

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap individu tumbuh dan berkembang sesuai dengan bertambahnya usia. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan tersebut, terdapat tugas-tugas perkembangan (*developmental tasks*) yang harus dipenuhi oleh setiap individu sesuai dengan tahap usia perkembangannya. Yang dimaksud dengan tugas-tugas perkembangan adalah hal-hal yang dituntut oleh masyarakat terhadap individu saat mencapai tingkat tertentu dalam perkembangan biologis, tingkat pendidikan dan tingkat pencapaian dalam pekerjaan (Buehler, 1933 dan Havighurst, 1953 dalam Brown dan Brooks, 1990).

Setiap tahap usia mempunyai tugas perkembangan yang berbeda. Salah satu tahap perkembangan adalah usia dewasa (*adulthood*), yang dimulai sejak usia 20 sampai usia 75 tahun (Papalia dan Olds, 1995), yang secara umum terbagi menjadi dewasa muda (*early adulthood*/usia 20-40 tahun), dewasa menengah (*middle adulthood*/usia 41-65 tahun) dan dewasa akhir (*late adulthood*/66-75 tahun). Individu dewasa menurut Pikunas (1978) adalah individu yang secara kronologis mengalami perkembangan yang cukup (*adequate*) baik secara fisiologis, seksual dan kognitif maupun dalam perkembangan egonya. Kriteria yang digunakan Pikunas (1978) untuk mendefinisikan individu dewasa adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kemampuan untuk berespon secara berbeda, sesuai dengan kebutuhannya dan faktor-faktor luar sesuai situasi.
2. Dapat menyalurkan ketegangan, impuls dan emosinya melalui perilaku konstruktif dan mengarahkan tingkah lakunya demi mencapai tujuan jangka

panjang yang positif, sambil tetap mampu mempertahankan sensitivitas dasarnya, keterbukaan, kekuatan dorongan emosi dan rasa puas dan senang dari masa remajanya.

3. Mampu mengacu pada orang tua maupun teman sebayanya, membina hubungan saling tergantung, serta mampu menimbulkan kesan dan pengaruh kepada mereka dan tetap mempertahankan perannya dan berespon secara fleksibel.
4. Merasa puas dan senang akan status dan pekerjaannya; terus mengembangkan dan memperluas kemampuan, ketrampilan dan cara pandangnya; belajar untuk mengenali kelebihan dan kekurangannya; serta mampu mencari kompromi dan penyelesaian yang kreatif.
5. Mampu merasa nyaman akan realita yang ada, belajar untuk membina hubungan secara efektif dengan orang-orang dari berbagai kelompok usia dan mampu melihat dirinya dan orang lain dengan rasa hormat, kesabaran serta rasa humor.
6. Mampu menilai dan mempertimbangkan alternatif dan konsekuensi dari tindakannya; mencari cara untuk memberi kontribusi terhadap masyarakat, bangsa serta kemanusiaan.
7. Merasa utuh dan puas terhadap dirinya dan hidup yang dipilihnya sendiri dan mampu membangun komitmen terhadap nilai-nilai dan ide-ide yang telah terinternalisasi.

Individu dewasa dengan kriteria-kriteria di atas diharapkan mampu menampilkan pola penyesuaian diri yang memungkinkan dirinya untuk bekerja secara efektif dan mencintai secara bijaksana. Menurut Freud (dalam Kimmel, 1974), individu

dewasa normal sudah seharusnya mampu menjalani kedua hal tersebut, yaitu mencintai dan bekerja (*leiben und arbeiten*), dengan baik.

Sebenarnya apa yang dimaksud dengan bekerja? *MOW International Research Team* (1987) mengemukakan definisi bekerja sebagai segala kegiatan, baik fisik maupun mental, yang dilakukan seseorang dalam upayanya untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai, bukan hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi orang lain.

