

# **SISTEM KERJA KONTRAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM BANDARMASIH KOTA BANJARMASIN)**

Mey Silva<sup>1</sup>, Mohammad Zainul<sup>2</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18310755

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1106037801

**Email : meysilva98@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Bagaimana sistem kerja kontrak di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin, (2) Apa saja pertimbangan Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin menggunakan sistem kerja kontrak, (3) Bagaimana upaya yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rancangan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan cara melakukan wawancara, observasi, dan informasi melalui dokumen tertulis yang ada di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin yang dijadikan objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau tenaga kontrak dapat meningkatkan kualitas kinerja kerja menjadi lebih baik. Dengan upaya peningkatan kepuasan kerja itu tenaga kerja menunjukkan respons yang positif dan merasa puas dalam bekerja. Peningkatan kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin juga dapat meningkat dengan cara melakukan pengembangan-pengembangan pada karyawan dalam hal pengembangan pelatihan-pelatihan pada karyawan, memberikan tunjangan dan bonus insentif sebagai apresiasi atau penghargaan dari perusahaan, memberikan motivasi, menanamkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tersebut.

**Kata Kunci : Kerja Kontrak, Kepuasan Kerja.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine: (1) How is the contract work system at the Bandarmasih Municipal Water Company in Banjarmasin City, (2) What are the considerations for the Bandarmasih Banjarmasin Regional Drinking Water Company using a contract work system, (3) How are the efforts made by the Regional Water Company? Drinking Bandarmasih Banjarmasin City in increasing employee job satisfaction. The design of this research is to use qualitative research. The source of the data used is by conducting interviews, observations, and information through written documents in the office of the Bandarmasih Regional Drinking Water Company, Banjarmasin City which is the object of research. The results of the study indicate that an increase in job satisfaction provided by the company to temporary workers (TKTT) or contract workers can improve the quality of work performance for the better. With efforts to increase job satisfaction, the workforce shows a positive response and feels satisfied at work. Increased job satisfaction at the Bandarmasih Regional Drinking Water Company, Banjarmasin City can also increase by developing employee development in terms of developing employee training, providing incentives and bonus incentives as an appreciation or appreciation from the company, providing motivation, instilling high loyalty to the company.*

**Keywords: Contract Work, Job Satisfaction.**

## PENDAHULUAN

Di Indonesia, berbagai jenis usaha masih terus berkembang. sehingga pemilik usaha harus menciptakan keunggulan kompetitif agar dapat berkembang. Mengurangi kuantitas sumber daya manusia yang ada saat ini merupakan salah satu dari beberapa strategi yang digunakan untuk meningkatkan efikasi dan efisiensi perusahaan. Bisnis tipikal memutuskan untuk mempekerjakan pekerja melalui kerja kontrak selain melakukan pengayaan pekerjaan bagi karyawan tetap yang ada untuk menebus menyusutnya sumber daya manusia yang ada. Mengingat biaya sumber daya manusia bisnis, itu dianggap lebih efisien.

Semenjak ditetapkannya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang Berbagai jenis perusahaan terus tumbuh dan berkembang di Indonesia, maka dari itu para pengusaha diharuskan untuk memproduksi keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dalam menerapkan sistem kerja kontrak. Hal ini wajar saja karena kepentingannya saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Organisasi serikat pekerja/serikat buruh menentang keberadaan PKWT (Perjanjian Waktu Kerja Tertentu), sedangkan disisi lain pengusaha/perusahaan akan sulit hidup tanpa adanya PKWT. Perbedaan langsung yang dialami pekerja PKWT jika dibandingkan dengan pekerja tetap adalah soal upah dan ketidakpastian akan masa depannya, dimana ada kecenderungan pengusaha membedakan besaran upah dan fasilitas pada pekerja kontrak (PKWT) sehingga terjadi diskriminasi upah dan fasilitas antara pekerja tetap dan pekerja tidak tetap.

Jelas dari statistik di atas bahwa ada ketidaksepakatan antara pengusaha dan

karyawan. Karena beberapa ketentuan dianggap tidak sinkron, dapat menjadi tantangan bagi pengusaha dan pekerja untuk menerapkan PKWT dalam praktik. Misalnya, sulit untuk menentukan jenis pekerjaan yang diklasifikasikan sebagai "tidak tetap", sehingga sering terjadi pengusaha salah menerapkan PKWT pada pekerjaan mereka yang bukan PKWT. Serikat pekerja akhirnya menggelar unjuk rasa nasional untuk meminta pemerintah segera menghapus PKWT dari UU Ketenagakerjaan karena meningkatnya jumlah pengusaha yang lalai dalam PKWT.

