BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Memiliki pekerjaan merupakan hal yang penting bagi seseorang. Dengan bekerja seseorang dapat terlibat dalam kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan memenuhi kebutuhan (As'ad, 2004). Tidak hanya itu, dengan bekerja seseorang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai taraf hidup yang lebih baik kedepannya (Hasibuan, 2006). Selain itu, dengan bekerja seseorang cenderung lebih jarang di rawat di rumah sakit, jarang menderita gangguan mental, dan lebih panjang umur. Pada intinya, memiliki pekerjaan sangat penting untuk kesejahteraan jiwa dan raga (Maryono, 2009).

Seseorang yang memiliki pekerjaan dan belum memiliki pekerjaan dapat disebut dengan tenaga kerja. Sesuai dengan aturan pemerintah Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan pemaparan dari Badan Pusat Statisik Indonesia, seseorang dikatakan sebagai tenaga kerja jika sudah berumur 15 tahun dan lebih. Lebih jelasnya, penduduk yang termasuk tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (www.bps.go.id).

Pada umumnya tenaga kerja yang mendapatkan pekerjaan akan terikat dengan perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja

adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Bentuk dari perjanjian kerja diserahkan sepenuhnya kepada pemberi kerja atau perusahaan. Dengan syarat, isi perjanjian kerja harus mencakup komponen perjanjian kerja yang telah dijelaskan oleh peraturan pemerintah.

Perjanjian kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk. Ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga dibedakan menjadi dua jenis yaitu perjanjian kerja yang diperoleh melalui pihak ketiga dan perjanjian kerja yang diperoleh langsung dan dilakukan oleh perusahaan atau instansi sendiri (dalam UU No 13 th 2003). Perjanjian kerja yang diperoleh melalui pihak ketiga biasanya dilakukan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan lembaga *outsourcing*. Semua yang berhubungan dengan pegawai diatur oleh sistem *outsourcing*. Berbeda dengan perjanjian kerja yang diupayakan langsung oleh perusahaan penerima. Perusahaan menggunakan sistem kontrak dalam perjanjian kerja terhadap karyawannya.

Penggunaan sistem kontrak tidak hanya digunakan oleh perusahaan swasta saja, tetapi juga digunakan oleh instansi pemerintah. Berdasarkan hasil survei Badan Kepegawaian Negara (BKN), pada tahun 2005-2009 jumlah pegawai kontrak yang ada di instansi pemerintahan Indonesia adalah 920.702 orang. Jumlah tersebut mengalami penurunan pada tahun 2017 yaitu menjadi 722.096 orang. Semua pegawai kontrak tersebar diberbagai instansi pemerintah Indonesia baik instansi pemerintahan daerah maupun instansi pemerintahan pusat (www.bkn.go.id).

Salah satu instansi pemerintah Indonesia yang menggunakan sistem kontrak adalah Pemerintahan Kota Padang. Ada beberapa instansi yang menggunakan sistem kontrak bagi pegawai, diantaranya yaitu instansi dinas kebersihan dan pertamanan kota, serta instansi dinas pendidikan. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang (Satpol PP) merupakan salah satu instansi yang ada di Kota Padang yang juga menggunakan sistem kontrak bagi pegawai. Sistem kontrak di instansi Satpol PP Kota Padang dimulai pada tahun 2015. Sebelumnya, pada tahun 2012 dan 2014 instansi Satpol PP Kota Padang menggunakan sistem *outsourcing* bagi pegawai. Dimana, adanya kerja sama dengan pihak ketiga atau lembaga *outsourcing* dalam perekrutan pegawai baru Satpol PP Kota padang. Kerja sama ini tidak bertahan lama, sehingga pada tahun 2015 instansi Satpol PP Kota Padang memutuskan perekrutan pegawai baru dilakukan oleh instansi secara mandiri.

Perekrutan pegawai kontrak dilakukan oleh instansi Satpol PP secara mandiri. Sistem kontrak dijalankan tanpa bekerja sama dengan pihak ketiga atau perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing*. Kontrak kerja dilakukan satu kali dalam setahun, jangka waktu kontrak kerja hanya satu tahun dan dilakukan perpanjangan kontrak kembali diawal tahun bagi pegawai (Unit Kepegawaian Satpol PP Kota Padang).

