

STUDI KELAYAKAN PENGHAPUSAN SISTEM KONTRAK KARYAWAN DALAM BISNIS

Erfina Heriyani¹, Sri Retno Arum², Dwi Astuti³

Universitas Pelita Bangsa

Email : fifinryani@gmail.com¹, Sriretnoarum8@gmail.com², Astutidwi307@gmail.com³

ABSTRAK

Sistem kontrak karyawan adalah mekanisme hubungan kerja yang memberikan fleksibilitas kepada perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi manfaat, kelemahan, serta implikasi dari penghapusan sistem kontrak berdasarkan tinjauan teori dan data empiris. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur yang bersifat deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini memberikan keuntungan berupa fleksibilitas operasional perusahaan, tetapi juga menghadirkan tantangan, terutama bagi kesejahteraan dan stabilitas karyawan kontrak. Berdasarkan teori keadilan Rawls, penghapusan sistem kontrak dapat menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih adil dan inklusif, namun juga menimbulkan risiko bagi efisiensi perusahaan. Reformasi sistem kontrak, seperti memberikan akses setara terhadap hak dasar dan pengembangan karir bagi karyawan kontrak, merupakan langkah penting menuju hubungan kerja yang lebih harmonis.

Kata Kunci: Fleksibilitas Tenaga Kerja, Hak Karyawan, Reformasi Sistem Kontrak

Article History

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sistem kontrak karyawan merupakan suatu bentuk hubungan kerja di mana perusahaan mempekerjakan individu berdasarkan perjanjian kerja dengan durasi tertentu yang sudah disepakati sebelumnya. Dalam sistem ini, karyawan biasanya hanya dippekerjakan untuk memenuhi kebutuhan sementara perusahaan, seperti untuk menyelesaikan proyek tertentu, memenuhi beban kerja musiman, atau mengisi posisi yang sifatnya tidak permanen.

Perjanjian kontrak ini mencakup jangka waktu yang jelas, misalnya enam bulan atau satu tahun, dengan kemungkinan untuk diperpanjang jika diperlukan, meskipun perpanjangan ini biasanya dibatasi oleh aturan yang berlaku. Meskipun karyawan kontrak tetap memiliki hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja, sering kali hak-hak tersebut tidak setara dengan karyawan tetap, terutama dalam hal tunjangan atau sering dipilih oleh perusahaan untuk memberikan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja, tetapi di sisi lain, karyawan kontrak sering merasa kurang memiliki fleksibilitas kerja karena ketidakpastian masa depan mereka setelah kontrak berakhir.

Sistem kontrak karyawan bertujuan untuk memberikan fleksibilitas kepada perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan operasional yang bersifat sementara atau spesifik. Dengan menggunakan sistem ini, perusahaan dapat lebih mudah menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan beban kerja yang ada, misalnya untuk proyek tertentu, masa-masa sibuk, atau pekerjaan musiman, tanpa harus terikat dalam jangka panjang seperti pada karyawan tetap.

Bagi perusahaan, manfaat yang dapat dirasakan yaitu kemampuan untuk mengelola tenaga kerja dengan lebih fleksibel, sehingga dapat mengurangi beban finansial dan administrative dalam jangka panjang. Perusahaan juga memiliki keleluasaan untuk mengevaluasi performa karyawan kontrak sebelum memutuskan apakah akan memperpanjang kontrak atau menawarkan posisi tetap. Sementara itu bagi karyawan, sistem ini bisa memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja dalam berbagai bidang atau proyek yang berbeda, meningkatkan keterampilan, dan memperluas jaringan professional mereka.

Sistem kontrak ini memiliki sejumlah keterbatasan dan kelemahan yang dapat mempengaruhi baik perusahaan maupun karyawan. Salah satunya adalah adanya jangka waktu yang terbatas dalam hubungan kerja, sehingga karyawan sering kali merasa tidak memiliki kepastian atau stabilitas terkait masa depan pekerjaan mereka. Dari sisi perusahaan, kelemahan yang dapat muncul adalah kesulitan dalam membangun tim yang strong dan kohesif, terutama jika karyawan kontrak sering berganti-ganti. Proses perekrutan dan pelatihan karyawan kontrak yang terus menerus juga dapat menimbulkan biaya tambahan, terutama jika perusahaan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan karyawan baru dengan budaya kerja dan tugas yang ada. Selain itu, jika perusahaan tidak mengelola sistem ini dengan baik, perusahaan dapat menghadapi risiko hukum, terutama jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Penghapusan sistem kontrak sering diusulkan karena dianggap kurang memberikan perlindungan dan kepastian bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak negative pada kesejahteraan mereka. Karyawan kontrak sering tidak mendapatkan akses penuh terhadap tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau kesempatan pengembangan karir yang setara. Penghapusan ini juga sering dipandang sebagai langkah untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan. Dengan menghapus sistem kontrak, pemerintah atau organisasi dapat mendorong praktik ketenagakerjaan yang lebih humanis, meningkatkan produktivitas jangka panjang, dan mengurangi ketimpangan sosial.

TINJAUAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer sangat penting memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik (Suryana, 2024). Sedangkan (Amalia, 2024) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fundamental dari manajemen keseluruhan seperti operasi, pemasaran, dan keuangan. Manajemen SDM mencakup pendekatan strategis dan terpadu

dalam mengelola hal yang *withering* berharga bagi suatu organisasi, yaitu individu-individu yang berada di dalamnya. Tujuannya untuk mendorong kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi, baik secara individu maupun kolaboratif..

2. Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap

(Fitra Akbar Nurarviansyah^{1*}, 2024) mengatakan bahwa karyawan kontrak merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja yang beroperasi secara manual, sementara karyawan tetap merupakan karyawan yang memiliki kontrak atau perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan permanen). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan yang tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan yang tidak tetap. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja lagi.

3. Motivasi dan Kepuasan

Motivasi berasal dari kata motif, yang pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu daya penggerak atau kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang dan berfungsi untuk mendorong individu tersebut melakukan suatu kegiatan tertentu yang diinginkan (ZulkifliZulkifli, 2022). Sedangkan Kepuasan dikatakan sebagai perasaan senang atau tidaknya pegawai terhadap pekerjaan yang dia lakukan. Seorang karyawan pada umumnya dapat menjadi karyawan yang baik, yang dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama. Kelompok pertama mencakup faktor dalam diri individu, seperti usia, kepribadian, kondisi fisik, serta tingkat motivasi yang dimiliki. Sementara itu, kelompok kedua mencakup faktor yang berasal dari lingkungan sekitar individu, seperti kondisi fisik tempat kerja, tingkat kebisingan, kualitas pencahayaan, durasi dan jadwal kerja, kesempatan untuk beristirahat, lamanya masa kerja, besaran gaji, struktur organisasi, serta lingkungan sosial (Sutrisno, 2022).

4. Keadilan dan Kesetaraan

Uraian tentang keadilan, sebagaimana dirumuskan oleh John Rawls, sering dianggap sebagai salah satu teori keadilan paling komprehensif hingga saat ini. Teori Rawls sendiri dapat dikatakan berakar pada pemikiran Utilitarianisme, yang dipengaruhi oleh pemikiran tokoh-tokoh seperti Jeremy Bentham, John Stuart Mill, dan Hume. Meskipun demikian, Rawls lebih sering dikategorikan sebagai penganut Realisme Hukum. Dalam teorinya, Rawls mendefinisikan keadilan sebagai kesetaraan, berbeda dengan John Stuart Mill yang memandang keadilan sebagai kemanfaatan. Rawls menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama, di mana ukuran keseimbangan tersebut menjadi inti dari konsep keadilan itu sendiri.

Dalam konteks dunia kerja, teori keadilan Rawls dapat diaplikasikan untuk memahami perbedaan perlakuan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Kesetaraan yang dimaksud Rawls tidak hanya tentang memberikan perlakuan yang sama, tetapi juga

menciptakan kondisi yang adil bagi kedua kelompok ini. Sebagai contoh, karyawan kontrak sering kali menghadapi ketidaksetaraan dalam hal hak-hak dasar, seperti jaminan kesehatan, perlindungan kerja, atau kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan karier yang setara dengan karyawan tetap. Padahal, menurut prinsip keadilan Rawls, perusahaan harus menciptakan keseimbangan yang mempertimbangkan kepentingan bersama, yaitu antara kebutuhan operasional perusahaan dan hak-hak setiap karyawan, tanpa memandang status mereka.

Keadilan dalam hal ini berarti memberikan akses yang sama bagi karyawan kontrak untuk berkembang, sekaligus memastikan bahwa mereka tidak hanya diperlakukan sebagai alat pemenuhan kebutuhan sementara. Dengan demikian, prinsip keadilan sebagai kesetaraan yang diusung Rawls dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan adil bagi semua pihak, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak (Andriani, 2015).

