

**PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP IMPLEMENTASI
SISTEM KONTRAK KERJA PADA PT.WAHANA KARSA SWANDIRI
DI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**

OLEH : Ernawaty Tambunan

ernawatyambunan@gmail.com

Pembimbing : Drs. Syamsul Bahri,M.Si

Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau Pekanbaru

Kampus Bina Widya Jl.HR.Soebrantas Jalan Km.12,5 Simpang Baru

Pekanbaru 28293 Telp/Fax 0761-63277

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT.Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dengan permasalahan yaitu (1) Apa saja unsur-unsur sistem kontrak kerja yang telah disepakati oleh majemen perusahaan dengan karyawan pada PT.Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis? (2) Bagaimana persepsi karyawan terhadap sistem kontrak kerja di PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dan faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap implementasi sistem kontrak kerja ? Tujuan penelitian untuk mengetahui unsur-unsur sistem kontrak kerja dan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap implementasi sistem kontrak kerja Pada PT. Wahana Karsa Swandiri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Simple Random Sampling, dengan jumlah responden 93 orang. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dekskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap implementasi sistem kontrak kerja pada PT.Wahana Karsa Swandiri dalam kategori Baik. Unsur-unsur sistem kontrak kerja seperti peraturan perusahaan, jaminan sosial, upah, dan pemutusan hubungan kerja terlaksana dengan baik begitu juga dengan faktor yang mempengaruhi karyawan yaitu faktor internal dan eksternal bentuk persepsi karyawan berupa positif.

Kata kunci : persepsi, sistem kontrak kerja

**PERCEPTION OF EMPLOYEES ON IMPLEMENTATION WORK
CONTRACT SYSTEM IN PT.WAHANA KARSA SWANDIRI IN MANDAU
DISTRICT BENGKALIS DISTRICT**

BY: Ernawaty Tambunan

ernawatyambunan@gmail.com

Supervisor: Drs. Syamsul Bahri, M.Si

Department of Sociology, Faculty of Social and Political Sciences

Universitas Riau Pekanbaru

Campus Bina Widya Jl.HR.Soebrantas Road Km.12,5 Simpang Baru

Pekanbaru 28293 Telp/Fax 0761-63277

ABSTRACT

This research was conducted in PT.Wahana Karsa Swandiri Mandau District Bengkalis Regency with the problem that is (1) What are the elements of work contract system that has been agreed by management company with employees at PT.Wahana Karsa Swandiri Sub Mandau Bengkalis Regency? (2) How employee's perception on work contract system at PT. Wahana Karsa Swandiri Mandau District Bengkalis Regency and what factors affect the employee's perception of the implementation of the contract system? The purpose of research to determine the elements of the system of employment contracts and to determine employee perceptions of the implementation of the contract system at PT. Wahana Karsa Swandiri. This research is a quantitative research. Sampling technique used in this research is to use Simple Random Sampling, with 93 respondents. To collect data, researchers used questionnaires, interviews and documentation. Data obtained from the results of this study were analyzed by using quantitative method deksriptif. The results showed that employee perceptions of the implementation of the contract system on PT.Wahana Karsa Swandiri in Good category. Elements of work contract system such as company regulations, social security, wages, and termination of employment is well executed as well as factors affecting the employee that is internal and external factors form of employee perception in the form of positive.

Keywords : *perception, work contract system*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja sah apabila memenuhi syarat sah nya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan (Asri Wijayanti, 2010:41). Perjanjian kerja merupakan suatu jaminan dalam kesepakatan bersama antara kedua belah pihak dan adanya sanksi maupun kepastian hukum apabila dalam perjanjian kerja adanya suatu penyalahgunaan. Sebab itu dalam perjanjian kerja adanya surat perjanjian kontrak kerja yang dapat mengikat suatu perjanjian antara perusahaan dengan pekerja.

Berdasarkan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan pasal 51 ayat 1 dan 2 No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai perusahaan besar yang bergerak dalam bidang Migas, kontruksi dan jasa keperusahaan-perusahaan lainnya, PT Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam penerapan Sistem Kontrak Kerja nya, wajib menerapkan kebijakan tersebut berdasarkan peraturan atau ketentuan hukum yang sah.

Apabila implementasi sistem kontrak kerja di perusahaan baik maka pimpinan dengan karyawan yang ada di perusahaan dapat meningkatkan kemajuan di perusahaan, begitu juga sebaliknya

apabila implementasi sistem kontrak kerja di perusahaan tidak baik maka dapat mengakibatkan penurunan di perusahaan.

Dalam pelaksanaan sistem kontrak kerja disuatu perusahaan, masih banyak karyawan tidak mengetahui mengenai undang-undang ketenagakerjaan didalam perjanjian kerja. Maka dari itu sangatlah penting karyawan untuk mengetahuinya agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari dengan pimpinan. Dan untuk mengantisipasi dengan mengetahui apa yang menjadi hak-hak karyawan sebagai pekerja, Sehingga apabila dikemudian hari terjadi permasalahan, maka karyawan dapat memposisikan diri sebagai pekerja yang tahu hukum dan tidak dapat diperlakukan dengan sewenang-wenang.

Dalam suatu perusahaan isi dari kontrak kerja yang telah dibuat oleh pimpinan perusahaan seharusnya dibaca terlebih dahulu oleh karyawan yang akan menandatangani. Agar karyawan mengetahui isi dari kontrak kerja dan adanya undang-undang yang mengatur didalamnya. Tetapi ada perusahaan yang mana karyawan menandatangani kontrak kerja tanpa membacanya terlebih dahulu.

PT. Wahana Karsa Swandiri surat perjanjian kerja terlebih dahulu dibaca oleh karyawan baru ditandatangani setelah itu surat perjanjian yang ditanda tangani diserahkan keperusahaan dan ditandatangani oleh pihak DISNAKER(Dinas Ketenagakerjaan) selanjutnya surat perjanjian kontrak kerja diberikan kembali kepada karyawan. Kontrak kerja dibuat oleh perusahaan,

karyawan hanya tinggal baca dan tanda tangan. Apabila ada pembaharuan kontrak kerja biasanya dibicarakan bersama dan apabila adanya kesepakatan untuk pembaharuan maka kontrak akan diperbaharui.

Perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh karyawan di jalankan. Kalaupun ada yang tidak sesuai dengan yang ada diperjanjian kontrak kerja karyawan bisa mempertanyakan ke perusahaan. Yang sering menjadi permasalahan yaitu mengenai Gaji. Karyawan meminta kenaikan Gaji apabila tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Dan itu biasanya terjadi dikarenakan adanya ketidaksesuaian data di lokasi dan HRD yang menyebabkan gaji tidak dibayarkan. Tetapi biasanya langsung ditanggapi dengan pembayaran kekurangan dibulan berikutnya. apabila perjanjian kerja yang disepakati tidak dijalankan oleh karyawan maka perusahaan memberhentikan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengangkat judul tentang **“Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Sistem Kontrak Kerja Pada PT. Wahana Karsa Swandiri Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja unsur-unsur sistem kontrak kerja yang telah disepakati oleh majemen perusahaan dengan karyawan pada PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis ?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap sistem kontrak kerja

di PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dan faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap implementasi sistem kontrak kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui unsur-unsur sistem kontrak kerja yang telah disepakati oleh manajemen perusahaan dengan karyawan di PT.Wahana Karsa Swandiri
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan dan faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap implementasi sistem kontrak kerja Pada PT. Wahana Karsa Swandiri Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah ilmu mahasiswa mengenai sosiologi industri tentang aspek – aspek dari pekerjaan dan sosiologi hukum tentang keberadaan hukum dalam masyarakat dalam konteks penegakan hukum.

2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini serta

bahan referensi bagi penulis yang ingin melanjutkan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Persepsi

faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Miftah (2003:154) adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal seperti perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, proses belajar, keadaan fisik, gangguan jiwa, minat dan motivasi.
2. Faktor eksternal seperti latar belakang keluarga, informasi, kebutuhan sekitar, ukuran, hal baru dan familiar, ketidak asingan suatu objek.

Persepsi banyak mengandung unsur subjektif. Persepsi seseorang bisa keliru atau berbeda dari persepsi orang lain. Kekeliruan atau perbedaan persepsi ini dapat membawa macam-macam akibat dalam hubungan antar manusia. Namun, di lain pihak, persepsi dapat membantu kita menghadapi berbagai macam orang atau situasi yang ditemui dalam kehidupan sehari-hari. (Adne, 4218 :18)

Persepsi dapat membuat kita menjadi tahu dan mengerti hal-hal yang dihadapi. Dengan merasa tahu atau kenal dengan situasi yang dihadapi, kita menjadi siaga dan waspada menghadapi berbagai macam hal yang mungkin terjadi. Memperkirakan dan mengantisipasi sikap dan perilaku

orang lain, sangat perlu; terlebih-lebih bila keputusan harus segera dibuat dengan cepat. Dalam keadaan demikian, tidak mungkin berlama-lama menganalisis situasi yang ada. Terlepas dari soal tepat atau tidaknya, sekurang-kurangnya dapat dimanfaatkan untuk pegangan sementara waktu. (Adne, 4218 :18)