Saat ini, anggota pegawai kontrak Satpol PP sudah terhitung lima angkatan. Angkatan pertama dimulai pada tahun 2012 sampai dengan angkatan kelima pada tahun 2017. Jumlah semua pegawai kontrak yang aktif yaitu 300 orang, sedangkan untuk angkatan 2017 sebanyak 90 orang masih mengikuti pendidikan wajib. Pegawai

kontrak direkrut tiap tahunnya dengan jumlah berdasarkan kebutuhan dan peraturan Pemko Padang. Berikut jumlah pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang tahun 2012 s/d 2017.

Table 1.1

Jumlah pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang

No.	Tahun Angkatan	Jumlah Pegawai Kontrak
1.	2012	100 personil
2.	2014	100 personil
3.	2015	50 personil
4.	2016	50 personil
5.	2017	90 personil
Total		390 personil

Sumber : Unit Kepegawaian Satpol PP Kota Padang

Menjadi seorang pegawai kontrak tidak lepas dari permasalahan sistem kerja kontrak yang ada. Pada kenyataannya kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, hal ini dikarenakan hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, adanya perasaan was-was yang timbul dari dalam diri pekerja karena khawatir jika masa kontrak berakhir atau tidak diperpanjang oleh perusahaan (Arina dalam Retnosari, 2016).

Permasalahan yang dialami tenaga kontrak akan berdampak terhadap perilaku karyawan dalam bekerja. Pegawai kontrak yang bermasalah dalam bekerja dapat menunjukkan perilaku negatif seperti mogok dalam bekerja, merusak barang milik perusahaan, dan absensi kehadiran meningkat (Arina dalam Retnosari, 2016).

Fenomena ini juga terlihat pada pegawai kontrak Satpol PP Kota padang. Peneliti menemukan permasalahan pada absensi pegawai kontrak Satpol PP. Berikut data tabel absensi pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang pada Bulan Januari sampai dengan Maret 2018 :

Tabel 1.2

Absensi Pegawai Kontrak Satpol PP Kota Padang

Bulan Januari s/d Maret 2018

Bulan	**Keterangan**				**Jumlah Hari Kerja**
	Sakit	**Izin**	**Tanpa Keterangan**	**Cuti**	
Januari	8	5	-	2	22
Februari	10	11	2	6	19
Maret	12	14	7	2	21
Jumlah	30	30	9	10	

Sumber : Unit Provos Satpol PP Kota Padang

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah pegawai kontrak yang tidak datang bekerja selama tiga bulan terakhir yaitu bulan Januari sampai dengan bulan Maret berjumlah 30 orang dengan keterangan sakit, keterangan izin berjumlah 30 orang, cuti 10 orang dan tanpa keterangan 9 orang. Dari hasil wawancara dengan beberapa anggota Satpol PP yang berstatus kontrak, lebih memilih alasan izin atau sakit jika ingin libur bekerja dari pada tanpa keterangan karena pemotongan gaji yang dirasakan lumayan tinggi. Akan tetapi masih ada, beberapa pegawai kontrak yang tidak masuk bekerja dengan status tanpa keterangan meskipun dalam perjanjian kontrak sudah dijelaskan bahwa tidak bekerja tanpa keterangan akan dilakukan pemotongan gaji sebesar Rp. 88,600,- per hari liburnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, terlihat adanya permasalahan pada daftar absensi atau daftar ketidakhadiran pegawai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tergolong rendah karena rata-rata tingkat absensi melebihi batas toleransi yang ditentukan instansi. Menurut Hasibuan (2006) karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang rendah dapat dikarenakan karyawan tersebut tidak menyukai pekerjaanya dan cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan berdampak pada kehadiran karyawan dalam bekerja, memilki sikap malas dalam melaksanakan tugas dan cenderung menunda-nunda pekerjaan.