Bekerja mempunyai makna tertentu bagi hidup individu. Seperti dikemukakan oleh Arendt (1958) (dalam *MOW International Research Team* (1987), bekerja memiliki makna dasar bagi manusia untuk mempertahankan hidup dan merupakan proses penciptaan dan pemeliharaan materi-materi budaya yang berkelanjutan (*continous*). Bekerja merupakan suatu aktivitas yang menciptakan, mendefinisikan dan menjamin eksistensi manusia (*human existence*)

Secara umum, individu bekerja untuk mencari nafkah, seperti yang dikemukakan oleh Dubin (1965) tentang bekerja, yaitu : hal ketenagakerjaan (*employment*) yang sifatnya berkelanjutan untuk memproduksi barang-barang dan pelayanan, demi memperoleh penghasilan. Winefield dan Winefield (1992) (dalam Durkin, 1995) menyatakan bahwa status 'dewasa' tidak otomatis diberikan oleh masyarakat saat individu memasuki usia tertentu. Untuk memperoleh pengakuan tersebut, individu butuh untuk memiliki sumber penghasilan finansial yang sesuai, yaitu dengan bekerja. Baron dan Byrne (1994) mengungkapkan hal yang sedikit berbeda, bahwa meskipun seseorang memang bekerja demi mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, nafkah bukan satu-satunya alasan mengapa seseorang bekerja.

Berikut ini adalah pandangan-pandangan para ahli yang berpendapat bahwa nafkah bukanlah fungsi tunggal dari pekerjaan. Henze (1992), Laureau (1992) dan Zunker (1990) (dalam Turner dan Helms, 1995) mengemukakan bahwa pekerjaan dapat memberikan kontribusi berarti bagi seseorang yaitu perasaan menghargai diri sendiri (*self worth*), harga diri (*dignity*) dan pemenuhan ego (*ego fulfillment*). Pekerjaan menyediakan aktivitas penyaluran kreativitas dan originalitas seseorang, sehingga dalam hal ini pekerjaan berfungsi sebagai bentuk ekspresi diri (*self-expression*). Pekerjaan mewakili status tertentu dan menjadi sumber kebanggaan dan kepuasan seseorang. Perlmutter dan Hall (1992) mengemukakan bahwa aktivitas bekerja dapat memberi makna hidup, mendefinisikan posisi seseorang dalam masyarakat sosial dan menyediakan aktivitas yang memberikan kepuasan batin, sarana penyaluran kreativitas dan sumber stimulasi sosial. Argyle (1989, 1992), Furnham (1990), Jahoda (1981) dan Levinson (1978) (dalam Durkin, 1995) menyebutkan bahwa bekerja diasosiasikan dengan kesejahteraan (*wellbeing*), identitas sosial (*social identity*), kontak sosial (*social contact*), aktivitas fisik dan mental (*physical and mental activity*), status ekonomi (*economic status*), rasa memiliki tujuan (*sense of purpose*), pemenuhan pribadi (*personal fulfillment*) dan secara aktif dicari oleh mayoritas orang dewasa.

Dalam kehidupan individu dewasa, bekerja merupakan aktivitas yang menyita sebagian besar dari waktunya. *MOW International Research Team* (1987) menyebutkan bahwa rata-rata individu dewasa menghabiskan sepertiga dari waktu jaga (*waking hours*) untuk aktivitas bekerja. Selain itu, alokasi waktu juga diberikan oleh individu terhadap kegiatan seputar kerja seperti merencanakan karir, mengikuti berbagai pelatihan kerja, mempersiapkan

pekerjaan bahkan memikirkan dan menguatirkan kehidupan kerjanya (seperti dijelaskan oleh Goldthorpe, Lockwood, Bechofer dan Platt, 1968 dalam *MOW International Research Team* (1987)). Kimmel (1974) menyebutkan bahwa dalam seluruh lingkaran kehidupan individu dewasa, kurang lebih 40 jam tiap minggu selama 30 sampai 45 tahun bahkan lebih dihabiskan untuk aktivitas bekerja. Hal tersebut berarti jika seseorang mulai bekerja pada usia 20 tahun, maka pada usianya yang ke 55 (batas usia pensiun normal menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No PER-02/MEN/1995 pasal 2 ayat 1) ia telah menghabiskan 72.800 jam dalam hidupnya untuk bekerja.

Waktu kerja mengalami perkembangan sejalan dengan kemajuan jaman. Yang dimaksud dengan waktu kerja (menurut pasal 22 UU Ketenagakerjaan, 1997) adalah waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang dapat dilaksanakan pada siang hari dan/atau malam hari. Dalam pasal 100 UU Ketenagakerjaan (1997) diketahui bahwa untuk waktu kerja siang hari, berlaku 40 jam kerja dalam seminggu; sementara untuk waktu kerja malam hari, berlaku 35 jam kerja seminggu. Batasan waktu kerja 40 jam seminggu juga berlaku di kebanyakan negara di wilayah Eropa serta di Amerika Serikat (Herriot, 1994). Torrington dan Hall (1991) mengemukakan bahwa memang mayoritas orang masih memakai batasan waktu kerja versi '9 (*nine*) to 5 (*five*)' atau dengan istilah lain, *full-time* (penuh waktu). Torrington dan Hall (1991) juga menyebutkan bahwa secara relatif, penuh waktu (*full-time*) adalah batasan 'normal' (atau lebih tepatnya, konvensional) yang berlaku untuk waktu kerja.

