

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini, peneliti akan membahas definisi, dasar teori dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan makna kerja. Sistematika penulisan bab ini adalah sebagai berikut. Bagian pertama akan menjelaskan tentang makna kerja serta variabel-variabel yang terkait dengan makna kerja. Bagian kedua akan membahas mengenai waktu kerja, kategori inti (*core*) dan non-inti (*periphery*) serta kategori 'job' dan karir (*career*) berikut penjelasan dan perbandingan antara pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu khususnya dari segi fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*)

A. TINJAUAN TERHADAP MAKNA KERJA

Definisi makna kerja (*MOW International Research Team, 1987*) adalah sebagai berikut :

the significance, beliefs, definitions and the value which individuals and groups attach to working as a major stream of human activity that occurs over much of their lives...It is not meaning attributes related only to the present work performed or the present job that are of interest; rather, the concern is with the importance, the value, the significance, and the meaning of working in general (MOW International Research Team, 1987, p.13)

Dari definisi di atas jelas bahwa 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. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan makna kerja

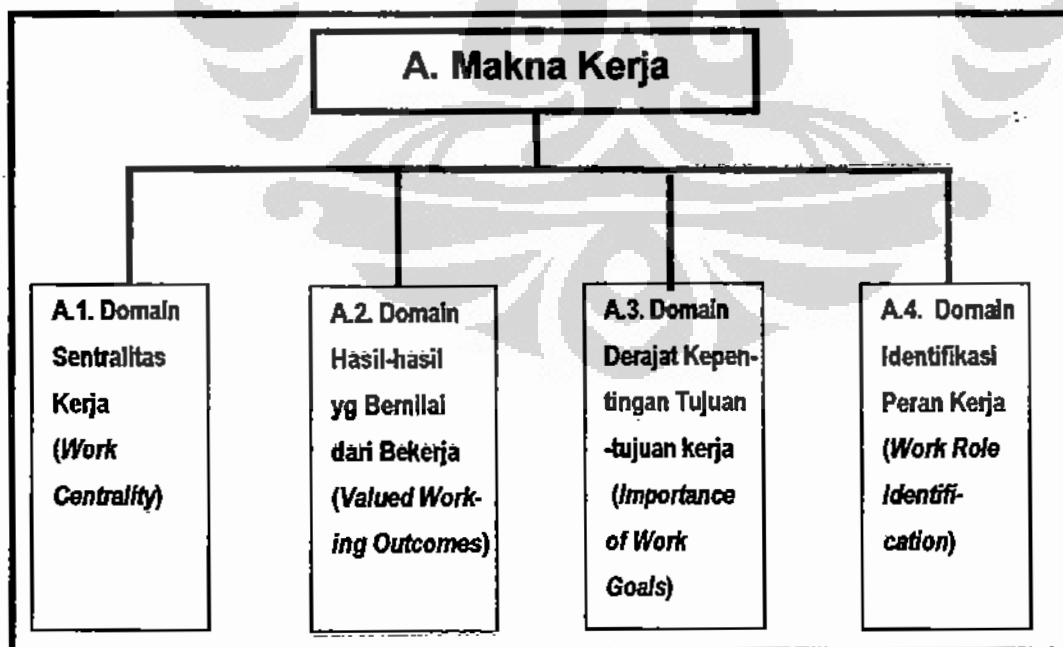
bukanlah atribut yang berlaku hanya pada pekerjaan yang dijalani atau diminati sekarang, tetapi lebih kepada kepentingan, nilai, signifikansi dan arti bekerja secara umum (MOW International Research Team, 1987)

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

Kedua adalah kelompok variabel sentral yang terdiri dari : (1) sentralitas kerja (*work centrality*) yaitu derajat dimana bekerja dianggap menduduki sentral kepentingan tertentu dalam hidup seseorang dibandingkan dengan domain-domain kehidupan lainnya; (2) norma-norma sosial tentang bekerja (*societal norms about working*) yaitu apakah bekerja dipandang sebagai hak atau kewajiban; (3) hasil-hasil yang bernilai dari bekerja (*valued working outcomes*), (4) derajat kepentingan tujuan-tujuan kerja (*importance of work goals*); dan (5) identifikasi peran kerja (*work-role identification*).

Ketiga adalah kelompok variabel konsekuensi. Kelompok variabel ini mencakup harapan dan rencana masa depan, serta hasil obyektif dari bekerja. Ketiga kelompok variabel makna kerja ini dapat dilihat pada skema pada Lampiran 1.

Dalam penelitian ini, secara operasional yang menjadi fokus adalah kelompok variabel sentral (*central variables*) karena dari variabel sentral inilah identifikasi terhadap makna kerja yang ada pada seseorang dapat dilakukan. Dari ke-5 domain variabel sentral makna kerja, penelitian ini bermaksud untuk melihat 4 domain (tanpa domain ke-2 yaitu norma-norma sosial tentang bekerja/*societal norms about working*). Domain ke-2 ini tidak diteliti karena menurut *MOW International Research Team* (1987), domain ini dimaksudkan untuk membedakan kegiatan bekerja menjadi hak dan kewajiban. Seligman (1994) menjelaskan bahwa berdasarkan tinjauan perkembangan karir berdasarkan tugas-tugas perkembangan (*developmental tasks*), bekerja adalah aktivitas yang merupakan hak sekaligus kewajiban, yang diperoleh oleh individu saat mencapai usia dewasa. Karena itu, domain ini dinilai tidak relevan untuk diteliti. Domain-domain variabel sentral yang ditinjau dalam penelitian ini dapat dilihat pada skema 2.1. berikut.



Skema 2.1. Makna Kerja (Variabel Sentral)

Sebagai hasil tambahan, penelitian ini juga melakukan identifikasi terhadap definisi kerja (*work definitions*) pada kedua kelompok pekerja. *MOW International Research Team* (1987) menjelaskan bahwa tidak ada hubungan antara definisi kerja (*work definitions*) dengan domain-domain makna kerja. Kriteria yang digunakan individu untuk menentukan suatu aktivitas sebagai kerja dipandang bukan sebagai bagian dari domain-domain makna kerja. Definisi kerja ini diteliti karena, menurut *MOW International Research Team* (1987), dapat memberi informasi yang berguna (*useful*) dalam tinjauan mengenai makna kerja.

