

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **G. Latar Belakang**

Karyawan kontrak pertama kali muncul dalam peraturan perundang-undangan yaitu dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini misalnya dijumpai dalam Pasal 64 yang menyebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Kemudian dalam Pasal 65 ayat (1) disebutkan bahwa “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Ketentuan inilah yang menjadi dasar dalam praktek karyawan kontrak di Indonesia. Keberadaan ketentuan karyawan kontrak ini, Namun antusiasme investor tersebut berbanding terbalik dengan karyawan pada umumnya. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya penghargaan terhadap pekerja kontrak.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen pada tahun 2008 diketahui bahwa 73% perusahaan saat ini menggunakan tenaga *outsorce* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsorce*. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsorce* merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet & plastik, serta industri makanan & minuman. Sedangkan industri alat berat, mesin dan sarana

transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga *outsource* sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi & kimia dasar (80%), industri telekomunikasi & informasi teknologi (60%) dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (*engineering, procurement, construction*), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan & penerbitan, dan elektronik.

Dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, Joint Venture dan Nirlaba menggunakan 100% tenaga *outsource* dalam kegiatan operasionalnya. Sedangkan untuk swasta nasional menggunakan tenaga *outsource* sebanyak 57.69% dan swasta asing menggunakan sebanyak 85.71%.

Pada umumnya, permasalahan yang timbul terkait dengan penggunaan tenaga *outsourcing* antara lain: 1) Penentuan partner *outsourcing*. Hal ini menjadi sangat krusial karena partner *outsourcing* harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan perusahaan serta menjaga hubungan baik dengan partner *outsourcing*; 2) Perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga *outsource*, sehingga mereka memiliki kepastian hukum; 3) Pelanggaran ketentuan *outsourcing*. Demi mengurangi biaya produksi, perusahaan terkadang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku. Akibat yang terjadi adalah demonstrasi buruh yang menuntut hak-haknya. Hal ini menjadi salah satu perhatian bagi investor asing untuk mendirikan usaha di Indonesia; dan 4) Perusahaan *outsourcing* memotong gaji tenaga kerja tanpa ada batasan, sehingga yang mereka terima, berkurang lebih banyak. (“Sistem *Outsourcing* Banyak Disalahgunakan”, [www.fpkd-dpr.or.id](http://www.fpkd-dpr.or.id), diakses pada bulan Januari 2012)

Sementara itu, permasalahan bentuk interaksi yang terjadi di PT Bina Talenta antara pimpinan dengan karyawan : kurang interaksi antara pemimpin dengan karyawan, seperti jarang melakukan evaluasi bila ada problem, bila ada problem karyawan langsung mendapat teguran; tidak adanya support terhadap karyawan untuk melaksanakan tugasnya, seperti dalam pengeluaran dana untuk pembuatan flyer; tidak adanya penghargaan dari pimpinan, misalnya perusahaan pengguna jasa terus bertambah namun, tidak ada bonus yang diberikan.

Sedangkan bentuk interaksi antara karyawan dengan karyawan terlihat tidak adanya kerjasama dan saling support; lebih mementingkan bagiannya meskipun dalam satu departemen; dan tidak ada komunikasi yang baik di antara satu departemen, mereka biasanya saling menyalahkan antara satu dan yang lainnya.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya. Pada umumnya, karyawan yang bekerja di suatu perusahaan menginginkan jangka waktu kerja yang lama, tidak hanya satu tahun atau beberapa tahun saja. Sistem kerja kontrak sekalipun banyak kekurangannya, namun memberi peluang bagi karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya di perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan

penghasilan dari pekerjaannya. Penghasilan tersebut dipergunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidup dan keluarganya.

Dalam Pasal 64 UU No. 13 tahun 2003 dijelaskan mengenai sistem kerja kontrak yaitu: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Berdasarkan pasal inilah pemerintah telah mengakui pemberlakuan sistem kerja kontrak yang dahulu kala merupakan salah satu bentuk interaksi penjajahan koloni asing atas Indonesia di perusahaan-perusahaan perkebunan yang ada di Indonesia.

