

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik perusahaan besar, UMKM, swasta maupun pemerintah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Pada dasarnya yang menjadi tujuan utama perusahaan adalah memperoleh keuntungan. Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena dengan manajemen pencapaian tujuan akan lebih mudah.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Dengan demikian, manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya atau pekerjaannya. Sebab kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan atau pemiliknya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan

yang tidak puas merupakan suatu ajaran dasar di antara para manajer selama bertahun-tahun.

Banyak sekali masalah atau kasus perselisihan antara pekerja atau buruh dan pihak perusahaan yang sebagian besar pokok permasalahannya adalah ketidakpuasan dalam bekerja. Serikat kerja mengadakan demo mogok kerja menuntut kenaikan gaji dan tunjangan lainnya merupakan suatu permasalahan yang umumnya sering terjadi di perusahaan-perusahaan besar saat ini. Hal tersebut merupakan salah satu contoh kasus akibat ketidakpuasan dalam bekerja yang dialami oleh para pekerja atau buruh. Hal tersebut wajar terjadi karena kurangnya perhatian pihak perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan nasib buruh saat ini.

Sebagaimana diketahui, dampak tekanan ekonomi saat sekarang ini makin dirasakan oleh sebagian besar masyarakat, khususnya masyarakat menengah ke bawah yang salah satunya bagi masyarakat yang berprofesi sebagai buruh. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Mereka yang berpenghasilan pas-pasan bahkan dibawah upah minimum harus tetap terus berjuang mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maka wajar bila terjadi pemogokan kerja atau aksi demo para buruh menuntut peningkatan kesejahteraan apabila pihak perusahaan kurang memperhatikan karyawannya dalam hal kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi pekerja atau buruh dalam menjalankan pekerjaannya. Pengertian kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Stephen Robbins, 2001: 30). Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007: 299) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan bersikap positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tingkat kepuasannya rendah atau tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Sama halnya dengan orang-orang yang bekerja di sektor formal, orang yang bekerja sebagai buruh disektor informal juga dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Walaupun kadang kala banyak di antara mereka yang kurang mendapatkan perhatian dalam hal kepuasan kerja dari pemilik usaha atau tempat kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor dan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja atau buruh di sektor informal.

Belum adanya peraturan serta perundang-undangan yang jelas mengenai perlindungan buruh di sektor informal, mengakibatkan pekerja atau buruh rentan mengalami pelanggaran hak serta eksploitasi oleh pemilik usaha atau perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi adalah rendahnya tingkat upah, jam kerja yang panjang, tidak adanya jaminan kesejahteraan serta tidak adanya perjanjian/kontrak kerja yang jelas secara tertulis sehingga pemilik usaha dapat leluasa memberhentikan pekerja kapan saja dan masih banyak permasalahan lainnya.

Selain itu tidak adanya kontrol seperti serikat kerja menjadikan posisi tawar buruh menjadi lemah. Sehingga setiap terjadi permasalahan lebih banyak diselesaikan secara kekeluargaan walaupun kadang kala merugikan buruh. Kondisi ini tentunya sangat berbeda dengan buruh di sektor formal yang telah memiliki jaminan perlindungan dan kesejahteraan dari pemerintah. Hal inilah yang menjadi latar belakang ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja buruh di sektor informal.

Banyak pendapat yang memaknai kepuasan kerja dapat diperoleh dari segi materi. Namun ada beberapa pandangan yang memaknai kepuasan kerja tidak hanya dari segi materi, salah satunya yaitu pandangan yang diungkapkan oleh Karl Marx dalam Frans Magnis Suseno (1999:87) bahwa dengan pekerjaan, manusia dapat membuat dirinya menjadi nyata. Makna pekerjaan itu tercermin dalam perasaan bangga. Keringat yang tercurah tidak berarti apapun ketika dihadapkan dengan kebanggaan melihat hasil pekerjaannya. Pekerjaan membuktikan pada manusia bahwa dirinya tidak sedang berhayal, melainkan nyata.

Disamping itu melalui pekerjaan, manusia membuktikan dirinya sebagai makhluk sosial. Tidak mungkin manusia menghasilkan sendiri apa saja yang dibutuhkannya. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, manusia membutuhkan bantuan orang lain, begitu juga sebaliknya. Jadi, hasil pekerjaan seseorang dapat memenuhi kebutuhan orang lain dan pekerjaan itu juga dapat menjadikan orang lain gembira. Sebaliknya, orang lain akan mengakui seseorang karena pekerjaannya diterima dan dihargai oleh mereka. Seseorang akan merasa

berarti ketika mengetahui bahwa dirinya berarti bagi orang lain. Ternyata ia mampu memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan orang lain.

