

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Analisis Tenaga Kerja Kontrak Dalam Pengoptimalan Kinerja Karyawan PT. XYZ

Salsabila Arinda¹, Nur Cahyadi²

Email : salsabilarnd@gmail.com¹ , nurcahyadi@umg.ac.id²

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstract.

This era of development is marked by competition between companies from various sectors. It will also compete with developed countries that have advantages from various aspects ranging from technological aspects and aspects of human resources. An employment agreement is the beginning of an agreement between workers and companies that contains terms of work. Rights and obligations of work, this company is one of the companies that employs some of its employees with a contract system commonly referred to as a Certain Time Work Agreement (PKWT). By knowing the work that is a responsibility and the company employs its workers according to the agreement stipulated in the employment agreement. So this will encourage workers to obey the provisions set by the company. In addition to the workload factor, companies also often use contract labor because contract labor will be able to reduce spending from the labor wage sector.

Keywords:

Contract Labor, Performance

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan zaman ini ditandai dengan persaingan antara perusahaan – perusahaan dari berbagai sektor dan juga akan bersaing dengan negara – negara maju yang memiliki keunggulan dari berbagai aspek mulai dari aspek teknologi, dan aspek sumber daya manusianya. Dari aspek tersebut yang terpenting adalah aspek sumber daya manusianya yang sangat memumpuni dan kompetitif serta kreatif dalam bidangnya masing – masing. Sehingga perusahaan selain fokus terhadap produksinya juga diharapkan dapat memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu

manajemen harus mengoptimalkan peran tenaga kerjanya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga usaha dapat memenangkan persaingan. Salah satu strategi bisnis generik yang mudah diterapkan oleh setiap perusahaan adalah dengan menekan biaya sehingga perusahaan dapat efisien dalam operasionalnya guna memaksimalkan keuntungannya.

Adanya sistem kerja kontrak ini dapat menimbulkan kontroversi tersendiri bagi masyarakat. Pasalnya sistem kerja ini dianggap hanya membawa keuntungan bagi perusahaan dan merugikan pekerja. Karena terkadang mereka memikirkan perbedaan pekerjaan dan lain – lain antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap. Terkait tuntutan ekonomi yang semakin meningkat memaksa

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

para pelaku ekonomi baik mikro maupun makro untuk sangat terlibat dalam penentuan kebijakan perusahaan. Perjanjian kerja adalah permulaan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang memuat syarat – syarat kerja, hak serta kewajiban kerja. Perkembangan perjanjian atau kontrak yang digunakan antara pekerja dan perusahaan dalam dunia usaha sangat bergantung pada adanya hubungan industrial, karena semakin baik hubungan industrial, maka perkembangan perusahaan akan mempunyai dampak yang sangat besar pertumbuhan ekonomi yang pesat di era globalisasi menyebabkan munculnya persaingan usaha yang ketat dibidang ketenagakerjaan. Salah satu faktor upaya dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan produktif adalah dengan menggunakan tenaga kerja kontrak untuk perusahaannya. Selain itu perusahaan juga wajib untuk meningkatkan kinerja serta memberikan motivasi kepada karyawannya agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut semakin berkualitas.

Untuk meningkatkan sebuah kinerja dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk membantu perusahaan mencapai visi dan misinya. Untuk

menekan biaya agar keuangan perusahaan lebih memilih untuk mencari pekerja kontrak atau dengan perjanjian kerja. Strategi penggunaan tenaga kerja kontrak ini banyak digunakan beberapa perusahaan apabila jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja.

