
PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DI PT TPCO PAN ASIA CABANG BATAM

Yessy Permata Donsari¹ Rusda Irawati²
Prodi Administrasi Bisnis Terapan
Politeknik Negeri Batam

*Corresponding author
Tel/HP : 085765438396
Email: pyessy36@gmail.com, ira@polibatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the differences of job satisfaction between contract worker and permanent worker at PT TPCO Pan Asia, Batam. There are several variables that can affect job satisfaction, such as the satisfaction with the job, the work environment, leadership and company policies. 195 respondents consisting of 41 contract worker and 154 permanent worker, were chosen using purposive sampling method. This data is analyzed using the Mann Whitney test. Results of analysis generally show that there was no difference in job satisfaction of employees based on agreements between contract worker and permanent worker. As for specifically, differences based on variables that affect job satisfaction showed no difference to the work, the work environment and leadership between contract worker and permanent worker. While the difference of the job satisfaction about company policies showed significant difference. That is difference job satisfaction between contract worker and permanent worker only in the company's policy about status of worker based on employment agreement.

Keywords : Job satisfaction, permanent worker, contract worker

PENDAHULUAN

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia. Sebagaimana hal ini diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja berdasarkan waktu berakhirnya dibagi menjadi 2 (dua), yaitu : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pada prakteknya, kedua perjanjian kerja tersebut memberikan dampak yang berbeda kepada para pekerja. Dalam penerapan PKWT, banyak hal yang terjadi dengan memperlihatkan dampak yang merugikan para pekerja. Dari sisi perusahaan, penerapan PKWT sangat menguntungkan. Banyak alasan yang dikemukakan oleh para pemimpin perusahaan mengenai kebijakan penerapan PKWT ini. Salah satunya dapat menghapuskan

kewajiban perusahaan untuk membayar kompensasi atas hak buruh ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Fenomena ini telah menimbulkan banyak protes dari berbagai pihak, khususnya golongan pekerja. Hal ini dikarenakan adanya banyak pelanggaran dalam penggunaan penerapan perjanjian kerja ini, yaitu pelanggaran terhadap materi peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada prakteknya, pelanggaran penerapan PKWT yaitu melakukan perpanjangan masa kerja lebih dari dua kali. Di dalam beberapa kasus, masa kerja bahkan diperpanjang hingga belasan kali. Sementara itu, UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 59:4 mengatur penerapan PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu. Perjanjian dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian

Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) juga diterapkan di PT TPCO PAN ASIA Cabang Batam. Perjanjian kerja ini telah diterapkan sejak perusahaan ini berdiri. Sehingga ada beberapa permasalahan yang timbul dalam penerapan perjanjian kerja tersebut. Perusahaan mempekerjakan karyawan dengan menerapkan sistem perjanjian kerja yang berbeda pada jenis pekerjaan yang sama, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Masing-masing karyawan tetap dan karyawan kontrak mendapatkan fasilitas yang sama. Mulai dari tingkat gaji, bonus, serta berbagai macam tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan karyawan tersebut.

Hanya dua hal yang membedakan karyawan dengan PKWT dan PKWTT. Perbedaan ini terletak pada perjanjian kerja mengenai masa kerja dan *performance allowance*. Pada PKWT, masa kerja karyawan ditetapkan oleh perusahaan. Jika masa kerja berakhir, ada beberapa kemungkinan yang akan diterima oleh karyawan. Kemungkinan pertama mereka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Kemungkinan kedua, perusahaan akan memperpanjang masa kontrak karyawan. Sedangkan kemungkinan yang ketiga hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan tidak diperpanjang. Lain halnya pada karyawan dengan PKWTT, masa kerja antara karyawan dengan perusahaan tidak ditetapkan. Sehingga karyawan dengan sistem PKWTT tidak memiliki batas waktu dalam masa kerja.