Torrington dan Hall (1991) mengemukakan bahwa terdapat banyak variasi waktu kerja misalnya *shift working* (yaitu *part-timer shift*, *permanent night shift*, *alternating day and night shift*, *double-day shift* dan *three-shift working*),

menjalankan aktivitas bekerja, ditinjau dari segi waktu kerja. Meskipun demikian, jika ditinjau dari fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) yang diperoleh, maka pekerjaan paruh waktu dapat dianalogikan dengan pekerjaan tidak tetap dan istilah 'karyawan tetap' analog dengan 'pekerja penuh waktu'. Pekerjaan penuh waktu dapat dianalogikan sebagai pekerjaan tetap dan 'karyawan tidak tetap' analog dengan 'pekerja paruh waktu'. Analogi ini secara implisit terdapat pada Surat Edaran Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan No:SE-05/BW/1996 tentang Pelaksanaan Peksanaan Upah Minimum Regional (berlaku sejak tahun 1996), dimana berlaku pembagian status pekerja, yaitu pekerja tetap dan tidak tetap.

Hal ini ternyata sejalan dengan pembagian pekerja menjadi pekerja inti (*core*) dan non-inti (*periphery*) yang dipaparkan oleh Herriot (1994). Dalam pembagian pekerja dikemukakan oleh Herriot (1994) disebutkan bahwa pekerja paruh waktu (karyawan tidak tetap) tergolong ke dalam pekerja non-inti (*periphery*), yaitu mereka yang bekerja berdasarkan beragam pengaturan kontrak (*contractual arrangements*) dengan aspek waktu sebagai faktor penentu. Sementara pekerja penuh waktu (karyawan tetap) tergolong ke dalam pekerja inti (*core*), yaitu mereka yang merupakan staf kunci yang akan menentukan masa depan organisasi, yang bekerja dalam kontrak yang relatif 'permanen' dan berhak atas kesempatan pengembangan karir. Jika ditinjau dari segi kesenjangan fasilitas antara penuh waktu dan paruh waktu, maka hal tersebut terjadi pula antara pekerja inti (*core*) dan non inti (*periphery*).

Uraian-uraian di atas menggambarkan betapa pentingnya aktivitas bekerja dalam hidup individu dewasa. Bagi seorang dewasa, pekerjaan merupakan hal yang mempunyai arti signifikan bagi hidupnya. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa, bekerja mempunyai makna yang penting bagi individu dewasa. Melihat pentingnya makna kerja bagi kehidupan seorang dewasa, maka penelitian ini bermaksud mengetahui secara lebih jauh mengenai makna kerja.

Makna kerja adalah : derajat kepentingan (*significance*), kepercayaan-kepercayaan (*beliefs*), definisi-definisi (*definitions*) dan nilai (*value*) yang diberikan oleh individu maupun kelompok terhadap kerja, sebagai aktivitas utama yang dilakukan dalam sebagian besar dari hidup individu maupun kelompok (*MOW International Research Team, 1987*). Dengan kata lain, yang dimaksud dengan makna kerja bukanlah atribut yang berlaku hanya pada pekerjaan yang dijalani atau diminati sekarang, tetapi lebih kepada kepentingan, nilai, signifikansi dan arti bekerja secara umum (*MOW International Research Team, 1987*)

Melalui bekerja, individu tidak hanya sekedar mengkonstruksi makna sebagai hasil dari pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan kondisi-kondisi yang dihadapi dalam bekerja. Individu juga menggunakan makna kerja tersebut untuk kemudian melaksanakan perubahan pada organisasi dan struktur sosial. Mobilitas kerja, produktivitas kerja, konflik-konflik serta kepedulian individu terhadap eksistensi organisasi tempat mereka bekerja amatlah dipengaruhi oleh makna kerja yang dimiliki individu tersebut (Yaktiningsasi, 1993) Perubahan-perubahan tersebut penting artinya bagi pembuatan-pembuatan keputusan kerja di masa mendatang, yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi makna kerja, baik pada individu maupun kelompok. Seperti diungkapkan oleh Herriot (1994), perubahan-perubahan sikap (*attitude*), dan harapan (*expectancies*), khususnya harapan terhadap pekerjaan, apa yang mereka ingin lakukan, tentang kemajuan karir dan tentang keseimbangan yang ingin dicapai antara kehidupan kerja dan di luar pekerjaan berpengaruh terhadap makna bekerja yang dimiliki seseorang.