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan metode studi literature. Pemilihan metode ini guna untuk memahami secara mendalam berbagai sudut pandang, teori, dan data empiris yang telah diungkap dalam penelitian sebelumnya mengenai sistem kontrak karyawan dan implikasinya dalam bisnis. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, dimana data yang dikumpulkan dari berbagai jurnal dan artikel ilmiah dianalisis secara sistematis untuk mengevaluasi kelayakan penghapusan sistem kontrak karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi beberapa poin penting mengenai sistem kontrak karyawan, implikasinya terhadap karyawan dan perusahaan, serta evaluasi terhadap usulan penghapusan sistem kontrak:

1. Manfaat Sistem Kontrak Karyawan

Perusahaan mendapatkan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja untuk kebutuhan sementara, seperti proyek tertentu, musim kerja sibuk, atau posisi tidak permanen. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja, meningkatkan keterampilan, dan memperluas jaringan profesional. Perusahaan dapat mengevaluasi performa karyawan kontrak sebelum menawarkan status karyawan tetap.

2. Kelemahan Sistem Kontrak Karyawan

Ketidakpastian kerja bagi karyawan kontrak, seperti tidak adanya jaminan perpanjangan kontrak. Hak-hak yang diterima karyawan kontrak sering kali tidak setara dengan karyawan tetap, terutama dalam aspek tunjangan, pelatihan, dan pengembangan karir. Kesulitan perusahaan dalam membangun tim yang kohesif jika terjadi pergantian karyawan kontrak secara terus-menerus.

3. Evaluasi Usulan Penghapusan Sistem Kontrak

Penghapusan sistem kontrak dapat menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan. Dengan mengadopsi prinsip keadilan menurut teori John Rawls, perusahaan diharapkan memberikan akses yang sama kepada karyawan kontrak dan tetap,

baik dalam hak dasar maupun kesempatan pengembangan karir. Tantangan utama dalam penghapusan ini melibatkan kebutuhan perusahaan untuk tetap memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja tanpa menimbulkan beban administratif dan finansial yang berlebihan.

Pembahasan

Menunjukkan bahwa sistem kontrak karyawan menawarkan keuntungan signifikan bagi perusahaan dalam hal fleksibilitas tenaga kerja, tetapi menimbulkan tantangan besar bagi kesejahteraan dan stabilitas karyawan. Berdasarkan teori keadilan Rawls, keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan hak-hak karyawan harus menjadi perhatian utama. Karyawan kontrak sering kali memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap karena ketidakpastian dan ketimpangan hak yang mereka terima. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas dan loyalitas kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan kontrak.

Peran manajemen sumber daya manusia menjadi krusial dalam merancang strategi yang mencakup pengelolaan karyawan kontrak secara adil dan efisien. Implementasi kebijakan MSDM berbasis keadilan dapat membantu meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan kontrak.

Penghapusan sistem kontrak tidak selalu menjadi solusi terbaik, tetapi reformasi sistem ini sangat diperlukan. Alternatifnya adalah memberikan akses yang lebih adil kepada karyawan kontrak terhadap hak-hak dasar dan peluang pengembangan karir, yang dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

KESIMPULAN

Sistem kontrak karyawan menawarkan fleksibilitas bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara, tetapi juga memiliki kelemahan signifikan, terutama dalam hal ketidakpastian kerja dan ketimpangan hak yang diterima karyawan kontrak. Evaluasi terhadap sistem ini menunjukkan bahwa penghapusan sepenuhnya mungkin bukan solusi terbaik karena perusahaan tetap memerlukan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja.

Sebagai alternatif, reformasi sistem kontrak menjadi langkah yang lebih realistis dengan menerapkan prinsip keadilan yang memprioritaskan keseimbangan antara kebutuhan operasional perusahaan dan hak karyawan. Upaya ini meliputi pemberian hak-hak dasar yang setara, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan kontrak. Dengan pendekatan yang lebih adil dan humanis, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Y. R. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANWIL DJKN. *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi (SMA)*, 207-8.
- Andriani, Y. (2015). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN KESEHATAN TENAGA. *JOM Fakultas Hukum*, 2-2.

- Fitra Akbar Nurarviansyah1*, K. M. (2024). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN KONTRAK MENJADI KARYAWAN TETAP MENGGUNAKAN METODE SAW (STUDI KASUS : PT. SEMESTA CITRA MEDIA). *OKTAL : Jurnal Ilmu Komputer dan Science*, 627-633.
- Suryana, D. T. (2024). Analisis Program Pemberian Reward Studi Kasus Pada Karyawan PT Citra Inti Semesta. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8.
- Sutrisno, H. M. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3476-3482.
- ZulkifliZulkifli. (2022). Volume 3, Issue 1, 2022 E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768 Available Online: <https://dinastirev.org/JMPISPage> FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA(ST. *JMPIS JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1-1.