

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sektor industri merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong kemajuan ekonomi suatu negara. Menurut Harahap (2024) dalam dua dekade sebelum terjadinya krisis ekonomi, kontribusi sektor industri terhadap perekonomian nasional hampir mencapai 20 persen. Kemajuan industri modern berkaitan erat dengan kemajuan masyarakat dan bertindak sebagai pemicu sekaligus akibat dari berbagai perubahan lainnya, seperti peningkatan jumlah penduduk, urbanisasi, dan penciptaan lapangan kerja untuk memperkuat ekonomi.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang terbesar di dunia, terus berusaha untuk meningkatkan pertumbuhan ekonominya dan mencapai status sebagai negara industri maju. Usaha ini sejalan dengan meningkatnya tuntutan untuk membangun ekonomi nasional serta memperkuat struktur industri. Dalam beberapa tahun terakhir, transformasi sektor industri telah menjadi salah satu elemen penting dalam meraih tujuan tersebut (Harahap, 2024).

Seiring dengan kemajuan yang terjadi secara global, saat ini dunia memasuki fase baru yang dikenal dengan sebutan industri 4.0 atau kecerdasan buatan. Namun, dengan kemajuan teknologi yang berlangsung terus-menerus, konsep industri 4.0 terus berkembang menjadi industri 5.0 yang mencakup integrasi teknologi digital dengan dunia fisik dan manusia. Perkembangan ini menggambarkan adanya perubahan pandangan dalam sistem industri modern (Nugroho et al., 2023).

Perkembangan yang cepat dalam sektor industri di Indonesia tidak selalu disertai dengan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Pada praktiknya, kerap ditemui fenomena menyedihkan di mana banyak pekerja yang menerima gaji di bawah standar upah minimum. Sistem pengupahan itu sendiri adalah aspek yang cukup sensitif, karena upah bertindak sebagai salah satu pemicu untuk beraktivitas, dan dapat memengaruhi motivasi serta

disiplin tenaga kerja. Meskipun pemerintah setiap tahun menetapkan upah minimum melalui regulasi resmi, kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan tersebut, dengan alasan terbatasnya biaya produksi atau berkurangnya daya saing usaha. Hal ini mengakibatkan banyak buruh pabrik menerima gaji di bawah standar yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Dampaknya pekerja menghadapi kesulitan finansial, kerentanan sosial, dan berkurangnya akses terhadap kesejahteraan dasar (Dwianisa & Andriyani, 2025).

Perkembangan industri juga ditandai oleh tingginya permintaan untuk mencapai target produksi. Situasi ini memicu terjadinya jam kerja yang melebihi waktu normal, terutama saat permintaan pasar meningkat dan target produksi tidak dapat dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Secara umum waktu kerja yang normal adalah 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk sistem kerja 6 (enam) hari, atau 8 (delapan) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk sistem kerja 5 (lima) hari. Namun, tekanan produksi yang tinggi sering kali mengakibatkan jam kerja yang sebenarnya terlewati, sehingga waktu kerja meningkat melalui lembur.

Kemajuan zaman yang mengubah standar tinggi untuk menjadi seorang pekerja serta meningkatnya angka pengangguran turut membantu memperketat persaingan pekerjaan di berbagai bidang, baik pada level dasar maupun yang profesional. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan yang dibutuhkan memberikan keleluasaan bagi pemilik usaha dalam memilih atau bahkan mengganti pekerja sesuka hati. Situasi ini memicu kekhawatiran di kalangan tenaga kerja mengenai kepastian apakah mereka akan diterima dalam pekerjaan di perusahaan tertentu.

Persaingan yang semakin ketat ini secara alami memaksa pekerja, baik dengan kesadaran maupun tanpa disadari, untuk mengabaikan hak-hak mereka yang seharusnya, termasuk hak atas tunjangan yang sepatutnya diperoleh, demi mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan kondisi tersebut, munculnya kebijakan mengenai sistem kerja yang bersifat kontrak atau disebut dengan perjanjian kerja waktu

tertentu. Perjanjian kerja menjadi langkah awal dalam terbentuknya hubungan industri antara pemilik usaha dan para pekerja (Rahman, 2019).

