

## **Bentuk-Bentuk Kontrak Psikologis Dan Fungsinya Di Lingkungan Anggota Banser Kota Bandung**

**Suryana**

Sekolah Tinggi Pariwisata ARS Internasional, Bandung  
suryana.suy@bsi.ac.id

### **ABSTRAK**

*Bentuk-bentuk Kontrak Psikologis dan Fungsinya di Lingkungan Anggota Banser Kota Bandung menjelaskan hasil penelitian tentang ikatan kebersamaan dalam sebuah organisasi merupakan bentuk dari proses manajemen sumberdaya manusia. Dalam situasi seperti ini, maka dialektika dalam roda manajemen sumberdaya manusia bisa berjalan dalam harmonisasi kedekatan psikologis bagi para anggota. Hal ini tentunya merupakan pengembangan dari modal manusia yang ada untuk terus mendapatkan pencerahan atau peningkatan kualitas sumberdaya seperti yang diharapkan oleh organisasi. Kontrak psikologis adalah hal yang tidak bisa dihindari dalam mencapai harmonisasi demi kemajuan bersama yang melahirkan manfaat yang bisa menjadi tujuan bersama dalam menjalankan tugas-tugas organisasional. Bentuk-bentuk kontrak psikologis yang dapat diimplementasikan sebagaimana mestinya, haruslah disesuaikan dengan tradisi-tradisi dalam budaya lokal yang berlaku dan menjadi bagian masyarakat tertentu yang tidak bisa dipisahkan, dan selanjutnya menjadi karakter masyarakat itu sendiri. Disini kontrak psikologis akan menemui momentum yang memang sangat dibutuhkan untuk pengembangan-pengembangan dalam membangun sumberdaya manusia bagi sebuah organisasi dengan budaya kerjanya yang khas. Dengan metoda penelitian kualitatif, maka bentuk-bentuk kontrak psikologis dan fungsinya dapat terungkap dan dijabarkan untuk diambil manfaatnya bagi pihak-pihak yang membutuhkan.*

**Kata Kunci:** *Bentuk-Bentuk Kontrak Psikologis dan Fungsinya*

### **ABSTRACT**

*The forms of Psychological Contract and its Implementation at Banser Members of Bandung City explains the bond of togetherness in an organization denotes process of of human resources mangement. In such situation, the dialectic in dynamic human resources should run in harmonization of psychological bond for the members. It is a development of exist human capital to get enlightenment or the increasing of resources quality as the organization programmed. The psychological is the part of reaching harmozation for the sake of organizational progress in carrying out the organizational tasks. The forms of psychological contract that can be optimally implemented, must be based on the tradition of local culture that is valid for and it is the essential part of certain society that can not be separated of, and becomes the society character its self. In such atmosphere the pasychological contracts would meet the moment that is needed for the sake of developments in establishing human resources for in an organization with the characteristic culture's work of organization. By using research qualitative method, the forms of psychological contracts and its functions could be used by whom may need.*

**Key Words:** *The Form of Psychological Contracts and its Function*

*Naskah diterima : 12 Juni 2017 , Naskah dipublikasikan : 15 September 2017*

### PENDAHULUAN

Suatu ikatan dalam sebuah organisasi atau kelompok adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dengan yang namanya kekompakan. Kekompakan lahir dari rasa kebersamaan karena ada kesamaan atau senasib, didukung dengan didapatkannya rasa dihargai dan merasa dipercaya sebagai individu yang selanjutnya memunculkan motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengabdian. Tentunya semua ini tidak lepas dari sistem manajemen yang diimplementasikan, karena *Pembagian sistem manajemen menurut Likert merupakan suatu variabel penyebab (causal variable) karena sistem yang dipilih akan menyebabkan hasil-hasil yang berbeda.* (Morissan, 2010).

Sering terjadi pada anggota organisasi dimana mereka merasa tidak dihargai walaupun sudah bekerja keras yang menurut dirinya sesuai dengan aturan yang ada, jelas ini masalah dalam organisasi. Hal ini diperparah lagi dengan tidak adanya keberanian untuk mengemukakan masalah yang dihadapinya dengan salahsatu alasannya tidak akan didengar karena memang organisasi sudah memiliki aturan yang memang kontra dengan yang diinginkan oleh pribadi anggota organisasi tersebut. Lalu mereka cenderung untuk tidak memperhatikan apa yang diinformasikan oleh organisasi yang sangat penting bagi kemajuan bersama dalam waktu jangka panjang. Itulah sebagian alasan yang dikemukakan oleh dua pakar komunikasi organisasi Katcher & Snyder (2007), tentang kenapa banyak karyawan atau dalam ungkapan lainnya disebut anggota organisasi tidak sejalan dengan manajernya.

