

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semenjak dilahirkan di dunia ini manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan individu lain. Manusia memerlukan individu lain untuk memenuhi kebutuhannya, untuk itu manusia membentuk organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (dalam Wirawan 2008 : 2), organisasi merupakan *social entity*, dimana dalam organisasi terdiri atas orang atau kelompok yang saling berinteraksi. Tiap organisasi sendiri memiliki tujuan yang berbeda, karena tujuan pembuatan organisasi yang berbeda pula. Ada organisasi yang lebih berfokus pada bisnis (organisasi *provit*) dan organisasi yang lebih berfokus pada nirlaba (*non-profit*).

Tujuan organisasi yang beraneka ragam membuat setiap organisasi memiliki standar yang berbeda-beda dalam menentukan individu yang dapat bergabung dalam organisasinya. Begitu pula dengan individu, sebelum mengikuti sebuah organisasi tertentu, ada harapan-harapan serta standar darinya sebelum bergabung dengan organisasi tersebut. Untuk itu, sebelum bergabungnya seorang individu pada sebuah organisasi, kedua belah pihak yaitu organisasi dan individu tersebut akan membuat sebuah perjanjian.

Pada umumnya, perjanjian tersebut bersifat tertulis yaitu kesepakatan hak yang didapatkan serta kewajiban yang harus dijalankan dan ditaati juga oleh individu tersebut. Perjanjian tertulis ini sendiri yang

dikenal sebagai kontrak. Kontrak merupakan sebuah perjanjian atau persetujuan dari dua atau lebih pihak mengenai hal-hal tertentu. Konsep kontrak sendiri menurut Wibowo (2009) adalah suatu perjanjian antara para pihak (dua pihak atau lebih) yang saling mengikat dirinya untuk melakukan suatu perbuatan hukum dalam bidang harta kekayaan. Kontrak sendiri terdiri dari dua yaitu kontrak tertulis dan kontrak tidak tertulis. Dari konsep yang sudah dijelaskan, kontrak tertulis sendiri mengatur kesepakatan hak dan kewajiban yang harus dijalankan dan ditaati oleh kedua belah pihak yang diikat oleh hukum

Kontrak kerja atau kontrak tertulis ini Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kontrak ini sendiri mengikat secara hukum tentang apa yang akan diperoleh perusahaan dari pekerja, dan apa yang harus diberikan perusahaan untuk pekerja.

Ketika individu tersebut bergabung dengan suatu organisasi tidak hanya perjanjian bersifat tertulis yang didapat namun ada pula kesepakatan yang muncul namun tidak tertulis. Kesepakatan ini muncul dari ekspektasi serta perasaan individu tersebut terhadap organisasinya, dan begitu pula sebaliknya. Kesepakatan ini disebut kontrak psikologis. Menurut Herriot (dalam Petersitzke, 2009 :15) mengartikan kontrak psikologis ini sendiri sebagai persepsi antara karyawan dan atasan tentang kewajiban timbal balik

mereka satu sama lain. Bagi Isaksson (dalam Petersitzke, 2009 : 15), kontrak psikologis merupakan persepsi terhadap harapan dan kewajiban timbal balik pada suatu hubungan kerja. Sedangkan, Guest and Conway (dalam Petersitzke, 2009 : 15) mengartikan kontrak psikologis sebagai persepsi antara 2 pihak terhadap hubungan kerja organisasi dan individu berdasarkan janji dan kewajiban timbal balik dalam hubungan tersebut.

Bagi Turnley dan Feldman (dalam Boes, 2006) kontrak psikologis terbentuk dari 3 sumber utama, yaitu janji yang dibuat representatif perusahaan, persepsi akan iklim perusahaan, dan penyesuaian harapan individu dengan realita di perusahaan. Oleh sebab itu, untuk mengetahui kontrak psikologis karyawan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi, dapat dijaring dari persepsi atau harapan dari setiap karyawan yang ada di organisasi. Untuk lebih mendalami tentang apa dan bagaimana kontrak psikologis di dalam suatu organisasi, dapat dilihat dan diukur dengan mengidentifikasi dimensi apa saja yang membentuk kontrak psikologis tersebut. Bagi Rousseau (2000) mengemukakan 3 dimensi kontrak psikologis, yaitu kontrak transaksional, kontrak relasional, dan *balanced contract*.

