

PERBEDAAN INTENSI BERWIRAUSAHA DITINJAU DARI STATUS KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk SEMARANG

Muhammad Fathannur Radian, Jati Ariati

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

fathan.neuer@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan intensi berwirausaha ditinjau dari status karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang. Status karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Populasidalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang. Subjek penelitian berjumlah 92 karyawan, yang terdiri dari 38 karyawan tetap, dan 54 karyawan *outsourcing*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala intensi berwirausaha (44 aitem valid dengan $\alpha = 0,916$) yang sebelumnya telah diuji cobakan pada 40 karyawan. Skala intense berwirausaha disusun oleh aspek intensi dan dikombinasikan dengan aspek kewirausahaan. Aspek intensi disusun berdasarkan 4 aspek intensi menurut Ajzen, yaitu: tindakan, sasaran, situasi, dan waktu. Aspek kewirausahaan disusun berdasarkan 6 aspek kewirausahaan menurut Suryana, yaitu: percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, keberanian mengambil risiko, orientasi masa depan, kepemimpinan, dan keorisinalitasan. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t = -2,421$ ($df=90$) dengan $p = 0,017$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu ada perbedaan intensi berwirausaha ditinjau dari status karyawan, dengan nilai rata-rata intensi berwirausaha pada karyawan tetap (121,95) lebih rendah daripada karyawan *outsourcing* (131,26).

Kata Kunci : intensi berwirausaha; status karyawan; PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Semarang

Abstract

This study aims to determine entrepreneurial intention difference judging from employee status at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang. Employee status at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang consist of permanent employees and outsourcing employees. The population in this study were employees of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang. Subjects numbered 92 employees, consisting of 38 permanent employees and 54 outsourcing employees. The sampling technique using cluster random sampling. Retrieving data using the entrepreneurial intention scale (44 aitem valid with $\alpha = 0.916$) which had previously been tested on 40 employees. The entrepreneurial intention scale prepared by intentions aspects and combined with entrepreneurship aspects. Intention aspects is based on four aspects of the intention by Ajzen, namely: action, goals, circumstances, and time. Entrepreneurship aspect is based on six aspects of entrepreneurship by Suryana, namely: confident, task-oriented and results, the courage to take risks, future orientation, leadership, and originality. The results show the value of $t = -2.421$ ($df = 90$) with $p = 0.017$ ($p < 0.05$). These results indicate that the researcher hypothesis, that there are in entrepreneurial intention difference judging from employee status, with the average value of entrepreneurial intentions on permanent employee (121.95) is lower than the employee outsourcing (131.26).

Keywords : entrepreneurial intention; employee status; PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Semarang

PENDAHULUAN

Era globalisasi menjadikan semakin terbukanya peluang-peluang berwirausaha. Berbagai negara melalui para wirausahawan-wirausahawan berusaha menjadi pemenang dalam persaingan perekonomian dunia. Alma (2013), menyatakan bahwa pembangunan negara akan berhasil jika ditunjang oleh wirausahawan yang dapat membuka lapangan kerja karena kemampuan pemerintah yang sangat terbatas.

Salah satu kebijakan globalisasi ekonomi bersifat regional yang dihadapi Indonesia pada saat ini adalah pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Wicaksono (2014), menyatakan

bahwa untuk menghadapi globalisasi terutama dalam memasuki ekonomi ASEAN pada tahun 2015, Indonesia yang memiliki penduduk terbesar harus bisa menjadi *player* dan *winner*. Wicaksono (2014), menambahkan bahwa masyarakat tidak boleh menjadi pecinta pencari lapangan kerja, namun harus menjadi pecinta pembuka lapangan kerja atau berwirausaha. Prawiro (dalam Suryana, 2013), menyatakan bahwa berwirausaha adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), sesuatu yang berbeda (*innovative*) dan bermanfaat memberikan nilai lebih yang dalam prosesnya menciptakan nilai tambah dengan jalan mengkombinasikan sesuatu yang baru dan berbeda tersebut untuk memenangkan persaingan. Untuk meningkatkan jumlah wirausahawan di Indonesia pemerintah melakukan berbagai program yang mendukung dan mendorong kegiatan berwirausaha di Indonesia. Program tersebut ada yang berbentuk pemberian pelatihan-pelatihan peningkatan *skill/keterampilan* berwirausaha dan ada yang berbentuk bantuan modal untuk berwirausaha. Salah satu program tersebut adalah pemberian modal kepada para pelaku wirausaha pemula sebesar Rp. 25 juta per orang dari Kementerian Koperasi dan UKM (Susetyo, 2015). Berbagai program pelatihan dan pemberian modal untuk berwirausaha ini banyak diikuti oleh banyak kalangan, salah satunya adalah kalangan karyawan.

Pada tahun 2015 Indonesia mengalami perlambatan ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan mengambil langkah Pemutusan Kerja (PHK) terhadap karyawannya. Kementerian Tenaga Kerja (Dakhiri, 2015), mencatat data total pekerja yang terkena PHK pada bulan Agustus 2015 mencapai 26.506 orang. Jumlah tersebut meningkat 62% satu bulan kemudian yaitu pada bulan September 2015 yang mencapai 43.085 orang (Dakhiri, 2015). Kondisi perlambatan ekonomi yang menyebabkan tingginya angka PHK oleh berbagai perusahaan, membuat sebagian karyawan memilih berwirausaha, karena bekerja di sebuah perusahaan tidak selalu menjanjikan masa depan yang aman. Karyawan ada yang masih mempertahankan pekerjaannya sebagai karyawan dan ada yang berhenti dari pekerjaannya sebagai karyawan untuk beralih menjadi wirausahawan. Karyawan yang masih mempertahankan pekerjaannya sebagai karyawan dan memanfaatkan waktu luangnya untuk berwirausaha biasa disebut dengan istilah wirausaha paruh waktu (Anoraga, 2011). Adapun karyawan yang berhenti dari pekerjaannya sebagai karyawan untuk beralih menjadi wirausahawan, ada yang melakukannya secara sengaja, dan ada yang melakukannya karena terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari perusahaan tempatnya bekerja. Zimmerer & Scarborough (2008), menyatakan bahwa sejalan dengan berkembangnya usaha paruh waktu, para wirausahawan paruh waktu ini menghabiskan lebih banyak waktu berwirausaha sampai akhirnya terbentuk usaha penuh waktu. Sebelum memutuskan untuk berwirausaha, terlebih dahulu muncul keinginan atau intensi untuk berwirausaha. Ajzen (2005), menyatakan bahwa kekuatan intensi dapat dilihat dari besarnya kemauan individu untuk melakukan perilaku tersebut. Menurut Alma (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk berwirausaha, antara lain: tidak puas dengan pekerjaan, tidak ada peluang untuk maju, tidak ada kemungkinan naik pangkat, dan adanya konflik di tempat kerja.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang mempekerjakan karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* untuk menjalankan kegiatan perusahaannya. Status karyawan di Indonesia dibedakan berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja yang tertulis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada pasal 56 ayat 1 menjelaskan bahwa perjanjian kerja terdiri dari dua macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karyawan tetap diikat dengan PKWTT oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, sedangkan karyawan *outsourcing* yang dipekerjakan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang diikat dengan PKWT oleh perusahaan *outsourcing* yang menaunginya.

Suryana (2013), menyatakan bahwa karyawan akan berusaha bekerja dengan baik bila memperoleh manfaat dari perusahaan, seperti gaji yang cukup, masa depan yang terjamin, dan kenaikan jenjang kepangkatan yang besar. Pada kenyataannya, gaji yang cukup, masa depan yang terjamin, dan kenaikan jenjang kepangkatan yang teratur hanya diperoleh oleh karyawan tetap. Perbedaan keuntungan dari perusahaan yang diperoleh oleh karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*, dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kerangka berpikir tersebut mendorong peneliti untuk mencari tahu dengan jalan penelitian, untuk mengkaji perbedaan intensi berwirausaha ditinjau dari status karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang.

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk yang berjumlah 92 karyawan dari total keseluruhan 214 karyawan. Penentuan subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen skala model Likert yang mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2012). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Perilaku Konsumtif dan Skala Konformitas terhadap Teman Sebaya. Intensi berwirausaha dapat diketahui dengan melihat skor total yang diperoleh individu melalui pengisian skala intensi berwirausaha. Skala intensi berwirausaha disusun berdasarkan aspek intensi yang dikemukakan oleh Ajzen (2005), dikombinasikan dengan aspek kewirausahaan yang dikemukakan oleh Suryana (2013). Aspek intense menurut Ajzen (2005), yaitu: tindakan, sasaran, situasi, dan waktu. Aspek kewirausahaan menurut Suryana (2013), yaitu: percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, keberanian mengambil risiko, orientasi masa depan, kepemimpinan, dan keorisinalitasan. Adapun status karyawan diketahui berdasarkan data yang diisikan pada lembar identitas. Seluruh komputasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program computer *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) for Windows*. Data-data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan teknik t-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan intensi berwirausaha ditinjau dari status karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka perhitungan *independent sampel t-test* dengan menggunakan bantuan program SPSS didapati t-hitung sebesar -2,294 (df=90) dengan $p = 0,024$ ($p < 0,05$). Nilai rata-rata intensi berwirausaha pada karyawan tetap sebesar 121,95 lebih rendah daripada karyawan *outsourcing* sebesar 131,26. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada perbedaan intensi berwirausaha ditinjau dari status karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang dapat **diterima**. Terujinya hipotesis dalam penelitian ini disebabkan karena pada dasarnya perbedaan status karyawan dapat berpengaruh terhadap berbagai aspek, termasuk intensi berwirausaha. Yang membedakan karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*, antara lain seperti: lama kerja, dan pemberian insentif. Karyawan tetap mendapat gaji dan tunjangan langsung dari perusahaannya, sedangkan karyawan *outsourcing* mendapatkan gaji dan tunjangan dari perusahaan *outsourcing* yang menaunginya.

Karyawan tetap mendapatkan insentif kerja yang lebih besar dari pada karyawan *outsourcing*. Hal ini dikarenakan tujuan sebuah perusahaan untuk bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing* dalam pengadaan tenaga kerja adalah untuk menyerahkan pekerjaan penunjang terhadap yang lebih berkompeten dan adanya efektifitas biaya daripada harus mempekerjakan karyawan sendiri (Boone & Kurtz, 2007). Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk *outsourcing* lebih murah daripada biaya jika harus mempekerjakan karyawan sendiri. Walaupun sebagian

karyawan *outsourcing* terutama yang masih berstatus kontrak merasa banyak dirugikan dengan pelaksanaan *outsourcing*, tetapi ada juga keuntungan yang didapat oleh karyawan *outsourcing*. Keuntungan sebagai karyawan *outsourcing* yaitu mendapatkan pengetahuan dan pengalaman mengenai dunia kerja. Selain itu, karyawan *outsourcing* juga mendapatkan pelajaran akan *softskill* dan *hardskill* dalam dunia kerja. Bahkan menurut Yasar (2010), banyak orang dengan pengalaman sebagai karyawan *outsourcing* membangun *networking* dan sukses menjadi seorang wirausahawan. Sebelum berwirausaha, terlebih dahulu muncul intensi berwirausaha atau keinginan untuk berwirausaha. Semakin kuat intensi untuk terlibat dalam sebuah perilaku, semakin besar kemungkinan hal itu dilaksanakan (Hisrich, Peters, & Sheperd, 2008). Begitu juga dalam berwirausaha, semakin kuat intensi individu untuk berwirausaha, semakin besar pula kemungkinan untuk berwirausaha dilaksanakan.

Untuk mewujudkan keunggulan kompetitifnya perusahaan perlu mengembangkan semangat kewirausahaan (Alma, 2013). Suryana (2013), menyatakan bahwa kewirausahaan tidak selalu identik dengan perilaku dan watak pengusaha saja karena sifat ini dimiliki juga oleh mereka yang bukan pengusaha, termasuk karyawan. Untuk mempertahankan semangat kewirausahaan yang dimiliki karyawan, perusahaan besar mendorong kewirausahaan internal (*intrapreneurship*), yaitu proses mempromosikan inovasi di seluruh struktur organisasi perusahaan dengan didukung penciptaan lingkungan kewirausahaan (Boone & Kurtz, 2007). Boone & Kurtz (2007), menambahkan bahwa apabila tidak ada lingkungan kewirausahaan yang mendukungnya, maka karyawan yang memiliki jiwa kewirausahaan akan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja untuk membentuk usaha barunya sendiri atau berwirausaha.

KESIMPULAN

Terdapat perbedaan intensi berwirausaha ditinjau dari status karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang. Karyawan tetap memiliki intensi berwirausaha yang lebih rendah dibanding karyawan *outsourcing*. Berdasarkan penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggali lebih dalam faktor-faktor serta variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi intensi berwirausaha pada karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd ed.). New York: Open University Press.
- Alma, B. (2013). *Kewirausahaan untuk mahasiswa dan umum*. Bandung: Alfabeta.
- Anoraga, P. (2011). *Pengantar bisnis: pengelolaan dalam era globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2007). *Pengantar bisnis kontemporer* (edisi 11.). Jakarta: Salemba Empat.
- Dakhiri, H. (2015, 2 September). Ada 26.000 karyawan kena PHK per agustus 2015. *Detik*. Diakses dari <http://finance.detik.com/read/2015/09/02/181915/3008350/4/ada-26000-karyawan-kena-phk-per-agustus-2015>.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Sheperd, D. A. (2008). *Kewirausahaan* (edisi 7.). Jakarta: Salemba Empat.
- Suryana. (2013). *Kewirausahaan: Kiat dan proses menuju sukses* (edisi 4.). Jakarta: Salemba Empat.

- Susetyo, P. B. (2015, 12 Mei). Pemerintah akan berikan bantuan Rp 25 juta pada wirausaha pemula, ini syaratnya. *Tribunnews*. Diakses dari <http://www.tribunnews.com/regional/2015/05/12/pemerintah-akan-berikan-bantuan-rp-25-juta-pada-wirausaha-pemula-ini-syaratnya>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 & Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. (2015). Bandung: Citra Umbara.
- Yasar, I. (2010). *Menjadi karyawan outsourcing*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zimmerer, T. W., & Scarborough, N. M. (2008). *Kewirausahaan dan manajemen usaha kecil*. (edisi 5.). Jakarta: Salemba Empat.