Dalam praktek, banyak ditemukan pelanggaran UU Ketenagakerjaan yang mengatur syarat-syarat *outsourcing*, terutama diterapkannya *outsourcing* pada pekerjaan utama (*core business*) bukan pekerjaan penunjang. Ini diakibatkan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), dalam praktek di lapangan jenis pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai pekerjaan utama atau penunjang sangat dinamis dan belum ada patokan baku untuk menentukan jenis pekerjaan apa saja dalam suatu perusahaan dapat digolongkan sebagai pekerjaan penunjang atau pekerjaan inti.

Selain kenyataan di atas, dalam praktik di lapangan, seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Keuntungan perusahaan dari segi produktifitas misalnya,

termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa tenaga kerja kontrak. Banyak perusahaan *outsource* (penyedia tenaga kontrak) yang melihat peluang ini. Sehingga perusahaan yang membutuhkan pegawai kontrak tinggal memesan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Namun ada persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak ini, yaitu mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan tidak adanya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang akan menuntut haknya di pengadilan. Hal tersebut, mengingat bahwa karyawan kontrak sebenarnya hubungannya dengan penyedia jasa bukan pada klien, yaitu pengguna jasa.

Pemberlakuan sistem kerja kontrak ini juga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain agar perusahaan tidak dituntut kesejahteraan oleh pegawainya. Dengan sistem kerja kontrak karyawan merasa tidak ada kepastian akan nasibnya karena dapat diberhentikan sewaktu-waktu. Meskipun dalam UU tentang ketenagakerjaan yaitu No 13 tahun 2003 yang salah satu butirnya mengatur tentang sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, namun tidak menjamin kesejahteraan karyawan. Karyawan menjadi pihak yang paling dirugikan kendati, mereka tidak mendapatkan imbalan layaknya terjadi pada karyawan biasa.

Dalam suatu organisasi, kerjasama yang baik antara organisasi dan para anggota, maka dibutuhkan bentuk interaksi hubungan yang baik antara para *stakeholder* yang ada di dalam organisasi. Bentuk interaksi yang terjadi dalam organisasi itu membuat suatu interaksi yang intens dan saling

melengkapi antara lini yang satu dengan lini lainnya. Bentuk interaksi dalam struktur organisasi merupakan bentuk interaksi interaksi antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan karyawan lainnya. Karenanya, pada dasarnya organisasi tidak dapat eksis secara baik tanpa adanya hubungan di antara orang-orang yang ada di dalamnya.

Dalam konteks karyawan kontrak, bentuk interaksi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan terbangun di atas hubungan kontraktual bisnis. Akibatnya bentuk interaksi di antara keduanya sangat kaku, tidak cair dan tidak ada saling memotivasi. Padahal peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat penting kaitannya dalam memotivasi karyawan agar kinerjanya lebih produktif. Demikian juga bentuk interaksi di antara sesama karyawan, mereka pada umumnya tidak terlalu peduli dengan hubungan baik di antara sesama karyawan. Hal tersebut disebabkan karena adanya kompetisi untuk mencapai suatu target tertentu.

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan karyawan kontrak hubungannya dengan pimpinan dan sesama karyawan kontrak dengan judul “Bentuk interaksi Interaksi Karyawan Kontrak Dengan Pimpinan Dan Sesama Karyawan Kontrak di Departemen HRD (*Human Resource Development*) di PT. Bina Talenta Jakarta.

## **H. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana bentuk interaksi antara pimpinan dengan karyawan kontrak dan karyawan kontrak dengan karyawan kontrak di PT Bina Talenta?

## **I. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk interaksi antara pimpinan dengan karyawan kontrak dan karyawan kontrak dengan sesama karyawan kontrak di PT Bina Talenta.

## **J. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritik**

Secara akademis, penelitian ini berguna untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya kajian mengenai bentuk interaksi antar manusia dalam suatu organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini berguna sebagai masukan bagi perusahaan dalam menilai dan memperlakukan karyawan kontrak serta dalam membangun bentuk interaksi interaksi antara pimpinan perusahaan dengan karyawan kontrak serta antara karyawan kontrak dengan karyawan kontrak lainnya.

## **K. Kerangka Konsep**

### **1. *Outsourcing***

Persaingan dalam dunia bisnis antara perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim perusahaan yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.

*Outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Iman Sjahputra Tunggal, 2009:308).

*Outsourcing* (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain (Iman Sjahputra Tunggal, 2009:334).

Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap. *Outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bias berupa *vendor*, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan biasa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bias dialihkan sebagai unit *outsourcing*.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk interaksi keseriusan pemerintahan tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

*Outsourcing* tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan

dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus di pandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, *benefit* dan lainnya. Perusahaan dapat *focus* pada kompetensi utamanya dalam bisnis, sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih professional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

## 2. Interaksi Sosial

Maryati dan Suryawati (2003: 22) menyatakan bahwa, “Interaksi sosial adalah kontak atau hubungan timbal balik atau interstimulasi dan respons antar individu, antar kelompok atau antar individu dan kelompok”. Pendapat lain dikemukakan oleh Murdiyatomoko dan Handayani (2004: 50), “Interaksi sosial adalah hubungan antar manusia yang menghasilkan suatu proses pengaruh mempengaruhi yang menghasilkan hubungan tetap dan pada akhirnya memungkinkan pembentuk interaksian struktur sosial”. Menurut Siagian (2004: 216), “Interaksi positif hanya mungkin terjadi apabila terdapat suasana saling mempercayai, menghargai, dan saling mendukung”.

Berdasarkan definisi di atas maka, penulis dapat menyimpulkan bahwa interaksi sosial adalah suatu hubungan antar sesama manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain baik itu dalam hubungan antar individu, antar kelompok maupun antar individu dan kelompok.

Menurut Maryati dan Suryawati (2003: 23) interaksi sosial dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Interaksi antara individu dan individu

Dalam hubungan ini bisa terjadi interaksi positif ataupun negatif. Interaksi positif, jika jika hubungan yang terjadi saling menguntungkan. Interaksi negatif, jika hubungan timbal balik merugikan satu pihak atau keduanya (bermusuhan).

b. Interaksi antara individu dan kelompok

Interaksi ini pun dapat berlangsung secara positif maupun negatif. Bentuk interaksi interaksi sosial individu dan kelompok bermacam - macam sesuai situasi dan kondisinya.

c. Interaksi sosial antara kelompok dan kelompok

Interaksi sosial kelompok dan kelompok terjadi sebagai satu kesatuan bukan kehendak pribadi. Misalnya, kerja sama antara dua perusahaan untuk membicarakan suatu proyek.

Di dalam bukunya Dr. Basrowi, M.S (2005 :138-143) mendefinisikan interaksi sosial adalah hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok maupun orang dengan kelompok. Interaksi terjadi apabila satu individu melakukan tindakan sehingga menimbulkan reaksi dari induvidu yang lain. Selain itu interaksi sosial ini tak akan terjadi bila tidak memenuhi 2 syarat yaitu adanya kontak sosial dan komunikasi.

a. Kontak Sosial

Istilah kontak sosial berasal dari kata latin yaitu *crun* atau *con* , yang berarti “bersama-sama” dan *tangere* yang berarti “menyentuh”. Secara harafiah, kontak berarti bersama-sama menyentuh tetapi dalam pengertian sosiologis, kontak tidak selalu berarti sentuhan fisik. Sebagai gejala sosial, orang dapat mengadakan hubungan dengan pihak lain tanpa sentuhan fisik, missal berbicara dengan orang lain melalui telepon, surat, dan sebagainya. Kontak sosial memiliki makna bagi si pelaku dan si penerima membalas aksi tersebut dengan reaksi. Menurut Syani (2002), kontak sosial adalah hubungan antara satu orang atau lebih melalui percakapan dengan saling mengerti tentang maksud dan tujuan masing-masing dalam kehidupan masyarakat, konflik sosial pihak dengan pihak lainnya.