Menurut (Umar, 2011), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Menurut Hasibuan (2011), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan suka bekerja dalam pekerjaan. Semangat kerja karyawan tercermin dalam karya yang mereka hasilkan. Sunyoto mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sifat sifat pribadi yang bervariasi tergantung pada nilai-nilai individu. Tingkat kepuasan yang dialami seseorang terhadap suatu pekerjaan didasarkan pada sejauh mana kesesuaiannya dengan preferensi individunya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana karyawan memandang pekerjaannya dan merupakan salah satu indikator kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan menggunakan metode yang mengandalkan observasi dan wawancara. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif dengan menggunakan kata-kata tertulis atau lisan orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2000: 3). Menurut Salim (2006:3), sebagai alternatif, pendekatan kualitatif harus memiliki ciri khas yang membedakannya dengan pendekatan kuantitatif. Ciri-ciri tersebut kemudian membentuk konsep dan definisi pendekatan kualitatif. Namun, karena pendekatan kualitatif telah ada sejak lama dan telah berkembang menjadi berbagai bentuk, definisinya juga fleksibel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2013), wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan masalah yang harus diselidiki, atau untuk mempelajari lebih jauh tentang responden yang lebih mendalam. Dalam wawancara tatap muka, peneliti dapat berbicara dengan peserta satu-satu. Wawancara telepon, di sisi lain, memungkinkan lebih banyak pertanyaan terbuka dan memungkinkan responden untuk menyuarakan pandangan mereka secara bebas.

#### **Observasi**

Menurut Sugiyono (2013), teknik observasi digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar.

#### **Dokumentasi**

Menurut Arikunto (2010: 274), Dokumentasi adalah proses pengumpulan informasi tentang apa saja dari catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sumber lainnya. Latar belakang, struktur organisasi, dan statistik

kehadiran dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi ini.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Reduksi Data**

Reduksi data adalah teknik seleksi yang menitikberatkan pada penyederhanaan, pengumpulan data, abstraksi data, dan transformasi data mentah yang dihasilkan dari catatan lapangan yang dituliskan. Seperti yang dapat dilihat dari kerangka konseptual, masalah penelitian, dan strategi pengumpulan data yang diadopsi oleh peneliti, proses ini berlanjut selama penelitian, bahkan sebelum data benar-benar dikumpulkan. Teknik reduksi data meliputi peringkasan data, pengkodean, pencarian topik, dan pembuatan cluster. Untuk memperoleh kesimpulan yang tegas dari data, data harus diasah, diklasifikasikan, diarahkan, dibuang, dan diorganisir. Reduksi tidak perlu dilihat sebagai kuantifikasi data.

#### **Penyajian Data**

Seorang peneliti akan terlibat dalam penyajian data, baik sendiri maupun kelompok, untuk menyelesaikan proses pembuatan laporan temuan penelitian kualitatif sehingga dapat dilakukan sesuai dengan standar ilmiah.

#### **Penarikan Kesimpulan**

Selama di lapangan, peneliti terus bekerja untuk sampai pada kesimpulan. Peneliti kualitatif mulai mencari makna segera setelah data dikumpulkan, mengidentifikasi pola yang berulang (dalam catatan teoretis), penjelasan, konfigurasi potensial, rantai sebab akibat, dan proposisi. Meskipun kesimpulan telah disajikan, mereka ditangani dengan ringan dan dengan skeptisisme. Itu tidak langsung terlihat, tetapi seiring berjalannya waktu, itu menjadi lebih spesifik dan mapan. Temuan tersebut juga divalidasi selama proses penelitian dengan: (1) memikirkan kembali saat

menulis, (2) memeriksa catatan lapangan, (3) mengevaluasi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja untuk menghasilkan

keepakatan intersubjektif, dan (4) upaya untuk mereplikasi penemuan dalam data lain.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi dan informasi melalui dokumen tertulis yang ada di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin yang dijadikan sebuah objek penelitian. Informan dalam penelitian ini ialah koordinator personalia PDAM Bandarmasih dan dua orang tenaga kerja kontrak yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. Observasi dilakukan dengan memperhatikan cara berperilaku perwakilan saat bekerja dalam batas pemenuhan jabatan. Serta dokumentasi untuk membantu laporan penelitian.

