kontrak dengan tetap, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan komitmen kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan komitmen kerja antara karyawan kontrak dengan tetap, sehingga karyawan mampu memahami diskriminasi yang terjadi antara karyawan kontrak dengan karyawan dapat disikap dengan bijaksana dan diupayakan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan penelitian yang sejenis, dan menambah khasanah pengetahuan ilmu psikologi industri khususnya yang berkaitan dengan perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap.