

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial. Manusia memerlukan individu lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka manusia perlu membentuk organisasi. Stephen P. Robbins (dalam Wirawan 2008 : 2) menyatakan, organisasi merupakan *social entity*, unit-unit organisasi terdiri atas orang atau kelompok yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut dikelola dalam upaya mencapai tujuan organisasi (*common goal or a set of goals*).

Tiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda karena dasar pembentukan suatu organisasi yang berbeda pula, ada organisasi yang berfokus pada *profit* (organisasi bisnis) serta organisasi *non-profit* (organisasi nirlaba). Fokus utama yang berbeda tersebut menjadikan masing-masing organisasi memiliki standart tersendiri untuk merekrut anggota yang diinginkan. Sama halnya dengan individu yang memiliki standart dan atau harapan tersendiri sebelum bergabung di suatu organisasi. Sebelum individu dan organisasi memutuskan untuk saling bekerja sama, kedua pihak tersebut akan membuat suatu perjanjian.

Pada umumnya, perjanjian tersebut menjelaskan kesepakatan antara individu dengan organisasi yang dibuat secara tertulis. Ada pula kesepakatan antara anggota dengan organisasinya tidak dalam bentuk tertulis. Kesepakatan tersebut muncul dari ekspektasi serta perasaan anggota terhadap organisasinya, serta begitu pula sebaliknya. Kesepakatan ini dikenal dengan kontrak psikologi. Morrison dan Robinson (dalam Juneman, et. Al, 2012) mendefinisikan kontrak psikologi sebagai keyakinan individu mengenai kewajiban timbal balik antara individu dengan organisasinya.

Kontrak psikologis menurut Rousseau (dalam Richard 1994:630) adalah suatu kontrak tidak tertulis yang merupakan harapan yang saling menguntungkan (*mutual expectations*) yang melibatkan dua pihak (individu dan organisasinya). Kontrak psikologis muncul disemua organisasi karena merupakan harapan timbal balik yang saling menguntungkan. Pada saat seseorang memutuskan masuk dalam suatu organisasi, maka kontrak psikologis tersebut mulai terbentuk. Sejalan dengan Rousseau, kontrak psikologis menurut Guest, et. al. (2001) merupakan harapan yang bersifat dinamis sehingga akan sering mengalami revisi dan berevolusi sesuai dengan tujuan organisasi. Kontrak psikologi bertujuan untuk membuat kesepakatan secara psikologis antara organisasi dan individu serta diharapkan mampu mengoptimalkan peran masing-masing, yaitu individu bagi organisasi dan sebaliknya.

Terkait kesepakatan kerja antara anggota dan organisasinya dalam bentuk kontrak psikologi, peneliti menemukan suatu fenomena didalam organisasi nirlaba, yaitu Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU) di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS). BPMU UKWMS merupakan organisasi mahasiswa tertinggi di lingkup universitas. Pengurus BPMU berasal dari utusan tiap Fakultas dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan dilakukan regenerasi pada setiap periode. Proses pemilihan pengurus BPMU biasanya dilakukan melalui proses penugasan. Dalam arti, fakultas dan UKM akan menentukan siapa yang akan maju menjadi pengurus BPMU. Namun, proses penugasan tersebut tidak serta merta diterima baik oleh calon pengurus yang diutus ke BPMU, tidak jarang

para calon pengurus yang diutus tersebut merasa ‘terpaksa’ untuk bergabung bersama BPMU. Ada berbagai alasan mengapa para pengurus tersebut merasa ‘terpaksa’ untuk bergabung bersama BPMU, antara lain ada pengurus yang ingin fokus terhadap penyelesaian tugas akhir, magang, serta menumpuknya tugas perkuliahan akibat organisasi.

Perasaan terpaksa ini diduga membuat kontrak psikologi antara pengurus organisasi terhadap BPMU menjadi kabur atau bahkan tidak ada. Padahal, terpenuhinya kontrak psikologis pada organisasi nirlaba seperti BPMU, sangat diperlukan untuk meningkatkan hubungan timbal balik sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus organisasi. Sebaliknya jika kontrak psikologis anggota organisasi tidak terpenuhi maka, kinerja anggota organisasi akan menurun. Kinerja organisasi yang menurun mampu berpengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi. Jika komitmen menurun maka anggota organisasi akan memiliki semangat kerja yang rendah dan berakibat pada turunnya kinerja organisasi secara menyeluruh. Secara praktis, apabila kontrak psikologi pada pengurus BPMU tidak terbentuk atau tidak diketahui, maka tujuan BPMU sebagai organisasi tidak akan tercapai.