b. Komunikasi Sosial

Komunikasi adalah suatu proses saling memberikan tafsiran kepada atau dari perilaku pihak lain. Melalui tafsiran pada perilaku pihak lain, seseorang mewujudkan perilaku sebagai reaksi terhadap maksud atau peran yang ingin disampaikan oleh pihak lain itu. Komunikasi sosial mengandung persamaan pandangan antara orang-orang yang berinteraksi terhadap sesuatu. Soerjono Soekanto (2002) berpendapat komunikasi adalah bahwa seseorang memberikan tafsiran kepada perilaku orang lain (berwujud apa yang ingin disampaikan oleh orang tersebut) ingin disampaikan oleh orang lain tersebut.

Bentuk-bentuk interaksi sosial dapat berupa kerja sama, persaingan, penyesuaian diri dan pertentangan atau pertikaian. Keempat bentuk pokok interaksi sosial tersebut tidak merupakan suatu kesinambungan, dalam arti bahwa interaksi itu tidak hanya dimulai dari kerja sama, kemudian menjadi persaingan dan akomodasi, serta akhirnya memuncak menjadi pertikaian. Akan tetapi, hal itu tergantung pada situasi dan kondisi tertentu, serta bisa jadi diawali dengan persaingan. Setelah itu, akomodasi atau sebaliknya.

Menurut Soekanto (1986 : 60-92) proses-proses interaksi yang pokok adalah sebagai berikut :

1. Proses-proses Asosiatif

- a. Kerja sama (*Cooperation*)

Kerja sama ini dimaksudkan sebagai suatu kerja sama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama

- b. Akomodasi (*Accommodation*)

Akomodasi dipergunakan di dalam 2 arti yaitu untuk menunjuk pada suatu keadaan dan untuk menuju pada suatu proses. Akomodasi yang menunjuk pada suatu keadaan berarti suatu kenyataan adanya suatu keseimbangan (*equilibrium*) dalam interaksi antara orang perorangan atau kelompok-kelompok manusia sehubungan dengan norma-norma sosial dan nilai sosial yang berlaku di dalam masyarakat.

Menurut Gillin dan Gillin (Gillin dan Gillin, op. cit., hal 505) akomodasi adalah suatu pengertian yang digunakan oleh para sosiolog untuk menggambarkan suatu proses dalam hubungan-hubungan sosial yang sama artinya dengan pengertian adaptasi yang dipergunakan oleh ahli-ahli biologi untuk menunjuk pada suatu proses dimana makhluk hidup menyesuaikan dirinya dengan alam sekitarnya

c. Asimilasi dan Akulturasi

Asimilasi merupakan suatu proses sosial dalam taraf kelanjutan yang ditandai dengan adanya usaha-usaha mengurangi perbedaan-perbedaan yang terdapat antara orang perorangan atau kelompok-kelompok manusia dan juga meliputi usaha-usaha untuk mempertinggi kesatuan tindak, sikap, dan proses mental dengan memperhatikan kepentingan-kepentingan dan tujuan-tujuan bersama. Apabila orang-orang mengadakan asimilasi ke dalam suatu kelompok manusia atau masyarakat, maka dia tidak lagi membedakan dirinya dengan kelompok tersebut yang mengakibatkan bahwa mereka dianggap sebagai orang asing. Proses asimilasi ditandai dengan pengembangan sikap-sikap yang sama, yang walaupun kadang-kadang bersifat emosional, bertujuan untuk mencapai kesatuan, atau paling sedikit untuk mencapai suatu integrasi dalam organisasi, pikiran dan tindakan.

Asimilasi menyebabkan perubahan-perubahan dalam hubungan-hubungan sosial dan dapat meliputi juga perubahan-perubahan dalam pola-pola adat istiadat serta interaksi sosial. Proses yang terakhir ini disebut dengan Akulturasi, dimana perubahan yang terjadi tidak meninggalkan kebudayaan secara keseluruhan.