Namun perlu dipertimbangkan juga bahwa jaman kini begitu banyak hal yang membuat para anggota organisasi untuk berkelit mengemukakan alasan ketika dia dianggap tidak mampu memenuhi atau melaksanakan tugas sesuai yang ditetapkan organisasi. Dua pakar diatas tadi Katcher dan Snyder (2007) membahasnya dalam *30 Reasons Employees Hate their Manager: What your People Maybe*

*Thinking and What You Can Do about It (30 alasan para karyawan membenci manajernya: Apa yang barangkali difikirkan oleh bawahan anda dan apa yang bisa anda lakukan untuk hal ini)* yang ditulis berdasarkan hasil survey pada lebih dari 50.000 karyawan. Dalam hal ini perlu diingat pula bahwa jaman seperti sekarang ini di kelompok tertentu manusia cenderung berusaha untuk menghargai perbedaan pendapat.

Disinilah perlu adanya manajemen interdependensi, dimana kerjasama antara organisasi dan personil bisa sejalan dan kedua belah pihak menerima dengan keterbukaan manajerial, disini berarti ada aktifitas komunikasi sebagaimana mestinya dimana *people exchange information through a common system of symbols, signs, or behavior (orang-orang bertukar informasi melalui sistem umum dari simbol-simbol, tanda-tanda, atau perilaku)* (Dalton, et al, 2011 ).

Dalam proses komunikasi itu dibutuhkan kontrak psikologis, dalam kontrak psikologis dibutuhkan etika yang merupakan *a set of of moral values separating right from wrong (seperangkat nilai-nilai moral yang membedakan antara salah dan benar).* (Dalton, et al., 2011). Dengan berlakunya etika ini, diharapkan proses kontrak psikologis akan memiliki tingkat kompatibilitas yang memadai dengan program-program organisasi yang sudah berjalan, karena interdependensi di-manage sedemikian rupa. Sehingga apa yang diungkap oleh Katcher & Snyder (2007) tentang pernyataan negatif yang dikemukakan anggota organisasi: *There's no link between my pay and my job performance (antara kinerja dan gaji yang diterima tidak memadai),* bisa dihambat kemunculannya, atau diantisipasi supaya tidak muncul karena hal ini akan terus mengganggu kinerja organisasi maupun para personilnya, dan tentunya akan berakibat buruk jangka panjang bagi kemajuan organisasi yang tentunya bisa *mengancam masa depan organisasi itu sendiri* (Daft & Marcic, 2006)

## KAJIAN LITERATUR

### Pencerahan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia

Banyak sekali teori manajemen sumberdaya manusia yang sudah terbukti ampuh diimplementasikan dalam rangka meningkatkan kinerja sumberdaya manusia dalam jangka panjang. Teori-teori itu tentunya harus diadaptasikan pada berbagai tempat, dalam hal ini organisasi dengan program-program pencerahannya yang optimal. *Enlightenment, understood the widest sense as the advance of thought*, Demikian ungkapan yang terkenal tentang dialektika pencerahan pemikiran dari dua filsuf dunia, dalam karya tulisnya yang monumental *Dialectic of Enlightenment: Philosophical Fragments*. Seperti yang dikutip di atas: *Pencerahan, adalah memahami pengertian seluas-luasnya yang merupakan bentuk kemajuan pemikiran.* (Horkheimer & Adorno, 2002).

Mengacu pada pernyataan di atas tentang dialektika pencerahan dimana dalam proses manajemen sumberdaya manusia ada subjek dan objek yang kedua-duanya harus aktif, sehingga timbul dialektika, maka proses manajemen sumberdaya manusia berbentuk dialektika, yang didalamnya ada saling ketergantungan diantara kedua belah pihak. Itulah dialektika pencerahan, seperti yang diungkap dua filsuf di atas. Pakar lain menyebutnya *The Power of Participation (Kekuatan partisipasi)* (McCalley, 2002). Tanpa partisipasi, tentunya tidak ada dialektika, sedangkan dialektika sangat dibutuhkan dalam proses manajemen sumberdaya manusia, karena potensi manusia yang sangat berharga yang dimiliki oleh setiap orang banyak, namun ada diantara mereka merasa dirinya tidak mampu alias tidak berpotensi, padahal orang tersebut memiliki kemampuan dibidang tertentu.

Dengan kondisi tersebut maka banyak diri-diri yang potensial tidak terimplementasikan, sehingga manusia nya itu sendiri tidak merasa sebagai mana mestinya yang harus dia rasakan, karena merasa yang didapat tidaklah sesuai dengan potensi dirinya seperti yang

diungkap Katcher & Snyder (2007). Hal ini bisa diatasi dengan apa yang disarankan oleh McCalley (2002), yaitu *partisipasi* yang memiliki kekuatan.

Dalam manajemen ada *Planning, organizing, leading, controlling* seperti yang ditulis oleh Robbins dan Coulter (2012). Dalam kasus-kasus seperti diatas, maka sangat dibutuhkan perencanaan yang matang dengan berbagai pertimbangan yang dibutuhkan, pengorganisasian yang kuat dalam kepemimpinan yang jelas dan persuasif yang selanjutnya ditindak lanjuti oleh pengontrolan yang terus menerus. Dalam hal ini manajemen sumberdaya manusia akan berjalan sebagaimana mestinya yang mungkin akan menyentuh psikologis personil yang diharapkan bisa diterima secara positif, sehingga timbul rasa dibutuhkan yang selanjutnya lahir rasa saling membutuhkan dan kesiapan bekerja dalam program jangka panjang.

Dengan rasa saling membutuhkan dalam proses manajemen sumberdaya manusia, maka manajemen sumberdaya manusia terasa sangat komunikatif demi pencerahan dalam meningkatkan kualitas para personil dimana organisasi dan para anggota memiliki kewajiban yang harus dijalankan dengan berbagai aturan dan komitmen yang berlaku (kedua belah pihak bersinergi), sehingga *dialectics of enlightenment* seperti yang diungkap dua filsuf di atas, bisa diimplementasikan untuk didapatkan manfaatnya.

Disinilah manajemen sumberdaya manusia bersifat dialogis, komunikatif atau dialektis, dimana proses-proses yang terjadi antara manajemen organisasi dan personilnya berwujud dialektika yang tercermin dalam proses komunikasi manajerial, sehingga komunikasi bisa berjalan dengan baik dengan *support* dari pijakan utama pada interdependensi beserta dinamika manajemennya untuk menjawab segala permasalahan yang mungkin selalu akan muncul. Ini bisa menjadi hal yang mendasar seperti yang diungkap Kessler (2013) dalam pembahasan *strategic entrepreneurship*. Dalam hal ini Sutrisno (2015) menegaskan: *Peran sumberdaya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan*

perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja.

#### **Teori-Teori Perilaku Organisasi**

*Organizations represent a generic characteristics of human* (Burkov et al, 2015). Demikian ungkapan yang susah dibantah dari Burkov bahwa *organisasi adalah representasi dari berbagai karakter manusia pada umumnya*. Tentunya pendapat yang bermakna luas ini masih bisa dijelaskan. Karena disitu dinyatakan *berbagai karakter*, ini berarti bahwa organisasi adalah sesuatu yang mewakili banyak orang, dan tentunya merupakan sekumpulan manusia dengan aktifitasnya yang memiliki tujuan-tujuan tertentu seperti yang diungkap oleh dua penulis berikut: *An organization is a collection of people who work together and coordinate their actions to achieve individual and organizational goals. (sebuah organisasi adalah sekumpulan manusia yang bekerja sama dan mengkoordinasikan tindakan-tindakannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang sifatnya bisa individual maupun organisasional)* (George dan Jones, 2012). Dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu individual maupun organisasional tentunya terlibat dalam suatu kegiatan yang memiliki program demi tujuan yang akan dicapai yang membutuhkan waktu, tempat dll,. Itulah organisasi yang terwujud dalam proses, *Organization as process* (Hernes, 2008).

Selanjutnya, karena sekumpulan manusia itu terlibat didalam proses tertentu didalam sebuah organisasi, maka dibutuhkan komunikasi manjerial yang layak demi lancarnya sebuah proses dalam menjalankan program, begitulah yang diungkap seorang pakar bersama rekannya bahwa organisasi didasari oleh komunikasi, *Organizations are constituted by communication* (Nicotera, et al., 2003).

Seperti yang disebutkan diatas, bahwa organisasi itu sendiri adalah wadah sekumpulan manusia yang beraktifitas dan berkomunikasi satu sama lain, maka dalam organisasi munculah perilaku-perilaku dari anggotanya sendiri, baik perilaku atau tindakan individu, maupun tindakan organisasional yang tentunya

bersifat manajerial dalam proses menjalankan program-program dari organisasi itu sendiri, maka disitulah muncul perilaku organisasi yang direpresentasikan oleh para anggotanya dengan berbagai sikap, maka perilaku organisasi didefinisikan sbb: *..... actions and attitudes that people exhibit within organization (... tindakan-tindakan dan sikap-sikap yang ditunjukkan oleh manusia dalam organisasi)* (Robbins, 2003).

Definisi dari Robbins ini memang terkesan sederhana namun dirasa sangat populer dan terkesan mewakili kajian-kajian ilmu perilaku organisasi. Ada definisi lain yang terkesan lebih luas dan jelas tentang ilmu perilaku organisasi, namun pada dasarnya pendapat ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Robbins: *.... the study of many factors that have an impact on how people and group act, think, feel, and respond to work and organizations, and how organizations respond to their environment (.....kajian banyak faktor yang memunculkan dampak pada cara manusia dan kelompok bertindak, berfikir, merasa, dan merespon pada pekerjaan dan organisasi dan bagaimana organisasi merespon pada lingkungannya.* (George & Jones, 2012). Kenapa berjalan demikian? tentunya memiliki alasan-alasan. Salah satunya adalah karakteristik organisasi itu sendiri: *Organizations have rules and regulations, rely on a division of labor, use system of rewards and consequences, and have their own cultures. (Organisasi memiliki peraturan dan regulasi, yang disandarkan pada divisi para karyawan, menggunakan sistem penghargaan dan konsekwensinya, dan memiliki budaya tersendiri.* (DeVito & Joseph A., 2015).

Dari pernyataan berbagai pakar tentang organisasi dan perilaku organisasi diatas, disitu jelas bahwa perilaku organisasi adalah interaksi antara manusia dibawah naungan yang bersifat manajerial yang mengarahkan mereka (para anggota) pada tujuan-tujuan tertentu, dan pencapaian tujuan-tujuan itu diproses secara bersama-sama atau organisasional. Begitulah suasana perilaku organisasi dalam bentuk budaya yang mengarah pada tercapainya tujuan-tujuan tadi dalam



cara-cara yang dianggap efektif dengan berbagai faktornya yang jelas memberikan sumbangsih atau kontribusi pada organisasi karena faktor-faktor tersebut tentunya kontekstual dalam operasinya, dan hal itu adalah khas dari sebuah organisasi yang aktif menjalankan programnya. *An organizations' culture and climate are unique contextual factors that contribute to its effectiveness* (Budaya organisasi dan iklimnya itu adalah faktor-faktor kontekstual yang unik yang berkontribusi pada efektifitas Schneider & Barbera (2014). Ini adalah penjabaran yang jelas dan tegas tentang keberadaan organisasi pada umumnya.

#### **Teori – Teori Kontrak Psikologis**

APA Dictionary of Psychology (2015), menjelaskan bahwa istilah Kontrak psikologis (*psychological Contract*) pertama kali diusulkan oleh seorang pakar teori bisnis berkebangsaan Amerika, Christ Argyrist pada tahun 1960. Dalam kamus tersebut diatas kontrak psikologis didefinisikan sbb: *a set of expectations held by employees about what they owe an employer and what an employer owes them. (seperangkat harapan pada diri karyawan tentang kewajiban-kewajibannya yang harus diberikan pada atasannya, dan demikian juga sebaliknya).*

Tentunya kontrak psikologis bermakna sangat luas, tidak hanya di dunia bisnis seperti definisi diatas, tapi dalam berbagai proses komunikasi yang dilakukan manusia karena menyangkut jiwa manusia dengan dorongan sisi emosional dan rasionalnya yang bisa melibatkan berbagai hal dan berefek pada perilaku atau tugas-tugasnya yang mereka emban. Demikian juga dalam pekerjaan-pekerjaan yang ditekuni seseorang, seperti dijelaskan dalam APA Dictionary of Psychology diatas bahwa kontrak psikologis tidak hanya menyangkut hal-hal yang sifatnya *explicit*, namun juga menyangkut yang sifatnya *implicit* dalam wilayah berbagai tradisi yang ada di lingkungan bersangkutan yang tentunya berpengaruh pada jalannya mekanisme psikologis orang-orang sekitar yang melibatkan mekanisme budaya kerja yang selanjutnya menentukan pencapaian kinerja. Hal yang

*implicit* inilah yang bisa menjadi sorotan utama dalam menjalankan kontrak psikologis dalam situasi empiris.

Dalam definisi kontrak psikologis yang dijabarkan APA Dictionary of Psychology diatas diberikan contoh bentuk-bentuk kontrak psikologis yang *explicit* seperti kesejahteraan material dan posisi dalam organisasi. Selanjut contoh kontrak psikologi yang *implicit* seperti halnya kebutuhan akan ungkapan individu, *otonomi* beserta *power* pribadi-pribadinya yang semestinya mendapat perhatian dan penghargaan dengan cara tertentu.

Teori kontrak psikologis lainnya Blundo dan Simon (2016): *The relationship between the consumer and case managers becomes an essential component of the helping process; and it is characterized by mutuality, collaboration, and partnership* (Hubungan antara konsumen dan manajer pengaduan menjadi komponen penting dalam proses pelayanan; hal ini dibentuk oleh mutualitas, kolaborasi, dan persekutuan). Teori kontrak psikologis berikutnya dari para penulis yang memberikan singkatan PCT (*Psychological contract theory*) adalah: *More spepecifically, a psychological contracts is individula's sysstem of beliefs regarding the obligations that exist between themselves and exchange partners. (Lebih spesifiknya, sebuah kontrak psikologis adalah sistem individual dari rasa percaya mengenai kewajiban yang ada diantara diri dan partnernya)* Kessler (2013). Disini kontrak psikologis mengarah pada keadaan individu dalam sistemnya, beda dengan yang dinyatakan oleh Kisthardt diatas dimana kontrak psikologis berhubungan dengan manajemen tentunya dalam situasi formal. Namun demikian manajemen itu selalu ada termasuk didalam individu manusia, karena dalam individu ada sistem seperti yang dinyatakan dalam definisi Rousseau et al. diatas yang menyangkut individu dan kewajiban-kewajibannya. Lalu Rousseau et al. menjelaskan bahwa kewajiban-kewajiban tersebut akan menjadi motivasi dalam perilaku karena ada pertimbangan-pertimbangan yang berlaku disaat-saat

tertentu dan hal itu berpengaruh pada kualitas kerjasama dimasa yang akan datang. Disini kontrak psikologis betul-betul diberlakukan oleh individu itu sendiri.

Dengan diberlakukannya kontrak psikologis, diharapkan akan muncul istilah yang dikemukakan Strickland (2001) yang disebut *behavioral contracts* (*kontrak perilaku*) dimana seseorang akan segan untuk mengulang kembali perilakunya atau tindakannya yang salah, karena tindakannya atau perilaku yang positif mendapat penghargaan tentuntunya dengan berbagai prosedur yang berlaku, sehingga pihak yang bersangkutan akan menguatkan dirinya untuk cenderung berlaku positif, demikian dijelaskan Strickland (2001).

Setelah *behavioral contracts* ini berjalan, maka diharapkan seorang akan merasa nyaman dalam menerima perintah dan menjalankan tugasnya, itulah yang disebut *Psychological moment* dalam Cambridge Advance Learners' Dictionary, dengan definisi; *the time when something is most likely to be accepted* (*saat sesuatu terasa sangat menyenangkan dan sangat diterima*), inilah saat yang sangat diharapkan oleh kedua belah pihak (organisasi dan anggota) dimana para anggota organisasi merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, dan disini akan timbul pengertian, dengan efek positifnya akan tercipta kekompakan dalam menjalankan tugas karena ada dialektika positif diantara para anggota dan organisasi, dan itulah salahsatu hal yang penting sebagaimana diprogramkan oleh organisasi. Kontrak psikologi disini berjalan sebagaimana mestinya antara kedua belah pihak, sehingga muncul dialektika pencerahan atau *dialectics of enlightenment* yang diistilahkan Horkheimer dan Adorno (2002).

Teori – teori kontrak psikologis yang dijabarkan diatas merupakan kontrak psikologis di lingkungan bisnis atau komersial yang jelas bersifat material, yang ujung nya kesejahteraan material di lingkungan bisnis, namun yang akan dibahas disini adalah kontrak psikologis yang mengarah pada bentuk non-material

yang manfaatnya jauh lebih baik daripada material yang didapat oleh para anggota.

Dalam hal ini juga harus kita pisahkan mana wilayah personal dan mana wilayah profesional diantara para anggota dalam hal ini adalah anggota BANSER Kota Bandung.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kualitatif yang menelaah dan menjabarkan bagaimana sesuatu itu bekerja (*Studying How Things Work*) (Stake, 2010), atau meneliti bagaimana dinamika suatu mekanisme berkontribusi pada organisasi dalam hal ini para anggota BANSER. Lalu hasil penelitian yang sudah didapat dianalisa dan didalami untuk disarikan dari hal-hal khusus dan dianggap penting untuk dideskripsikan dengan mengacu pada teori-teori yang ada, karena isi hasil penelitian yang layak lebih dikedepankan atau diprioritaskan dalam ranah kualitatif (Putra, 2013). Pakar lain, Bazeley (2013) mengatakan: *..... to research that tend to focus on the "qualities" of things more than their "quantity". (..... penelitian yang lebih cenderung focus pada "kualitas" sesuatu daripada pada sisi "kuantitasnya).* Pada berbagai tulisan hasil penelitian dikenal dengan kualitatif deskriptif.

Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara pada anggota BANSER, Sekertaris, dan Ketua GP Ansor. Jenis wawancara yang digunakan adalah *unstructured interview* alias wawancara tak terstruktur (Esterberg dalam sugiyono, 2016), dimana *Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.* (sugiyono, 2016). Sedangkan Garis-garis permasalahan yang lebih detail dan lebih jauh dan bersifat spesifik lainnya, atau yang tidak ada dalam ruang lingkup penelitian ini, bisa merupakan bahan untuk penelitian selanjutnya yang lebih jauh dan mendalam dalam spesifikasi yang berbeda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tentang Banser Kota Bandung

BANSER, *Barisan Ansor Serba Guna* adalah bentuk paramiliter dibawah komando GP ANSOR (Gerakan Pemuda Ansor) yang dimiliki oleh NU (Nahdlatul Ulama) Indonesia. BANSER memiliki fungsi sebagai pengaman masyarakat dari berbagai kalangan dan program jangka panjangnya adalah menjaga keutuhan NKRI (negara Kesatuan Republik Indonesia) dengan slogan *Benteng Ulama dan Negara*.

BANSER Kota Bandung yang didirikan sebagaimana berdirinya di pusat pada tanggal 24 April 1934 bermarkas di Jalan Sancang no.8 tepatnya di kantor PCNU (Pengurus Cabang Nahdatul Ulama) memiliki anggota kurang-lebih seribu personil yang siap betugas mengamankan berbagai kegiatan di kota Bandung. Salahsatu kegiatannya adalah menjaga kerukunan antar umat beragama, ini dibuktikan dengan seringnya para anggota BANSER menjaga keamanan di gereja-gereja di Bandung di malam Natal. Contoh kegiatan lainnya seperti yang diungkap oleh Ketua GP Ansor Aa Abdul Rozak disaat ada sebuah organisasi yang akan mendeklarasikan program utamanya, dan GP Ansor bersama BANSER menganggapnya hal itu mengancam keberagaman dalam NKRI, sehingga anggota BANSER menghadangnya bersama organisasi-organisasi lainnya seperti yang diberitakan [www.kordinat.net](http://www.kordinat.net): *Itu sama dengan mereka melakukan bughot/makar/pemberontakan, sedangkan buat kami barang siapa yang melawan pemberontakan bagi pemerintah yang sah dan pancasila apalagi mau merubah pancasila sebagai idiologi negara. kami akan melawan apapun resiko dan kondisinya,*" tegas sang Ketua.