Rencana-rencana sehubungan dengan masalah-masalah tersebut penting bagi pembuatan keputusan-keputusan seperti penempatan ulang (*redeployment*) atau relokasi (*relocation*).

Dalam *MOW International Research Team* (1987) dijelaskan bahwa makna kerja dinilai penting mengingat konsekuensi-konsekuensi berikut ini. Makna kerja yang telah terbentuk, baik pada satu individu maupun kelompok pekerja tertentu, akan mempengaruhi organisasi maupun masyarakat. Konsekuensi dari makna kerja terhadap organisasi dan masyarakat tersebut akan berpengaruh, baik di masa kini maupun masa mendatang. Jika kita ingin mengetahui seperti apakah dunia kerja kemudian, maka kita harus memulai dari makna kerja yang terdapat di masa sekarang.

Makna kerja (menurut *MOW International Research Team*, 1987; dan Cooper dan Robertson, 1990) terdiri dari 3 kelompok variabel sebagai berikut. Pertama adalah variabel-variabel kondisional terdiri dari (1) kondisi pribadi dan keluarga yaitu : usia, jenis kelamin, tingkat pekerjaan (*occupational level*), agama dan pola pengasuhan (*upbringing*); (2) variabel-variabel pekerjaan dan riwayat karir (*career history*) yaitu : pekerjaan saat ini, tingkat jabatan (*job level*), jalur karir (*career path*) dan masa pengangguran (*periods of unemployment*); dan (3) variabel-variabel sosial ekonomi yang terdiri dari : sistem hukum dan pendidikan, tingkat pengangguran dan tingkat kesejahteraan masyarakat secara luas.

Kelompok variabel yang kedua adalah variabel-variabel sentral yang terdiri dari 5 domain yaitu : (1) sentralitas kerja (*work centrality*); (2) norma-norma sosial tentang bekerja (*societal norms about working*); (3) hasil-hasil yang bernilai dari bekerja (*valued working outcomes*), (4) derajat pentingnya tujuan-tujuan

kerja (*importance of work goals*); dan (5) identifikasi peran kerja (*work role identification*).

Kelompok variabel yang ketiga adalah variabel-variabel konsekuensi yang mencakup harapan dan rencana masa depan, serta hasil obyektif dari bekerja. Cooper dan Robertson (1990) menyebutkan bahwa berdasarkan model ini, makna kerja seseorang ditentukan oleh interaksi antara latar belakang pribadi, pengalaman bekerja dan lingkungan sosial-budaya.

Khusus untuk kelompok pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu, *MOW International Research Team* (1987) menyatakan bahwa kelompok pekerja paruh waktu memang mewakili segmen yang berbeda dalam populasi, karena menghadapi karakteristik pekerjaan dan jadwal kerja yang berbeda pula. Penelitian tentang makna kerja yang dilakukan oleh Robert dan Glick (1980, dalam *MOW International Research Team*, 1987) menjelaskan bahwa pekerja paruh waktu cenderung untuk lebih menghargai hasil-hasil kerja seperti hubungan antarpribadi, kenyamanan dan penghasilan dibandingkan dengan pekerja penuh waktu dan kurang menghargai faktor-faktor instrinsik dari pekerjaan itu sendiri.

Mengenai perbedaan makna kerja antara kedua kelompok pekerja ini, Tomington dan Hall (1991) mengemukakan pendapat sebagai berikut. Tidaklah realistis untuk menganggap pekerja paruh waktu sebagai warga kelas dua (*second-class citizen*) dibandingkan dengan pekerja penuh waktu. Tidaklah layak untuk 'memanfaatkan' (dengan kata lain, 'mengeksploitasi') pekerja paruh waktu untuk menghadapi permasalahan jangka pendek atau untuk melakukan pekerjaan yang tidak akan dilakukan oleh orang lain. Tidak pantas pula untuk mempergunakan alasan 'paruh waktu' sebagai pembenaran atas tidak

diberikannya hak atas fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) selain gaji yang diperoleh rekannya yang bekerja penuh waktu (Tomington dan Hall, 1991).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan mendapatkan profil makna kerja dari dua kelompok pekerja, yaitu pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu. Hasil-hasil yang telah diuraikan di atas adalah berdasarkan penelitian-penelitian terhadap sampel penelitian di luar negeri. Sementara di Indonesia sendiri, penelitian mengenai permasalahan ini masih sangat terbatas.