Dampak lain tidak terpenuhinya kontrak psikologis pada lingkup pekerjaan adalah meningkatnya *turn over* karyawan (www.cipd.co.uk). *Turn over* akan merugikan perusahaan dikarenakan perusahaan harus memikirkan *cost* tambahan untuk menarik sumber daya bekerja dalam organisasinya. Contoh *turn over* yang terjadi dalam organisasi nirlaba seperti pada BPMU, *turn over* adalah “Muntaber” (Mundur Tanpa Berita).

Penjelasan lebih rinci diungkapkan oleh Weiss dan Rusbult (dalam Ariyani, 2005) yang menyatakan, dampak dari pelanggaran kontrak psikologis ada dua wujud, pertama *intention to quit* (meninggalkan pekerjaan) dan *neglect of job* (menelantarkan pekerjaan). *Turn over* atau Muntaber pada BPMU pernah terjadi pada periode 2011-2012 dan 2012-2013 merupakan salah satu contoh fenomena *intention to quit*. Fenomena lainnya yang menggambarkan *neglect of job* adalah memeriksa pekerjaan atau proposal UKM melebihi *dateline* pengerjaan dan jarang menghadiri rapat internal BPMU. Fenomena “Muntaber” yang terjadi pada organisasi BPMU menyebabkan BPMU sering kali dianggap sebagai organisasi penghambat. Dari hasil wawancara dengan pengurus BPMU periode 2011-2012, K, pada tanggal 12 Desember 2013, menyatakan :

“Ya, proposal yang seharusnya kita edit jadi terganggu. Jadi lamalah istilah. Karena kan kebetulan yang keluar itu ketuanya. Padahal kita harus minta acc dari dia dulu. Jadi kacaulah dulu.”

Demikian pula dengan yang disampaikan oleh pengurus BPMU periode 2012-2013, F, pada tanggal 11 November 2013 :

“Sebenarnya kerjaan kita jadi kacau. Dana terhambat gitu. Ya karena acc gak cepet gitu. Ya karena yang keluar itu yang harus acc. Akhirnya semua jadi kacau.”

Fenomena lain yang terjadi pada BPMU periode 2013-2014 adalah kurangnya kontribusi beberapa pengurus BPMU. Seperti pernyataan dari

salah satu pengurus BPMU periode 2013-2014, A, pada tanggal 16 November 2013 :

“Bisa diitung pake tangan yang niat di BPMU ada berapa, paling cuma sepuluh. Itupun dari sepuluh yang repot skripsi ada berapa, jadi yah susah. Laine loh jarang dateng, masio dateng yah biasa ae, gak ngasih ide ato apa gitu.”

Data tersebut diperkuat dengan data dari salah satu pengurus harian BPMU periode 2013-2014, N, pada tanggal 22 November 2013 :

“Susah ngumpulin bertujuh belas itu, habis pleno sudah repot dewek-dewek, ngurusi skripsilah ato apa ae. Sampe sekarang belum pernah rapat bertujuh belas.”

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan oleh pengurus BPMU, adanya perilaku negatif (*neglect of job*) dari pengurus BPMU. Jika perilaku tersebut tidak segera ditangani maka akan muncul perilaku *turn over* pada pengurus BPMU periode 2013-2014 sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Kondisi pengurus BPMU periode 2013-2014 saat ini adalah dari 17 jumlah pengurus hanya 7 orang yang terlibat aktif, 4 orang tidak terlibat aktif dikarenakan letak kampus yang berbeda dan sudah berada di semester atas. Sedangkan 6 orang lainnya dapat dikatakan tidak terlibat. Selain itu, keputusan bergabung di BPMU tentunya juga berpengaruh terhadap fenomena *turn over*. Dari 17 pengurus, ada 1 orang pengurus yang mengajukan dirinya sendiri sebagai perwakilan, 9 orang diutus oleh asal

Ormanya dan bersedia, 6 orang yang diutus dan sebenarnya tidak bersedia dan tersisa 1 orang yang tidak bersedia dan merasa terpaksa.