Persepsi Positif dan Negatif menurut Robbins (2002 : 14), persepsi positif merupakan penilaian individu terhadap suatu objek atau informasi dengan pandangan yang positif atau sesuai dengan yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan atau dari aturan yang ada. Sedangkan, persepsi negatif merupakan persepsi individu terhadap objek atau informasi tertentu dengan pandangan negatif, berlawanan dengan yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan atau dari aturan yang ada. Penyebab munculnya persepsi negatif seseorang dapat muncul karena adanya ketidakpuasan individu terhadap objek yang menjadi sumber persepsinya, adanya ketidaktahuan individu serta tidak adanya pengalaman individu terhadap objek yang dipersepsikan dan sebaliknya, penyebab munculnya persepsi positif seseorang karena adanya kepuasan individu terhadap objek yang menjadi sumber persepsinya, adanya pengetahuan individu, serta adanya pengalaman individu terhadap objek yang dipersepsikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, terletak di Kulim Kilometer 8 dan di Jalan Nusa Indah, Duri. Perusahaan PT. Wahana Karsa Swandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Migas.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu bagian administrasi dan karyawan lapangan yang berjumlah 1415 orang .

3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sample secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Dan untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan dikarenakan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = N/(1 + Ne^2)$$

$$n = 1415 : (1 + 1415.(0.1)^2)$$

$$n = 1415 : (1 + 1415. (0,01))$$

$$n = 1415 : 1 + 14.15$$

$$n = 1415 : 15.15$$

$$n = 93$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 93 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Kuesioner

Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan yang disusun oleh penulis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, dan akan diberikan kepada sampel penelitian.

3.3.2 Wawancara

Teknik ini merupakan teknik wawancara langsung yang berupa tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan responden yang ada di PT. Wahana Karsa Swandiri.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokument yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokument adalah benda atau objek yang memiliki karakteristik berupa dokument pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, dan sebagainya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang penulis dapatkan terdiri dari data primer dan data sekunder :

3.4.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sampel yang telah terpilih dalam penelitian ini dan yang menjawab permasalahan yang ada.

3.4.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari perusahaan dan dari sumber-sumber yang ada dengan tujuan mendukung informasi yang diperoleh dalam penelitian penulis.

3.5 Teknik Analisis Data

Agar dapat mengambil kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis melakukan analisis data. Dimana analisis data ini merupakan tahap akhir dari penelitian ini. Analisa data menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Analisis data-data yang dikumpulkan berupa tanggapan karyawan yang dapat dilihat dari penilaian yang diberikan karyawan terhadap implementasi sistem kontrak kerja yang terdapat dalam kuesioner dan menggunakan SPSS 21.0. Hal ini bertujuan untuk mempermudah memahami isi dari penelitian ini.

Untuk mengetahui bagaimana implementasi sistem kontrak kerja di PT.Wahana Karsa Swandiri. Maka Rumus yang dipakai untuk menghitung persentase adalah sebagai berikut :

1. $66,8 \% - 100 \% = \text{Baik}$ artinya mempunyai persepsi Positif
2. $33,4\% - 66,7 \% = \text{Kurang Baik}$ artinya mempunyai persepsi Netral
3. $0\% - 33,3 \% = \text{Tidak Baik}$ artinya mempunyai persepsi Negatif

BAB V PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM KONTRAK KERJA PT.WAHANA KARSA SWANDIRI

5.1 Bentuk Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Sistem Kontrak

5.1.1 Peraturan Perusahaan

Tabel 5.17
Bentuk persepsi responden terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	0	0	0	0
	KURANG	9	9,7	9,7	9,7
	BAIK				
	BAIK	84	90,3	90,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan Lapangan 2017

Jaminan Sosial		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK	0	0	0	0
	BAIK	7	7,5	7,5	7,5
	KURANG				
	BAIK	86	92,5	92,5	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan Lapangan 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap peraturan perusahaan yaitu 84 orang atau 90,3% mempunyai tanggapan Positif, 9 orang atau 9,7% mempunyai tanggapan Netral, dan tidak ada yang mempunyai tanggapan Negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap peraturan perusahaan berupa Positif dikarenakan jumlah tanggapan yang lebih tinggi yaitu 84 orang atau 90,3%.

5.1.2 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tabel 5.18
Bentuk persepsi responden terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Perusahaan yaitu 86 orang atau 92,5% mempunyai tanggapan Positif, 7 orang atau 7,5% mempunyai tanggapan Netral, dan tidak ada yang mempunyai tanggapan Negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja berupa Positif dikarenakan jumlah tanggapan yang lebih tinggi yaitu 86 orang atau 92,5%.