Ketika suatu individu akan bergabung dengan organisasi, dia memiliki harapan tentang pekerjaan tersebut. Setelah itu organisasi akan memberikan kontrak kerja yang berisikan tentang hak serta kewajiban yang harus disepakati oleh individu serta organisasi tersebut. Apabila harapan tersebut terpenuhi, individu akan bergabung dengan organisasi tersebut

begitupula sebaliknya. Ketika individu telah bergabung dengan suatu organisasi menurut De Vos, Buyens, Schalk (dalam Pieter Matthijs Bal, 2009, kontrak psikologis dalam suatu organisasi relatif berkembang dan berubah-ubah disebabkan perubahan lingkungan dan individu. Seseorang yang baru memasuki tempat kerja akan memiliki ekspektasi atau harapan yang tinggi, tetapi setelah berjalannya waktu mereka akan menyesuaikan harapan mereka dengan realita.

Kontrak psikologis sendiri merupakan sesuatu hal yang penting karena akan mempengaruhi komitmen organisasi individu serta kinerja individu yaitu membangkitkan atau mengurangi motivasi dan komitmen seseorang di dalam organisasi atau perusahaan. Ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fariza Luthfia Danaz Nasution dan Ali Nina Liche Seniati dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia pada tahun 2015. Dimana dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kontrak psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing*”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi pemenuhan kontrak psikologis, semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Sebaliknya, apabila semakin rendah pemenuhan kontrak psikologis, semakin rendah pula komitmen organisasi. Kontak psikologi sendiri apabila tidak terpenuhi akan memiliki dampak terhadap perusahaan terutama hilangnya perasaan memiliki perusahaan hilangnya kepercayaan

karyawan terhadap perusahaan, menurunkan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan peningkatan tingkat absensi karyawan (Coyle Shapiro dan Conway, 2006).

Kontrak psikologis hadir di semua organisasi termasuk Sekolah Luar Biasa (SLB) X di Surabaya. Sekolah Luar Biasa X ini merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Perbedaan antara organisasi pendidikan SLB X ini dengan organisasi pendidikan lainnya, terletak di sasaran muridnya, yaitu anak berkebutuhan khusus (ABK). Dalam arti organisasi pendidikan ini hanya dikhususkan bagi anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus baik kebutuhan khusus secara fisik maupun kebutuhan khusus secara psikologis. Untuk itu, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan atau memiliki latar belakang pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) untuk tahun 2016/2017, guru SLB yang tersertifikasi di Jatim hanya 3.601 guru dan harus mendampingi 17.416 orang siswa SLB, yang berarti 1 guru diharuskan mendampingi 4 hingga 5 siswa. Sedikitnya jumlah guru untuk SLB sendiri memiliki beberapa faktor, seperti gaji guru honorer. Dari wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 26 April 2018, diketahui bahwa informan A yang bekerja sebagai guru honorer di organisasi tersebut, tidak diberikan tunjangan sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) dikarenakan A merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga dari sekolah A hanya mendapatkan tunjangan transportasi. Padahal, A diharuskan mengajar 2

kelas secara langsung, ini dikarenakan kurangnya tenaga pengajar di SLB X tersebut.

“Untuk yang non PNS paling tinggi disini dapat gaji 1 juta, kalau yang PNS sekitar 160 ribu dari sekolah karena mereka sudah dapat gaji UMK dari pemerintah. Gaji disini kecil, karena saya PNS jadi cuman dapet 160 ribu satu bulannya. Dari situ saya akali pake usaha-usaha biar cukup buat kebutuhan keluarga.”

Ketika awal bergabung dengan organisasi tersebut A mengatakan bahwa dia sudah mengetahui besaran gaji serta fasilitas penunjang yang akan diperolehnya,

“Kalau dulu kan memang kerja disini biar dapat gelar PNS, soalnya kalau di umum banyak saingannya, tapi kalau sekarang gaji saya segitu gak papa, toh ya saya sudah dapat dari pemerintah. Kalau sekarang udah nyamanen sampek 14 tahun (A tertawa)”

Pada tanggal yang sama, peneliti juga mewawancarai D yang merupakan guru sekaligus pendiri dari SLB X tersebut. Ia menyatakan bahwa untuk mencari guru yang mau digaji sesuai dengan ketentuan sekolah sangat susah. Ini yang menyebabkan guru di SLB X diharuskan merangkap 2 kelas ketika mengajar. Selain itu, ia menambahkan bahwa sekarang susah untuk mencari guru dengan latar belakang pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) sehingga beberapa dari guru di SLB X tersebut berasal dari guru sekolah umum yang terpaksa mau mengajar di SLB dikarenakan mencari gelar PNS.