Sedangkan untuk *performance allowance* hanya diberikan kepada karyawan dengan PKWTT. Perusahaan beralasan bahwa hal tersebut untuk memotivasi semua karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan. Pada karyawan dengan PKWT, hal tersebut dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap sehingga bisa mendapatkan *performance allowance*. Sedangkan pada karyawan dengan PKWTT hal ini pun juga dapat meningkatkan kinerja mereka. Karena semakin tinggi kinerja mereka terhadap pekerjaan, maka makin tinggi pula *performance allowance* yang didapatkan. Hal ini dapat dilihat dari *appraisal* atasan terhadap masing-masing karyawan.

Namun yang menjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana perbedaan tingkat kepuasan antara karyawan dengan PKWT dan PKWTT. Karena

perusahaan berharap dapat selalu memenuhi semua kepuasan kerja karyawan tanpa membedakan status antara PKWT dan PKWTT. Sehingga perusahaan ingin melihat pada dimensi mana yang menyebabkan perbedaan tingkat kepuasan antara karyawan dengan PKWT dan PKWTT.

Kepuasan karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan di tengah masuknya sistem pasar tenaga kerja fleksibel dalam wujud hubungan kerja (Pakpahan dan Komang, 2014 : 1). Kepuasan kerja membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal berdasarkan daya dan kemampuan terbaiknya dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya (Johan, 2002).

Luthans (2005) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Fathoni, 2001).

Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang saling berhubungan.

Pada dasarnya tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya (Handoko:2004). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya, lingkungan pekerjaan, kepemimpinan dan kebijakan

perusahaan. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan adalah respon karyawan terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan ingin melihat pada dimensi mana yang menyebabkan perbedaan tingkat kepuasan karyawan antara karyawan dengan PKWT dan PKWTT. Selain itu, peneliti juga ingin melihat apakah pelaksanaan sistem kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT TPCO PAN ASIA Cabang Batam sudah berjalan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa terdapat tingkat perbedaan kepuasan karyawan tetap dan karyawan kontrak terhadap kinerja sumberdaya manusia (Heri Margono 2006). Hasil analisis tingkat kepuasan karyawan tetap dan karyawan kontrak terhadap kinerja sumberdaya manusia perusahaan pada departemen produksi divisi slaughterhouse ini menyebutkan bahwa tingkat perbedaan kepuasan terletak pada gaji dan tunjangan yang di terima oleh para karyawan. Pada dasarnya, karyawan kontrak memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih rendah jika di bandingkan dengan karyawan tetap. Hal ini di akibatkan karena banyaknya perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan kontrak dengan melanggar hak-hak mereka yang telah di atur Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain itu, Dayu Pangesti Triastuti (2013) menyebutkan pada penelitiannya bahwa hubungan pelaksanaan sistem kontrak memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan kontrak pada bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi. Disebutkan bahwa status karyawan yang bersifat kontrak menentukan tingkat kepuasan karyawan tersebut. Tingkat kepuasan ini berada pada titik yang rendah. Sebagaimana telah di sebutkan pada penelitian Heri Margono (2006) di atas, bahwa ketidakpuasan karyawan terletak pada tingkat kesejahteraan karyawan. Dayu Pangesti juga menambahkan bahwa faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan adalah

mengenai masa kerja yang di tetapkan jangka waktunya. Hal ini menyebabkan rasa was-was yang timbul dari dalam diri pekerja karena khawatir jika masa kontrak berakhir, maka perusahaan tidak memperpanjang kontrak tersebut.

Adapun mengenai tinjauan tentang status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada penelitian Heppy Indah Alamsari (2010), menyebutkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan BRI Cabang Karangnyar telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak semua perusahaan mengabaikan hak-hak dari para karyawan kontrak. Banyak perusahaan yang tetap memperhatikan hak-hak karyawan kontrak. Karena hal ini berhubungan dengan tindakan hukum. Pelanggaran terhadap peraturan Perundang-Undangan bukan merupakan masalah kecil. Karena hal tersebut berkaitan dengan kepentingan banyak pihak. Tidak hanya antara karyawan dan perusahaan saja, melainkan juga pada Negara. Hanya saja, hal tersebut tidak menjamin tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Karena pada dasarnya tingkat kepuasan karyawan sebagian besar diukur dari tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tingkat kesejahteraan ini pun bersifat relatif, tergantung dari pandangan dan penilaian setiap individu.