## 2. Proses-proses Disosiatif

### a. Persaingan (*Competition*)

Persaingan merupakan suatu proses sosial dimana orang perorangan atau kelompok-kelompok manusia yang bersaing, mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian publik (baik perseorangan atau kelompok manusia) dengan cara usaha-usaha menarik perhatian publik atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada, tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan

### b. *Contravention*

Pada hakikatnya merupakan proses sosial yang berada antara persaingan dengan pertentangan atau pertikaian *contravention*, terutama ditandai oleh gejala-gejala adanya ketidakpastian mengenai diri seseorang atau suatu rencana dan perasaan tidak suka yang disembunyikan, kebencian atau keragu-raguan terhadap kepribadian seseorang.

c. Pertentangan atau pertikaian (*Conflict*)

Suatu proses sosial dimana orang perorangan atau kelompok manusia berusaha untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menantang pihak lawan yang disertai dengan ancaman dan/atau kekerasan.

### 3. Karyawan Kontrak

Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja PKWT hanya dapat diterapkan untuk 4 jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas).

Pekerja dalam PKWT juga dilindungi oleh beberapa ketentuan, seperti tidak boleh ada masa percobaan, hak-hak normatif sesuai aturan harus tetap diberikan, tidak boleh lebih dari 2 kali pembuatan kontrak, durasi maksimum adalah kontrak 3 tahun plus pembaharuan 2 tahun (khusus untuk pekerjaan yang sekali selesai), berhak memperoleh uang ganti rugi bila diputus kontrak sebelum waktu kontrak selesai. Bila

ketentuan tentang durasi dan frekuensi kontrak tidak dipenuhi maka demi hukum pekerja tersebut menjadi pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), atau otomatis menjadi karyawan tetap.

Perbedaan pokok antara karyawan tetap dan kontrak terletak pada batas masa berlakunya hubungan kerja dan hak pesangon apabila hubungan kerja terputus. Artinya karyawan yang selesai kontrak tidak berhak atas pesangon, sedangkan karyawan tetap yang di-PHK yang memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon.

## **L. Metode Penelitian**

### **1. Informan dan Subyek Penelitian**

Informan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari dua macam yaitu informan kunci (*key informan*) dan subjek penelitian. Informan Kunci (*Key Informan*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, informan kunci yaitu pimpinan PT Bina Talenta. Pimpinan dalam hal ini adalah orang yang mengambil kebijakan terkait dengan karyawan. Sedangkan subjek yaitu lima orang karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu observasi dan wawancara.

a. Observasi

Penulis juga menggunakan *field research* atau studi lapangan untuk memperoleh data yang diperoleh, yaitu dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan langsung pada objek penelitian (Moleong, 2006). Observasi yang dilakukan adalah observasi non partisipatif yaitu peneliti tidak terlibat. Peneliti melihat dan mencatat gejala-gejala yang muncul yang berkaitan dengan topik penelitian.

b. Wawancara

Wawancara dilaksanakan melalui tanya-jawab dengan subjek informan kunci dan subjek penelitian. Menurut Moleong (2006), teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis terkait dengan bentuk interaksi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan kontrak serta karyawan kontrak dengan karyawan kontrak yang lain. Wawancara dilakukan dengan sistem wawancara semi struktur. Wawancara ini dimulai dari isu yang dicakup dalam pedoman wawancara. Pedoman wawancara tidak mengikat seperti dalam penelitian kuantitatif. Sekuens pertanyaan tidaklah sama pada tiap partisipan bergantung pada proses wawancara dan jawaban tiap individu. Namun pedoman wawancara menjamin bahwa peneliti mengumpulkan jenis data yang sama dari para partisipan.

### 3. Metode Analisa Data

Penelitian ini adalah memiliki ciri penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya

menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Rahmat, 2006).

Analisis data kualitatif adalah suatu proses yang meliputi (Moleong, 2006):

1. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri
2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, mensintesiskan, membuat ikhtisar dan membuat indeksinya,
3. Berpikir dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola, hubungan-hubungan dan temuan-temuan umum.