B. MASALAH DAN SIFAT PENELITIAN

Seperi tersebut pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan gambaran tentang makna kerja, baik pada kelompok pekerja paruh waktu maupun pekerja penuh waktu. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendapatkan gambaran mengenai kekhususan obyek studi (Setiadi, Matindas dan Chairy, 1998). Penelitian deskriptif mempertanyakan tentang "bagaimana?" dan "siapa?". Hasil dari penelitian deskriptif ini adalah gambaran yang mendetil tentang makna kerja pada pekerja paruh waktu dan penuh waktu.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*) (Creswell, 1994) dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survey. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Setiadi, Matindas dan Chairy (1998) bahwa penelitian deskriptif kebanyakan menggunakan teknik pengumpulan data berbentuk survey dan penelitian lapangan.

Kerlinger (1986) menyatakan bahwa penelitian survey (*survey research*) dimaksudkan untuk memperoleh fakta-fakta dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis yang ada pada populasi masyarakat. Kidder dan Judd (1986) menjelaskan bahwa penelitian survey (*survey research*) bertujuan untuk mengumpulkan fakta-fakta dan hubungan antar fakta tersebut. Penelitian survey tidak dimaksudkan untuk melakukan elaborasi lebih lanjut terhadap hubungan sebab akibat (*causal laws*) antar fakta-fakta tersebut.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner. Kuesioner digunakan karena memiliki kemampuan untuk meneliti pendapat atau sikap umum dalam masyarakat (Koentjaraningrat, 1994) serta mampu mendapatkan data untuk membuat deskripsi perilaku seseorang (Oppenheim, 1968). Penelitian ini menggunakan adaptasi dari kuesioner *Meaning of Working* (dalam *MOW International Research Team*, 1987). Dari data yang diperoleh akan dilihat gambaran/profil makna kerja pada kelompok pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu.

Seperti tercantum pada Setiadi, Matindas dan Chairy (1998), pada penelitian deskriptif, peneliti mulai dengan masalah yang dapat didefinisikan dengan jelas. Maka, rumusan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut

Bagaimana profil makna kerja kelompok pekerja paruh waktu dan kelompok pekerja penuh waktu ?

Subyek penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan usia dewasa yang telah menjalani pekerjaannya, baik pekerjaan paruh waktu maupun pekerjaan penuh waktu, selama minimal 1 tahun. Batas latar belakang pendidikan subyek penelitian adalah minimal D3 dan sederajat. Pengambilan sampel penelitian

dilakukan dengan metode *incidental sampling*, dimana sampel diambil karena paling mudah dan sudah tersedia (Guilford dan Fruchter, 1978). Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian diolah untuk mendapatkan profil makna kerja kelompok pekerja paruh waktu dan kelompok pekerja penuh waktu dalam bentuk frekuensi dan persentase.

C. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan dan sifat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Kepustakaan

Dalam bab ini akan dikemukakan teori yang digunakan dan hasil penelitian para ahli yang berkaitan dengan permasalahan skripsi ini.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berkaitan dengan rumusan permasalahan, subyek penelitian, alat pengumpulan data yang digunakan, prosedur pembuatan alat, pelaksanaan penelitian, serta metode analisa statistik yang dipakai dalam mengolah data yang diperoleh dalam penelitian ini.

Bab IV Hasil dan Analisis Hasil

Dalam bab ini dilakukan analisis terhadap hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan

Bab V Kesimpulan, Diskusi dan Saran

Bab ini berisi uraian singkat mengenai hasil yang diperoleh dihubungkan dengan tinjauan kepustakaan, mendiskusikan kelebihan dan kekurangan penelitian yang telah dilakukan, membicarakan kemungkinan-kemungkinan pengembangan, serta memberikan saran-saran baik untuk pihak-pihak yang terkait dengan penelitian yang telah dilakukan maupun untuk penelitian selanjutnya.