PT. XYZ adalah perusahaan swasta nasional yang merupakan bagian dari sebuah perusahaan besar yang bergerak pada bidang produksi bahan bangunan, PT. XYZ memiliki 5 lini bisnis utama yaitu penyedia tenaga kerja, produksi air minum dalam kemasan, jasa agen perjalanan, solusi teknologi informasi, serta lembaga diklat dan sertifikasi. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang mempekerjakan sebagian karyawannya dengan dengan sistem kontrak atau biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sistem tenaga kerja kontrak ini dilakukan agar perusahaan bisa mencapai tujuan perusahaan dengan biaya yang hemat karena gaji dan tunjangan tenaga kerja kontrak lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja tetap. Dan jumlah tenaga kerja kontrak pada perusahaan ini mencapai 70% dinyatakan dengan :

Tabel 1.

Jumlah Tenaga Kerja Pada PT. XYZ

Jumlah Tenaga Kerja Kontrak	Jumlah Tenaga Kerja Tetap	Total Pekerja Pada Perusahaan
140 orang	60 orang	200 orang

Tabel 2.

Penilaian Kinerja Periode Juli – Desember 2022

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI UNIT LEARNING & DEVELOPMENT PERIODE JULI - DESEMBER 2022												
Jabatan	Jumlah Orang	Disiplin	Tanggung Jawab	Kejujuran	Loyalitas	Inisiatif & Kreatifitas	Kecakapan / Keterampilan	Hubungan & Kerjasama	Pengamanan Lingkungan	Kepemimpinan	Rata - Rata	Nilai Huruf
Unit Manager	1	84	85	83	85	86	85	85	83	90	85,1	A
SPV	1	83	83	83	84	85	84	82			72	AB
Staff	1	82	84	83	84	84	83	83			72	AB

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel 3.
Penilaian Kinerja Periode Januari – Juli 2023

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI UNIT LEARNING & DEVELOPMENT PERIODE JULI - DESEMBER 2022												
Jabatan	Jumlah Orang	Disiplin	Tanggung Jawab	Kejujuran	Loyalitas	Inisiatif & Kreativitas	Kecakapan / Keterampilan	Hubungan & Kerjasama	Pengamanan Lingkungan	Kepemimpinan	Rata - Rata	Nilai Huruf
Unit Manager	1	84	85	83	85	86	85	85	83	90	85,1	A
SPV	1	83	83	83	84	85	84	82			72	AB
Staff	1	82	84	83	84	84	83	83			72	AB

dimana jumlah tersebut menyatakan bahwa terdapat lebih banyak tenaga kerja kontrak dibandingkan dengan tenaga kerja tetap. Pada tabel 2 dan tabel 3 terdapat penilaian kinerja karyawan kontrak (PKWT) yang menyatakan bahwa PT. XYZ memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga perusahaan memilih mempekerjakan 3 orang saja dalam satu unit dikarenakan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang sedikit pekerjaan dan permasalahan dalam unit tersebut dapat terselesaikan karena perusahaan memilih sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan uraian diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Tenaga Kerja Kontrak Dalam Pengoptimalan Kinerja Pegawai”.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Status pekerja disini adalah status pekerja tetap dan tidak tetap (PKWT). Status pekerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi karyawan, karyawan perlu mengetahui secara jelas apakah ia merupakan pegawai tetap atau pegawai tidak tetap. Beberapa karyawan lebih memilih menjadi karyawan tetap. Alasan yang paling sering muncul adalah finansial, keamanan karier, dan status.

Status pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), adalah pekerja yang tidak tetap dan hanya dipekerjakan ketika dan

selama perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Masa kerja PKWT biasanya tergantung pada masa kontrak yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Para pekerja memutuskan menjadi pekerja kontrak (PKWT) karena dianggap lebih fleksible, terutama bagi mereka yang masih berusia muda. Namun keputusan menjadi PKWT pada umumnya bukan merupakan keputusan jangka panjang, mengingat pekerjaan mereka yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan keputusan jangka panjang dimana yang berstatus PKWT dibayar lebih rendah dan tunjangan akan lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja yang berstatus tetap. PKWT memiliki batas waktu maksimal yang boleh di masukkan dalam kontrak kerja yaitu dua tahun dengan opsi perpanjangan sebanyak satu kali dalam setahun (3 tahun).