Berdasarkan pendapat Marx tersebut, kiranya dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaannya timbul manakala pekerjaan itu mampu membuktikan serta menunjukkan eksistensinya di tengah masyarakat serta mampu membuktikan bahwa dirinya adalah makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari manusia lainnya.

Untuk itulah dalam hal ini peneliti menggunakan perspektif *Job Characteristics Model* (JCM) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham untuk melakukan analisis terhadap kepuasan kerja pada buruh di sektor informal. *Job characteristics model* (JCM) melakukan pendekatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh itu sendiri. Di mana JCM mendeskripsikan pekerjaan ke dalam lima dimensi pekerjaan utama yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Robbin dan Judge (2008:270) dari kelima dimensi pekerjaan utama tersebut nantinya akan menimbulkan tiga keadaan psikologis yang penting yaitu merasakan pekerjaan yang berarti, tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Selanjutnya semakin tersedianya ketiga keadaan psikologis ini, semakin besar motivasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kaitannya dengan paparan di atas tentang kepuasan kerja bagi pekerja atau buruh, di Desa Kalirejo tepatnya di Dusun 2 RT 7 Kalirejo Kec. Kalirejo Lampung Tengah terdapat usaha pembuatan genting yang cukup berkembang, Rata-rata pemilik usaha ini telah menjalankan usahanya sudah cukup lama. Ada sekitar 30

pengusaha genting yang menjalankan usaha ini, mereka menjalankan usaha mereka di rumah mereka masing-masing dengan memperkerjakan tiga sampai enam orang karyawan. Jumlah pengusaha tersebut mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan sepuluh tahun yang lalu. Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan jumlah pengusaha genting di desa ini.

Tabel 1.1 Data Jumlah Perusahaan dan Pekerja/ Buruh Perusahaan Genting di Dusun 2 RT 7 Kalirejo Kec. Kalirejo Lampung Tengah pada Oktober 2011.

Jumlah Perusahaan Genting	Jumlah pekerja/Buruh
33 perusahaan	129 orang

Sumber: Data diolah 2012.

Peningkatan jumlah tersebut memberikan dampak yang positif bagi lingkungan sekitar. Hal tersebut dapat dilihat dari berkurangnya jumlah pengangguran khususnya di daerah industri genting tersebut, hingga kadang kala pemilik atau pengusaha genting kesulitan dalam mendapatkan tenaga kerja sehingga harus mencari atau mendatangkan tenaga kerja dari desa tetangga. Tenaga kerja yang umumnya disebut buruh di daerah ini ada dua macam, yaitu buruh tetap dan buruh tidak tetap.

Buruh tetap adalah buruh yang bekerja menetap atau terikat pada satu tempat kerja atau pemilik usaha setiap harinya. Biasanya terdapat targetan produksi tiap harinya yang telah ditetapkan walaupun tidak dipaksakan oleh pemilik usaha. Sedangkan buruh tidak tetap adalah buruh yang bekerjanya tidak terikat atau tidak menetap pada satu tempat kerja atau pemilik usaha. Mereka bekerja apa saja yang bisa mereka kerjakan dan bebas memilih pekerjaan yang mereka inginkan.

Bahkan kadang kala penghasilan mereka bisa lebih besar dari penghasilan buruh tetap perharinya. Hal ini dikarenakan mereka dapat bekerja lebih dari satu tempat atau pekerjaan dalam satu harinya. Banyak diantara mereka yang telah bekerja cukup lama sebagai buruh, baik buruh tetap maupun buruh tidak tetap atau serabutan. Dan sebagian besar dari mereka telah berumah tangga memiliki tanggungan istri dan anak dengan hanya mengandalkan pekerjaan sebagai buruh.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang kepuasan kerja bagi pekerja atau buruh. Selain itu juga masih terbatasnya penelitian mengenai kepuasan kerja pada pekerja di sektor informal khususnya pekerja atau buruh di sektor informal, membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang permasalahan ini. Karena dari penelitian yang sudah ada kebanyakan meneliti tentang kepuasan kerja karyawan di sektor formal.

Melihat kenyataan tersebut maka peneliti tertarik dan ingin mengkaji lebih mendalam mengenai **“KEPUASAN KERJA BURUH BERDASARKAN PERSPEKTIF JOB CHARACTERISTIC MODEL (JCM) PADA PERUSAHAAN GENTING DI KECAMATAN KALIREJO LAMPUNG TENGAH”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pada buruh berdasarkan perspektif *Job Characteristics Model* (JCM)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah penulis kemukakan di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada buruh berdasarkan perspektif *Job Characteristics Model* (JCM).

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan tentang kepuasan kerja di sektor informal terkait dengan upaya pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi pihak-pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung tertarik pada masalah yang diteliti oleh penulis yaitu tentang kepuasan kerja pada buruh.