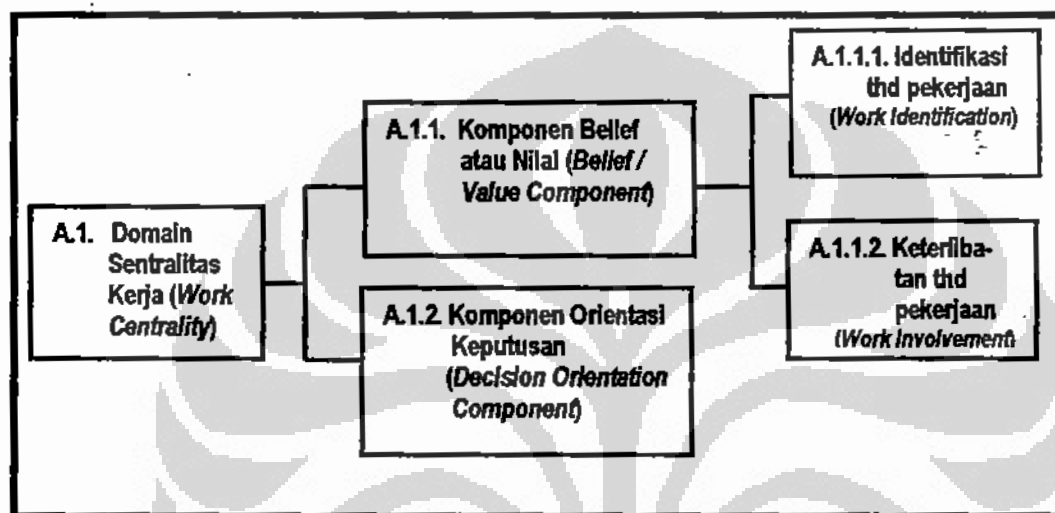
Seperti telah dijelaskan di atas, variabel sentral makna kerja yang ditinjau dalam penelitian ini terdiri atas : (1) sentralitas kerja (*work centrality*), (2) hasil-hasil yang bernilai dari bekerja (*valued working outcomes*) (3) derajat kepentingan tujuan-tujuan kerja (*importance of work goals*) dan (4) identifikasi peran kerja (*work role identification*). Dari ke-4 domain itulah, identifikasi terhadap makna kerja yang dimiliki individu pekerja dapat dilakukan. Untuk lebih jelasnya, bagian-bagian berikut ini menjelaskan secara terperinci keempat domain makna kerja tersebut.

A.1. Domain Sentralitas Kerja (*Work Centrality*)

Definisi domain sentralitas kerja (*work centrality*) adalah sebagai berikut :

Work centrality is a measure based on cognitions and affects that reflect the degree of general importance that working has in the life of an individual at any given point in time (MOW International Research Team, 1987, p. 80-81)

Domain ini memfokuskan derajat kepentingan bekerja secara relatif dalam hidup individu. Domain tersebut diukur berdasarkan 2 komponen yaitu (1) komponen *belief* nilai (*belief/value component*) dan (2) komponen orientasi keputusan (*decision orientation component*). Domain sentralitas kerja ini dapat dilihat pada skema 2.2. di bawah ini :



Skema 2.2. Domain Sentralitas Kerja

A.1.1. Komponen *Belief* atau Nilai (*Belief/Value Component*)

Komponen ini berorientasi pada bekerja sebagai peran kehidupan (*life role*). Peran kehidupan merupakan hasil dari proses kognitif dan afektif terhadap kerja sebagai aktivitas kehidupan, dimana individu menggunakan dirinya sendiri (*self*) sebagai referensi. Komponen ini terdiri dari (a) identifikasi terhadap pekerjaan (*work identification*) yaitu adalah identifikasi diri dimana kerja menjadi bagian gambaran diri (*self-image*) seseorang, baik secara sentral maupun tidak; dan (b) keterlibatan terhadap pekerjaan (*work involvement*) yaitu respon afektif terhadap bekerja sebagai bagian dari hidup seseorang, yang tercermin dari jumlah waktu yang dialokasikan untuk bekerja.

A.1.2. Komponen Orientasi Keputusan (*Decision Orientation Component*)

Komponen ini memfokuskan pada bekerja dibandingkan dengan pilihan ranah-ranah kehidupan (*life spheres*) lainnya. Pandangan ini berawal dari premis bahwa pengalaman seseorang tersegmentasi ke dalam berbagai ranah kehidupan (*life spheres*) dan pilihan ranah kehidupan antar individu pun saling berbeda-beda. Maka, komponen ini diukur dengan membandingkan derajat kepentingan bekerja dengan area hidup utama (*major life areas*) lainnya, yaitu kegiatan di waktu luang, komunitas sosial, aktivitas religius dan keluarga.

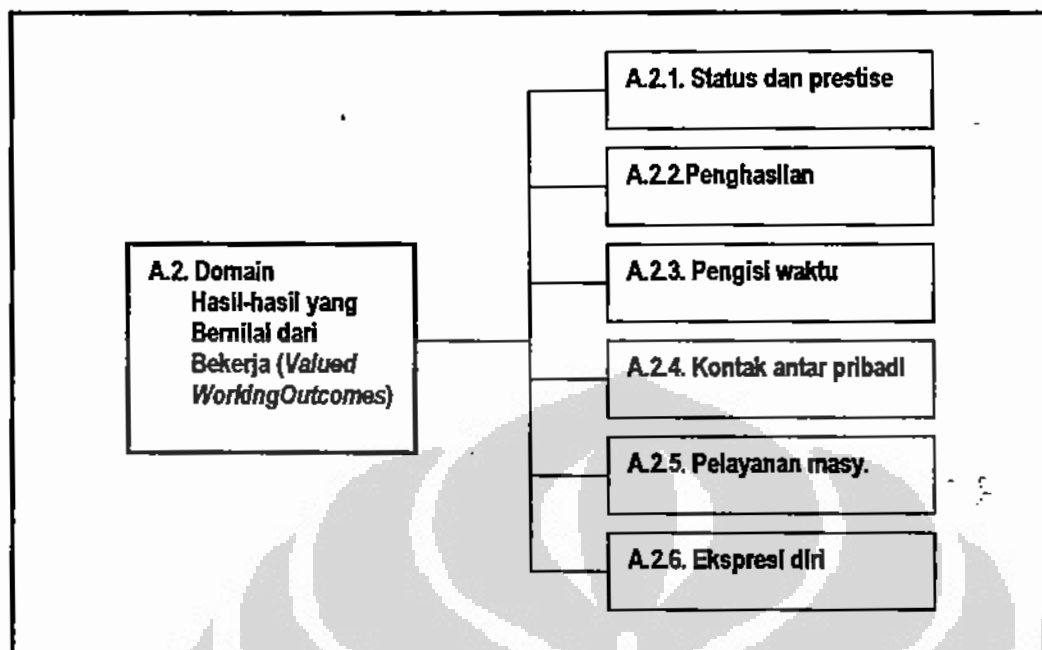
A.2. Domain Hasil-hasil yang Bernilai dari Bekerja (*Valued Working Outcomes*)