Seiring berjalannya waktu, permasalahan sistem perjanjian kerja waktu tertentu banyak terjadi di berbagai daerah di Indonesia, salah satunya di Kabupaten Karawang. Kabupaten Karawang terkenal sebagai salah satu daerah industri terbesar di Indonesia yang menjadi tempat berdirinya perusahaan manufaktur, terutama di bidang otomotif, elektronik, dan tekstil. Lokasi strategis Karawang yang berperan sebagai wilayah penyangga kegiatan industri bagi Jakarta dan Bekasi, dua daerah dengan konsentrasi industri yang sangat tinggi. Namun, meskipun jumlah industri di sana cukup besar, hal itu tidak selalu berarti pekerja mendapatkan kestabilan dalam bekerja.

Kondisi masyarakat di lingkungan industri juga tidak terlepas dari persoalan kualitas tenaga kerja. Sarbini et al., (2020) menunjukkan bahwa salah satu persoalan yang dihadapi masyarakat adalah masih rendahnya keterampilan tenaga kerja (*labour skill*), yang berkaitan dengan upaya peningkatan perekonomian dan taraf hidup masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perkembangan industri tidak hanya berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menuntut kesiapan dan kemampuan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan kondisi pekerjaan.

Banyak perusahaan yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sebagai strategi untuk menekan biaya pegawai dengan tujuan meningkatkan profit perusahaan. Namun, dalam praktiknya, penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sering kali menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, sehingga berdampak negatif pada pekerja dan menghilangkan perlindungan terhadap hak-hak mereka (Rahman, 2019).

Sistem perjanjian kerja waktu tertentu merupakan elemen dari perubahan struktur dalam hubungan industrial yang berpengaruh langsung terhadap kestabilan pekerjaan para pekerja di sektor industri. Menurut pandangan sosiologi industri yang dikemukakan oleh Hikmat (2020) sistem kontrak merupakan elemen dari logika efisiensi modal yang diterapkan oleh

perusahaan untuk mengurangi biaya produksi, terutama biaya tenaga kerja. Dengan menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perusahaan tidak perlu mempertahankan banyak pekerja tetap dan dapat mengurangi kewajiban untuk memberikan jaminan sosial serta tunjangan kesejahteraan. Hal ini menempatkan pekerja dalam posisi yang lemah karena hubungan kerja dibangun di atas kepastian status yang terbatas dan perlindungan kerja yang minimal.

Sistem perjanjian kerja waktu tertentu merupakan salah satu bentuk perubahan dalam struktur hubungan industrial yang berpengaruh terhadap *job security*. Bukan hanya disebabkan oleh kinerja individu. Sistem perjanjian kerja waktu tertentu menyebabkan pekerja terus berada dalam siklus perpanjangan kontrak tanpa adanya jaminan kesinambungan pekerjaan. Situasi ini menciptakan rasa tidak aman dalam bekerja, serta menghambat kemampuan pekerja dalam merencanakan kehidupan ekonomi dan sosial jangka panjang. Ketidakpastian yang terus-menerus ini berdampak langsung pada *job security*. *Job security* tidak hanya ditentukan oleh ada atau tidaknya hubungan kerja, tetapi juga oleh kepastian status, kesinambungan pendapatan, dan jaminan perlindungan kerja. Ketika pekerja tidak memiliki kepastian kontrak kerjanya, maka posisi kerja menjadi tidak stabil dan rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu.