Pemilihan informan bermula dari unit Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat memahami tentang ketenagakerjaan di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin yaitu Bapak Hermansyah, S.Sos di bagian SDM dan Pengadaan menjabat sebagai koordinator personalia.

Bahwa menurut informan utama di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, peneliti memperoleh informasi yang di perlukan akan penggalian data. Jadi keseluruhan informan ini berjumlah tiga orang, yang mana satu orang sebagai koordinator personalia dan dua orang lainnya adalah tenaga kerja kontrak yang bekerja di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin.

Setelah analisis mengumpulkan informasi mendasar, kemudian, pada saat itu, hal berikutnya yang harus dilakukan adalah memeriksa, memilah, dan menyajikan informasi dalam menjawab pertanyaan pada umumnya kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

### **1. Sistem Kerja Kontrak Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin**

Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak baru saja diberlakukan pada awal tahun 2020, sebelumnya menggunakan yang namanya Tenaga Kerja Honorer namun sudah dihapuskan dan tidak diberlakukan lagi di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin dan pada awal tahun 2020 sampai dengan saat ini yang berlaku adalah Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak. Saat ini karyawan kontrak di PDAM Bandarmasih berjumlah sebanyak 45 (empat puluh lima) orang. Jadi seluruh karyawan baru akan dikelompokkan menjadi Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT). Setelah Tenaga kontrak bekerja di PDAM Bandarmasih minimal sepanjang satu tahun dan maksimalnya dua tahun. Jika selama jangka waktu satu atau dua tahun kinerjanya bagus maka akan diberikan kesempatan diangkat untuk menjadi pegawai tetap di perusahaan. Namun jika kinerja mereka di perusahaan tidak ada peningkatan selama jangka waktu maksimal dua tahun maka bisa diputus kontraknya. Tenaga kerja kontrak/TKTT harus dimotivasi melalui pemberian haknya sebagai karyawan yang memenuhi syarat, apresiasi bagi karyawan yang berprestasi, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang mana sebenarnya mereka menerimanya agar terciptanya produktivitas kerja.

Adapun alasan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin menggunakan sistem kerja kontrak ialah kemampuan perusahaan untuk menganggarkan biaya tenaga kerja yang dibatasi dengan aturan yang berlaku. Satu diantaranya yaitu Peraturan Kementrian Dalam Negeri (Permendagri) No 2 Tahun

2007, yang dimana salah satunya menyebutkan penghasilan tenaga kerja tidak boleh melebihi 40% dari total biaya berdasarkan realisasi Anggaran Perusahaan Tahun Anggaran yang lalu. Karena skalanya biaya, maka untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin berusaha untuk menaikkan pendapatan agar biayanya dapat ditingkatkan, sehingga tidak melanggar atau menunggang Peraturan Kementrian Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tersebut.

Hasil dari penjelasan tentang Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau Tenaga Kontrak, PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan motivasi, menanamkan loyalitas yang tinggi terhadap PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, mengadakan pelatihan-pelatihan kerja, memberikan tunjangan kinerja yang berdasar pada pencapaian kinerja dari masing-masing tenaga kerja, serta mendaftarkan tenaga kerja dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Pemberian informasi tersebut dapat diketahui bagaimana pendapat dari salah satu informan tentang upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga kontrak, berikut pemaparannya:

Bapak Hermansyah selaku koordinator personalia di PDAM Bandarmasih menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak baru saja diberlakukan pada awal tahun 2020, sebelumnya menggunakan yang namanya Tenaga Kerja Honorer namun sudah dihapuskan dan tidak diberlakukan lagi di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin dan pada awal tahun 2020 sampai dengan saat ini yang berlaku adalah Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak. Saat ini karyawan kontrak di PDAM Bandarmasih berjumlah sebanyak 45 (empat puluh lima) orang. Jadi seluruh karyawan baru akan dikelompokkan menjadi Tenaga Kerja Tidak Tetap