Harapan akan hasil-hasil tertentu dari bekerja amat berkaitan dengan nilai (*value*). Pemberian nilai terhadap derajat kepentingan dari hasil-hasil bekerja berkaitan dengan apa yang seseorang ketahui tentang masing-masing hasil dan hubungan antar hasil-hasil tersebut. (*MOW International Research Team, 1987*). Domain ini dimaksudkan untuk menggali hasil-hasil dan/atau kesempatan-kesempatan yang dicari seseorang melalui bekerja dan derajat kepentingannya antara satu sama lain secara relatif. Hasil-hasil bekerja tersebut diukur melalui 6 fungsi bekerja. Fungsi-fungsi bekerja (*functions of working*) tersebut adalah :

- A.2.1. Bekerja untuk memperoleh status dan prestise (*the status and prestige-producing functions of working*). Bekerja berfungsi untuk memberi status tertentu pada individu, yang dapat menentukan posisinya di masyarakat sehingga dapat menjadi sumber kebanggaan.

- A.2.2. Bekerja untuk mendapatkan penghasilan (*the income-producing functions of working*). Fungsi ini dianggap paling penting bagi mayoritas tenaga kerja. Mencari nafkah melalui bekerja merupakan fungsi bekerja yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan hidup individu.
- A.2.3. Bekerja sebagai pengisi waktu (*the time-occupying functions of working*). Bekerja memiliki fungsi penghilang rasa bosan karena menyediakan serangkaian aktivitas fisik dan mental yang dapat dilakukan untuk mengisi waktu.
- A.2.4. Bekerja untuk menjalin kontak antar pribadi (*the interpersonal contact functions of working*). Fungsi bekerja sebagai stimulasi sosial ini memungkinkan individu untuk membina hubungan dengan orang lain.
- A.2.5. Bekerja untuk melayani masyarakat (*the societal-service functions of working*). Fungsi ini memandang bekerja sebagai sarana memberikan kontribusi tertentu pada masyarakat banyak.
- A.2.6. Bekerja sebagai ekspresi diri (*the intrinsic or self-expressive functions of working*). Fungsi ini menjelaskan bahwa pada dasarnya bekerja itu menyenangkan dan memberi kepuasan batin bagi individu.

Domain hasil-hasil yang bernilai dari bekerja (*valued working outcomes*) ini dapat dilihat pada skema 2.3. berikut ini.



Skema 2.3. Domain Hasil-hasil yang Bernilai dari Bekerja

A.3. Domain Derajat kepentingan tujuan-tujuan kerja (*importance of work goals*)

Menurut *MOW International Research Team* (1987), domain ini menggali informasi tentang derajat kepentingan dari berbagai tujuan kerja atau aspek-aspek dalam bekerja secara relatif. Domain ini diukur dengan mengurutkan, dari yang paling penting ke yang paling tidak penting, tujuan-tujuan/aspek-aspek kerja yang dikelompokkan ke dalam 4 dimensi :

A.3.1. Dimensi ekspresif (*expressive dimension*) :

Yang dimaksud dengan dimensi ekspresif adalah bekerja untuk mengekspresikan diri sendiri, yaitu sebagai sarana penyaluran kreativitas, originalitas serta kemampuan yang dimiliki. Dimensi ini dapat digali dengan pernyataan-pernyataan berikut ini :

A.3.1.1. Pekerjaan yang menarik/disukai (*interesting work/work that you really like*)

A.3.1.2. Sesuainya prasyarat pekerjaan dengan kemampuan dan pengalaman (*a good match between your job requirements, your abilities, and your experience*)

A.3.1.3. Variasi (*a lot of variety*)

A.3.1.4. Otonomi/kebebasan menentukan cara melakukan pekerjaan (*a lot of autonomy (you decide how to do your work)*)

A.3.2. Dimensi ekonomis (*economic dimension*) :

Yang dimaksud dengan dimensi ekonomis adalah bekerja untuk memperoleh hal-hal yang berhubungan dengan uang, promosi dan karir. Dimensi ini dapat digali dengan pernyataan-pernyataan berikut ini :

A.3.2.1. Gaji yang baik (*good pay*)

A.3.2.2. Kesempatan bagus untuk peningkatan posisi atau promosi (*good opportunity for upgrading or promotion*)

A.3.2.3. Kepastian kerja (*good job security*)

A.3.3. Dimensi kenyamanan (*comfort dimension*) :

Yang dimaksud dengan dimensi kenyamanan adalah bekerja untuk memperoleh kenyamanan fisik dalam menjalani pekerjaan. Dimensi ini dapat digali dengan pernyataan-pernyataan berikut ini :

A.3.3.1. Kondisi fisik bekerja yang baik (*good physical working condition (such as light, temperature, cleanliness, low noise level)*)

A.3.3.2. Waktu kerja yang sesuai (*convenient work hours*)