Anggota BANSER terdiri dari berbagai kalangan dan profesi yang sehari-harinya menjalankan aktifitasnya masing-masing. Diantara anggota BANSER ada yang berprofesi sebagai pengusaha, PNS, guru, dll. sebagai anggota masyarakat yang punya tanggungjawab pada keluarga masing-masing. Dalam situasi seperti ini

para anggota BANSER dituntut untuk bekerja pada dua ruang, yaitu; menjaga keamanan masyarakat bersama organisasi dan juga menghidupi keluarga.

Dua sisi yang ditanganinya ini tentunya tidaklah mudah untuk dijalankan. Disinilah para anggota BANSER kota Bandung membutuhkan motivasi atau ikatan psikologis dalam keseriusan mengabdikan pada masyarakat. Kontrak psikologis disini sangat dibutuhkan sebagai pengikat bathin, dan sebagai penghargaan secara pribadi (kesejahteraan non-material) untuk terus mengabdikan dalam menjalankan tugas menjaga keutuhan NKRI.

### Bentuk-Bentuk Kontrak Psikologis di Lingkungan Anggota BANSER Kota Bandung

Teori kontrak psikologis lainnya yang perlu dikemukakan disini adalah teori kontrak psikologi *by winning the wholehearted cooperation* (Mahapatro, 2010), alias *meraih hatinya agar tetap bisa bekerja sama*. Dengan alasan bahwa untuk menjaga dan mengembangkan potensi terbaik yang ada pada diri personel, dengan meraih hatinya dalam arti merasa dihargai dan diakui perannya oleh organisasi dengan cara tertentu, maka itu berarti menyelamatkan, menjaga dan memelihara kesetiaan personel yang tentunya memiliki efek jangka panjang yang mengarah pada perkembangan positif bagi organisasi.

Adapun diantara bentuk-bentuk kontrak psikologis dikalangan anggota Banser adalah sbb:

1. Mendukung dengan cara menghadiri acara-acara keluarga anggota BANSER seperti; acara pernikahan, sunatan, dll.
2. Melayat anggota keluarga atau anggota BANSER yang sakit atau kena musibah seperti meninggalnya keluarga anggota Banser beserta dan dilakukan acara do'a bersama bagi Al- rmarhum/Almarhumah dalam acara Tahlilan.
3. Melakukan acara buka bersama dan taraweh di bulan Ramdhan, dll.

Bentuk-bentuk kontrak psikologis diatas bisa merupakan kontrak psikologis non-institusional, artinya bentuk-bentuk

kontrak psikologis diatas lebih merupakan bentuk kegiatan pribadi dan keluarga dikalangan anggota BANSER.

Adapula bentuk-bentuk kontrak psikologis yang dilaksanakan secara institusional seperti pelatihan-pelatihan, salahsatunya adalah program DIKLATSAR dan program pelatihan lainnya yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi. Dalam program seperti ini disamakan visi dan misi sebagai anggota BANSER, demikian juga dengan pemahaman ideologi yang selanjutnya menimbulkan rasa kebersamaan sebagai anggota yang menjadi ikatan bathin diantara para anggota BANSER untuk sama-sama menjaga keutuhan NKRI.

### **Fungsi Kontrak Psikologis di Lingkungan Anggota Banser Kota Bandung.**

McCalley (2002) mengemukakan tentang enam posisi kekuatan dalam sebuah organisasi, salahsatu dari kekuatan itu adalah *kekuatan persuasi (The power of persuasion)*. Kekuatan persuasi ini menurutnya sangat positif dan menguntungkan organisasi dengan syarat: *In most situations the one who is persuasive must offer convincing evidence or provide other incentive to be believed. (Dalam banyak situasi pihak yang bersikap persuasif mesti menawarkan bukti yang meyakinkan atau menyajikan insentif lain untuk membangkitkan kepercayaan)*. Dengan *bangkitnya kepercayaan* ini, maka para anggota akan merasa nyaman ada dalam organisasi dan mendorongnya untuk selalu berusaha memberikan kontribusi pada organisasi. Namun manusia tetap manusia selalu ada dalam rasa aman disaat tertentu dan disaat lain merasa tidak aman. Untuk menjaga atau mengurangi rasa tidak aman muncul, maka dibutuhkan cara tertentu, inilah fungsi kontrak psikologi yang pertama menurut dua pakar dibawah ini: *The first function is reduction of insecurity: because not all possible aspects of employment relationship can be addressed in a formal, ..... Further, the psychological contract "shapes employees behavior (fungsi pertama adalah mengurangi rasa tidak aman; karena tidak semua aspek hubungan kerja yang*

*ada dapat diulas secara formal, ....Lebih jauh lagi, kontrak psikologis membentuk perilaku karyawan)* (McFarlane Shore dan Tetric dalam Anderson dan Schalk, 1998).