Pada dasarnya, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Baik berdasarkan status karyawan ataupun yang lainnya. Setiap perusahaan pun berbeda-beda dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja. Perusahaan memiliki keebijakan tersendiri dalam mengatur hal tersebut. Dengan dilakukannya penelitian ini, perusahaan akan mendapat manfaat dengan memperoleh hasil penelitian yang memberikan jawaban atas permasalahan perusahaan mengenai perbedaan tingkat kepuasan karyawan dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

METODE

Rancangan penelitian menggunakan pendekatan eksplanatori (*Explanatory Research*). Penelitian ini merupakan penelitian

yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesis.

Pada penelitian yang dilakukan di PT TPCO Pan Asia Cabang Batam, terdapat 245 orang total populasi. Metode yang digunakan di dalam pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Sehingga responden yang akan dipilih adalah orang-orang yang diperkirakan dapat menjawab semua fenomena dari beberapa sisi.

Kriteria yang digunakan dalam mengambil sampel ini adalah karyawan dengan PKWT (karyawan kontrak) dan PKWTT (karyawan tetap). Adapun teknik pengukuran sampel yang dilakukan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel Sugiyono. Sedangkan tingkat keyakinan pada penelitian ini adalah 99%. Adapun jumlah sampel berdasarkan kriteria karyawan PKWTT yang dilihat dari tabel Sugiyono dengan total populasi 200 orang yaitu sebanyak 154 responden. Sedangkan jumlah sampel berdasarkan kriteria karyawan PKWT dengan total populasi adalah 45 orang yaitu sebanyak 41 responden. Sehingga total sampel pada penelitian ini adalah 195 responden.

Terdapat 5 dimensi dari variabel kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja di pengaruhi oleh kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan, kepuasan terhadap kepemimpinan dan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan.

Pada hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,184 (nilai r tabel untuk $n = 195$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Tingkat kepuasan kerja karyawan diukur dengan 4 (empat) dimensi. Berdasarkan reliabilitas yang telah diuji dengan hasil cronbach's alpha sebesar (0.768), (0.752), (0.892) dan (0.876). Hasil yang menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Data primer dikumpulkan dengan kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran data ordinal dengan rentangan satu sampai dengan lima.

Analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif teknik statistik dengan mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dirangkum dalam Tabel 1. Terdapat 195 kuesioner yang disebarkan kepada responden. Adapun kriteria responden yang di ambil berdasarkan status karyawan di PT TPCO Pan Asia Batam adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak. Persentase responden dengan kriteria karyawan kontrak adalah 18,9%. Sedangkan persentase responden dari karyawan tetap sebesar 76,92%. Adapun *missing data* pada kriteria status karyawan sebanyak 4,10%. *Missing data* terjadi karena terdapat beberapa responden yang tidak melengkapi data pada kolom karakteristik status karyawan.

Responden penelitian juga terbagi dalam beberapa departemen. Persentase responden terbesar berasal dari departemen Heat Treatment yaitu 26,2%. Sedangkan persentase terkecil responden berdasarkan departemen berasal dari departemen *Finance/Accounting* dan MPPC dengan persentase 0,5%. Untuk Threading sebesar 21.5%. Logistic dan QA/QC sebesar 17.9%. Engineering sebesar 11.3% serta HR&GA dan Purchasing sebesar 1.5%.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 92,8%, sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 6,2%.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Variabel	Klasifikasi	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	12	6.2
	Laki-laki	181	92.8
	Missing	2	1
	Jumlah	195	100
Umur	18-21 Tahun	4	2.1
	22-27 Tahun	43	22.1
	28-33 Tahun	88	45
	34-40 Tahun	44	22.6
	41-45 Tahun	13	6.7
	Missing	3	1.5
	Jumlah	195	100
Departemen	Threading	42	21.5
	Engineering	22	11.4
	Logistic	35	17.9
	Heat Treatment	51	26.3
	QA/QC	35	17.9
	Purchasing	3	1.5
	HR&GA	3	1.5
	MPPC	1	0.5
	Finance/Acc	1	0.5
	Missing	2	1
Jumlah	195	100	
Status	Karyawan Tetap	150	76.9
	Karyawan Kontrak	37	19
	Missing	8	4.1
	Jumlah	195	100
Jenjang Kepangkatan	Non Staff	169	86.7
	Staff	9	4.6
	Koordinator/Supervisor	8	4.1
	Missing	9	4.6
	Jumlah	195	100
Pendidikan	SMU/SMK	175	89.7
	DIPLOMA	5	2.6
	S1	8	4.1
	Missing	7	3.6
	Jumlah	195	100