Selanjutnya peneliti juga menemukan permasalahan pada absensi kegiatan wajib yang harus diikuti oleh semua pegawai, baik itu pegawai kontrak maupun pegawai tetap. Berikut data tabel absensi kegiatan wajib pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2018 :

Tabel 1.3

Jumlah Pegawai Kontrak Satpol PP yang Tidak Mengikuti Kegiatan Wajib Bulan Januari s/d Maret 2018 (n= 65)

Jenis Kegiatan	Bulan			Jumlah
	Januari	Februari	Maret	
Apel Pagi	7	12	15	34 orang
Wirid	5	6	5	16 orang
Apel Gabungan	8	7	8	23 orang
Total	20	25	28	73 orang

Sumber : Unit Provos Satpol PP Kota Padang.

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai jumlah pegawai kontrak yang tidak mengikuti kegiatan wajib kantor untuk tiga jenis kegiatan. Jumlah pegawai kontrak

yang tidak mengikuti kegiatan wajib selama tiga bulan terakhir sebanyak 73 orang dari 65 pegawai kontrak yang harus mengikuti kegiatan setiap bulannya. Berbeda dengan absensi kegiatan wajib pegawai tetap pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret, jumlah pegawai tetap yang tidak mengikuti kegiatan kantor dalam kurun waktu tiga bulan terakhir hanya 6 orang.

Data tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan sembilan pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang. Narasumber mengakui bahwa mereka sering mangkir dari pekerjaan seperti sering sekali meninggalkan pekerjaan tanpa izin, tidak menyelesaikan tugas terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai, jarang mengikuti kegiatan wajib kantor karena malas. (Komunikasi personal, 12 Januari 2018).

Berdasarkan pemaparan data dan wawancara tersebut pegawai kontrak Satpol PP terlihat menujukkan perilaku negatif ketika bekerja yaitu, perilaku mangkir yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Menurut Robbins (2003) ketika seorang karyawan mengalami rasa kurang puas terhadap pekerjaaannya, karyawan dapat mengungkapkannya kedalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Terkait dengan rendahnya kepuasan kerja, Pangesti (2013) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif tentang pelaksanaan sistem kontrak dengan kepuasan kerja. Pangesti juga memaparkan status karyawan yang bersifat kontrak menentukan tingkat kepuasan karyawan tersebut. Senada dengan itu,

penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa khawatir akan masa depan pekerjaanya akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini megindikasikan bahwa karyawan kontrak memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap.

Menurut Spector (2013), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Hal ini merupakan perkembangan pada apa yang orang sukai (puas) dan tidak disukai (ketidakpuasan) terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari sembilan aspek berikut ini yaitu dilihat dari gaji yang diterima, promosi yang didapatkan, hubungan dengan *supervise*, *benefit* (tunjangan tambahan) yang diterima, pemberian penghargaan, prosedur dan aturan kerja yang berlaku, hubungan dengan rekan kerja, jenis pekerjaan yang akan dilakukan serta komunikasi baik dengan atasan maupun rekan kerja.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan berdampak buruk bagi karyawan sendiri dan kemajuan perusahaan atau instansi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih efektif bekerja bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang memilki kepuasan kerja yang rendah (Robbins & Judge, 2009). Selain itu, menurut Robbins juga menjelaskan bahwa dampak yang dirasakan seorang pegawai yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dapat bersikap negatif yaitu mangkir dari pekerjaan bahkan keluar dari pekerjaan/*turnover*. Senada dengan hal tersebut, adanya dugaan gangguan pada kesehatan karyawan merupakan dampak dari ketidakpuasan dalam

bekerja adanya. Menurut Munandar (2001) kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga, ketidakpuasan dalam kerja menurunkan tingkat dari fungsi fisik dan mental pada karyawan tersebut.

Banyak hal yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja pada karyawan. Menurut Mudiartha (2001), sebab-sebab ketidakpuasan dalam bekerja beraneka ragam seperti upah yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Selain itu, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Adapun pendapat As'ad (2004) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis karyawan, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor sosial.

