



STRATEGI BISNIS DAN INVESTASI

Kontrak Psikologis

KONTRAK psikologis (psychological contract) merupakan konsep yang menjelaskan hubungan karyawan dengan organisasi terkait dengan keyakinan karyawan yang dikaitkan dengan syarat dan isi kontrak yang disepakati bersama (Rousseau, 1989). Kontrak psikologis pada umumnya ditawarkan oleh organisasi pada saat proses seleksi dan disepakati bersama setelah karyawan dinyatakan lolos seleksi. Tujuan dilakukannya kontrak psikologis adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berdedikasi, loyal, dan memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Kontrak psikologis bersifat informal (tidak tertulis) yang muncul dan dirasakan baik oleh karyawan maupun pimpinan sebagai ekspektasi kedua pihak tentang pemenuhan kewajiban masing-masing yang bersifat timbal balik (reciprocal). Keyakinan karyawan mengenai karier, peluang promosi, keamanan kerja dalam organisasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri merupakan salah satu wujud nyata kontrak psikologis dalam organisasi.

Dikarenakan kontrak psikologis hanya bersifat informal, maka peluang terjadinya pelanggaran kontrak baik oleh karyawan maupun organisasi sangat terbuka lebar. Contoh potensi terjadinya pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh karyawan adalah penurunan moral kerja, motivasi, dan kinerja. Sedangkan bentuk pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh organisasi dapat berwujud seperti hilangnya empati ataupun kepedulian organisasi bagi karyawan, dan pengabaian atas penghargaan ataupun kompensasi kepada karyawan.

Reaksi spontanitas dari karyawan terhadap pelanggaran kontrak psikologis biasanya berupa perasaan kecewa, stres, frustrasi, murung, dan pada kondisi tertentu menyebabkan tindakan yang menyebabkan gangguan emosi. Dampak lanjut akibat pelanggaran kontrak psikologis apabila tidak segera direspons oleh organisasi bisa berupa tindakan atau perilaku negatif yang dapat merugikan organisasi. Beberapa bentuk perilaku negatif karyawan yang disebabkan oleh kekecewaan di tempat kerja dari yang paling ringan seperti menelantarkan pekerjaan (neglect of job) hingga yang paling buruk seperti meninggalkan pekerjaan (intention to quit). Kondisi akibat pelanggaran kontrak psikologis seperti ini sangat merugikan organisasi, karena dalam jangka panjang akan menurunkan kinerja individu maupun organisasi.

Untuk mengantisipasi terjadinya perilaku negatif di tempat kerja sebagai akibat pelanggaran kontrak psikologis oleh organisasi kepada karyawan, ada lima cara yang bisa dilakukan. Pertama, menjalin komunikasi yang intensif antara kedua belah pihak terutama menyangkut pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Kedua, mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi sebagai penyebab menurunnya kontribusi karyawan. Ketiga, melakukan renegotiasi atas kontrak kerja formal yang sudah ada sebagai bagian antisipasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Keempat, menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan humanis bagi semua elemen organisasi. Kelima, melakukan patok-duga (benchmark) terhadap organisasi lain yang sejenis, setara, dan lebih tinggi dilihat dari skala usaha maupun kompleksitas permasalahannya sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah. Kemudian secara positif organisasi perlu merespons secara cepat apabila terjadi pelanggaran kontrak psikologis, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun karyawan. (Sunarta SE MM MPd, Mahasiswa Program Doktor PPs FE UII) -g