(TKTT). Setelah TKTT tersebut bekerja di PDAM Bandarmasih minimal selama satu tahun dan maksimalnya dua tahun. Jika selama jangka waktu satu atau dua tahun kinerjanya bagus maka akan diberikan kesempatan diangkat untuk menjadi pegawai tetap di perusahaan. Namun jika kinerja mereka di perusahaan tidak ada peningkatan selama jangka waktu maksimal dua tahun maka bisa diputus kontraknya. Tenaga kerja kontrak/TKTT perlu dimotivasi dengan pemberian haknya sebagai karyawan yang memenuhi syarat, apresiasi bagi karyawan yang berprestasi, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang mana seharusnya mereka menerimanya agar terciptanya produktivitas kerja. Bapak Hermansyah, S.Sos juga menjelaskan bahwa pertimbangan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin menggunakan Tenaga Kerja Tidak Tetap atau Tenaga Kontrak adalah untuk mensiasati pengeluaran gaji karyawan, sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 24 Tahun 2008 bahwa dengan telah dikeluarkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum yang mana salah satu diantaranya berbunyi bahwa biaya penghasilan tenaga kerja tidak boleh melebihi 40% dari total biaya berdasarkan realisasi anggaran perusahaan tahun anggaran yang lalu. Beberapa unit pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin yang diantaranya masih membutuhkan karyawan, namun terbentur oleh aturan tersebut. Maka dari itu PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin tidak bisa memaksakan untuk menambah karyawan dan penanggulangnya adalah dengan menggunakan tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau Tenaga Kontrak. Dengan adanya Tenaga Kerja Tidak Tetap ini diharapkan dapat membantu bagian-bagian unit tertentu di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang memang membutuhkan tambahan karyawan dalam rangka pemerataan tenaga kerja. Adapun

menurut beliau bahwa sistem kerja kontrak khususnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin hanya bersifat sementara guna menjadi penilaian sebelum diangkat sebagai pegawai tetap, tentunya perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas, tindak lanjut dari Tenaga Kerja Tidak Tetap atau Kontrak akan dilakukan yang namanya assessment untuk menuju calon pegawai. Untuk calon pegawai yang akan menjadi pegawai tetap tidak ada tes lagi. Bapak Hermansyah menjelaskan bahwa setiap tahun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin salah satunya adalah memberikan motivasi dengan pelatihan-pelatihan kerja sesuai bidangnya, memberikan apresiasi dari perusahaan berupa bonus dalam hal bila kinerjanya bagus. Perusahaan juga tidak membedakan antara tenaga kontrak dengan tenaga kerja tetap dalam hal meningkatkan kepuasan kerja, guna agar mereka merasa puas dalam hal kesejahteraan. Namun ada beberapa yang membedakan hanya di gaji pokok mereka diantaranya Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) mendapatkan 40%, Calon Pegawai 80%, sedangkan Pegawai tetap mendapatkan 100% gaji pokok sesuai kebijakan perusahaan, namun untuk fasilitas seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan tenaga kerja mendapatkan hak yang sama, bahkan mereka diberi kesempatan pada perusahaan untuk peningkatan kompetensi. Semua kembali lagi kepada semua tenaga kerja dalam memanfaatkan peluang yang sudah diberikan perusahaan, yang nantinya akan bermanfaat bagi karier tenaga kerja tersebut. Beliau juga menjelaskan upaya atau cara yang dilakukan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan adalah melakukan pengembangan-pengembangan pada karyawan dalam hal pengembangan pelatihan-pelatihan pada karyawan agar mendapatkan ilmu dan sertifikat agar terciptanya produktivitas

kerja dan merangsang gairah kerja serta dapat memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Adapun pelatihan-pelatihan tersebut tanpa dipungut biaya kepada karyawan karena full dibayai oleh perusahaan tersebut. Pemberian tunjangan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan seluruh karyawan yang sudah terdaftar mendapatkan asuransi kerja berupa jaminan sosial seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan serta karyawan juga terdaftar pada Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Serta karyawan tetap maupun karyawan kontrak bisa mendapatkan dua kali gaji dari gaji yang biasanya diterima setiap tahun dengan penilaian jika karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang bagus pada perusahaan. Menanamkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuatnya lebih termotivasi lagi dalam bekerja, semuanya dilakukan agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

## 2. Kepuasan Kerja terhadap Tenaga Kerja Kontrak di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin

Kepuasan Kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari pendapat mereka terhadap pekerjaannya. Penilaian digunakan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai penting dalam pekerjaan dan prestasi yang dicapai. Berikut ini pendapat dari beberapa informan yang telah diwawancarai oleh peneliti mengenai kepuasan kerja di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin :

Bapak Hermansyah, S.Sos

Bapak Hermansyah yang saat ini menjabat sebagai Koordinator Personalia menjelaskan bahwa TKTT atau tenaga kontrak tidak ada yang merasakan kecemburuan sosial dengan tenaga kerja tetap. Dikarenakan pada saat proses awal penerimaan karyawan. Mereka akan

dijelaskan tentang sistem kerjanya dan mereka bisa menerima dan mengerti.

