

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia merupakan sebuah negara berkembang yang sedang berusaha meningkatkan pertumbuhan di berbagai sektor usaha guna menunjang pembangunan ekonomi Indonesia juga tidak terlepas dari unsur yang sangat berpengaruh didalamnya, yaitu ketenagakerjaan (Wijaya & Hernawan, 2013). Pelaksanaan pembangunan dan perkembangan ekonomi Indonesia juga tidak terlepas dari unsur yang cukup berpengaruh yaitu nilai tambah yang dihasilkan dalam pembangunan ekonomi khususnya di bidang energi dan sumber daya mineral keras seperti pertambangan umum atau mineral dan batu bara) (Sudarma & Darmayanti, 2017). Dalam kurun waktu tertentu akan dicapai dua nilai tambah pokok yaitu nilai tambah sektoral atau vertikal yang memberi dampak pertumbuhan bagi pendapatan nasional serta mampu memberi manfaat sosial ekonomi bagi masyarakat setempat (Soelistijo, 2013). Pada umumnya sektor pertambangan dan energi memerlukan teknologi tinggi atau padat teknologi, namun di sisi lain juga dituntut untuk menyerap sebanyak mungkin tenaga kerja di Indonesia yang menghadapi banyak pengangguran sehingga pengembangan pertambangan skala kecil dan menengah serta supplier of mining harus dikembangkan pula untuk menjawab masalah penyerapan tenaga kerja (Maryono, 2009).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara pasal 106 menyatakan : Pemegang IUP dan IUPK harus mengutamakan memanfaatkan tenaga kerja setempat, barang, dan jasa dalam negeri sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan. Salah satu tujuan dari UU Nomor. 4 Tahun 2009 adalah untuk meningkatkan pendapatan serta kesejahteraan masyarakat lokal, daerah dan negara, serta

menciptakan lapangan kerja untuk masyarakat (UU, Nomor 4, 2009). Dengan adanya aturan ini kegiatan pertambangan akan menyerap tenaga kerja dari masyarakat wilayah tambang tentu hal ini membawa dampak positif bagi masyarakat wilayah pertambangan karena mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat wilayah tersebut (Mokodompis, 2016).

Salah satu perusahaan yang berkontribusi di bidang energi dan sumber daya mineral atau pertambangan adalah PT. X di Balikpapan. PT. X di Balikpapan berkembang sebagai mining support atau penyedia alat berat, pipa, fitting dan pasokan umum serta memberikan layanan purna jual untuk memastikan transportasi alat berat bekerja dalam kondisi yang baik serta memaksimalkan produktivitas perusahaan kontraktor pertambangan. Perusahaan ini memiliki 200 karyawan yang terbagi di beberapa *site lokasi* tambang dan kantor yang berada di Balikpapan. Dukungan dari perusahaan ini kepada perusahaan pertambangan yang menjadikannya *stakeholders* sangat berpengaruh (Julekhah & Rahmawati, 2019)

Badai PHK di Kalimantan timur pada perusahaan yang menggunakan sumber daya alam seperti batu bara, adalah yang paling menderita, Kemnakertrans, menyebutkan bahwa PHK di Kalimantan Timur hingga semester pertama 2015 mencapai 11.350 jiwa. Menempatkan angka PHK Bumi Etam tertinggi ketiga di Indonesia. Kondisi perusahaan tambang yang sedang tidak stabil ini menjadikan banyak perusahaan harus memotong anggaran biaya yang ditujukan bagi kesejahteraan karyawan dan demi menghindari krisis terjadi, sebagian dari perusahaan pertambangan juga memilih untuk menggunakan lebih banyak karyawan berstatus kontrak sebagai penunjang pekerjaan (Sinaga, 2018).

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak

akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut (Sari, H, & Haryono, 2016). Lebih lanjut lagi, dalam pandangan Masbukhin (2007). Saat yang tepat untuk membuka usaha adalah pada saat seseorang masih menjadi karyawan, hal tersebut dikarenakan uang gaji yang diterima dapat dimanfaatkan sebagai tabungan untuk modal dalam memulai usaha. Zimmerer dan Scarborough (2008) menyatakan bahwa memulai bisnis paruh waktu (dengan tetap bekerja) merupakan pintu masuk yang populer untuk menjadi wirausaha. Wirausaha tipe ini mendapatkan yang terbaik dari keduanya, yakni dapat masuk ke dunia bisnis tanpa mengorbankan pendapatan dan fasilitas sebagai karyawan kontrak (Zimmerer & Scarborough, 2008).