Kinerja Karyawan

Dalam membangun perusahaan yang berintegritas tinggi dapat dinilai melalui kinerja para karyawannya, karena kinerja karyawan yang baik berpengaruh sangat besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Untuk melaksanakan suatu rencana, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya di dalam perusahaan. (Prayogi dan Nursidin, 2018) Kinerja keuangan dapat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kapasitas sumber daya manusia agar mampu bersaing. (Adha et al., 2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan ini, kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dinilai dari tolak ukur tingkat kinerja. Untu mencapai kinerja yang optimal, perlu memperhatikan aspek kualitas pegawai, keterbatasan waktu, inisiatif, kapasitas dan komunikasi. (Farisi et al., 2020). Kinerja motivasi pekerja, keterampilan dan kemampuan, keterampilan kerja, budaya dan perilaku dalam bekerja, kepemimpinan dan disiplin kerja atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan gambaran suatu perusahaan yang dapat dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. (Azhad et al., 2016).

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor – faktor tersebut menurut (M, Amstrong, and , Baron 1998) adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok atau rekan (*team factors*). Faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem atau

metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Faktor situasi (*contextual* atau *situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan *internal* maupun *eksternal*.

Dalam uraian tersebut terdapat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor – faktor ini perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak pimpinan organisasi dimana karyawan diharapkan dapat memberikan *kontribusi* yang optimal kepada perusahaan.

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kualitatif. Menurut (Sugiyono. 2020:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data untuk suatu tujuan dan kegunaan. Metode ini mengungkapkan gambaran mengenai masalah yang ada selama penelitian dengan mengumpulkan data dari unit kerja yang bersangkutan, sehingga menghasilkan kesimpulan dari saran – saran tersebut dibuat dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan tepat mengenai objek yang diteliti.

informan penelitian ini adalah pegawai dari perusahaan PT.XYZ, dan untuk mendapatkan informasi dan data yang lebih valid diperlukan sumber informasi langsung. Penyedia informasi pada penelitian ini sebagai berikut ;

Tabel 4.

Daftar Informan Penelitian Pada PT. XYZ

No	Jabatan	Status Pekerjaan
1	Unit Manager <i>Learning & Development</i>	PKWT
2	SPV <i>Rekrumen & Selection</i>	PKWT
3	Staff	PKWT

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Informan tersebut merupakan informan yang memberikan saya informasi mengenai sistem tenaga kerja kontrak dan solusi perusahaan dalam menangani permasalahan ini. Berikut merupakan sedikit profile dari para informan :

1. Unit Manager *Learning & Development* , Beliau selaku kepala unti dari *Learning & Development* beliau merupakan salah satu informan karena beliau yang telah memberikan saya beberapa data penunjang penelitan saya.
2. SPV *Recruitment & Selection*, beliau adalah pembimbing lapangan saya dan salah satu informan utama yang membantu saya dalam hal penyusunan strategi penelitian ini dan memberikan masukan atas penelitian saya.
3. Staff, beliau merupakan staff *Learning & Development*, beliau juga merupakan salah satu informan yang banyak memberikan masukan dan informasi mengenai penelitian saya ini.

Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan informan :

Tabel 5.
Hasil Wawancara Dengan Informan

Jabatan Informan	Pertanyaan	Jawaban
SPV <i>Recruitment & Selection</i>	1. Apa perbedaan PKWT dengan PKWTT pada perusahaan ?	PKWT itu didasari oleh kontrak kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara dengan status sebagai karyawan kontrak. Kalau PKWTT atau disebut perjajian kerja waktu tidak tertentu diperuntukkan bagi jenis pekerja yang tetap dan tidak dibatasi waktu.
	2. Apakah ada masa pelatihan atau training sebelum tenaga kerja kontrak tersebut bekerja, dan berapa lama ?	Pasti ada masa probation atau masa training nya terlebih dahulu selama 3 bulan.
	3. Bagaimana perbedaan antara pegawai PKWT dengan pegawai tetap setelah dinyatakan diterima, dan apa ada perbedaan jobdesk ?	Perbedaannya pegawai kontrak (PKWT) hanya menerima gaji pokok dengan jumlah yang disesuaikan dengan UMR, untuk perbedaan jobdesk kurang lebih sama hanya saja masa kerja yang lebih singkat daripada karyawan tetap.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

	4. Apa alasan perusahaan lebih memilih menggunakan tenaga kerja kontrak dibandingkan dengan menggunakan tenaga kerja tetap ?	Karena pekerjaan yang bersifat sementara, tingkat upah yang diberikan lebih rendah, perusahaan mudah dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja, mengurangi tingkat pengangguran.
<i>Staff Recruitment & Selection</i>	1. Apa pengaruhnya tenaga kerja kontrak terhadap kinerja pegawai	Pasti ada pengaruhnya salah satunya apabila sistem kontrak kerja yang diterapkan oleh perusahaan itu sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, mengenai upah, masa kerja, dan tugas karyawan, begitu juga motivasi yang diebrikan dari sesama rekan kerja dan juga perusahaan.
	2. bagaimana jika pekerjaan belum selesai setelah masa PKWT tersebut berakhir ?	Ya dilakukannya perpanjangan masa kontrak kerja selama jangka waktu PKWT dan perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.
	3. Apakah terdapat perbedaan waktu atau jam kerja antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak (PKWT) ?	Tidak ada perbedaan jam kerja disini tergantung pada posisi kerjanya saja ada yang 6 hari kerja dengan jam kerja 7 jam kerja dan 5 hari kerja dengan jam kerja 8 jam kerja, itupun terdapat perbedaan upah atau gaji yang diterima.
	4. Apa manfaat tenaga kerja kontrak bagi perusahaan ?	Manfaat bagi perusahaan ya berkurangnya beban manajemen tentang tenaga tenaga kerjanya karena dianggap menggunakan PKWT ini dapat lebih <i>fleksibel</i> .
<i>Unit Manager Learning & development</i>	1. Apa alasan perusahaan lebih memilih menggunakan tenaga kerja kontrak dibandingkan dengan menggunakan tenaga kerja tetap ?	Karena pekerjaan yang bersifat sementara, tingkat upah yang diberikan lebih rendah, perusahaan mudah dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja, mengurangi tingkat pengangguran.

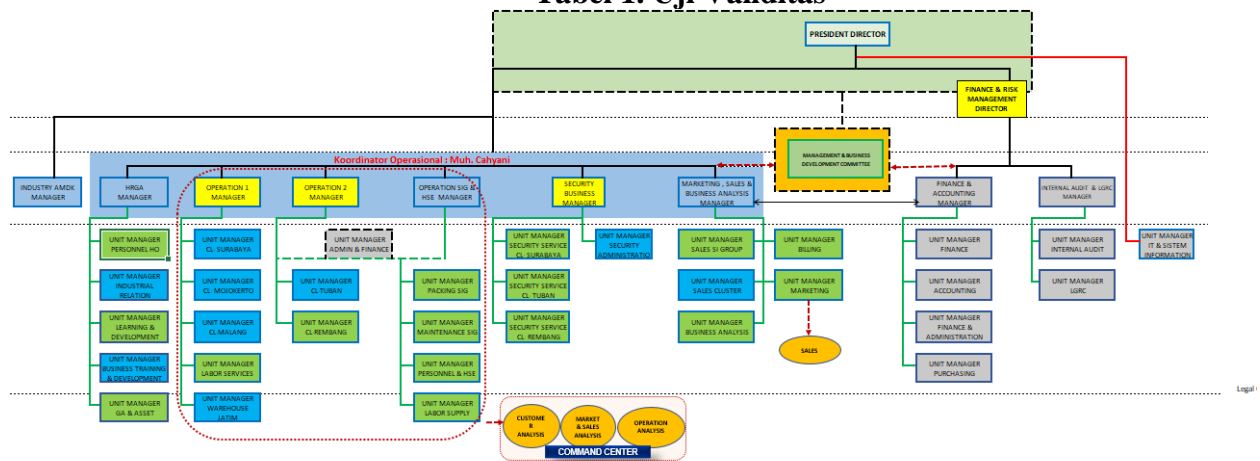
ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui metode wawancara memperoleh hasil bahwa pada PT. XYZ terdapat lebih banyak jumlah tenaga kerja kontrak (PKWT) yaitu sebanyak 70% dibandingkan dengan total tenaga kerja tetap. Perusahaan lebih memilih untuk menggunakan tenaga kerja kontrak (PKWT) karena dianggap lebih *fleksibel*, karena pekerja kontrak (PKWT) yang bersifat sementara sesuai dengan perjanjian kontrak yang sudah disepakati yaitu 1 tahun kontrak dan dapat diperpanjang dengan jang waktu yang sama yaitu 1 tahun, tingkat upah yang diberikan lebih rendah hal ini dikarenakan tenaga kerja kontrak tidak memiliki hak

