

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Airlangga merupakan salah satu perguruan tinggi terkemuka di Indonesia. Saat ini Universitas Airlangga memiliki 13 fakultas dan 1 program pascasarjana dan memiliki 127 program studi (prodi) dari berbagai jenjang, meliputi program akademik, vokasi dan spesialis. Universitas Airlangga memiliki sumber daya manusia lebih dari 2.000 orang. Jumlah ini terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. Status pegawai di Universitas Airlangga terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Honorer dan Tenaga Kontrak.

Sebagai salah satu perguruan tinggi terkemuka Universitas Airlangga membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas untuk dapat mendukung visi, misi dan tujuan. Sumberdaya manusia disini tentu bukan hanya dosen atau pengajar namun juga tenaga kependidikan. Setiap individu dalam sebuah fakultas, baik pengajar maupun staff administrasi memiliki fungsi yang fundamental (Ruben, 2004). Karyawan kontrak merupakan salah satu status kepegawaian yang ada di Universitas Airlangga. Berdasarkan data unit kepegawaian pada bulan Juli 2015, jumlah karyawan kontrak memang tidak sebanyak tenaga honorer maupun PNS namun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan kontrak sangat membantu bahkan beberapa posisi dapat dikatakan penting di Universitas Airlangga.

Karyawan kontrak atau disebut karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dimana perjanjian

waktu tertentu (PKWT) menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sehingga dengan kata lain karyawan tidak tetap adalah pekerja dengan masa kerja terbatas melalui suatu kesepakatan sebelumnya dengan organisasi tempatnya bekerja.

Karyawan tidak tetap merupakan salah satu solusi dalam menghadapi pemenuhan tenaga kerja oleh organisasi. Berbagai keuntungan didapat organisasi yang menggunakan karyawan tidak tetap. Salah satunya terkait pengurangan biaya yang akan dikeluarkan perusahaan. Organisasi yang menggunakan karyawan tidak tetap dapat menekan biaya tenaga kerja (Burke, Esther & Greenglass, 2000 dalam Mahaputra, dkk., 2013), juga mengurangi pengeluaran tambahan untuk administrasi, seleksi, training dan penempatan (Lenz, 1996; von Hippel, Mangun, Greenberger, Heneman & Skoglund, 1997, dalam Foote & Folta, 2002). Keuntungan lain bagi organisasi adalah menghindari konsekuensi negatif dari hubungan tenaga kerja serta pengurangan tenaga kerja (Lenz, 1996; von Hippel, Mangun, Greenberger, Heneman & Skoglund, 1997, dalam Foote & Folta, 2002; Biggs, Murcell & Millmore, 2006). Organisasi yang menggunakan karyawan tidak tetap juga dapat lebih fleksibel dalam menghadapi pasar yang fluktuatif melalui distribusi keterampilan dan tenaga kerja (Lenz, 1996; von Hippel, Mangun, Greenberger, Heneman &

Skoglund, 1997, dalam Foote & Folta, 2002). Sehingga pekerjaan yang bersifat tidak tetap dapat menjadi instrumen susunan kepegawaian untuk mencapai keuntungan kompetitif melalui fleksibilitas (Burgess & Connel, 2006). Organisasi juga dapat menggunakan karyawan tidak tetap sebagai solusi dari masalah ketidakhadiran karyawan tetap, misalkan sakit, libur, cuti dan ketidakhadiran lainnya (Foote & Folta, 2002).

Organisasi memang mendapatkan banyak manfaat dalam mempekerjakan karyawan tidak tetap, namun selain dampak positif juga terdapat dampak negatif bagi karyawan tidak tetap. Perbedaan status pada karyawan tidak tetap dengan karyawan tetap, mengakibatkan hak dan perlakuan karyawan tidak tetap berbeda dibandingkan karyawan tetap. Hal tersebut memunculkan berbagai masalah bagi karyawan tidak tetap. Dibandingkan karyawan tetap, karyawan tidak tetap memiliki jangka waktu bekerja yang lebih singkat serta kemungkinan yang lebih kecil untuk dipekerjakan kembali (Mahaputra, dkk., 2013). Di Inggris, survey dari tahun 2001 (Green, 2007) menunjukkan, setengah dari pekerja tidak tetap berpikir bahwa mereka tidak akan lama bekerja, akan di berhentikan sehingga menjadi pengangguran. Pekerja tidak tetap juga lebih tidak puas dengan keamanan kerja mereka (OECD 2002; Booth et al. 2002b, dalam Green, 2007). Selain itu berdasarkan penemuan Booth dkk (2002b, dalam Green 2007) pekerja tidak tetap mendapatkan gaji yang lebih rendah daripada rekan mereka yang merupakan pekerja tetap, yang memiliki kemampuan dan karakteristik personal lain yang sama.

Karyawan kontrak di Universitas Airlangga dipekerjakan sebagai unit supporting. Berdasarkan wawancara dengan Direktur Sumberdaya Universitas Airlangga Koko Srimulyo bahwa karyawan kontrak dipekerjakan untuk kebutuhan-kebutuhan yang bersifat jangka pendek. Dengan memperkerjakan karyawan kontrak organisasi lebih fleksibel serta lebih cepat mendapatkan tenaga kerja ketika dibutuhkan.

Karyawan kontrak di Universitas Airlangga dapat memperpanjang kontrak kerja dengan mudah, seperti yang dikemukakan oleh Koko Srimulyo, Direktur Sumberdaya Universitas Airlangga

“jadi selama ini tidak tertata tentang rentang waktu (kerja sampai) kapan, jadi setiap tahun ketika masih dibutuhkan akan diperpanjang... selama bekerja secara wajar, bekerja dengan baik tidak melanggar norma dan etika bisa diperpanjang” (wawancara dengan Koko Srimulyo, tanggal 6 Juli 2015).

Begitupun dengan yang dirasakan oleh salah satu karyawan kontrak Universitas Airlangga :

“mudah kok (memperpanjang kontrak). Tiap tahun kan diperbaharui, kalau mau lanjut ya bisa. Kalau mau berhenti ya bisa... syarat khusus juga gak ada sih, asal memenuhi prosedur, aturan tapi kalau di bagian saya ada target (kerja) tiap bulan” (wawancara dengan saudara NH pada 28 oktober 2015)

Berdasarkan hal tersebut status sebagai karyawan kontrak dan jangka waktu bekerja nampaknya tidak menjadi masalah. Namun meskipun karyawan kontrak dapat dengan mudah memperpanjang masa kerja, penulis menemukan masih ada kecemasan mengenai posisi mereka di organisasi. Seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis ke salah satu karyawan kontrak di Universitas Airlangga

“Ada sih mbak, karena kita kontrak itu tadi. Tapi kita berharapnya sih enggak (dikeluarin) mbak. Karena kita untuk cari makan disini. Tapi kita kalau insyaAllah kerjanya baik juga enggak insyaAllah. Saya juga khawatir itu mbak soalnya sekarang kan banyaknya seperti itu (diberhentikan) kalau sistem kontrak itu, kita cari makan kan juga dari sini” (Wawancara kepada Ibu R, tanggal 29 oktober 2015).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak di Universitas Airlangga merasakan kecemasan terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Subyek juga mengakui bahwa dia merasa kesulitan bila harus mencari pekerjaan di luar Universitas Airlangga

“Sebenarnya juga *ketir-ketir* umur se tigapuluhan. Untuk mencari tempat kerja yang lebih baik kan juga sulit mbak gitu lho, karena umur juga. Kita kan untuk keluarga bantu lah gitu mbak. Jadi takut e gitu.” (Wawancara kepada Ibu R, tanggal 29 oktober 2015)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa meskipun kemungkinan untuk bertahan di organisasi cukup besar, namun ditemukan kekhawatiran untuk mempertahankan pekerjaannya di organisasi saat ini maupun di organisasi lain. Hal ini menunjukkan ada kendala yang dialami individu mengenai keyakinannya akan prospek kerja dimasa mendatang baik didalam organisasinya saat ini maupun diluar organisasinya saat ini.

Dalam lingkungan yang tidak pasti dan menuntut individu mampu merespon berbagai perubahan (fleksibel), persepsi untuk mampu dipekerjakan (*employable*) menjadi penting (Rothwell & Arnold, 2007; Berntson, 2008). Persepsi mengenai situasi tersebut akan mempengaruhi perilaku, perasaan dan pemikiran seseorang (Berntson, 2008). Persepsi ini mempengaruhi tindakan seseorang untuk sesuai seperti yang dirasakan. Keyakinan untuk dapat bertahan

dipekerjaannya saat ini maupun mendapatkan pekerjaan yang lebih baik disebut *self-perceived employability*.

Fugate, dkk., (2004) menjelaskan bahwa *employability* merupakan konstruk psiko-sosial yang mewujudkan karakteristik individu yang mendorong kognisi, perilaku dan pengaruh yang adaptif dan meningkatkan kerja individu. Fugate, dkk., (2004) juga menyebutkan *employability* sebagai suatu bentuk adaptasi aktif yang spesifik dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk mengidentifikasi dan mendapatkan peluang karir. Sementara Berntson (2008) mendefinisikan *employability* sebagai persepsi individu mengenai peluangnya dalam mendapatkan pekerjaan baru, pekerjaan yang sama atau yang lebih baik.

Perceived employability mendorong individu untuk manajemen karirnya sendiri. Sehingga berdampak pada sikap individu yang aktif dalam menghadapi pasar kerja internal dan eksternal (Silla dalam de Cuyper & de Witte, 2010). Sejalan dengan hal tersebut Fugate, dkk., (2004) menjelaskan konsep *employability* dapat digunakan oleh karyawan untuk menghadapi lingkungan yang tidak menentu serta untuk mengelola berbagai perubahan yang terjadi. Asumsinya *perceived employability* pada karyawan dapat mendorong timbulnya sikap proaktif dalam menghadapi berbagai perubahan baik internal maupun eksternal dari lingkungan pasar tenaga kerja dan adaptasi aktif untuk mengidentifikasi dan mencapai peluang karir sehingga akan mengurangi kecemasan dan berimbas pada meningkatnya output misal kinerja dan kepuasan (Fugate, dkk., 2004). Selain itu, Berntson (2008) menemukan *employability* memiliki dampak positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan (*well-being*)

tepatnya pada kesehatan secara umum dan kesejahteraan mental di waktu yang akan datang. *Employability* juga dapat menurunkan *job exhausting* dan meningkatkan *work engagement* (De Cuyper, dkk., 2008). Selain itu *employability* juga dapat meningkatkan performa kerja (Kinnunen, dkk., 2011).

Fugate, dkk., (2004) menjelaskan bahwa *employability* memiliki pengaruh yang unik pada perilaku mencari kerja, pilihan kerja dan hasil mencari kerja. Sehingga akan mendorong karyawan tidak tetap untuk mempersiapkan diri mereka memasuki pasar tenaga kerja atau sebagai pencari kerja, mengingat jangka waktu kerja yang terbatas. *Employability* dapat mencegah munculnya pengalaman yang tidak menyenangkan, keyakinan yang baik mengenai prospek pekerjaan dimasa mendatang, dimana dapat berpengaruh secara positif terhadap persepsi karyawan mengenai masa depan pekerjaan yang saat ini dijalani (De Cuyper dkk., 2008).

Employability dapat memfasilitasi perpindahan antar pekerjaan di suatu organisasi maupun antar organisasi (Fugate, dkk., 2004). Individu dengan *employability* yang tinggi aktif terlibat dalam situasi, pembelajaran dan menegaskan pengaruh apapun yang mungkin untuk mengubah situasi agar sesuai kepentingan mereka sendiri dan memenuhi identitas karir yang diinginkan (Fugate, dkk., 2004). Individu dengan *employability* yang tinggi cenderung percaya bahwa mereka dapat mengidentifikasi alternatif dan kesempatan karir (Fugate, dkk., 2004).

Dalam lingkungan yang tidak pasti dan menuntut individu mampu merespon berbagai perubahan (fleksibel), persepsi untuk mampu dipekerjakan

(*employable*) menjadi penting (Rothwell & Arnold, 2007; Berntson, 2008). Persepsi mengenai situasi tersebut akan mempengaruhi perilaku, perasaan dan pemikiran seseorang (Berntson, 2008). Persepsi ini mempengaruhi tindakan seseorang untuk sesuai seperti yang dirasakan. Sehingga *self-perceived employability* pada karyawan tidak tetap dapat mempengaruhi pemikiran dan sikap yang dibutuhkan untuk mengelola karirnya sendiri di masa mendatang, baik pada organisasi tempatnya bekerja saat ini maupun di organisasi lain. Maka penelitian ini berfokus pada *self-perceived employability* dimana *self-perceived employability* dapat dimaknai sebagai harapan mengenai peluang untuk mempertahankan pekerjaan atau mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Rothwell & Arnold, 2007 dalam Berntson, 2008). Berntson (2008) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi *employability*, yaitu faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional terdiri dari struktur pasar tenaga kerja, peluang dalam pasar tenaga kerja dan faktor organisasi. Sementara faktor individu terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, modal sosial (*social capital*), sikap, demografis dan kepribadian. Penelitian yang dilakukan Kirves, dkk., (2014) salah satu anteseden dari *perceived employability* adalah optimisme. Optimisme dapat didefinisikan keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi daripada hal buruk (Scheier & Carves, 1985). Seligman mendefinisikan optimisme sebagai gaya penjelasan dalam menjabarkan penyebab kejadian-kejadian baik maupun buruk terjadi pada individu. Gaya penjelasan optimis menjelaskan hal-hal buruk dengan faktor-faktor yang bersifat eksternal, sementara dan spesifik, sedangkan hal-hal baik dijelaskan dengan faktor-faktor

yang bersifat internal, permanen dan universal. Optimisme merupakan salah satu konsep dalam psikologi positif seperti yang dijelaskan oleh Seligman dan Csikszentmihalyi. Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) menjelaskan bahwa lingkup psikologi positif yang berada pada level subjektif adalah mengenai nilai dari pengalaman subyektif antara lain *well-being*, *contentment* dan kepuasan (dimasalalu) kemudian harapan dan optimisme (dimasa depan) serta *flow* dan kebahagiaan (saat ini). Saat ini perhatian pada kajian mengenai psikologi positif di tempat kerja meningkat (Mills, dkk., 2013). Psikologi positif berpotensi memberi harapan, produktivitas dan kepuasan yang lebih baik bagi individu dalam kehidupan kerja (Froman, 2010).

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengkaji optimisme dan keterlibatan dalam *self-perceived employability*. Keterkaitan antara optimisme dan *self-perceived employability* sebelumnya telah dikaji oleh Kirves, dkk., (2014). Namun penelitian Kirves, dkk., (2014) menggunakan teori optimisme yang dikembangkan oleh Scheier dan Carver, dimana optimisme merupakan bentuk kepribadian. Selain itu, penelitian mengenai keterkaitan kedua bahasan belum banyak dilakukan, terutama di Indonesia serta yang terkait dengan karyawan tidak tetap. Sehingga melalui penelitian penulis hendak menjawab keterkaitan optimisme terhadap *self-perceived employability* pada karyawan tidak tetap atau karyawan yang berstatus sebagai tenaga kontrak di Universitas Airlangga.

1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan kontrak di Universitas Airlangga memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk mempertahankan masa kerja. Namun begitu kekhawatiran akan prospek kerja baik didalam maupun diluar organisasi masih dirasakan oleh karyawan kontrak. Hal ini mengindikasikan masih ada masalah pada keyakinan individu dalam mempertahankan pekerjaannya saat ini atau mendapatkan pekerjaan lain yang diinginkan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi. *Self-perceived employability* dapat menjadi sumberdaya dimasa mendatang yang diperlukan individu. Fugate, dkk., (2004) menjelaskan bahwa *employability* memiliki pengaruh yang unik pada perilaku mencari kerja, pilihan kerja dan hasil mencari kerja. Fugate, dkk., (2004) juga menjelaskan bahwa konsep *employability* merupakan konsep yang dapat memfasilitasi perpindahan antar pekerjaan di suatu organisasi maupun antar organisasi. *Perceived employability* mendorong individu untuk memajemen karirnya sendiri. Sehingga berdampak pada sikap individu yang aktif dalam menghadapi pasar kerja internal dan eksternal (Silla dalam de Cuyper & de Witte, 2010). Individu dengan *employability* yang tinggi aktif terlibat dalam situasi, pembelajaran dan menegaskan pengaruh apapun yang mungkin untuk mengubah situasi agar sesuai kepentingan mereka sendiri dan memenuhi identitas karir yang diinginkan (Fugate, dkk., 2004). Individu dengan *employability* yang tinggi cenderung percaya bahwa mereka dapat mengidentifikasi alternatif dan kesempatan karir (Fugate, dkk., 2004).

Employability memiliki berbagai dampak positif. Mahaputra, dkk., (2013) menemukan bahwa *employability* dapat menjadi solusi dari penurunan kepuasan kerja sebagai dampak dari *job insecurity*. Selain itu, Berntson (2008) menemukan *employability* memiliki dampak positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan (*well-being*) tepatnya pada kesehatan secara umum dan kesejahteraan mental di waktu yang akan datang.

Berntson (2008) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi *employability*, yaitu faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional terdiri dari struktur pasar tenaga kerja, peluang dalam pasar tenaga kerja dan faktor organisasi. Sementara faktor individu terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, modal sosial (*social capital*), sikap, demografis dan kepribadian. Selain faktor tersebut Kirves, dkk., (2014) menyebutkan optimisme sebagai salah satu antecedent dari *perceived employability*. Optimisme dapat didefinisikan keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi daripada hal buruk (Scheier & Carves, 1985). Seligman menjelaskan optimisme menghubungkan kejadian eksternal dengan ekspektasi pada individu (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Optimisme menurut Seligman merupakan gaya penjelasan yang menjelaskan hal-hal buruk dengan penyebab-penyebab yang bersifat eksternal, tidak tetap dan spesifik, sedangkan hal-hal baik dijelaskan dengan penyebab-penyebab yang bersifat internal, permanen dan universal. Individu yang optimis menggunakan atribusi penyebab yang adaptif untuk menjelaskan pengalaman ataupun kejadian yang bersifat negatif (Snyder & Lopez, 2007)

Penelitian mengenai optimisme telah banyak dilakukan, serta banyak ditemukan dampak positif dari optimisme. Penelitian yang dilakukan Seligman dan Schulman (1986) yang dilakukan pada agen penjualan asuransi menunjukkan agen yang optimis melakukan penjualan lebih banyak dari agen yang pesimis. Penelitian tersebut terkait dengan *explanatory style* atau bagaimana individu menjelaskan hal buruk terjadi (Buchanan & Seligman, 1995 dalam Peterson, 2000). Individu yang optimis menjelaskan kejadian buruk berasal dari penyebab eksternal, sementara dan spesifik sementara individu yang pesimis menjelaskan hal buruk berasal dari penyebab yang internal, permanen dan global (Peterson, 2000). Individu yang optimis akan menjelaskan suatu hal buruk terjadi karena faktor dari luar dan meyakini mereka telah melakukan yang terbaik sementara individu yang pesimis akan menjelaskan hal buruk terjadi karena kesalahan yang mereka lakukan. Pada penelitian Seligman dan Schulman (1986) individu yang percaya hal buruk disebabkan faktor internal kurang gigih setelah menghadapi kegagalan bila dibandingkan dengan individu yang memiliki gaya *explanatory* berlawanan, seperti yang ditunjukkan pada penelitian Seligman dan Schluman agen yang memiliki gaya *explanatory* optimis memiliki tingkat rata-rata bertahan yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki gaya *explanatory* sebaliknya (pesimis).

Optimisme juga memiliki dampak pada *psychological and physical well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Scheier dan Carver (1985 dalam Scheier & Carver, 1992) pada mahasiswa perguruan tinggi. Penelitian ini

berfokus pada waktu minggu akhir semester yang merupakan waktu penuh stres bagi mayoritas mahasiswa. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa simptom fisik yang timbul pada individu dengan optimisme lebih sedikit dari pada individu yang pesimis dari waktu ke waktu. Wanita yang optimis cenderung lebih sedikit mengalami depresi saat akan melahirkan bayi (Scheier & Carver, 1992). Level optimis yang tinggi saat memasuki perguruan tinggi dihubungkan dengan tingkat distress yang lebih rendah tiga bulan kemudian. Optimisme juga sebagai prediktor yang signifikan dalam rata-rata angka kesembuhan selama periode setelah operasi pembedahan (Scheier & Carver, 1992). Pasien yang optimis lebih bersemangat menjalani latihan fisik daripada pasien yang pesimis (Scheier & Carver, 1992).

Penelitian yang mengkaji langsung adanya hubungan antara optimisme dan *perceived employability* adalah Kirves, dkk., (2014). Penelitian Kirves, dkk., (2014) menunjukkan adanya hubungan antara optimisme sebagai suatu kepribadian terhadap *perceived employability*. Dalam penelitian tersebut optimisme ditempatkan sebagai suatu sifat kepribadian yang berhubungan dengan orientasi individu menghadapi kejadian masa depan dalam menangani perubahan serta tantangan (Kirves, dkk., 2014). Kirves, dkk., (2014) juga menunjukkan optimis berhubungan dengan *perceived employability* terutama pada karyawan tidak tetap daripada karyawan tetap. Karyawan tidak tetap akan mengalami ketidakpastian setelah kontrak kerja berakhir, maka ada kemungkinan mereka membutuhkan optimisme dalam kepercayaan *employability* mereka (Kirves, dkk., 2014). Maka penelitian ini ingin menguji

hubungan antara sikap optimis dan *self-perceived employability* pada karyawan kontrak Universitas Airlangga.

1.3 Batasan Masalah

- 1.3.1 Karyawan Tidak Tetap merupakan karyawan yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dimana perjanjian waktu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
- 1.3.2 *Self-Perceived Employability* merupakan persepsi individu mengenai kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki atau mendapatkan pekerjaan yang diinginkan
- 1.3.3 Optimisme merupakan gaya penjelasan yang adaptif untuk menjelaskan kejadian atau pengalaman eksternal individu

1.4 Rumusan masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah adakah hubungan optimisme terhadap *self-perceived employability* pada karyawan kontrak?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan optimisme dengan *self-perceived employability* pada karyawan kontrak

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah memperkaya kajian ilmiah tentang hubungan optimisme dengan *self-perceived employability* pada karyawan kontrak. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti *self-perceived employability* sebagai referensi teoritis dan empiris.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini dapat digunakan bagi Universitas Airlangga dalam membuat kebijakan terkait dengan karyawan kontrak.