Sumber : Data diolah

Kisaran umur responden didominasi oleh karyawan yang berumur 28-33 tahun sebesar 45.1%. Sementara karyawan berumur 34-40 tahun sebesar 22,6%. Jumlah tersebut lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berumur 22-27 tahun yang hanya 22,1%. Sisanya karyawan berumur 41-45 tahun sebesar 6.7% dan 18-21 tahun sebesar 2.1%.

Berdasarkan jenjang kepegangatan, persentase responden dengan kategori non staff adalah 86,7%. Sedangkan persentase responden kategori staff sebanyak 4,6% dan koordinator/supervisor 4,1%.

Sedangkan kriteria responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan persentase responden lulusan SMA/SMK adalah 89.7%. Lulusan diploma sebanyak 2,6% dan S1 sebanyak 4,1%. Sehingga total responden yang mengisi data mengenai jenjang pendidikan terakhir sebanyak 96.4% dari total seluruh responden. Terdapat 3.6% *missing data* dikarenakan responden yang tidak melengkapi data berdasarkan tingkat pendidikan.

Uji Mann-Whitney

Uji Mann-Whitney digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan respon dari 2 populasi data yang saling independen. Tes ini termasuk dalam uji nonparametrik. Uji Mann-Whitney merupakan tes paling kuat di antara tes-tes nonparametrik. Tes ini sebagai alternatif lain dari uji t parametrik karena data yang di ambil dalam penelitian ini lebih lemah dari skala interval. Sehingga pada penelitian ini menggunakan skala ordinal.

Uji Mann-Whitney pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbedaan kepuasan karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang diterapkan di PT TPCO Pan Asia Batam. Dimana karyawan berdasarkan perjanjian kerja di bagi menjadi 2 yaitu karyawan berdasarkan PKWT (karyawan kontrak) dan karyawan berdasarkan PKWTT (karyawan tetap). Adapun kepuasan karyawan di bagi menjadi 4 variabel yaitu kepuasan

terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan, kepuasan terhadap kepemimpinan dan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan.

Kriteria pengujian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : H_a = 0$, artinya tidak terdapat perbedaan yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja karyawan antara karyawan PKWT (kontrak) dan karyawan PKWTT (tetap).

$H_0 : H_a \neq 0$, artinya terdapat perbedaan yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja karyawan antara karyawan PKWT (kontrak) dan karyawan PKWTT (tetap).

Adapun kriteria pengambilan keputusan pada pengujian Mann Whitney ini dengan membandingkan nilai p (probabilitas) dengan taraf nyata (α) sesuai ketentuan sebagai berikut :

- Jika $p > \alpha$ maka H_0 diterima.
- Jika $p \leq \alpha$ maka H_a diterima

Uji Mann-Whitney dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0 yang dapat dilihat hasilnya pada Tabel 2 berikut ini :

Dari Tabel 2 di bawah ini, dapat diartikan bahwa pada kepuasan kerja karyawan berdasarkan perjanjian kerja, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan PKWT (Kontrak) dengan karyawan PKWTT (Tetap). Begitu pula pada variabel kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan dan kepemimpinan. Menunjukkan hasil tidak adanya perbedaan.