5.1.3 Upah/Gaji

Tabel 5.19
Bentuk persepsi responden terhadap Upah/Gaji

Upah/Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BAIK	0	0	0	0
KURANG	8	8,6	8,6	8,6
Valid BAIK	85	91,4	91,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan Lapangan 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Upah/Gaji yang diberikan di Perusahaan yaitu 85 orang atau 91,4% mempunyai tanggapan Positif, 8 orang atau 8,6% mempunyai tanggapan Netral, dan

tidak ada yang mempunyai tanggapan Negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Upah/Gaji berupa Positif di karenakan jumlah tanggapan yang lebih tinggi yaitu 85 orang atau 91,4%.

5.1.4 Pemutusan Hubungan Kerja

Tabel 5.17
Bentuk persepsi responden terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BAIK	0	0	0	0
KURANG	6	6,5	6,5	6,5
Valid BAIK	87	93,5	93,5	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan Lapangan 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang ada di Perusahaan yaitu 87 orang atau 93,5% mempunyai tanggapan Positif, 6 orang atau 6,5% mempunyai tanggapan Netral, dan tidak ada yang

mempunyai tanggapan Negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Upah/Gaji berupa Positif di karenakan jumlah tanggapan yang lebih tinggi yaitu 87 orang atau 93,5%.

5.1.5 Faktor Internal

Tabel 5.17
Bentuk persepsi responden terhadap Faktor Internal

Faktor Internal		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	0	0	0	0
	KURANG	8	8,6	8,6	8,6
	BAIK				
	BAIK	85	91,4	91,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan Lapangan 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Faktor Internal yaitu 85 orang atau 91,4% mempunyai tanggapan Positif, 8 orang atau 8,6% mempunyai tanggapan Netral, dan tidak ada yang mempunyai tanggapan Negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Faktor Internal berupa Positif di karenakan jumlah tanggapan yang lebih tinggi yaitu 85 orang atau 91,4%.

5.1.6 faktor Eksternal

Tabel 5.19

Bentuk Persepsi Responden

Faktor Eksternal		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK	0	0	0	0
	BAIK	4	4,3	4,3	4,3
	KURANG				
	BAIK	89	95,7	95,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Terhadap Faktor Eksternal

Sumber : data olahan lapangan 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Faktor Eksternal

yaitu 89 orang atau 95,7% mempunyai tanggapan Positif, 4 orang atau 4,3% mempunyai tanggapan Netral, dan tidak ada yang mempunyai tanggapan Negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk persepsi responden terhadap Faktor Internal berupa Positif di karenakan jumlah tanggapan yang lebih tinggi yaitu 89 orang atau 95,7%.

VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Sistem Kontrak Kerja Di PT. Wahana Karsa Swandiri

Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis maka dapat disimpulkan dalam beberapa uraian sebagai berikut :

1. Akibat kontrak yang ditanda tangani sekali dalam 5 tahun

maka pada bulan Februari 2017 PT. Wahana Karsa Swandiri baru saja menandatangani kontrak. Oleh karena itu karyawan banyak yang masih kurang dari 1 tahun bekerja diperusahaan yaitu sebanyak 65 orang atau 69,89%. Dan pendapatan karyawan perbulan diperusahaan didominasi sebesar Rp.3.000.000-4.000.000 yaitu sebanyak 49 orang atau 52,69%. Dalam hal ini perusahaan memberikan pendapatan responden sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Dan responden dapat dikategorikan memenuhi kebutuhan keluarganya.

2. Persepsi karyawan terhadap Implementasi Sistem Kontrak Kerja di PT. Wahana Karsa Swandiri dapat dikatakan Baik. Hal ini dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi karyawan yaitu Faktor Internal maupun Eksternal. Apabila faktor internal baik maka unsur sistem kontrak kerja juga dapat berjalan dengan baik. Begitu juga dengan faktor eksternal apabila berjalan dengan baik maka unsur sistem kontrak kerja juga dapat berjalan dengan baik. Dan dibuktikan dari tanggapan karyawan dalam menjawab pertanyaan penulis dalam kuesioner penelitian. Implementasi Sistem Kontrak Kerja yang Disepakati oleh Manajemen Perusahaan dengan Karyawan yang meliputi: Pemutusan Hubungan Kerja, Upah/Gaji Karyawan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Karyawan, dan Peraturan Perusahaan yang ada di PT. Wahana Karsa Swandiri pelaksanaannya Baik

dan Sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati.

3. