

Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja para pekerja kontrak (Studi kasus di unit real estate PT. SMM Jakarta)

Nurul Eka Hidayati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109456&lokasi=lokal>

Abstrak

Kondisi perekonomian di Indonesia makin menurun, sehingga mengakibatkan jumlah pengangguran semakin meningkat. Persaingan usaha yang semakin ketat membuat banyak perusahaan yang melakukan efisiensi, salah satu langkah yang ditempuh adalah menerapkan sistem kerja kontrak. Sistem kerja kontrak masih banyak yang melanggar peraturan, tidak sesuai dengan pemdang-undang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Akibatnya banyak masalah timbul sebagai akibat terakumulasinya rasa kecewa para pekerja kontrak karena tidak terpenuhinya hak-hak mereka sebagai pekerja kontrak. Ternyata mendapatkan pekerjaan saja pada saat ini tidak cukup, karena kebutuhan pekerja tidak hanya pada materi saja tetapi meliputi juga kebutuhan psikologis dan sosial.

Tesis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja para pekerja berstatus kontrak dengan menggunakan teori dua faktor dari Herzberg.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling sesuai dengan tujuan penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah para pekerja berstatus kontrak di unit real estate yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun dan telah menerima evaluasi hasil kerjanya sebanyak satu kali.

Kerangka teori yang digunakan dalam tesis ini adalah teori dua faktor atau two-factor theory oleh Herzberg. Teori ini terdiri atas dua faktor utama, yaitu motivational factors dan hygiene factors. Motivational factors disebut sebagai faktor-faktor kepuasan dan hygiene factors sebagai faktor-faktor ketidakpuasan. Teori Herzberg atau teori dua faktor ini lebih tepat digunakan dibandingkan dengan teori lainnya, karena tujuan yang akan dicapai adalah mencari aspek-aspek pekerjaan yang merupakan sumber-sumber kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja di suatu tempat (perusahaan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memperlihatkan tidak adanya kepuasan terhadap sub faktor hasil performance appraisal, penghargaan dan bentuk-bentuk penghargaan, arti penting pekerjaan bagi dirinya, kemajuan karier dan tanggungjawab. Sebagian besar ketidakpuasan ditunjukkan pada sub faktor peraturan dan kebijakan perusahaan, teknik dan hasil penilaian supervisi, hubungan dengan atasan, penggunaan waktu istirahat dan sistem pengupahan.

Pekerja disarankan untuk lebih memahami tentang peraturan ketenagakerjaan agar lebih memahami hak-hak dan kewajibannya sebagai kerja kontrak. Kepada perusahaan disarankan untuk memperbaiki pengelolaan sumber daya manusianya terutama terhadap pengelolaan pekerja kontraknya meliputi perbaikan terhadap

kebijakan-kebijakan perusahaan, perbaikan terhadap kriteria performance appraisal dan sistem penilaiannya, proses penerimaan dan pemilihan karyawan serta pengembangan karier. Pemisahaan juga diharapkan berpegang penuh pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenakerjaan terutama yang tercantum dalam bab IX yang mengatur tentang hubungan kerja. Kepada Departemen Tenaga Kerja diharapkan lebih aktif dalam melakukan kontrol dan mendukung perbaikan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Bagi komunitas keilmuan diharapkan lebih banyak melakukan penelitian tentang pekerja kontrak dan bagi pekerja sosial bisa terlibat lebih aktif dalam menangani masalah pekerja kontrak di masa mendatang.