Namun, pada variabel kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan, terdapat perbedaan yang positif dan signifikan antara karyawan PKWT (Kontrak) dengan karyawan PKWTT (Tetap). Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.006 di bawah (lebih kecil dari) nilai α 0.01. Artinya kepuasan karyawan PKWT terhadap kebijakan perusahaan tidak sama dengan kepuasan karyawan PKWTT.

Tabel 2 Hasil Uji Mann-Whitney

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja	Kepuasan Terhadap Kepemimpinan	Kepuasan Terhadap Kebijakan Perusahaan
Mann-Whitney U	2496.000	2691.000	2578.500	2880.500	2271.500
Wilcoxon W	14431.000	14626.000	14513.500	14815.500	14206.500
Z	-2.059	-1.461	-1.821	-.864	-2.766
Asymp. Sig. (2-tailed)	.039	.144	.069	.387	.006

Sumber : Data diolah

Harapan Responden

Harapan dari responden yang disampaikan melalui kritik dan saran dapat disimpulkan melalui Gambar di bawah ini. Adapun Harapan responden dipisahkan berdasarkan status karyawan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hal ini bertujuan untuk membandingkan tingkat harapan responden melalui penelitian ini.

Gambar Grafik 1 Harapan Responden dari Karyawan Kontrak



Sumber : Data diolah

Berdasarkan grafik 1 di atas, dapat dilihat bahwa 56% responden berdasarkan PKWT atau karyawan kontrak memberikan kritik dan saran terkait kepuasan terhadap kebijakan perusahaan. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat digambarkan bahwa besar harapan responden pada perbaikan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan. Selanjutnya sebesar 23% kritik dan saran pada kepuasan terhadap kepemimpinan dan 3% kepuasan terhadap pekerjaan.

Adapun gambaran harapan responden dari karyawan tetap dapat dilihat melalui grafik 2 berikut ini :

Gambar Grafik 2 Harapan Responden dari Karyawan Tetap



Sumber : Data diolah

Berdasarkan grafik 2 di atas, dapat dilihat bahwa 49% responden berdasarkan PKWT atau karyawan tetap memberikan kritik dan saran terkait kepuasan terhadap kebijakan perusahaan. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat digambarkan bahwa besar harapan responden pada perbaikan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan. Hal inipun sama dengan harapan responden dengan kriteria berdasarkan PKWT atau karyawan kontrak. Selanjutnya sebesar 11% kritik dan saran pada kepuasan terhadap kepemimpinan, 6% kritik dan saran pada kepuasan terhadap pekerjaan dan 1% kritik dan saran pada kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan.

Dari kedua gambar di atas dapat diketahui gambaran kritik dan saran dari responden berdasarkan karyawan PKWT dan karyawan PKWT. Dari tingkat harapan responden mengenai kebijakan perusahaan, dapat diketahui bahwa karyawan mengeluhkan kurangnya jam lembur yang diberikan perusahaan menyebabkan kesejahteraan karyawan makin menurun. Gaji yang mereka

peroleh hanya sebatas gaji pokok saja. Karyawan berharap perusahaan dapat memberikan jam lembur agar karyawan dapat merasakan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan.

Selain itu perlengkapan untuk APD (Alat Pelindung Diri) bagi karyawan sangat minim sekali dan kurang diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan merasa khawatir bahwa hal ini dapat membahayakan keselamatan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka berharap bahwa perusahaan dapat lebih memperhatikan APD karyawan demi kepentingan bersama serta tidak mempersulit karyawan untuk memperoleh APD. Karyawan beranggapan bahwa perusahaan selalu mempersulit mereka untuk mendapatkan kelengkapan APD tersebut. Komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan dapat memberikan jalan keluar dari permasalahan ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka telah terjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Terdapat dua rumusan masalah yang akan di bahas. Dimana kedua rumusan masalah tersebut terkait pelaksanaan sistem kerja berdasarkan perjanjian kerja dan perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan perjanjian kerja. Adapun pembahasan mengenai rumusan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pelaksanaan Sistem Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja

Pada rumusan masalah pertama, mengenai pelaksanaan sistem kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT TPCO PAN ASIA Cabang Batam sudah berjalan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jawaban dari rumusan masalah ini di dapatkan melalui data primer dan sekunder. Dimana peneliti melakukan wawancara langsung kepada pihak terkait seperti HR Manager dan HR Officer. Mereka mengungkapkan bahwa PT TPCO Pan Asia adalah perusahaan yang sangat taat pada hukum. Hal ini dibuktikan dengan menunjukkan dokumen-dokumen terkait permasalahan ini.