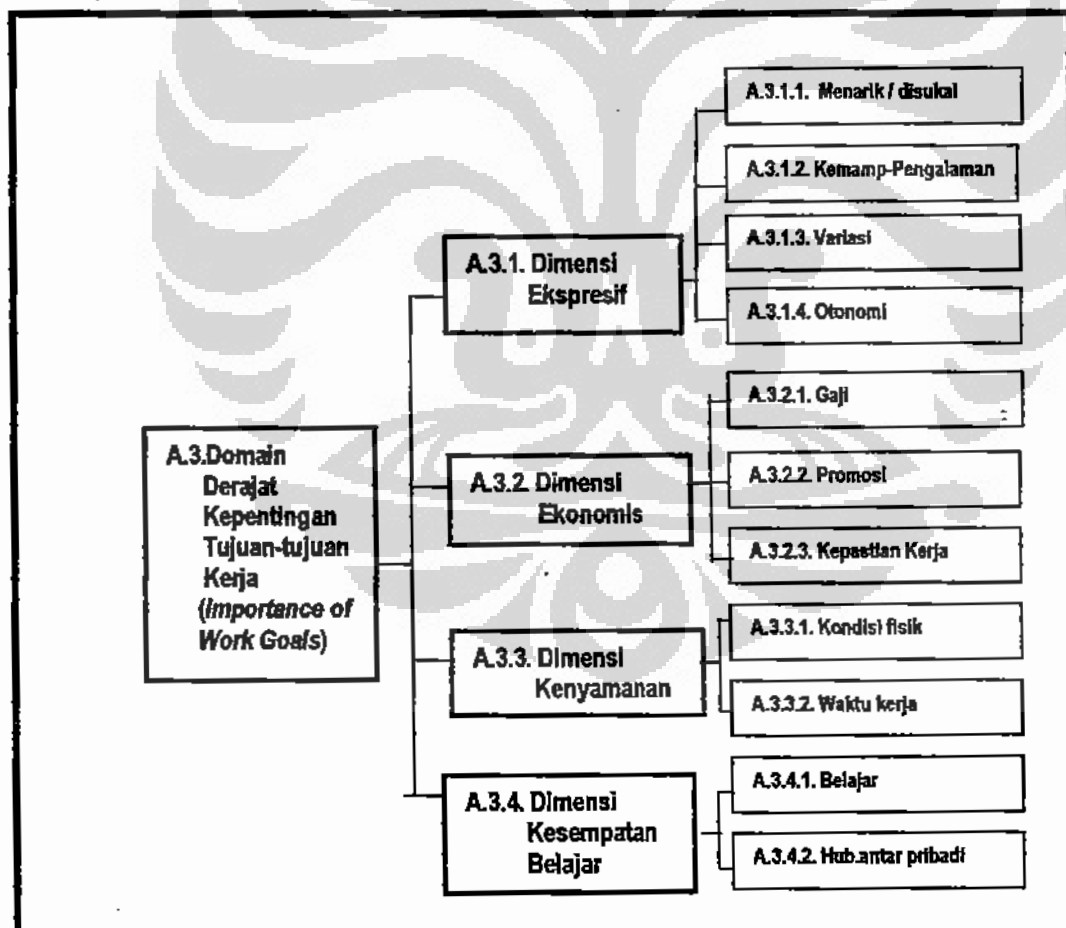
A.3.4. Dimensi kesempatan belajar/perbaikan diri (*learning/improvement opportunity dimension*) :

Yang dimaksud dengan dimensi kesempatan belajar/perbaikan diri adalah bekerja untuk pengembangan diri pribadi. Dimensi ini dapat digali dengan pernyataan-pernyataan berikut ini :

A.3.4.1. Kesempatan mempelajari hal-hal baru (*opportunity to learn new things*)

A.3.4.2. Hubungan antar pribadi yang baik (*good interpersonal relations*
(*supervisors, co-workers*))

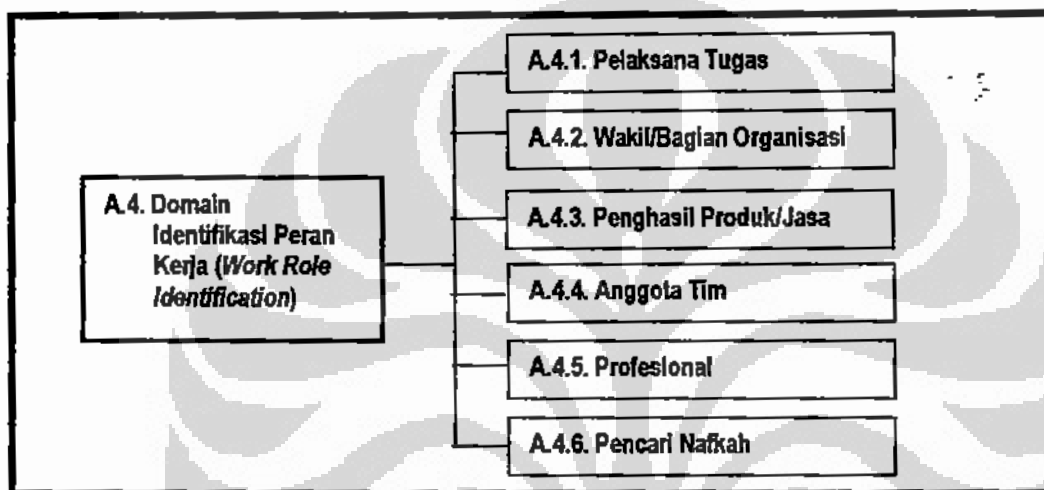
Domain derajat kepentingan tujuan-tujuan kerja (*importance of work goals*) dapat dilihat pada skema 2.4. berikut ini.



Skema 2.4. Domain Derajat Kepentingan Tujuan-tujuan Kerja

A.4. Domain Identifikasi peran kerja (*work role identification*)

MOW International Research Team (1987) menjelaskan bahwa domain ini menggali informasi tentang bagaimana seseorang mengidentifikasikan peran yang ia lakukan dalam bekerja. Domain ini dapat dilihat pada skema 2.5. berikut ini.



Skema 2.5. Domain Identifikasi Peran Kerja

Penjelasan terhadap masing-masing peran yang dimaksud dalam skema 2.5. adalah sebagai berikut :

- A.4.1. peran pelaksana tugas (*task role*), yaitu sebagai seseorang yang memiliki serangkaian tugas yang harus diselesaikan.
- A.4.2. peran wakil/bagian organisasional (*organizational role*), yaitu sebagai seseorang yang mewakili organisasinya di dalam masyarakat
- A.4.3. peran penghasil produksi/jasa (*product/service role*), yaitu sebagai seseorang yang menghasilkan produk atau jasa tertentu.
- A.4.4. peran sebagai anggota tim (*team member role*), yaitu sebagai anggota suatu tim yang harus saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.

- A.4.5. peran sebagai profesional (*occupational/professional role*), yaitu sebagai seorang yang ahli atau kompeten di bidangnya.
- A.4.6. peran pencari nafkah (*breadwinner role*), yaitu sebagai seseorang yang mencari nafkah demi mempertahankan kelangsungan hidupnya.