Ini merupakan salah satu program pemerintah mengajak guru-guru untuk menjadi guru SLB, program pemerintah ini ditunjang dengan pemerintah memberikan kesempatan kepada guru honorer menjadi PNS. Ini yang membuat beberapa guru di SLB x sendiri bergabung dengan SLB x . Ini juga yang menyebabkan tidak semua dari guru-guru yang mengajar di SLB x ini berasal dari latar belakang pendidikan untuk anak yang memiliki kebutuhan khusus.

“Beberapa dari guru-guru memang mau mengajar disini karena awalnya mau mengejar gelar PNS mas. Tapi gak tau kok rata-rata guru disini bisa diatas 10 tahun. Kalau saya sudah 28 tahun disii mas, malas kalau harus keluar karena harus penyesuaian lagi sama lingkungan yang baru lagi”

Sedangkan bagi K yang merupakan guru honorer menyatakan,

“Yaa meski gaji saya 1 juta perbulannya, saya tetap mau disini mas. Ya gimana ya soalnya udah terlanjur nyaman dengan suasana sekolahnya. Meskipun anaknya kadang nakal tapi juga kasian ke mereka.. Saya juga dulu masuk sini karena sering kesini soale tempat kerja deket sini, trus ditarik sama pak kepsek suruh kerja sini.”

Selain itu, dari hasil proses wawancara dengan A, dia menyatakan bahwa guna memenuhi kebutuhan keluarganya dia juga bekerja sebagai wiraswasta.

“Ya kalau cuma mengandalkan dari sini kan ya gak mungkin mas, anak-anak butuh sekolah juga, butuh makan, jajan. Jadi saya usaha mas dari jualan kopi kafe-kafe gitu sampe warung mas. Lumayan lah buat mencukupi kebutuhan keluarga.”

Michael Amstron (2009 : 24) menyatakan pengembangan kontrak psikologis yang positif berarti meningkatkan motivasi serta komitmen pada karyawan. Sehingga ketika karyawan dalam suatu organisasi memiliki kontrak psikologis yang rendah dapat menyebabkan berbagai hal negatif seperti turunnya motivasi serta komitmen organisasi. Meskipun data-data di atas menunjukkan beberapa aspek tidak mendukung kontrak psikologis di SLB X seperti gaji yang tidak memenuhi kebutuhan, fasilitas belajar mengajar yang tidak memadai, namun dari hasil wawancara sendiri guru-guru di SLB X merasa senang bekerja disana.

Laurie J. Mullins (2006:187) menjelaskan salah satu pengaruh kuat dalam tingkat motivasi adalah sikap dan harapan. Selain kategori di atas, motivasi kerja juga semakin dipengaruhi oleh sifat perubahan lingkungan kerja dan konsep kontrak psikologis. Jika kontrak psikologis tidak terpenuhi, maka karyawan akan memiliki motivasi bekerja yang rendah bisa berdampak dengan meningkatnya *turnover* pada organisasi tersebut. Senyatanya, di SLB X, kontrak psikologis terpenuhi dikarenakan ketika awal bergabung dengan organisasi harapan mereka adalah mendapatkan gelas PNS dan sudah mengetahui besaran gaji yang akan mereka dapatkan. Selain itu, motivasi karyawan dalam bekerja tetap tinggi dan karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan menggunakan studi kualitatif deskriptif mengenai kontrak psikologis pada guru yang mengajar di SLB X di Surabaya.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini berdasarkan pertanyaan penelitian, yaitu meneliti lebih dalam dengan menggunakan studi kualitatif deskriptif mengenai kontrak psikologis pada guru yang mengajar di SLB X di Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam dengan menggunakan studi kualitatif deskriptif mengenai kontrak psikologis pada guru yang mengajar di SLB X di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Menambah kajian teoritis tentang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait kontrak psikologis

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Partisipan.

Memberikan gambaran bagaimana kontrak psikologis pada guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa X di Surabaya sehingga dapat mengoptimalkan *performance* nya.

b) Bagi Organisasi

Dapat memberikan gambaran terkait kontrak psikologis antara guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa X di Surabaya sehingga dapat menjadi masukan untuk dapat meningkatkan *performance* organisasi.

c) Bagi Organisasi Sejenis

Dapat menjadi salah satu sumber informasi terkait gambaran kontrak psikologis pada organisasi dengan jenis karakteristik yang sama dengan Sekolah Luar Biasa X Surabaya.

d) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya terutama terkait gambaran kontrak psikologis pada Sekolah Luar Biasa.