Suatu program yang dimiliki oleh sebuah organisasi tentunya memiliki fungsi yang cukup esensial dalam dinamika roda organisasi yang memiliki tujuan jangka panjang. Adapun program dalam organisasi BANSER kota Bandung merupakan program-program yang bersifat mengikat secara psikologis seperti acara-acara kekeluargaan dan institusional seperti yang dibahas diatas.

Bentuk-bentuk Kontrak psikologis yang diimplementasikan di lingkungan Banser Kota Bandung tentunya disesuaikan dengan tradisi yang berlaku di lingkungan setempat. Tradisi-tradisi budaya lokal seperti acara tahlilan, difungsikan untuk menjaga kebersamaan dalam menjalankan tugas yang diinstruksikan oleh manajemen organisasi.

Berdasarkan kontrak psikologis yang diimplementasikan dikalangan anggota BANSER yang dibahas diatas, dengan tujuan agar instruksi atau program-program organisasi berjalan sebagaimana mestinya, maka berarti manajemen BANSER berusaha menjadikan para anggotanya:

1. Merasa aman menjadi Anggota
2. Merasa dihargai sebagai anggota dan sebagai saudara
3. Bekerja lebih baik dari sebelumnya
4. Selalu berusaha Memberikan yang terbaik dalam menjalankan kewajiban-kewajiban dan tugas-tugas yang diemban sebagai anggota
5. Serius Menjadi anggota dengan berbagai resiko
6. Memperlihatkan Tanggung jawab moral sebagai anggota

Dengan 6 poin fungsi kontrak psikologis hasil wawancara diatas yang mengacu pada teori-teori yang dibahas, berarti pelaksanaan atau implementasi kontrak psikologis dikalangan anggota BANSER berjalan dengan baik dan hal itu akan membentuk karakter para anggota BANSER yang terwujud dalam perilaku yang memiliki kecenderungan kearah yang positif.



## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan teori-teori yang dijabarkan diatas dan dari hasil wawancara, bentuk-bentuk kontrak psikologis dan implementasinya dikalangan BANSER menemui kepaduan, dan mencapai keselarasan dengan atmosfir keharmonisan dalam menjalankan tugas. Ini berarti kontrak psikologis sangat bermanfaat karena berjalan sebagaimana mestinya atau sejalan dengan lingkungan psikologis sosial yang ada, karena- implementasi yang ada memang mengarah pada ikatan-ikatan kebersamaan yang positif di lingkungan psikologis para anggota. Hal ini menimbulkan rasa aman sebagai anggota BANSER, dan fungsi kontrak psikologi terimplementasikan, karena disesuaikan dengan budaya lokal yang berlaku seperti menghadiri acara perkawinan yang tentunya dalam suasana kekeluargaan, dan hal ini merupakan implementasi dari kebersamaan dalam organisasi yang ditegaskan dengan adanya pelatihan yang menciptakan kebersamaan dan sepengetahuan dalam menjalankan tugas.

### Saran

Tugas BANSER adalah tugas yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam menjaga keamanan dan keragaman dalam masyarakat Indonesia, dalam hal keberagaman di Kota Bandung. Maka Pelatihan rutin dan implentasi kontrak psikologi sebaiknya terus ditingkatkan dengan frekwensi yang lebih dan atmosfir kekeluargaan yang lebih kental pada masa yang akan datang yang tentunya jauh lebih dinamis dari hari ini, sehingga keberadaan BANSER akan jauh lebih bermanfaat dan masyarakat merasa lebih dekat dengan para anggota BANSER.

Hal ini akan menjadi bahan yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya yang tentunya dalam skala yang lebih luas dan lebih berkembang kearah yang jauh lebih positif, karena makna slogan yang sangat luas, yaitu; *Benteng Ulama dan Negara*. Seberapa jauh kinerja BANSER yang sudah dicapai dalam mendampingi masyarakat untuk menjaga kerukunan antar umat beragama merupakan bahan

penelitian selanjutnya yang cukup menarik.

## REFERENSI

- Bazeley, Pat. (2013). *Qualitative Data Analysis: Practical Strategies*. London. Los Angeles. New Delhi. Singapore. Washington DC.: SAGE Publication Ltd.
- Blundo, Robert G., Simon, Joel. (2016). *Solution-Focused Case Management*. New York: Springer Publishing Company.
- Burkov, Vladimir N., et al. (2015). *Introduction to Theory of Control in Organizations: System Evaluation, Prediction, and Decision-Making Series*. Boca Rato. London. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Cambridge Advance Learner's Ditionary. (2008). Versi 3.0. Third Editon.
- Daft, Richard L., Marcic, Dorothy. (2006). *Understanding Management*. 5e. Australia. Brazil. Canada. Mexico. Singapore. Spain. United Kingdom. United States. Thomson, South Western.
- Dalton, Marie., Hoyle, Down G., Watts, Marie W. (2011). *Human Relations*. Australia. Brazil. Japan. Korea. Mexico. Singapore. Spain. United Kingdom. United States: SOUTH-WESTERN CENGAGE Learning.
- DeVito., Joseph A. (2015). *Human Communication: The Basic Course*. Thirteen Edition. Boston. Columbus. Indianapolis. New York. San Francisco. Upper Saddle River. Amsterdam. Cape Town. Dubai. London. Madrid. Milan. Munich. Paris. Montréal. Toronto. Delhi. Mexico City. São