B. TINJAUAN TENTANG DEFINISI KERJA (*WORK DEFINITION*)

MOW International Research Team (1987) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan definisi kerja (*work definition*) adalah kriteria yang digunakan oleh individu untuk menentukan suatu aktivitas sebagai bekerja. Definisi kerja (*work definitions*) ini bukanlah bagian dari domain-domain makna kerja. Definisi kerja ini diteliti karena, menurut *MOW International Research Team* (1987), dapat memberi informasi yang berguna (*useful*) dalam tinjauan mengenai makna kerja. Seperti dapat dilihat pada skema 2.6. definisi kerja (*work definitions*) sendiri terdiri dari 4 dimensi sebagai berikut :

B.1. Dimensi Kongkrit (*Concrete Dimensions*)

Yang dimaksud dengan dimensi kongkrit adalah bekerja ditinjau sebagai serangkaian aktivitas harus atau wajib yang dilakukan oleh individu berikut konsekuensinya. Dimensi ini dapat digali dari pernyataan-pernyataan mengenai :

- B.1.1. Dengan melakukannya, Anda memperoleh uang (*if you get money for doing it*)
- B.1.2. Anda harus melakukannya (*you have to do it*)
- B.1.3. Dilakukan di tempat kerja (*you do it in a working place*)
- B.1.4. Dilakukan pada waktu tertentu (*you do it at a certain time*)

B.2. Dimensi Sosial (*Social Dimensions*)

Yang dimaksud dengan dimensi sosial adalah bekerja ditinjau sebagai sarana untuk menjalin hubungan dengan orang lain dan sebagai sarana memberi kontribusi tertentu pada masyarakat. Dimensi ini dapat digali dari pernyataan-pernyataan mengenai :

- B.2.1. Kegiatan tersebut menambah nilai pada sesuatu hal (*if it adds value to something*)
- B.2.2. Dilakukan sebagai kontribusi kepada masyarakat (*contributes to society*)
- B.2.3. Dengan melakukannya, Anda mendapatkan rasa memiliki (*by doing it you get the feeling of belonging*)
- B.2.4. Orang lain memperoleh keuntungan dari kegiatan tersebut (*others profit by it*)

B.3. Dimensi Tugas (*Duty Dimensions*)

Yang dimaksud dengan dimensi tugas adalah bekerja ditinjau sebagai tanggung jawab dan peran yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. Dimensi ini dapat digali dari pernyataan-pernyataan mengenai :

- B.3.1. Bertanggung jawab untuk kegiatan tersebut (*you have to account for*)
- B.3.2. Merupakan bagian dari tugas Anda (*belongs to your task*)
- B.3.3. Seseorang memberitahukan apa yang harus Anda lakukan (*if someone tells you what to do*)

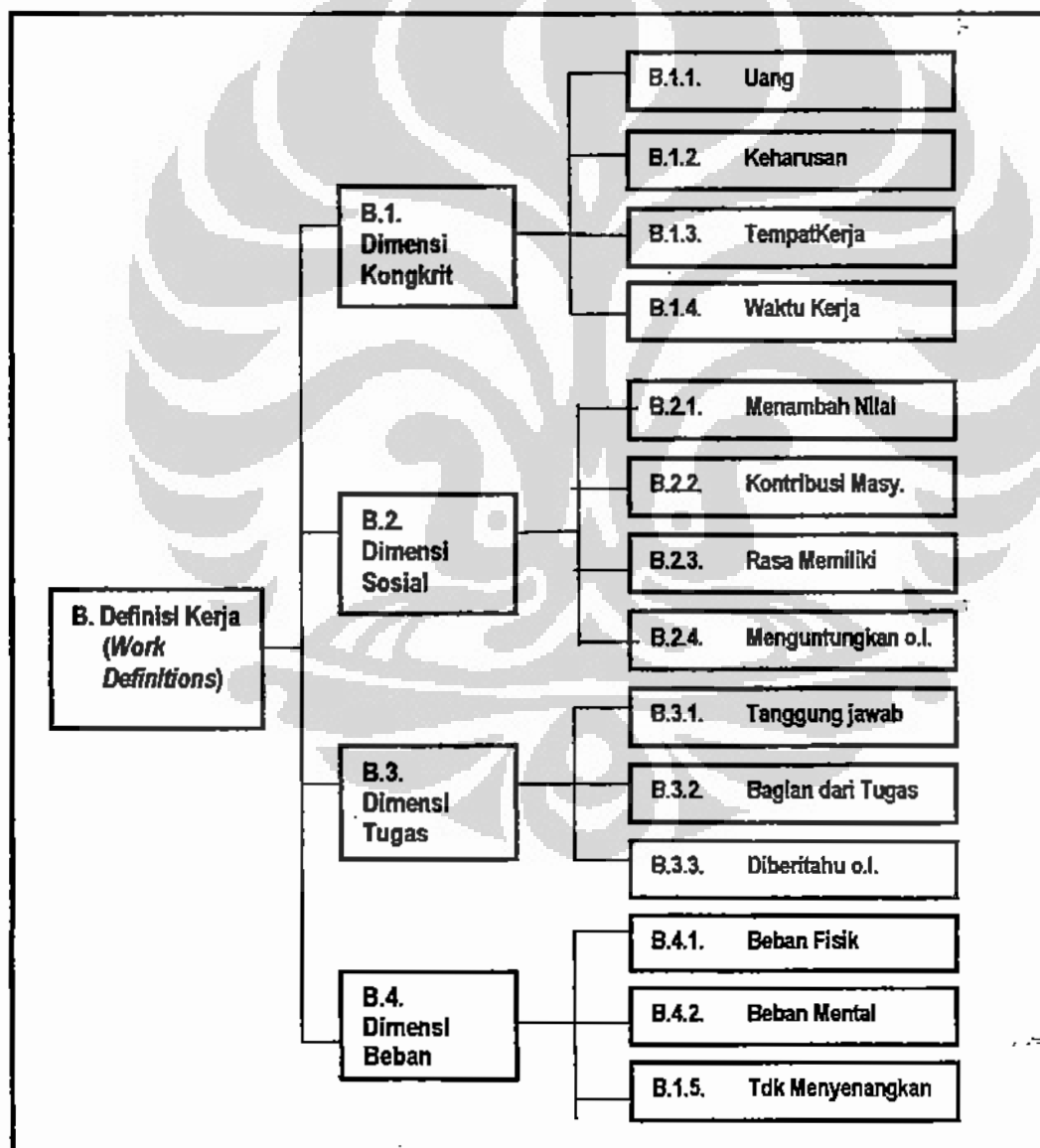
B.4. Dimensi Beban (*Burden Dimensions*)

Yang dimaksud dengan dimensi beban adalah bekerja ditinjau sebagai beban yang harus ditanggung individu. Dimensi ini dapat digali dari pernyataan-pernyataan mengenai :

B.4.1. Membebani fisik Anda (*physically strenuous*)

B.4.2. Membebani mental Anda (*mentally strenuous*)

B.4.3. Bila tidak menyenangkan (*it is not pleasant*)