Menurut Bapak Hermansyah bahwa selama ini belum pernah ada yang menuntut hak-hak mereka yang belum terpenuhi. Karena sampai saat ini perusahaan memberikan hak-haknya sesuai yang tertuang di Surat Perjanjian Kerja. Dimana mereka juga mendapatkan fasilitas mulai dari BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan lain-lain. Dalam hal ini maka disimpulkan bahwa tenaga kerja tidak tetap atau tenaga kontrak merasa puas dalam bekerja.

Bapak Hermansyah juga menjelaskan bahwa loyalitas karyawan sangat tinggi karena perusahaan dan juga tenaga kerja lainnya saling membutuhkan dan kedua belah pihak sama-sama diuntungkan. Sehingga mereka merasa puas dalam bekerja di perusahaan tersebut. dan beliau juga menjelaskan bahwa dengan pemberian motivasi dan pelatihan-pelatihan kerja sesuai bidangnya serta berbagai macam tunjangan, tenaga kerja tidak tetap atau kontrak merasa puas karena mereka tidak merasa dibeda-bedakan dengan tenaga kerja tetap, yang mana semua memiliki haknya masing-masing. Adapun penjelasan bapak hermansyah bahwa perusahaan memberikan apresiasi berupa bonus gaji dua kali dari gaji yang diterima kepada tenaga kerja tidak tetap atau kontrak dan pegawai tetap setiap tahun dengan penilaian menghasilkan kinerja yang bagus pada perusahaan.

Selanjutnya adalah wawancara yang dilakukan peneliti kepada dua orang tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau tenaga kontrak yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin.

Aris Hidayat, A.Md. Penempatan di Bagian Sekretaris Perusahaan yang telah bekerja selama 1 tahun 5 bulan.

Aris Hidayat menerangkan bahwa dirinya merasa puas bekerja di PDAM

Bandarmasih Kota Banjarmasin karena terbukti pada saat ini tahun 2022 saja ada sekitar 5.000 lebih orang yang mendaftar di PDAM Bandarmasih berarti sangking banyaknya antusias orang-orang yang mau bekerja di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, maka dari itu dirinya merasa puas dan bersyukur dengan sepenuh hati menjadi salah satu orang yang terpilih menjadi bagian dari PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Dan juga selama 1,5 tahun Aris Hidayat bekerja di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin hubungan karyawan kontrak dan karyawan tetap tidak ada pemisah seperti level senior dan junior antar karyawan. Bahkan atasan dan bawahan saling mengayomi, saling menghargai, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan. Adapun masukan atau saran terhadap perusahaan selalu mengedepankan kesejahteraan karyawannya.

Adin Junia, S.E. Bagian Sekretaris Perusahaan yang telah bekerja selama 1 tahun 5 bulan.

Adin Junia menerangkan bahwa dirinya merasa puas juga bekerja di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin karena situasi dan kondisi dimana karyawan kontrak dan karyawan tetap tidak dibeda-bedakan serta mengenai hak dan kewajibannya sebagai karyawan kontrak di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin terpenuhi. Adapun masukan atau sarannya terhadap perusahaan dimana untuk pelayanan diharapkan kembali buka dihari sabtu seperti sebelumnya, yang mana sampai saat ini buka pada hari senin s/d jumat dikarenakan covid-19 namun kita tahu bahwa covid-19 di Indonesia sudah jauh lebih membaik meskipun pandemi belum berakhir.