seperti tenaga kerja tetap sehingga mereka hanya menerima upah sebesar nilai kontrak yang sudah disepakati tenaga kerja kontrak juga tidak mendapatkan tunjangan seperti yang didapat oleh tenaga kerja tetap, perusahaan mudah dalam pemutusan dan penyelesaian tenaga kerja kontrak karena apabila batas masa kontrak kerja yang telah disepakati sudah habis masa berlakunya dapat secara otomatis hubungan tenaga kerja tersebut telah berakhir. Banyaknya jumlah tenaga kerja kontrak (PKWT) dalam perusahaan mengharuskan perusahaan memperhatikan kinerja dan kemampuan serta memenuhi kebutuhan karyawan melalui kebijakan yang tepat. Hal ini juga membantu perusahaan untuk mengelola perubahan dalam organisasi dan dalam struktur organisasinya.

Tabel 1. Uji Validitas



Gambar 1. Struktur Organisasi PT. XYZ

Sistem perjanjian kerja atau kontrak kerja yang jelas yang diterapkan oleh perusahaan mampu memberikan *kontribusi* terhadap pencapaian tujuan dan pencapaian strategi perusahaan, dijelaskan dalam Undang – Undang mengenai perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak

dan kewajiban para pihak. Dengan kejelasan sistem perjanjian atau perjanjian konyrak yang ditetapkan antara pemberi kerja dengan pekerja tentu akan menciptakan kualitas kerja yang baik yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya. Sistem perjanjian kerja atau kontrak kerja dipastikan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

menjelaskan mengenai kejelasan kontrak kerja seperti tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya, masa kerja, dan juga upah yang diberikan kepada karyawan (Dunggio dan Saepul 2019:172). Dengan mengetahui pekerjaan yang menjadi sebuah tanggung jawabnya dan perusahaan mempekerjakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka hal ini akan mendorong para pekerja untuk menaati ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perjanjian kerja yang telah disepakati antara PT. XYZ dengan pekerja kontrak (PKWT) dalam perjanjian ini memiliki jangka waktu 1 tahun kontrak dan dapat diperpanjang 1 kali dengan jangka waktu yang sama yaitu 1 tahun, apabila proyek atau pekerjaan belum selesai tetapi masa kontrak kerja telah selesai maka dapat dilakukan perpanjangan kontrak kerja selama jangka waktu PKWT dan perpanjangan kontrak tersebut tidak lebih dari 5 tahun sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan. Dan di dalam kontrak kerja tersebut sudah jelas akan perjanjian atau peraturan mengenai jam kerja dan jobdesk atau tanggung jawab terhadap perusahaan. Terdapat manfaat tenaga kerja kontrak bagi perusahaan yaitu perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak lebih fleksibel karena para pekerja kontrak (PKWT) memiliki batas waktu maksimal dalam masa kerjanya yang bertujuan agar pekerja kontrak tersebut dapat memaksimalkan kinerja dan proses hak serta kewajibannya sebagai karyawan pada kurun waktu yang sudah ditentukan dalam kontrak kerjanya dan jika hasilnya memuaskan maka karyawan atau tenaga kerja PKWT tersebut bisa diangkat sebagai karyawan tetap (PKWTT), dan mudah menyesuaikan diri dalam setiap perubahan lingkungan yang terjadi karena fluktuasi kebutuhan tenaga kerja dapat secara

mudah diatasi dengan adanya tenaga kerja kontrak (PKWT). Perusahaan juga dapat dengan mudah mencapai perubahan persyaratan keterampilan yang harus dimiliki oleh pekerja tanpa mempertimbangkan pendidikan dan pelatihan yang memerlukan biaya tinggi, tetapi cukup dengan mencari pekerja dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya karena memiliki tenaga kerja yang tetap kompetitif namun tidak mengganggu kinerjanya.

Terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan lebih memilih menggunakan tenaga kerja kontrak dibandingkan dengan menggunakan tenaga kerja tetap yaitu :

1. Pekerjaan yang bersifat sementara

Karena pekerjaan yang bersifat sementara perusahaan dengan mudah melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan masa kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya. Dengan demikian perusahaan akan lebih memilih menggunakan tenaga kerja kontrak karena dianggap lebih *fleksibel*.

2. Tingat upah yang diberikan

Selain terdapat pada faktor beban pekerjaan, perusahaan juga sering menggunakan tenaga kerja kontrak karena tenaga kerja kontrak akan dapat menekan pengeluaran dari sektor upah tenaga kerja. Hal ini mungkin disebabkan karena pekerja tidak mempunyai hak yang sama dengan pekerja tetap sehingga umumnya hanya akan menerima gaji sebesar nilai kontrak atau sebesar UMK Kabupaten yang telah disepakati sebelumnya antara perusahaan dan pekerja yang bersangkutan. Berbeda dengan tenaga kerja tetap mereka

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

menerima upah yang lebih tinggi dari tenaga kerja kontrak dan menerima tunjangan sehingga hal tersebut yang membedakan tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja kontrak dalam perusahaan, dan faktor perusahaan lebih memilih mempekerjakan tenaga kerja kontrak dibandingkan tenaga kerja tetap para proyek atau pekerjaan tertentu.

3. Mudah dalam penyelesaian hubungan kerja Apabila pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tetap memiliki beberapa konsekuensi khususnya dalam keuangan bagi perusahaan, maka pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak jauh lebih sederhana dan tidak membebani keuangan perusahaan. Karena pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak mengikuti masa perjanjian kontrak kerja yang sudah disepakati apabila masa kerja telah habis maka hubungan kerja tersebut secara otomatis telah berakhir, apabila perusahaan tidak menghendaki lagi tenaga kerja yang bersangkutan otomatis hubungan kerja dengan tenaga kerja kontraknya telah berakhir dan tidak menimbulkan sebuah permasalahan karena semua sudah dijelaskan dalam kontrak kerja.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada PT. XYZ terdapat lebih banyak jumlah tenaga kerja kontrak (PKWT) yaitu sebanyak 70% dibandingkan dengan total tenaga kerja tetap. Perusahaan lebih memilih untuk menggunakan tenaga kerja kontrak karena dianggap lebih fleksibel, karena pekerja kontrak yang bersifat sementara sesuai

4. Mengurangi tingkat pengangguran Dari berbagai faktor yang sudah disebutkan diatas, salah satu faktor perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak adalah karena adanya tingkat pengangguran di Indonesia yang masih tinggi. Sehingga bagi tenaga kerja dengan adanya pekerjaan bersifat kontrak atau sementara ini sangat membantu untuk menambah pengalaman dalam bekerja terutama bagi fresh graduate, meningkatkan kualitas dalam bekerja, dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja akan sangat dibutuhkan sebelum mendapatkan pekerjaan yang bersifat tetap. Mengingat pekerjaan yang bersifat tetap membutuhkan pengalaman dan keterampilan kerja yang sudah memadai.

Dari faktor – faktor yang disebutkan diatas adalah alasan mengapa beberapa perusahaan lebih menggunakan sistem tenaga kerja kontrak. Termasuk PT. XYZ ini lebih memilih menggunakan sistem tenaga kerja kontrak (PKWT) Karena pekerjaan yang bersifat sementara, tingkat upah yang diberikan lebih rendah, perusahaan mudah dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja, dan mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia dengan membuka berbagai posisi pekerjaan termasuk posisi untuk tenaga kerja kontrak (PKWT).

dengan perjanjian kontrak yang sudah disepakati yaitu 1 tahun kontrak dan dapat diperpanjang dengan jangka waktu yang sama yaitu 1 tahun.

Tingkat upah yang diberikan lebih rendah hal ini dikarenakan tenaga kerja kontrak tidak memiliki hak seperti tenaga kerja tetap sehingga mereka hanya menerima

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

upah sebesar nilai kontrak yang sudah disepakati, tenaga kerja kontrak juga tidak mendapatkan tunjangan seperti yang didapat oleh tenaga kerja tetap. Perusahaan mudah dalam pemutusan dan penyelesaian tenaga kerja kontrak karena apabila batas masa kontrak kerja yang telah disepakati sudah habis maka masa berlakunya, dapat secara otomatis hubungan tenaga kerja tersebut telah berakhir.

Selain terdapat pada faktor beban pekerjaan, perusahaan juga sering menggunakan tenaga kerja kontrak karena tenaga kerja kontrak akan dapat menekan pengeluaran dari sektor upah tenaga kerja. Apabila pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tetap memiliki beberapa konsekuensi khususnya dalam keuangan bagi perusahaan, maka pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak jauh lebih sederhana dan tidak membebani keuangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A., Ardiani, G. T., & Ramadhani, I. (2022). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. *BanKu: Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 3(1), 24–32. <https://doi.org/10.37058/banku.v3i1.4988>
- Dian Bagus Mitreka Satata. (2021). Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Job Performance. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 1(2), 109–116. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v1i2.697>
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic The effect of the contract work system and work motivation on employee. *Bisnis, Ekonomi As-syafi, Universitas Islam*, 16(2), 166–174.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fithriatus, S. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Selat*, 4(1), 70–100.
- Isnaeni Achmad, S., Syamsurizal, S., & Mustofa, A. (2020). Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak Karyawan pada PT NGK Busi Indonesia. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(02), 52–62. <https://doi.org/10.32722/jap.v1i02.5069>
- Jember, T., Pratiwi, S. P., Qomariah, N., & Setianingsih, W. E. (n.d.). *KARYAWAN KONTRAK (Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenihan Di PT . Mitratani Dua*.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Maryono. (2009). Tenaga Kontrak: Manfaat Dan Permasalahannya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 16(1), 26–31.
- Maulana, P. M. (2018). *Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo*. 80. http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/210/1/muhammad_maulana.pdf
- Mulya Inda Sari, S., Guslina, I., Adha, A., & Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, S. (n.d.). *Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu*

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tertentu (Pkwt) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fajar Kasih Sejahtera, Jakarta.

- Putriana, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alfa Scorpii. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 47–56.
<https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/80%0Ahttps://lpbe.org/index.php/lpbe/article/download/80/88>
- Putro, P. U. W., & Ananda, R. (2021). Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 9–15.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Ristiana, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru.* 9–59.
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/5466>
- Svinarky, I. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Terhadap Kepuasan Perusahaan Di Pt Osi Electronics Di Kota Batam Periode Tahun 2013. *Cahaya Keadilan*, 3(1), 32–49.