Terpenuhinya kontrak psikologis menjadi sangat penting melihat fenomena yang telah dipaparkan di atas. Hal tersebut dikarenakan kontrak psikologis merupakan kunci individu memberikan kontribusinya kepada organisasi. White (dalam Rifani, 2003) menyatakan terpenuhinya kontrak psikologis tergantung pada tingkat harapan dan persepsi individu terkait dengan apa yang telah diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapannya. Selain itu, kontrak psikologis yang terpenuhi dapat menjadi landasan terciptanya komitmen organisasi. Komitmen anggota organisasi yang tinggi dapat menghasilkan hubungan kerja yang efektif dan produktif dengan organisasinya.

Terpenuhinya kontrak psikologis individu di suatu organisasi memang sangat penting untuk menghasilkan hubungan kerja yang efektif dan produktif. Semua organisasi paling tidak perlu untuk mengetahui kontrak psikologis anggota organisasinya, tidak terkecuali organisasi mahasiswa seperti BPMU.

Sebagai organisasi tertinggi di tingkat universitas, BPMU memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja dan kemajuan universitas itu sendiri. BPMU bertugas untuk mengolah dana kemahasiswaan bagi semua organisasi mahasiswa lainnya. BPMU juga menjadi badan monitoring dan evaluasi bagi organisasi mahasiswa tingkat universitas seperti LPMU dan UKM.

Melihat peran BPMU yang demikian vital, seharusnya terdapat kontrak psikologi yang tinggi antara organisasi BPMU dengan pengurusnya untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Namun, dari hasil penelitian awal, peneliti menemukan adanya indikasi tidak terdapat kontrak psikologi antara organisasi BPMU dengan pengurusnya. Indikasi tersebut diperoleh peneliti pada saat mewawancarai partisipan A yang menyatakan bahwa kinerjanya tidak optimal dalam BPMU dikarenakan partisipan dipaksa untuk masuk organisasi BPMU tersebut :

“Terpaksa karena sudah tidak ada pilihan lain, semuanya menolak jadi kesannya kayak di tumbalkan gitu untuk menjaga muka UKM”.

Partisipan A menyatakan lebih lanjut, alasannya tidak mau bergabung di BPMU karena telah duduk pada semester 7 dan ingin berfokus pada skripsi. Bergabungnya partisipan A ke BPMU karena tidak enak menolak permintaan langsung dari ketua BPMU periode 2012-2013 dan salah satu karyawan UKWMS yang aktif mendampingi BPMU selama 3 periode. Kinerja yang tidak optimal dari partisipan A ditunjukkan melalui kesediaannya untuk menghadiri rapat BPMU rendah serta kurang memberikan kontribusi seperti pendapat, ide, ataupun saran pada saat rapat tersebut.

Muncul hal yang menarik dari pendapat partisipan A. Peneliti menemukan adanya kontrak psikologi dari partisipan A ketika memutuskan untuk bergabung (meskipun dipaksa). Kontrak psikologis partisipan A juga

berkembang seiring proses di BPMU. Berikut ini merupakan gambaran kontrak psikologis partisipan A ketika memutuskan bergabung di BPMU.

Tabel 1.1. Gambaran Kontrak Psikologis Partisipan A

Kontrak Psikologis Partisipan A dengan BPMU	
Harapan Partisipan A	BPMU
Menjaga nama baik UKM	Bisa memfasilitasi UKM yang diwakili sebagai penghubung (menjembatani BPMU-UKM)

Meskipun demikian, partisipan A tetap memiliki harapan agar bisa mengundurkan diri dari BPMU, namun kembali karena faktor menjaga nama baik UKM dan diri sendiri partisipan A.