Dari penelitian yang telah dilakukan, kepuasan kerja yang dirasakan pada tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau tenaga kontrak sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, karena

meningkatkan semangat dan kenyamanan dalam bekerja. Adanya motivasi karyawan, tunjangan serta pelatihan – pelatihan kerja sesuai bidangnya maka pekerjaan yang dilakukan tentunya akan berjalan maksimal dan tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau tenaga kontrak dapat mengatasi masalah-masalah yang ada nantinya dengan mandiri. Selain itu karyawan khususnya tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau tenaga kontrak hendaknya harus bersyukur dengan berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karena bila mereka tidak bersyukur maka mereka tidak akan merasa puas dengan apa yang didapatkannya. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **1. Sistem Kerja Kontrak di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih kota Banjarmasin**

Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak baru saja diberlakukan pada awal tahun 2020, sebelumnya menggunakan yang namanya Tenaga Kerja Honorer namun sudah dihapuskan dan tidak diberlakukan lagi di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin dan pada awal tahun 2020 sampai dengan saat ini yang berlaku adalah Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak. Saat ini karyawan kontrak di PDAM Bandarmasih berjumlah sebanyak 45 (empat puluh lima) orang. Jadi seluruh karyawan baru akan dikelompokkan menjadi Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT). Setelah TKTT tersebut bekerja di PDAM Bandarmasih minimal selama satu tahun dan maksimalnya dua tahun. Jika selama jangka waktu satu atau dua tahun kinerjanya bagus maka akan diberikan kesempatan diangkat untuk

Faktor-faktor yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau tenaga kontrak dalam penelitian ini antara lain tugas dan pekerjaan yang dilakukan, hubungan antar pegawai, motivasi, loyalitas, fasilitas kerja, gaji, tunjangan, bonus insentif dan kesempatan dalam mendapatkan posisi kerja di perusahaan. Secara keseluruhan karyawan yang diwawancara memberikan jawaban yang positif terhadap faktor-faktor tersebut. pentingnya kepuasan kerja karena merupakan suatu sikap atau perasaan seseorang pekerja pada suatu perusahaan yang dihasilkan dari kondisi-kondisi kerja yang akan berdampak pada kinerja perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

menjadi pegawai tetap di perusahaan. Namun jika kinerja mereka di perusahaan tidak ada peningkatan selama jangka waktu maksimal dua tahun maka bisa diputus kontraknya. Tenaga kerja kontrak/TKTT perlu dimotivasi dengan memberikan haknya sebagai karyawan yang memenuhi syarat, apresiasi bagi karyawan yang berprestasi, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang mana seharusnya mereka menerimanya agar tercipta produktivitas kerja.

### **2. Pertimbangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih kota Banjarmasin Menggunakan Sistem Kerja Kontrak**

Pertimbangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin menggunakan Tenaga Kerja Tidak Tetap atau Tenaga Kontrak adalah untuk mensiasati pengeluaran gaji karyawan, sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 24 Tahun 2008 bahwa dengan telah

dikeluarkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum yang mana salah satu diantaranya berbunyi bahwa biaya penghasilan tenaga kerja tidak boleh melebihi 40% dari total biaya berdasarkan realisasi anggaran perusahaan tahun anggaran yang lalu. Beberapa unit pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin yang diantaranya masih membutuhkan karyawan, namun terbentur oleh aturan tersebut. Maka dari itu PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin tidak bisa memaksakan untuk menambah karyawan dan penanggulangannya adalah dengan menggunakan tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau Tenaga Kerja Kontrak. Dengan adanya Tenaga Kerja Tidak Tetap ini diharapkan dapat membantu bagian-bagian unit tertentu di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang memang membutuhkan tambahan karyawan dalam rangka pemerataan tenaga kerja. Sistem Kerja Kontrak khususnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin hanya bersifat sementara guna menjadi penilaian sebelum diangkat sebagai pegawai tetap, tentunya perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas, tindak lanjut dari Tenaga Kerja Tidak Tetap atau Kontrak akan dilakukan yang namanya assessment untuk menuju calon pegawai. Untuk calon pegawai yang akan menjadi pegawai tetap tidak ada tes lagi.

3. Upaya yang telah dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan

Upaya atau cara yang dilakukan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan adalah

melakukan pengembangan pengembangan pada karyawan dalam hal pengembangan pelatihan-pelatihan pada karyawan agar mendapatkan ilmu dan sertifikat agar terciptanya produktivitas kerja dan merangsang gairah kerja serta dapat memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Adapun pelatihan-pelatihan tersebut tanpa dipungut biaya kepada karyawan karena full dibayai oleh perusahaan tersebut.

Pemberian tunjangan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan seluruh karyawan yang sudah terdaftar mendapatkan asuransi kerja berupa jaminan sosial seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan serta karyawan juga terdaftar pada Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Serta Karyawan Tetap maupun Karyawan Kontrak bisa mendapatkan dua kali gaji dari gaji yang biasanya diterima setiap tahun dengan penilaian jika karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang bagus pada perusahaan.

Menanamkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuatnya lebih termotivasi lagi dalam bekerja, semuanya dilakukan agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Dalam upaya PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan tidak adanya perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, dan semua mendapatkan hak serta fasilitas yang sama. Jadi dalam hal ini karyawan harus bisa memanfaatkan kesempatan yang sudah diberikan perusahaan untuk menunjukkan kemampuannya demi keberlangsungan karier untuk kedepannya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dan dideskripsikan serta dianalisis, maka peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Kerja Kontrak di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah sebagai berikut:

Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak baru saja diberlakukan pada awal tahun 2020, sebelumnya menggunakan yang namanya Tenaga Kerja Honorer namun sudah dihapuskan dan tidak diberlakukan lagi di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin dan pada awal tahun 2020 sampai dengan saat ini yang berlaku adalah Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT) atau tenaga kontrak. Saat ini karyawan kontrak di PDAM Bandarmasih berjumlah sebanyak 45 (empat puluh lima) orang. Jadi seluruh karyawan baru akan dikelompokkan menjadi Tenaga Kerja Tidak Tetap (TKTT). Setelah TKTT tersebut bekerja di PDAM Bandarmasih minimal selama satu tahun dan maksimalnya dua tahun. Jika selama jangka waktu satu atau dua tahun kinerjanya bagus maka akan diberikan kesempatan diangkat untuk menjadi pegawai tetap di perusahaan. Namun jika kinerja mereka di perusahaan tidak ada peningkatan selama jangka waktu maksimal dua tahun maka bisa diputus kontraknya. Tenaga kerja kontrak/TKTT perlu dimotivasi dengan pemberian haknya sebagai karyawan yang memenuhi syarat, apresiasi bagi karyawan yang berprestasi, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang mana seharusnya mereka menerimanya agar terciptanya produktivitas kerja.

2. Pertimbangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin dalam menggunakan Sistem Kerja Kontrak adalah untuk mensiasati pengeluaran gaji karyawan, sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 24 Tahun 2008 bahwa dengan telah dikeluarkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum yang mana salah satu diantaranya berbunyi bahwa biaya penghasilan tenaga kerja tidak boleh melebihi 40% dari total biaya berdasarkan realisasi anggaran perusahaan tahun anggaran yang lalu. Beberapa unit pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin yang diantaranya masih membutuhkan karyawan, namun terbentur oleh aturan tersebut. Maka dari itu PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin tidak bisa memaksakan untuk menambah karyawan dan penanggulangannya adalah dengan menggunakan tenaga kerja tidak tetap (TKTT) atau Tenaga Kerja Kontrak. Sistem Kerja Kontrak khususnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin hanya bersifat sementara guna menjadi penilaian sebelum diangkat sebagai pegawai tetap, tentunya perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas, tindak lanjut dari Tenaga Kerja Tidak Tetap atau Kontrak akan dilakukan yang namanya assessment untuk menuju calon pegawai. Untuk calon pegawai yang akan menjadi pegawai tetap tidak ada tes lagi.
3. Upaya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan cara melakukan pengembangan-pengembangan pada karyawan dalam hal pengembangan

pelatihan-pelatihan pada karyawan sesuai dengan bidangnya, memberikan tunjangan dan bonus insentif sebagai apresiasi atau penghargaan dari perusahaan, memberikan motivasi, menanamkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, dan mendapatkan

asuransi tenaga kerja, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang diharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan tenaga kerja dan membuatnya menjadi lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, Z. (2018). SISTEM KERJA KONTRAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kontrak di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang).
- Herawati, R. (2010). *Kontak Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Bandung: Yayasan AKATIGA dan FES.
- Intan Retnosari, L. B. (2016). PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK, KOMPENSASI DAN CAREER . *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*.
- Ishaya, S. R. (2017). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *JURNAL LENTERA BISNIS Vol .6 No 2, November*, 100.
- Lubis, M. T. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grandhika Setiabudi di Medan.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 174.
- Nisa, S. B. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15*, 9-15.
- PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK, KOMPENSASI DAN CAREER. (2016). *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016, 2*.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah Vol 17 No.33*, 94.
- Sisca, dkk;. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Medan: Yayasan Kita Menulis .
- Slamet, T. A. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN KONTRAK PADA PT AT INDONESIA DI KARAWANG. *Jurnal lentera bisnis Vol. 6 No. 1, 9*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.