Hal yang mempengaruhi ketidakpuasan dalam kerja yaitu kondisi pekerjaan. Dimana, adanya kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan yang dirasakan karyawan. Kondisi tersebut meliputi adanya ancaman kehilangan pekerjaan, tidak adanya keamanan kerja, hilangnya rasa tentram dan nyaman dalam bekerja (Sutrisno, 2009). Hal ini merupakan bagian dari faktor psikologis yang dimiliki karyawan, dimana menurut As'ad (2003) faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai atau karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan sikap terhadap pekerjaan.

Karyawan yang megalami ketidakamanan dalam bekerja serta memiliki perasaan takut kehilangan pekerjaan terindikasi mengalami *job insecurity*. Menurut Burchell (2005) *job insecurity* adalah perasaan subjektif tentang risiko kehilangan

suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. *Job insecurity* dapat dilihat dari dua aspek berikut ini yaitu aspek pertama adalah ketakutan kehilangan pekerjaan yang dikarenakan redudansi, memberhentikan, pemecatan serta perundungan dan aspek kedua adalah ketakutan kehilangan nilai dalam pekerjaan.

Pada pegawai kontrak, kondisi pekerjaan yang memuaskan bagi karyawan adalah adanya jaminan rasa aman. Hal tersebut mengarah pada jaminan bahwa karyawan tidak akan pernah terancam akan kehilangan pekerjaannya (Adkins, 2001). Kondisi tersebut dikarenakan tidak adanya jaminan kepastian pekerjaan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Menurut Silla (2010) menjelaskan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi yaitu *job insecurity* akan menimbulkan berbagai masalah serius, seperti permasalahan pada kepuasan kerja pegawai. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) dapat menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan munculnya rasa kehilangan martabat *(demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Menurunnya kondisi psikologis karyawan dapat membuat karyawan mulai tidak menyenangi pekerjaanya, kondisi lebih lanjut dapat menurunkan kepuasan kerja (Setiawan & Hadianto, 2009).

Senada dengan hal tersebut, Kang (2012) menganggap ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaanya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya

(Wening. 2005). Lebih lanjut, Giannikis dan Mihail (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan akan terjadi ketika kontrak kerja yang disepakati dapat dipenuhi, dan apabila apa yang telah disepakati mengalami perubahan dan mengakibatkan tekanan bagi pegawai kontrak dan mereka tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi ancaman tersebut maka mereka akan merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Secara konseptual *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang menerima ancaman kehilangan pekerjaan (Ito & Brotheridge. 2007).

Terdapat beberapa penelitian terakhir yang menjelaskan tentang kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *job insecurity* (Adkins, 2001; Reisel, Probst, Chia, Maloles, & König, 2010; Sora, 2010). Penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan efek jangka panjang dari *job insecurity*. Dari hasil beberapa studi yang dilakukan Greenhalgh dan Rosenbaltt (2002), ditemukan adanya dampak buruk dari *job insecurity* terhadap karyawan, di antaranya meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja, meningkatnya gangguan fisik, meningkatnya gangguan psikologis. Berbeda dengan hal tersebut, Partina (2002) dalam risetnya melakukan pengujian secara empirik pada konsekuensi *job insecurity*. Hasil penelitiannya menyatakan *job insecurity* berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, berhubungan positif dengan kepercayaaan, tetapi tidak berhubungan dengan komplain somatik, rencana berpindah, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan tersebut, terlihat banyak pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang mengalami permasalahan dalam kepuasan kerja. Hal tersebut

berdampak buruk pada performa karyawan dan jumlah absensi kegiatan. Sejauh ini, peneliti menemukan adanya perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa hal ini penting dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai upaya bagi instansi pemerintah untuk lebih memerhatikan kesejahteraan psikologis karyawan dengan status kontrak agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan maksimal sehingga tujuan instansi dapat tercapai serta diterima baik oleh masyarakat.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang tinjauan teoretis, penelitian terdahulu yang berhubungan dengan fokus penelitian, dan kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai identifikasi variabel, definisi konseptual dan definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, alat bantu pengumpulan data dan prosedur penelitian.

BAB IV: Analisa Data dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum subjek penelitian, hasil penelitian, kategori dalam penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAB V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari peneliti untuk kesempurnaan penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA