

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi pada hakekatnya adalah serangkaian usaha kebijaksanaan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, memperluas kesempatan kerja dan mengarahkan pembagian pendapatan secara merata (Sukirno, 2000). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja apalagi negara berkembang seperti Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja (Adhadika, 2013). Berikut data jumlah tenaga kerja dan pengangguran (absolut) di Indonesia pada tahun 2015 – 2018 :

Tabel 1.1 Data Tenaga Kerja dan Pengangguran (*Absolut*)

<i>Dalam juta orang</i>	2015	2016	2017	2018
Tenaga Kerja (Total)	122.4	127.8	128.1	133.9
Bekerja	114.8	120.8	121.0	127.1
Menganggur	7.6	7.0	7.0	6.9

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2018

Ditambah dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN atau yang kerap disebut dengan MEA pada saat ini memicu adanya persaingan perdagangan yang semakin kuat yang berimbas pada penyerapan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang sering dibicarakan karena mempengaruhi tingginya tingkat pengangguran. Berikut data pengangguran di Indonesia pada tahun 2015 – 2018:

Tabel 1.2 Data Pengangguran di Indonesia (Relatif)

	2015	2016	2017	2018
Pengangguran (% total tenaga kerja)	6.2	5.6	5.5	5.1

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2018

Pengangguran dapat terjadi disebabkan karena ketidakseimbangan pada pasar tenaga kerja, hal ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta (Wardiansyah, M., & Bahri, Z. 2016). Sehingga ketika terjadi kelebihan dalam penawaran tenaga kerja maka upah akan mengalami penurunan yang mengakibatkan produksi perusahaan menurun, sehingga permintaan tenaga kerja akan meningkat karena perusahaan melakukan perluasan produksi akibat rendahnya biaya tersebut.

Permasalahan ketenagakerjaan bukan hanya pada masalah pengangguran namun juga penerapan sistem kerja kontrak. sistem kerja kontrak diterapkan dalam konsep liberalisasi yang bukan hanya konsep pasar yang dibuka seluas – luasnya namun juga fleksibel dalam pasar kerja pada konsep LMF (*Labour Market Flecibility*). Sistem kerja kontrak karyawan mulai mengalami peningkatan pada tahun 1980-an pada saat itu perusahaan manufaktur mulai meningkatkan penggunaan tenaga kerja dalam sistem kerja kontrak. Sehingga dalam penerapan sistem kerja kontrak ini tidak lepas dari permasalahan yaitu kurang terjaminnya dan rendahnya jaminan kelayakan yang diberikan karena karyawan kontrak sebagian besar ditempatkan dalam bidang produksi yang dapat direkrut dan dipecat kapan saja. Pada penelitian yang dilakukan oleh *World Bank* dan Organisasi Buruh Internasional (*ILO*) pada tahun 2011, bahwa sebanyak 37 juta buruh di Indonesia hanya 35% yang menjadi tenaga kerja

tetap yang artinya sebanyak 65% tenaga kerja Indonesia terikat dalam sistem kerja kontrak. Menurut Undang – Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 a dijelaskan bahwa :

“karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.”

Sedangkan yang selama ini kerap kali menerapkan sistem kontrak kerja karyawan ialah perusahaan manufaktur yang salah satu “tujuan penerapan sistem kontrak kerja karyawan ialah untuk menurunkan biaya, mengurangi resiko sosial, mendapat tenaga kerja yang khusus dibidangnya, meningkatkan kepercayaan pembeli, meningkatnya kapasitas jumlah hasil pekerjaan yang diharapkan dapat mengurangi kompleksitas” (Reddy dan Reddy, 2001 dalam Puspita, G., & Affandi, M. 2015).

Jumlah penawaran tenaga kerja dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat perusahaan dapat memilih bahkan mengganti tenaga kerja dengan mudah. Hal ini menjadikan persaingan antar karyawan sehingga karyawan melupakan hak – hak yang seharusnya didapatkan demi memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak bagi karyawan (Retnosari, Intan *et al.* 2016).

Manufaktur atau industri pengolahan merupakan “suatu usaha yang mengolah / mengubah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi yang memiliki nilai tambah, yang dilakukan secara mekanis dengan mesin ataupun tanpa menggunakan mesin/manual” (BPS, 2008).

Manufaktur juga dapat diartikan sebagai kegiatan – kegiatan memproses pengolahan suatu input menjadi sebuah output. Sedangkan perusahaan manufaktur (*Manufacturing company*) merupakan kelompok perusahaan sejenis yang mengolah bahan – bahan menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang bernilai tambah besar. Berikut daftar perusahaan manufaktur di Indonesia yang tergolong Industri Besar Sedang:

Tabel 1.3 Jumlah Perusahaan IBS Tahun 2011 – 2015

Tahun	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jumlah	23.345	23.370	23.592	24.529	26.322	26.710

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2017

Dari data BPS tersebut dapat diketahui bahwa pada tahun 2011 – 2017 jumlah perusahaan manufaktur berskala Besar Sedang di Indonesia hingga tahun 2017 mengalami peningkatan. Pada tahun 2011 jumlah Industri besar sedang sebanyak 23.345 perusahaan menjadi 26.322 perusahaan pada tahun 2015 dan meningkat kembali pada tahun 2017 menjadi 35.163 perusahaan manufaktur.

Tabel 1.4 Jumlah Tenaga Kerja Per Sektor:

Dalam Juta	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ¹
Pertanian	42,5	39,9	39,2	39,0	37,8	38,8	39,6	38,7
Pedagang Grosir, Pedagang Ritel, Restoran dan Hotel	23,2	23,6	24,1	24,8	25,7	28,5	29,1	23,5
Jasa Masyarakat, Sosial dan Pribadi	17,0	17,4	18,5	18,4	17,9	19,8	20,9	19,5
Industri Manufaktur	13,7	15,6	15,0	15,3	15,3	16,0	16,5	17,9

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2018 Triwulan I

Pada data tersebut diketahui bahwa jumlah tenaga kerja pada industri manufaktur cenderung mengalami peningkatan walaupun pada tahun 2013 mengalami penurunan dibanding pada tahun 2012. Namun pada tahun 2013 hingga tahun 2016 jumlah tenaga kerja pada sektor industri manufaktur mengalami peningkatan hingga pada tahun 2016 mencapai 16,0 juta orang dan mengalami peningkatan hingga pada tahun 2018 triwulan I dengan jumlah mencapai 17,9 juta orang.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan yang dikemukakan oleh (Reddy dan Reddy, 2001 dalam Puspita, G., & Affandi, M. 2015) salah satu tujuan adanya penerapan sistem kontrak kerja karyawan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kapasitas hasil yang dikerjakan atau dengan kata lain meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas merupakan cara untuk meningkatkan atau menghasilkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Sedarmayanti (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas suatu perusahaan antara lain ; kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*Shift work*), tingkat keterampilan yang di tentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan. Sehingga dalam hal ini sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan manufaktur memegang peran penting terhadap pencapaian peningkatan produktivitas suatu perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian kali ini, antara lain:

- a. Bagaimana pengaruh adanya sistem kerja kontrak kerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan?
- b. Bagaimana pengaruh adanya sistem kontrak kerja karyawan terhadap produktivitas per sub sektor perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Bertujuan untuk mengetahui hubungan dengan adanya sistem kontrak kerja karyawan yang diterapkan suatu perusahaan dengan peningkatan produktifitas bagi perusahaan yang menerapkan sistem tersebut.
- b. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kontrak kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas per sub sektor yang dihasilkan oleh suatu perusahaan manufaktur.

1.4. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pada pokok penelitian. Hal ini dimaksudkan agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan dalam penelitian dapat tercapai. Adapun beberapa batasan penelitian antara lain :

- a. Luas lingkup hanya meliputi informasi mengenai sistem kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan manufaktur.
- b. Informasi yang disajikan : fungsi produksi berupa input (sistem kerja karyawan, modal, dan upah) dan fungsi produksi berupa output (produksi perusahaan manufaktur).

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah khususnya pada pemasalahan tentang sistem kerja kontrak karyawan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang ada

di Indonesia. Kajian mengenai industri manufaktur dan sistem kerja kontrak karyawan memang sudah cukup beragam. Namun masih sedikit penelitian yang membahas tentang keterkaitan keduanya antara pengaruh sistem kerja kontrak karyawan terhadap produktivitas perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian ini diharapkan mampu menyediakan referensi baru dan pengetahuan baru mengenai keterkaitan antara sistem kerja kontrak karyawan dengan kinerja perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia.

- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik bagi karyawan yang terikat dengan sistem kerja kontrak maupun perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak tersebut. Mengingat banyak sekali perusahaan manufaktur dan hampir semua perusahaan manufaktur menerapkan sistem kerja kontrak karyawan tersebut. Melalui penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan pengetahuan pada karyawan kontrak dan perusahaan manufaktur sehingga dalam berjalannya kerjasama tidak ada pihak yang dirugikan dan kedua belah pihak tersebut dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan.

1.6. Sistematika Penulisan

Kerangka sistem penulisan ini terdiri dari lima bab dan setiap bab memiliki keterkaitan satu sama lain, yang telah disesuaikan dengan materi pembahasan dalam penelitian. Secara umum pembahasan tiap bab (yang terdiri dari beberapa sub bab) dijabarkan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang permasalahan yang merupakan landasan pemikiran yang menimbulkan minat untuk melakukan penelitian pada permasalahan tersebut, rumusan masalah yang membahas mengenai permasalahan yang menjadi pertanyaan dan memerlukan pemecahan dalam penelitian, dan tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai dengan adanya penelitian serta manfaat yang diperoleh dengan adanya penelitian tersebut serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai uraian tentang landasan teori yang berisi tentang teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian dan digunakan untuk memperkuat penelitian. Selain itu terdapat penelitian terdahulu yang memuat variabel, metode analisis dan hasil dari penelitian terdahulu yang berfungsi sebagai pembanding hasil penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan mengenai pendekatan penelitian yang akan dilakukan, jenis dan sumber data serta prosedur pengumpulan data dan pengolahan data dan metode analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian hasil analisis deskriptif dan objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran – saran dari penulis.