Kondisi ini juga berpotensi dialami oleh pekerja industri di Kecamatan Kotabaru yang mayoritas bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Penerapan sistem kontrak cenderung membuat pekerja industri di wilayah ini berada dalam situasi kerja yang tidak stabil karena keberlangsungan pekerjaan sepenuhnya bergantung pada kebijakan perusahaan. Sistem kontrak yang diterapkan pada sektor industri pada pekerja industri di Kecamatan Kotabaru melemahkan *job security* dan memengaruhi keberlanjutan kerja para pekerja. Banyak pekerja hanya bekerja dalam kontrak yang tidak berjangka waktu lama, dan tidak ada jaminan kontrak akan diperpanjang sehingga posisi mereka sangat tergantung pada keputusan perusahaan. Situasi ini menyebabkan pendapatan mereka tidak stabil, membuat sulit memenuhi kebutuhan keluarga, serta

menghambat rencana ekonomi jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kontrak tidak hanya memengaruhi hubungan kerja, tetapi juga menciptakan kerentanan sosial dan ekonomi bagi pekerja industri di Kecamatan Kotabaru.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji *job security* diantaranya pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Maulana Addinul Haq (2022) dengan judul “Peran *Employee Engagement* melalui Kepuasan Kerja dan *Job Security* dalam Memperkecil Terjadinya *Turnover Intention*” yang melibatkan 66 pekerja di Klinik Utama Rawat Inap Baitul Hikmah di Kabupaten Kendal. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *job security* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Selain itu, keterlibatan pekerja juga memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan, yang mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai, semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah kerja.

Penelitian oleh Yusuf Maulana Sitenggang (2020) dengan judul “Pengaruh keamanan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi” yang melibatkan 110 pekerja di CV. Sultan Tex Tegal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Di samping itu, persepsi dukungan dari organisasi juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pekerja. Pengaruh ini dikuatkan oleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator yang menghubungkan keamanan kerja dengan kinerja pekerja.

Menurut Henry S. Farber dalam buku *Job Loss and The Decline of Job Security in the United States* (2010) terdapat perubahan dalam struktur pasar kerja yang dicirikan oleh berkurangnya jaminan kerja, khususnya di sektor swasta. Penelitian ini menggambarkan bahwa posisi kerja yang bersifat jangka panjang semakin sedikit dan semakin banyak digantikan oleh jenis pekerjaan yang lebih fleksibel seperti kontrak, paruh waktu, dan tenaga

kerja sementara. Transformasi ini berkaitan dengan dinamika ekonomi global serta tuntutan fleksibilitas dari perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya ketidakstabilan pekerjaan bagi para pekerja. Dengan cara ini, jaminan kerja dalam konteks modern menjadi semakin rapuh seiring dengan munculnya pola kerja yang tidak permanen.

Fenomena penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu di kalangan pekerja industri merupakan isu yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap *Job Security* Pekerja Industri (Penelitian di Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Belum diketahui secara empiris bagaimana penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang. Meskipun sistem perjanjian kerja waktu tertentu banyak diterapkan di berbagai perusahaan industri, masih terdapat perbedaan dalam pelaksanaan kontrak kerja, mulai dari jangka waktu kontrak, perpanjangan kontrak, hingga pemenuhan hak-hak pekerja.
2. Tingkat *job security* yang dirasakan oleh pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang belum tergambarkan secara komprehensif. Pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dihadapkan pada ketidakpastian mengenai keberlanjutan hubungan kerja, sehingga berpotensi memengaruhi rasa aman dalam bekerja, stabilitas pekerjaan, serta keyakinan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka.
3. Belum diketahui secara jelas apakah sistem perjanjian kerja waktu tertentu berpengaruh terhadap *job security* pekerja industri di

Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji *job security* dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, *employee engagement*, *turnover intention*, maupun kinerja karyawan, sedangkan penelitian mengenai pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap *job security* pekerja industri, khususnya di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang, masih terbatas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, ada beberapa yang menjadi pokok rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana *job security* pada pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang?
3. Apakah ada pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap *job security* pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian bagi peneliti mempunyai tujuan masing-masing. Adapun tujuan dari penelitian untuk menjawab pertanyaan berdasarkan rumusan masalah di atas, di antaranya:

1. Untuk mengetahui sistem perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui *job security* pada pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap *job security* pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang.

E. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap *job security* pekerja industri di Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis dan praktis.

1. Secara teoretis, penelitian ini bertujuan untuk menguji teori yang sudah ada serta jurnal yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan ilmiah, khususnya dalam bidang sosiologi industri, dengan memberikan contoh nyata bagaimana sistem perjanjian kerja waktu tertentu mempengaruhi *job security* pekerja industri. Selain itu, penelitian ini berupaya menghadirkan pemahaman baru mengenai dinamika hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam konteks industrialisasi modern, terutama di wilayah yang masyarakatnya sebagian besar bergantung pada sektor industri.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi pekerja industri mengenai pentingnya *job security* untuk mendukung keberlangsungan pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Melalui penelitian ini, pekerja dapat memahami bagaimana rendahnya tingkat *job security*, khususnya akibat penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dapat mempengaruhi rasa aman dalam bekerja, serta keberlanjutan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi pekerja dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak pasti, sekaligus mendorong peningkatan kesadaran terhadap hak-hak ketenagakerjaan dan risiko sosial ekonomi yang muncul akibat rendahnya stabilitas kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan kesepakatan kerja antara buruh atau karyawan dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu yang sudah ditentukan. Dari penjelasan ini, terlihat bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada adanya periode waktu yang

telah disepakati oleh kedua belah pihak, serta jenis pekerjaan yang tidak memiliki karakter permanen. Berdasarkan Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003, kontrak kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak (Wulandari, 2021). Hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak berlangsung tanpa henti, melainkan dibatasi oleh periode waktu dan penyelesaian suatu tugas tertentu, sehingga hubungan ini akan berakhir saat waktu yang disetujui selesai atau pekerjaan telah tuntas.

Perjanjian kerja waktu tertentu diterapkan hanya untuk tugas-tugas tertentu yang jenis dan karakteristiknya dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Tugas yang dimaksud mencakup pekerjaan yang selesai dalam satu kali proses atau bersifat sementara, pekerjaan yang direncanakan selesai dalam waktu yang relatif singkat, serta tugas yang berhubungan dengan musim tertentu. Selain itu, perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diterapkan untuk pekerjaan yang melibatkan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam fase uji coba atau eksplorasi. Jenis pekerjaan yang tidak tetap juga termasuk dalam kategori pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu pada dasarnya hanya dibatasi untuk pekerjaan yang tidak bersifat tetap dalam sebuah perusahaan (Mubarak, 2022).

Job security pekerja pada dasarnya merupakan harapan individu untuk dapat tetap bertahan dalam suatu organisasi serta memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya. Dalam hal ini, pekerja cenderung menginginkan adanya kontrak kerja dengan jangka waktu yang relatif panjang, kesempatan untuk memperoleh promosi, serta adanya jenjang karier yang jelas sehingga dapat menjamin kesejahteraan dalam jangka panjang. Tingkat *job security* yang dirasakan pekerja juga jangan dipengaruhi sejak awal hubungan kerja dimulai, khususnya pada saat penandatanganan kontrak kerja.

Berbagai elemen dapat mempengaruhi *job security* pekerja, termasuk keadaan ekonomi organisasi dan situasi bisnis yang berlangsung. Ketika kondisi ekonomi perusahaan mulai melemah, hal ini dapat