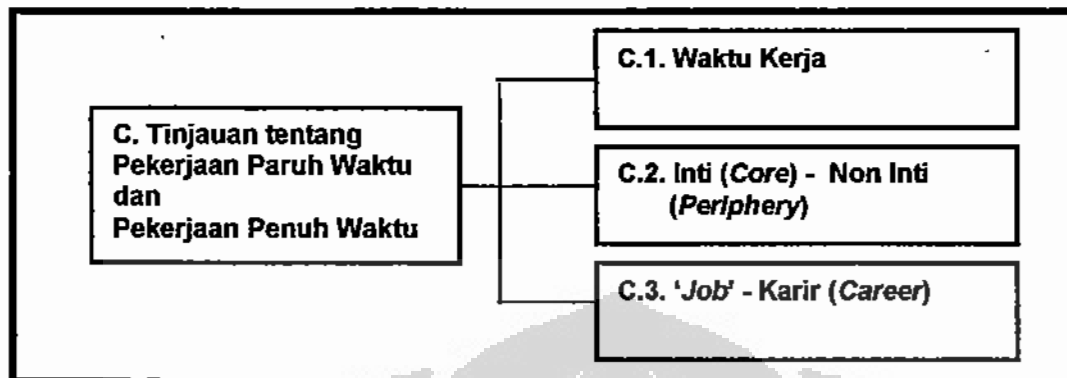
Skema 2.6. Definisi Kerja

C. TINJAUAN TENTANG PEKERJAAN PARUH WAKTU (*PART-TIME JOB*) DAN PEKERJAAN PENUH WAKTU (*FULL-TIME JOB*)

Bagian ini menjelaskan secara detail tentang pekerjaan paruh waktu (*part-time job*) dan pekerjaan penuh waktu (*full-time job*). Dalam paparan berikut ini dijelaskan apa yang dimaksud dengan pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan penuh waktu, perbedaan antara keduanya, serta batasan yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk masing-masing pekerjaan tersebut.

Dari tinjauan kepustakaan yang dilakukan terhadap pekerjaan paruh waktu dan penuh waktu, tidak diperoleh definisi yang jelas untuk benar-benar membedakan antara kedua jenis dan bentuk pekerjaan tersebut (Schultz dan Schultz (1990), Tomington dan Hall (1991), Milkovich dan Bodreau (1991) dan Mondy dan Noe (1993)). Dalam penelitian ini, pekerjaan (yang didefinisikan oleh Werther and Davis (1996) sebagai pola dari kerja (*tasks*), tugas (*duties*) dan tanggung jawab (*responsibilities*) yang dapat dilakukan seseorang), baik paruh waktu dan penuh waktu, dipaparkan dalam 3 tinjauan.

Pada bagian pertama dipaparkan tinjauan berdasarkan batasan waktu kerja untuk pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan penuh waktu. Bagian kedua menerangkan tinjauan tentang pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan penuh waktu berdasarkan pekerjaan inti (*core*) dan non inti (*periphery*), dan bagian ketiga berisi pengelompokan pekerjaan menjadi '*job*' dan karir (*career*). Untuk jelasnya, lihat skema 2.7. berikut ini.



Skema 27. Tinjauan tentang Pekerjaan Paruh Waktu dan Penuh Waktu

C.1. Tinjauan terhadap Pekerjaan Paruh Waktu dan Penuh Waktu Berdasarkan Waktu Kerja

Torrington dan Hall (1991) menyebutkan bahwa secara relatif, penuh waktu (*full-time*) adalah batasan 'normal' (atau lebih tepatnya, konvensional) yang berlaku untuk batasan waktu kerja. Bekerja paruh waktu sampai saat ini masih dianggap tidak umum. Mayoritas orang masih memakai batasan waktu kerja versi '9 (*nine*) to 5 (*five*)' (yaitu 8 jam kerja per hari), meskipun kini mulai berkembang beberapa alternatif waktu kerja (untuk alternatif-alternatif waktu kerja, lihat Lampiran 2), salah satunya adalah paruh waktu (*part-time*). Dalam menentukan batasan 'normal', harus disadari bahwa menentukan waktu kerja 'normal' per minggu bukanlah hal yang mudah (dan menjadi semakin sulit mengingat banyaknya variasi yang ada) (Torrington dan Hall, 1991). Herriot (1994) menjelaskan bahwa kebanyakan negara di Eropa menetapkan 40 jam seminggu sebagai waktu kerja 'normal', demikian pula Amerika Serikat. Jepang sendiri menetapkan batasan yang sedikit lebih tinggi, yaitu 46 jam per minggu.

Di Indonesia sendiri, waktu kerja (menurut pasal 22 UU Ketenagakerjaan, 1997) didefinisikan sebagai waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan pada siang hari dan/atau malam hari. Waktu kerja diatur dalam pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan (1997). Waktu kerja dibagi menjadi 2, yaitu siang hari dan malam hari. Untuk waktu kerja siang hari berlaku 40 jam kerja, sementara untuk waktu kerja malam hari berlaku 35 jam kerja. Waktu kerja juga disebutkan secara eksplisit pada peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan sehubungan dengan ketetapan Upah Minimum Regional. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. No. Kep-02/Men/1996 (berlaku sejak tanggal 1 April 1996), Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-15/Men/1996 (berlaku sejak tanggal 1 April 1996) dan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perindustrial dan Pengawasan Ketenaga Kerjaan No.SE-05/BW/1996, (berlaku sejak tanggal 29 Mei 1995) dinyatakan bahwa waktu kerja yang berlaku di Indonesia adalah 40 jam seminggu (untuk penjelasan mengenai pasal-pasal perundang-undangan serta peraturan-peraturan pemerintah di atas, lihat Lampiran 3).

Sementara waktu kerja paruh waktu dijelaskan sebagai berikut. Secara praktis adalah jika seseorang yang waktu kerjanya kurang dari waktu kerja 'normal' dikategorikan sebagai pekerja paruh waktu (*part-timer*). Namun secara legal (menurut Tomington dan Hall, 1991), pekerja paruh waktu adalah orang-orang yang bekerja kurang dari 16 jam dan tidak memiliki hak-hak ketenagakerjaan (*employment rights*) yang setara dengan pekerja penuh waktu (*full-timer*). Sementara itu, Schultz dan Schultz (1990) menetapkan bahwa pekerja paruh waktu adalah pekerja dengan waktu kerja 20-22 jam per minggu atau separuh waktu kerja yang diberlakukan pada pekerjaan penuh waktu (*full-*

time job). Sedangkan dalam penelitiannya, Kumorasari (1988) menetapkan batasan waktu kerja yang berbeda yaitu 35 jam dalam seminggu.