Mengenai perjanjian kerja, perusahaan telah menerapkan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di perusahaannya. Bahwa penerapan PKWT di perusahaan ini didasarkan atas jangka waktu tertentu. Perjanjian dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Hal ini juga di sertakan dengan bukti dokumen kontrak antara karyawan dengan perusahaan.

Untuk hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga telah tertulis dengan jelas dalam perjanjian kerja. Karyawan yang telah habis masa kontraknya akan mendapat beberapa kemungkinan yaitu kontrak diperpanjang, kontrak tidak diperpanjang, atau karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap. Jika kontrak diperpanjang, maka hanya boleh di perpanjang satu kali dengan jangka waktu maksimal satu tahun. Adapun jika kontrak tidak diperpanjang, namun suatu saat nanti perusahaan dapat memanggil karyawan tersebut untuk bekerja kembali dengan status karyawan *renewal*. Karyawan *renewal* sama dengan karyawan kontrak, namun karyawan ini hanya bisa bekerja di perusahaan selama satu tahun. Untuk selanjutnya tergantung kebijakan perusahaan untuk mengangkat karyawan *renewal* sebagai karyawan tetap atau tidak melanjutkan kontraknya.

Karyawan *renewal* yang tidak di lanjutkan kontraknya, tidak bisa mendapatkan kesempatan lagi untuk bekerja di perusahaan tersebut. Kecuali jika memang perusahaan tersebut mengganti nama perusahaannya. Hal ini telah di atur dalam perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. PT TPCO Pan Asia Cabang Batam juga telah menerapkan hal ini di perusahaannya.

Sedangkan untuk karyawan dengan PKWTT (karyawan tetap), perusahaan memberikan *performance allowance* yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Hal ini termasuk tunjangan tidak tetap yang sewaktu-waktu bisa berubah.

Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja

Pada rumusan masalah yang kedua mengenai perbedaan kepuasan kerja karyawan dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT TPCO PAN ASIA Cabang Batam. Pada penelitian yang

telah di lakukan dan berdasarkan hasil perhitungan olah data, maka didapatkan jawaban bahwa secara umum tidak ada perbedaan kepuasan kerja karyawan dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT TPCO PAN ASIA Cabang Batam.

Pada dasarnya perusahaan tidak memperlakukan perbedaan yang signifikan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Semua karyawan diperlakukan secara sama. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan jawaban responden dari karyawan kontrak dan karyawan tetap melalui kuisioner.

Pada penelitian ini responden yang berasal dari karyawan tetap berjumlah 154 orang dan responden dari karyawan kontrak berjumlah 41 orang. Pengujian yang dilakukan secara parsial berdasarkan 4 variabel pada penelitian ini yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan, kepuasan terhadap kepemimpinan dan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan antara karyawan kontrak dan tetap ditemukan adanya perbedaan hanya pada variabel kepuasan terhadap kebijakan perusahaan. Sedangkan untuk perbedaan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan pekerjaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap tidak ditemukannya perbedaan.

Dari tabel 4 di bawah, dapat dilihat *mean rank* yang menunjukkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih besar terhadap kebijakan perusahaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Tabel 4
Hasil Uji Mann-Whitney
Tingkat Perbedaan Kepuasan Karyawan
Terhadap Kebijakan Perusahaan

Status Karyawan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Karyawan Tetap	154	92.25	14206.50
Karyawan Kontrak	41	119.60	4903.50
Total	195		

Sumber : Data diolah

Dari perbedaan kepuasan karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kebijakan perusahaan, dapat diketahui bahwa kepuasan tertinggi ada pada karyawan kontrak. Sedangkan kepuasan terendah ada pada karyawan tetap.