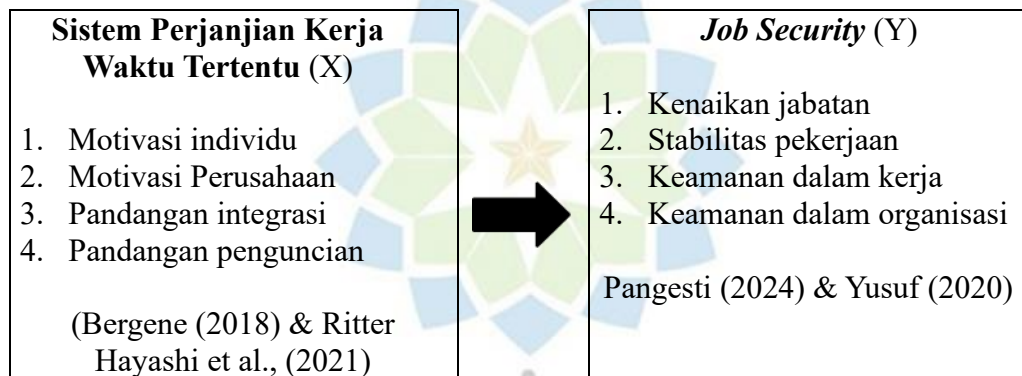
menimbulkan rasa khawatir untuk para pekerja mengenai potensi pemangkasan pegawai. Perubahan dalam organisasi seperti perubahan struktur, penggabungan perusahaan, maupun pengurangan jumlah pekerja juga bisa turut memengaruhi pandangan pekerja terhadap *job security* mereka, karena perubahan ini sering kali dianggap sebagai ancaman bagi kelangsungan pekerjaan (Yusuf, 2020).

Dalam buku *Job Security and Temporary Employment Contracts: Theories and Global Standards* (Mansour & Hassan, 2019) pekerja sementara dikategorikan sebagai pengangguran yang tidak diinginkan karena mereka terikat pada kontrak jangka pendek, yang berarti mereka akan berada dalam keadaan tanpa kerja hingga menemukan posisi baru. Dikatakan bahwa “banyak pekerja mengalami kesulitan untuk memenuhi syarat pengajuan tunjangan, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah, pekerja paruh waktu, atau pekerja kontrak sementara”. Keberadaan *job security* diacu sebagai perlindungan terhadap kehilangan pekerjaan keinginan untuk memperoleh stabilitas kerja menjadi motivasi utama bagi individu untuk bergabung dengan serikat kerja.

Pekerjaan kontrak sering kali dianggap sebagai bentuk kerja paksa akibat minimnya peluang yang ada. Seringkali, pekerja harus menandatangani kontrak yang tidak memberikan hak-hak dasar bagi mereka. Pemutusan hubungan kerja seharusnya tidak berakibat pada hilangnya pendapatan yang berdampak langsung pada kesejahteraan individu atau keluarganya. Situasi ini, pekerja terpaksa bekerja di bawah kondisi apapun, demi mempertahankan pendapatannya. Kondisi kerja yang tidak stabil dapat berkontribusi pada rentannya ekonomi, termasuk kemiskinan. Pendapatan rendah, yang mengarah pada kemiskinan, mengancam hak asasi manusia yang paling mendasar (Mansour & Hassan, 2019).

Job security pada pekerja dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu dapat dijelaskan melalui beberapa faktor. Pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasanya memiliki tingkat *job security* yang rendah dikarenakan batasan waktu kerja dan ketidakpastian mengenai keberlanjutan kontrak, yang membuat mereka rentan terhadap

kemungkinan pemutusan hubungan kerja. Pekerja dengan kontrak sering kali menghadapi tantangan dalam mendapatkan tunjangan serta kadang tidak menerima perlindungan untuk hak-hak dasar mereka. Kondisi ini menempatkan pekerja dalam situasi kurang stabil dan dapat berisiko kehilangan pendapatan yang berpengaruh pada kesejahteraan mereka. Meskipun *job security* diartikan sebagai perlindungan dari kehilangan pekerjaan, dalam kenyataannya, *tingkat job security* yang dirasakan oleh pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu bisa bervariasi tergantung pada situasi kerja, kebijakan dari perusahaan, dan keadaan ekonomi yang ada.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap *Job Security*