Dengan demikian, penelitian ini menetapkan batasan praktis untuk waktu kerja paruh waktu seperti yang disebutkan oleh Torrington dan Hall (1991), yaitu dengan waktu kerja kurang dari waktu kerja 'normal'. Karena waktu kerja 'normal' yang berlaku di Indonesia adalah 40 jam, maka waktu kerja paruh waktu adalah di bawah 40 jam per minggu, sementara batasan waktu kerja minimal untuk seorang pekerja agar dapat dikategorikan sebagai pekerja penuh waktu adalah 40 jam seminggu.

C.2. Tinjauan terhadap Pekerjaan Paruh Waktu dan Penuh Waktu Berdasarkan Pekerjaan Inti (*Core*) dan Non Inti (*Periphery*)

Herriot (1994) menyatakan bahwa yang membedakan pekerjaan inti (*core*) dan non inti (*periphery*) adalah posisi pelaku pekerjaan ini dalam organisasi/perusahaan. Orang-orang yang melakukan pekerjaan inti (*core*) adalah staf kunci yang akan menentukan masa depan organisasi. Biasanya, orang-orang ini dipekerjakan atas dasar kontrak yang relatif 'permanen' dan berhak atas kesempatan pengembangan karir, baik vertikal maupun horizontal. Pada pekerja inti (*core*), hal-hal seperti pelatihan ulang (*retraining*) dan penempatan ulang (*redeployment*) berlangsung secara periodik dalam pola yang normal, yang didasarkan atas penilaian yang jenisnya tradisional (*traditional sorts of assessments*). Demikian pula pembuatan keputusan tentang promosi dan pindah kerja (*job transfer*).

Sementara itu pelaku pekerjaan non inti, biasanya berjumlah lebih banyak dibandingkan pekerja inti, dibagi ke dalam 2 kelompok besar (Herriot, 1994). Kelompok pertama adalah pekerja berketerampilan rendah (*low skilled*) dengan kontrak kerja yang relatif permanen. Pada kelompok ini, terdapat angka 'turn-over' yang relatif tinggi. Untuk staf non inti ini, kebutuhan akan penilaian (*assessment*) tidak terlalu tinggi. Secara umum, penimbangan karya (*performance appraisal*) tidak terlalu dipertimbangkan. Penilaian (*assessment*) terhadap potensi yang dimiliki oleh pekerja pun tidak mendapat perhatian utama. Kondisi ini sepertinya tidak akan banyak berubah di masa mendatang.

Kelompok kedua dari pekerja non inti terdiri dari mereka yang bekerja berdasarkan beragam pengaturan kontrak (*contractual arrangements*), dengan waktu sebagai faktor kunci. Kelompok ini mencakup pekerja paruh waktu, pekerja kontrak jangka pendek dan sejenisnya. Termasuk pula didalamnya penggunaan jasa staf temporer melalui agensi dan beragam jasa konsultasi.

Yang sering terjadi dalam pembagian pekerjaan inti dan non inti adalah bahwa pekerjaan non inti diperlakukan sebagai jalur untuk masuk ke pekerjaan inti. Contohnya seperti pada staf spesialis yang mula-mula bekerja berdasarkan kontrak temporer atau sebagai pekerja paruh waktu. Jalur ini juga berlaku sebagai jalur 'uji coba' staf, dimana jika mereka menampilkan unjuk kerja yang memuaskan, mungkin saja akan diajukan penawaran untuk masuk menjadi pekerja inti.

Berdasarkan pengertian di atas, maka pekerjaan penuh waktu dikategorikan sebagai pekerjaan inti dan pekerjaan paruh waktu termasuk ke dalam pekerjaan non inti, khususnya dengan kontrak kerja berdasarkan waktu.

C.3. Tinjauan terhadap Pekerjaan Paruh Waktu dan Penuh Waktu Berdasarkan 'Job' dan Karir (Career)

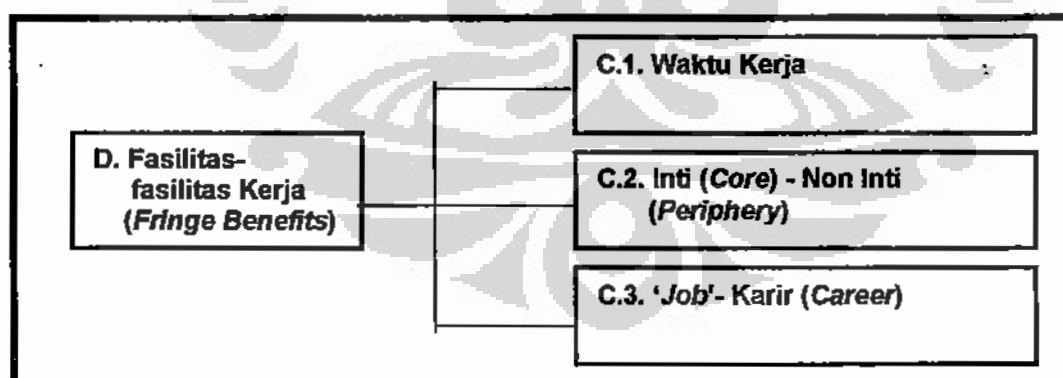
Perlmutter dan Hall (1992) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan 'job' adalah pekerjaan dimana perkembangan individu ke jenjang yang lebih tinggi (*upward advancement*) terbatas dan perpindahan (*movement*) dalam pekerjaan umumnya bersifat horizontal. Sementara karir (*career*) adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman kerja yang saling terkait satu sama lain; dimana seseorang bergerak naik ke jenjang yang lebih tinggi melalui serangkaian posisi yang memerlukan penguasaan dan tanggung jawab yang semakin tinggi, diikuti dengan imbalan finansial yang juga semakin tinggi (Perlmutter dan Hall, 1992). Karir juga didefinisikan sebagai konstelasi total dari kombinasi faktor-faktor psikologis, sosiologis, pendidikan, fisik, ekonomis dan kesempatan yang membentuk individu sepanjang masa kehidupannya (Arthur, Hall dan Lawrence, 1989 dalam Seligman, 1994). Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka pekerjaan paruh waktu termasuk ke dalam 'job' dan pekerjaan penuh waktu termasuk ke dalam karir (*career*).

Secara ringkas ketiga perbandingan terhadap pekerjaan paruh waktu dan penuh waktu tercantum pada tabel 2.1. di bawah ini.

Tabel 2.1 : Perbandingan Pekerjaan Paruh Waktu dan Pekerjaan Penuh Waktu

Tinjauan	Pekerjaan Paruh Waktu	Pekerjaan Penuh Waktu
Waktu Kerja	Kurang dari (<) 40 jam	Minimal ($\geq$) 40 jam
Inti (core) dan Non Inti (periphery)	Non Inti (periphery) : Tidak ada kesempatan pengembangan karir, baik horizontal maupun vertikal	Inti (core) : Pengembangan karir, vertikal/horizontal, berlangsung dalam pola normal dan periodik
'Job' dan Karir (Career)	'Job' : Perkembangan ke jenjang yang lebih tinggi (<i>upward advancement</i>) terbatas Pergantian (<i>movement</i>) dalam pekerjaan umumnya bersifat horizontal.	Karir (<i>career</i>) : Perkembangan ke jenjang yang lebih tinggi (<i>upward advancement</i>) lebih leluasa melalui serangkaian posisi yang memerlukan penguasaan dan tanggung jawab yang semakin tinggi (memerlukan pelatihan dan pengalaman kerja yang saling terkait satu sama lain) diikuti dengan imbalan finansial yang semakin tinggi

Dari tinjauan-tinjauan di atas, diketahui bahwa ada satu persamaan yang menghubungkan ketiga tinjauan tersebut, yaitu tinjauan berdasarkan waktu kerja, pekerjaan inti (core) dan non inti (periphery) serta 'job' dan karir (career), dalam hal pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan penuh waktu. Persamaannya adalah pada perbedaan fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) yang diterima oleh pekerja paruh waktu dan penuh waktu (lihat skema 2.8. berikut).



Skema 2.8. Fasilitas-fasilitas Kerja

Menurut Torrington dan Hall (1991) serta Schultz dan Schultz (1990), pekerja paruh waktu menerima fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja penuh waktu. Schultz dan Schultz (1990)

menyebutkan bahwa kelompok pekerja paruh waktu menerima fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) yang lebih sedikit. Beberapa diantaranya adalah : tidak bisa cuti dengan tunjangan (*paid vacation*) –kalau pun terima tunjangan, jumlahnya minimal- tidak mendapat ijin sakit (*sick leave*) atau asuransi kesehatan (*medical insurance*)). Pekerja paruh waktu juga mempunyai kesempatan yang lebih kecil untuk memperoleh pelatihan ataupun promosi jabatan. Torrington dan Hall (1991) menyatakan pekerja paruh waktu mempunyai konsekuensi seperti : upah kerja yang lebih kecil, minim atau bahkan tidak adanya kepastian kerja (*security of employment*) dan hilangnya kesempatan untuk memperoleh tunjangan sakit (*sick pay*), tunjangan liburan (*holiday pay*) dan hak pensiun (*pension entitlement*). Pendek kata, kelompok pekerja paruh waktu tidaklah memiliki status yang sejajar dengan kelompok pekerja penuh waktu.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan karakteristik yang membedakan pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan penuh waktu, seperti tercantum pada tabel 2.2. berikut.

Tabel 2.2. Karakteristik Yang Membedakan Pekerjaan Paruh Waktu Dan Pekerjaan Penuh Waktu

Pekerjaan	Waktu Kerja	Inti (Core) Non Inti (Periphery)	Job Karir (Career)	Fasilitas-fasilitas Kerja (Fringe Benefits)
Paruh Waktu	Kurang dari (<) 40 jam	Non-inti (periphery)	'Job'	Penuh
Penuh Waktu	Minimal (≥) 40 jam	Inti (core)	Karir (career)	Sebagian

Hal-hal mengenai fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) yang diterima baik oleh pekerja paruh waktu maupun pekerja penuh waktu akan dijelaskan secara lebih lanjut pada bab berikut ini

D. FASILITAS-FASILITAS KERJA (*FRINGE BENEFITS*)

Fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) adalah pengeluaran (*expenditure*) perusahaan/organisasi yang dialokasikan untuk menguntungkan (*benefit*) para pekerjanya, di luar penghasilan tetap (*regular base pay*) dan kompensasi langsung (*direct compensation*) yang diterima pekerja berkaitan dengan hasil kerjanya (*output*) (Flippo, 1984). Menurut Flippo (1984), fasilitas-fasilitas kerja diberikan untuk mempertahankan (*to retain*) pekerja pada organisasi dalam jangka waktu yang panjang (*a long-term basis*).

Secara umum, fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) diberikan oleh organisasi/perusahaan dalam bentuk jaminan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan pekerja secara umum serta penghargaan finansial lain (*other financial rewards*) yang diberikan secara tidak langsung kepada para pekerja dalam suatu organisasi/perusahaan (Mondy dan Noe, 1993). Organisasi yang satu dengan organisasi lainnya umumnya memberikan fasilitas-fasilitas kerja secara berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

Biasanya fasilitas-fasilitas kerja terdiri atas : tunjangan transportasi, pemeriksaan kesehatan (*general check up*), pengobatan/rawat jalan dan perawatan rumah sakit, tunjangan hari tua, uang jasa dan pesangon, masa libur (*holidays*), tunjangan liburan (*holiday pay* atau (*paid vacation*), tunjangan sakit (*sickness pay*), hak merawat anak (*maternity rights*), kontribusi pensiun (*pension contributions*), ijin sakit (*sick leave*) dan asuransi kesehatan (*medical insurance*). (Schultz dan Schultz, 1990; Torrington dan Hall, 1991; PKSK Yayasan LIA (lihat Lampiran 3), 1998).

Dalam memberikan fasilitas-fasilitas kerja pada pekerjaannya, organisasi memastikan bahwa fasilitas-fasilitas kerja tersebut nantinya akan dapat memberi kontribusi kepada organisasi, sepadan dengan biaya yang telah dikeluarkan. Kontribusi kepada organisasi tersebut amat bervariasi, beberapa sulit untuk dikuantifikasikan, antara lain adalah : rekrutmen pekerja menjadi lebih efektif, terjadinya perbaikan moral (*morale*) dan loyalitas kerja para pekerja, menurunnya tingkat 'turnover' dan absensi (*absenteeism*) para pekerja, memberi nilai tambah pada organisasi dalam hal hubungan masyarakat (*public relations*) dan mengurangi kemungkinan terjadi masalah-masalah seputar tenaga kerja.