Karyawan tetap merasa bahwa seharusnya ada perbedaan kebijakan yang signifikan dari perusahaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Mereka menyarankan seharusnya karyawan tetap diberikan porsi yang lebih dari segala hal daripada karyawan kontrak. Jawaban ini di sampaikan responden kriteria karyawan tetap melalui kritik dan saran dari kuisioner penelitian. Banyak harapan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dan melebihi kesejahteraan karyawan tetap.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT TPCO PAN ASIA Cabang Batam sudah berjalan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini di buktikan pihak perusahaan dengan menunjukkan dokumen-dokumen terkait permasalahan ini. Sehingga tidak ada pihak yang di rugikan dalam penerapan sistem berdasarkan perjanjian kerja. Semua dijalankan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Adapun peraturan hukum yang dibahas dalam penelitian ini adalah perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada karyawan kontrak.

Hasil uji beda dengan menggunakan tes Mann Whitney dapat disimpulkan bahwa secara umum tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan berdasarkan PKWT (karyawan kontrak) dan PKWTT (karyawan tetap). Kerja.

Sedangkan hasil uji beda secara parsial berdasarkan variabel pada penelitian kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, kepemimpinan dan lingkungan pekerjaan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan PKWT (Kontrak) dengan karyawan PKWTT (Tetap). Namun ditemukan satu perbedaan kepuasan karyawan yaitu pada

variabel kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Saran

Perlu adanya jalinan komunikasi yang intensif antara pihak perusahaan dengan seluruh karyawan. Dalam hal ini untuk memberikan transparansi agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan kepada perusahaan. Sehingga untuk kedepannya dapat tercipta hubungan yang lebih baik lagi antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu, apa yang menjadi keinginan serta harapan karyawan dapat dimengerti dan menggunakannya sebagai sarana dalam mencapai target perusahaan.

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) bagi karyawan. Karena keselamatan dan kesehatan kerja adalah yang paling penting untuk di utamakan. Sebagian besar responden mengeluhkan kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap *safety* bagi para karyawan. Sehingga rasa takut dan tidak aman selalu dirasakan para karyawan setiap melakukan pekerjaannya.

Sehubungan dengan kepuasan kerja karyawan, perusahaan hendaknya memberikan keadilan kepada seluruh karyawan dalam hal kesesuaian upah. Karyawan akan merasa lebih puas ketika menerima upah sesuai dengan beban kerja. Keterbukaan prosedur, keadilan dan kesesuaian dalam pembagian upah akan dapat membuat karyawan merasa lebih puas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsari, Happy Indah (2010), Tinjauan tentang status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada bank rakyat Indonesia cabang Karanganyar.

Antony, Robert N & Vijay Govindarajan (2011), Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 12, Pamulang, New York, Karisma Publishing Group.

Danil (2009), Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kontrak Yang Mempengaruhi Kinerja Waktu Dalam Proyek Konstruksi.

Hendrawan, Dicky (2009), Dampak Sistem Kerja Kontak Terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Herawati, Rena (2010), Kontrak dan Outsourcing Harus Semakin Diwaspadai, Bandung, Yayasan AKATIGA

Kimberley A, Morrison. *How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations, and Intention to Remain.*

Noor, Juliansyah (2014), *Metodologi Penelitian*, Edisi pertama, Jakarta, Kencana.

Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagalla (2011), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta, Rajawali Pers.

Sugiyono (2008), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet.

Syahrizal, Darda SH (2013), 222 Tanya Jawab Hak dan Kewajiban Karyawan dan Perusahaan, Jakarta, Laskar Aksara.

Tampongangoy, Falentino (2013), Penerapan Sistem Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia.

Triastuti, Dayu Pangesti (2013) Hubungan Pelaksanaan Sistem Kontrak Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Pada Bagian Produksi di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.

Umar, Husein (2000), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta, PT Sun.

Umar, Husein (2008), *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Edisi kedua, Jakarta, Raja Pers.