Ada beberapa keuntungan dengan yang dapat diambil dari menjadi karyawan berstatus kontrak yaitu mendapatkan pengetahuan dan pengalaman mengenai dunia kerja (Radian & Ariati, 2016). Selain itu, karyawan kontrak juga mendapatkan pelajaran akan *softskill* dan *hardskill* dalam dunia kerja. Bahkan banyak orang dengan pengalaman sebagai karyawan kontrak, terlebih dahulu muncul keinginan untuk berwirausaha (Yasar, 2010).

Akan tetapi pada kenyataannya ada pemahaman yang salah pada kewirausahaan di Indonesia yang dapat terlihat dari gambaran mayoritas lulusan perguruan tinggi yang saat ini masi berorientasi mencari pekerjaan dibandingkan menciptakan lapangan pekerjaan (Handaru, Parimita, Achmad, & Nandiswara, 2014). Didukung oleh hasil penelitian dan riset hanya sekitar 6,12% lulusan sarjana yang memiliki keinginan menjadi wirausahawan selebihnya 83,18% lebih berminat menjadi pegawai (Widyastuti, 2012). Oleh sebab itu kerjasama antara pemerintah, institusi pendidikan tinggi dan para pelaku usaha sangat diperlukan untuk kesinambungan program pengembangan kewirausahaan.

Berbagai peluang saat ini banyak tersedia dan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat secara umum dan kelompok masyarakat bahkan untuk karyawan perusahaan (Purwana, Hajat, & Wibowo, 2012). Berbagai lembaga finansial, baik milik pemerintah maupun swasta, menawarkan sumber pendanaan bagi kelompok masyarakat yang ingin berwirausaha tetapi berbagai peluang berwirausaha tersebut seringkali tidak mampu menjadi pendorong bagi masyarakat untuk menjadi wirausahawan (Hidayah & Atmoko, 2014). Hal ini dikuatkan pula dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan 20 Oktober 2019 menggunakan aspek dari Ajzen (2005) yaitu aspek keyakinan individu yang merupakan keyakinan individu bahwa menampilkan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat tertentu, pada aspek keyakinan normatif yang merupakan keyakinan terhadap norma dan motivasi individu untuk mengikuti norma yang ada tersebut dan kontrol perilaku yang merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor yang dapat memudahkan atau menyulitkan perilaku pada lima karyawan PT. X di Balikpapan. Hasil wawancara tersebut yaitu karyawan mengatakan tidak yakin memulai usaha karena tidak memiliki modal yang cukup, keluarga serta teman-teman subjek tidak mendukung subjek menjadi wirausaha karena menjadi karyawan memiliki pendapatan yang kontinyu tiap bulannya dan subjek, keluarga serta teman-temannya takut terjadi kegagalan jika subjek mencoba berwirausaha dan subjek tidak pernah mengikuti kegiatan kewirausahaan seperti seminar kewirausahaan, workshop kewirausahaan dan lain-lain dengan alasan tidak mempunyai waktu yang cukup karena sebagian besar waktunya dipakai untuk bekerja walaupun ada waktu luang digunakan untuk berkumpul dengan keluarga serta orang terdekat.

Dari hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa lima dari lima orang karyawan berstatus kontrak di PT.X di Kota Balikpapan memiliki intensi berwirausaha yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek keyakinan individu bahwa tidak yakin memulai usaha karena tidak

memiliki modal yang cukup. Aspek keyakinan normatif, menunjukkan keluarga serta teman-teman subjek tidak mendukung subjek menjadi wirausaha karena menjadi karyawan memiliki pendapatan yang kontinyu tiap bulannya dan subjek, keluarga serta teman-temannya takut terjadi kegagalan jika subjek mencoba berwirausaha. Aspek kontrol perilaku, menunjukkan subjek tidak pernah mengikuti kegiatan kewirausahaan seperti seminar kewirausahaan, workshop kewirausahaan dan lain-lain dengan alasan tidak mempunyai waktu yang cukup karena sebagian besar waktunya dipakai untuk bekerja walaupun ada waktu luang digunakan untuk berkumpul dengan keluarga serta orang terdekat.