- Paulo. Sydney. Hongkong. Seoul. Singapore. Taipei. Tokyo: Pearson.
- George, Jennifer M., Jones, Gareth R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Sixth Edition. Boston. Columbus. Indianapolis. New York. San Francisco. Upper Saddle River. Amsterdam. Cape Town. Dubai. London. Madrid. Milan. Munich. Paris Montréal. Toronto. Delhi. Mexico City. São Paulo. Sydney. Hongkong. Seoul. Singapore. Taipei. Tokyo : Prentice Hall.
- Hernes, Tor. (2008). *Understanding Organization as Process: Theory for a Tangled World*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Horkheimer, Max., and Adorno, Theodor. W. (2002). *Dialectic of Enlightenment: Philosophical Fragments*. Stanford, California: Stanford University Press. Di-access tanggal 3 Agustus 2017 dari [https://books.google.co.id/books?id=l-75zLjGIZQC&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=l-75zLjGIZQC&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Katcher, Bruce L., Snyder, Adam. (2007). *30 Reasons Hate Their Manager: What your People May be Thinking and What you can do about It*. New York. Atlanta. Brussels. Chicago. Mexico City. San Francisco. Shanghai. Tokyo. Toronto. Washington, D.C.: AMACOM (American Management Association).
- Kessler, Eric H. Ed (2013). *Encyclopedia of Management Theory*. Volume one. Los Angeles. London. New Delhi. Singapore. Washington DC: Sage Reference.
- Mahapatro, B.B. (2010). *New Age: Human Resources Management*. New Delhi. Bangalore. Chennai. Cochin. Guwahati. Hyderabad. Jalandhar. Lucknow. Mumbai. Ranchi: New Age International (P) Limited, Publishers.
- McCalley, Russel W. (2002). *Patterns of Management Power*. Westpot, Connecticut. London: Quorum Books.
- Morissan. (2010). *Psikologi Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neil Anderson and Rene Schalk (1998). *The Psychological Contract in Retrospect and Prospect*. Di-access tanggal 7 April, 2017 dari [https://www.researchgate.net/publication/227587194\\_The\\_psychological\\_contract\\_in\\_retrospect\\_and\\_prospect](https://www.researchgate.net/publication/227587194_The_psychological_contract_in_retrospect_and_prospect). Source: *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, special issue: *The Psychological Contract at Work* (1998), pp. 637-647. Published by: John Wiley & Sons
- Nicotera, Anne Maydan, et al. (2003). *Understanding Organizations through Culture and Structure: Relational and Other Lessons from the African-American Organizations*. Mahwah, Nw Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers (LEA).
- Putra, Nusa. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Manajmen*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior*. Seventh Edition. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2012). Eleventh Edition.

*Management*. Boston. Colombus. Indianapolis. New York. San Francisco. Upper Saddle River. Amsterdam. Cape Town. Dubai. London. Madrid. Milan. Munich. Paris. Montreal. Toronto. Delhi. Mexico City. Sao Paulo. Sydney. Hong Kong. Seoul. Singapore. Taipei. Tokyo: Prentice Hall.

Schneider, Benjamin., Barbera, Karen M. Ed. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Culture and Climate*. 198 Madison Avenue, New York, NY 10016, United States of America: Oxford University Press.

Stake, Robert E. (2010). *Qualitative Research: How Things Work*. New York. London: The Guilford Press.

Strickland, Bonnie. Ed. (2001). *The Gale Encyclopedia of Psychology*. Second Edition. Detroit. New York. San Francisco. London. Boston. Woodbridge: Gale Group.

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.

Sugiyono, Prof. Dr. (2016). *Metode Penelitian Manajmen: Pendekatan: 1. Kuantitatif 2. Kualitatif 3. Kombinasi (Mixed Methods) 4. Penelitian Tindakan (Acion Research) 5. Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.

VandenBos, Gary R. Ed. (2015). *APA Dictionary of Psychology*. Second Edition. Washington, DC: American Psychological Association.

[http://www.kordinat.net/reportase/ansor-tolak-deklarasi-makar-hti-di-bandung/di-access tanggal 25 April 2017.](http://www.kordinat.net/reportase/ansor-tolak-deklarasi-makar-hti-di-bandung/di-access%20tanggal%2025%20April%202017)

<http://www.kordinat.net/forum/pemprov-jabar-tidak-mengizinkan-tabligh->

akbar-hti-bertajuk-isro-miraj/ di-access tanggal 28 April 2017

#### **BIODATA PENULIS**

**Suryana**, Staf Pengajar Sekolah Tinggi Pariwisata ARS Internasional, Bandung untuk bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan bidang Bahasa. S1 diselesaikan di Fakultas sastra Unfari Bandung. S2 di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen (Manajemen Sumberdaya manusia) di Universitas Bina Sarana Informatika, Bandung.