Hal berbeda ditemukan peneliti pada saat mewawancarai partisipan Y. Partisipan Y menyatakan masuk BPMU merupakan keinginannya sendiri. mahasiswa yang duduk di semester 9 ini menyatakan motivasinya bergabung dengan organisasi BPMU karena ingin memperbaiki UKM. Dari hasil wawancara dengan ketua BPMU periode 2013-2014 mengenai kinerja para anggotanya, ia menyatakan partisipan Y menunjukkan kinerja dan kontribusi yang optimal dalam berproses bersama BPMU. Bentuk dari optimalnya kinerja dan kontribusi partisipan Y ditunjukkan melalui partisipan Y rutin menjaga ruangan BPMU meskipun bukan jadwal jaganya, rajin datang pada saat rapat, serta membantu mengantarkan proposal atau surat yang perlu ditanda tangani oleh ketua BPMU 2013-2014 ke Kampus

Kalijudan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari ketua BPMU periode 2013-2014.

Peneliti melakukan wawancara lanjutan dengan partisipan lain berinisial T. Partisipan T yang menyatakan :

“Yah memang disuruh, tapi aku gak dipaksa kok”

Dari hasil wawancara pengambilan data awal tersebut, peneliti menemukan hal lain terkait kontrak psikologi pengurus organisasi BPMU. Partisipan T bergabung dengan BPMU karena diutus oleh organisasi mahasiswanya, yaitu UKM -. Meskipun bersifat utusan, partisipan T tidak menunjukkan indikasi keterpaksaan seperti yang ditunjukkan oleh partisipan A. Hal ini ditunjukkan melalui kinerja partisipan T yang lebih optimal dan aktif dibandingkan partisipan A sesuai dengan pemaparan ketua BPMU 2013-2014 :

“Mungkin karena T masih semester 5 juga, jadine jek isa bantu banyak, enggak kayak kita M. T juga anake niat kok, meskipun masih kurang tau dibanding kita yang dari fakultas”

BPMU adalah organisasi yang vital bagi universitas sebagai pengontrol fungsi UKM. Maka, diperlukan kinerja yang optimal dari para pengurus BPMU sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mendukung optimalnya kinerja, organisasi pun harus mampu

mengidentifikasi dan menciptakan kontrak psikologis dengan para pengurusnya. Senyatanya, kontrak psikologis hadir pula pada masing-masing pengurus secara berbeda-beda, ada pengurus yang telah memiliki kontrak psikologis ketika memutuskan untuk bergabung ke BPMU dan ada pula pengurus yang kontrak psikologisnya baru terbentuk setelah bergabung di BPMU.

Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti merasa tertarik untuk menemukan hal apa saja yang dapat membentuk kontrak psikologis pengurus organisasi BPMU dikarenakan BPMU merupakan organisasi yang bersifat perutusan akan tetapi kontrak psikologis tetap dapat terbentuk. Dengan demikian, peneliti akan mengadakan penelitian mengenai faktor-faktor yang membentuk kontrak psikologis dalam organisasi mahasiswa BPMU Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya periode 2013-2014.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini berdasarkan pertanyaan penelitian, yaitu faktor-faktor apa saja yang membentuk kontrak psikologi dalam organisasi mahasiswa BPMU Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya periode 2013-2014?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membentuk kontrak psikologi dalam organisasi mahasiswa BPMU Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya periode 2013-2014.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Memperkaya kajian teori dalam bidang psikologi industri, khususnya terkait dengan kontrak psikologis.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Partisipan Penelitian

Memberikan gambaran faktor-faktor apa saja yang membentuk kontrak psikologis pada pengurus BPMU di UKWMS sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.

2. Bagi Organisasi

Dapat memberikan gambaran terkait kontrak psikologi antara anggota dengan organisasi BPMU Universitas Katolik Widya Mandala periode tahun 2013-2014 sehingga dapat menjadi masukan untuk optimalisasi kinerja organisasi.

3. Bagi Organisasi Sejenis

Dapat menjadi salah satu sumber informasi terkait faktor pembentuk kontrak psikologi pada organisasi *non-profit* dengan jenis karakteristik yang sama dengan organisasi BPMU Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

4. Bagi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu tolok ukur dalam proses penilaian kinerja terkait fungsi organisasi internal yang ada didalam universitas.

5. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya terutama terkait dengan apa saja faktor-faktor pembentuk kontrak psikologis pada organisasi mahasiswa.