Seorang karyawan kontrak seharusnya memiliki intensi berwirausaha yang karena dengan memiliki intensi berwirausaha dapat mewujudkan keunggulan kompetitif perusahaan tempat nya bekerja (Alma, 2016). Kewirausahaan tidak selalu identik dengan perilaku dan watak pengusaha saja karena sifat ini dimiliki juga oleh mereka yang bukan pengusaha, termasuk karyawan (Bonne & Kurtz, 2011), Hal tersebut sejalan dengan pendapat Fahmi (2016) intensi berwirausaha seseorang mampu memberi pengaruh semangat atau motivasi pada diri untuk bisa melakukan sesuatu yang selama ini sulit diwujudkan namun menjadi kenyataan. Berwirausaha juga memiliki peran dan fungsi untuk mengarahkan seseorang bekerja lebih teratur secara sistematis dan juga terfokus dalam mewujudkan mimpi-mimpinya. Intensi berwirausaha mampu memberi inspirasi pada banyak orang bahwa setiap masalah maka disana akan ditemukan peluang bisnis untuk dikembangkan.

Menurut Hmieleski dan Corbett (dalam Wijaya, dkk, 2015) terdapat faktor-faktor- yang mempengaruhi intensi berwirausaha yaitu efikasi diri yaitu kepercayaan bahwa dirinya mampu berwirausaha, kecenderungan mengambil resiko yaitu berani mengambil keputusan penuh dan beresiko, dan sikap berwirausaha yaitu gerakan yang mengarah untuk memulai usaha. Salah satu

faktor yang mempengaruhi intensi berwirausaha adalah efikasi diri . Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam menghasilkan pencapaian tertentu (Bandura, 2006). Keberhasilan usaha ditentukan oleh faktor individu yaitu kontrol diri individu dalam berwirausaha yang salah satu bentuknya adalah efikasi diri (Ramayah dan Harun, 2005). Niat seseorang yang diimbangi dengan efikasi diri yang tinggi akan berdampak baik terhadap lahirnya wirausaha baru sehingga dapat menciptakan peluang baru (Hidayah & Atmoko, 2014). Karyawan berstatus kontrak diharapkan memiliki kepercayaan diri akan kemampuan memulai usaha, kepemimpinan sumber daya manusia, dapat bekerja di bawah tekanan, mampu mengidentifikasi area yang potensial dalam bisnis, dan kemampuan memformulasikan sejumlah tindakan sesuai kesempatan yang ada (Ramayah & Harun, 2005). Individu yang memiliki kepercayaan diri menganggap keberhasilan dalam berwirausaha tidak ditentukan oleh faktor eksternal namun tergantung pada keyakinan diri (Ramayah & Harun, 2005). Hal tersebut, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo dan Mujiasih (2015) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan minat berwirausaha pada pegawai masa persiapan pensiun di pemerintah Kota Cirebon. Semakin tinggi penilaian efikasi diri terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi minat berwirausaha yang dimiliki pegawai masa persiapan pensiun.

Hal tersebut sesuai hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan pada tanggal 29 November 2019 pada lima orang karyawan berstatus kontrak di PT.X di Kota Balikpapan dengan menggunakan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (2006) yaitu aspek *level*, aspek *generality* dan aspek *strenght*. Hasil wawancara tersebut yaitu karyawan mengatakan bahwa berwirausaha susah dilakukan ketika tidak memiliki keyakinan dan modal dalam menjalaninya, sulit mempertahankan usahanya dalam waktu yang lama, subjek tidak

memiliki keyakinan dapat berwirausaha karena tidak memiliki pengalaman berwirausaha dan waktu yang cukup karena sebagian besar waktu subjek digunakan untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa lima dari lima karyawan kontrak di perusahaan pertambangan X di Balikpapan memiliki efikasi diri yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *level* yang merupakan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu melakukannya, aspek *generality* yaitu luas bidang tingkah laku individu merasa yakin akan kemampuannya, subjek mengatakan bahwa berwirausaha susah dilakukan ketika tidak memiliki keyakinan dan modal dalam menjalaninya ditunjukkan dengan subjek sulit mempertahankan usahanya dalam waktu yang lama. Pada aspek *strenght* yang merupakan tingkatan kekuatan dari keyakinan atau penghargaan individu mengenai kemampuannya, subjek belum merencanakan dan mencari informasi yang berkaitan dengan berwirausaha seperti artikel kewirausahaan dan buku mengenai cara berwirausaha dan karyawan berstatus kontrak tidak memiliki keyakinan dapat berwirausaha karena tidak memiliki pengalaman berwirausaha dan waktu yang cukup karena sebagian besar waktu subjek digunakan untuk bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan lima dari lima karyawan kontrak di PT.X di Balikpapan terindikasi memiliki permasalahan pada efikasi diri yang rendah. Oleh karena itu, Efikasi diri akan menjadi faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan untuk melakukan tindakan sebagaimana yang diharapkan, dengan bagaimana seseorang memilih tindakan yang tepat serta seberapa besar usaha dan bertahan ketika menghadapi kesulitan dalam hidup (Bandura, 2006). Hmieleksi dan Baron (Handaru, Parimita, Achmad, & Nandiswara, 2014) mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah tingkat kepercayaan diri seseorang dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan tertentu dengan baik. Pendapat lain dari Schultz (Sandra & Djalali, 2013) menyatakan bahwa

efikasi diri adalah perasaan seseorang terhadap kecukupan dan kemampuan untuk mengatasi kehidupan dengan menumbuhkan kepercayaan dalam diri sehingga berhasil melakukan sesuatu dan mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan dalam lingkungan sekitar.

Keberhasilan usaha di tentukan oleh faktor individu yaitu kontrol diri individu dalam berusaha dan salah satu bentuk kontrol perilaku berwirausaha adalah efikasi diri. Efikasi diri dapat mempengaruhi intensi berwirausaha karena seseorang yang meyakini dirinya dapat melakukan segala sesuatu dan mampu menghadapi setiap situasi, maka akan membuat seseorang memiliki tekad atau intensi untuk memulai berwirausaha tanpa takut akan resiko kegagalan yang akan terjadi kelak. Efikasi diri juga terkait erat dengan pengembangan karir (Ramayah & Harun, 2005) Grilles dan Rea (Indarti & Rostiani, 2008) membuktikan pentingnya efikasi diri dalam berproses pengambilan keputusan terkait dengan karir seseorang. Efikasi diri terbukti signifikan menjadi penentu intensi berwirausaha. Hal tersebut didukung pula oleh penelitian yang mengungkapkan bahwa efikasi memberi sumbangan efektif sebesar 38,5% terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa. Sumbangan tersebut mengindikasikan bahwa variabel efikasi diri memiliki peranan penting dalam pembentukan intensi berwirausaha pada mahasiswa (Karimah, 2016). Selain itu (Wijaya, Nurhadi, & Kuncoro, Intensi Berwirausaha Mahasiswa: Perspektif Pengambilan Risiko, 2015) mengungkapkan bahwa variabel sikap berwirausaha, norma subjektif dan efikasi diri memiliki peran sebesar 80,6% terhadap intensi berwirausaha. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan intensi berwirausaha pada karyawan berstatus kontrak di perusahaan pertambangan X di Kota Balikpapan?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan intensi berwirausaha pada karyawan berstatus kontrak di perusahaan pertambangan X di Kota Balikpapan.

2. Manfaat penelitian

a. Mamfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkapkan lebih jauh tentang efikasi diri dan intensi berwirausaha pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan secara praktis mengenai kontribusi efikasi diri dengan intensi berwirausaha seperti menumbuhkan efikasi diri dan intensi berwirausaha dan efektif sehingga pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan jumlah wirausaha di Indonesia, dapat melihat faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan jumlah wirausaha Indonesia.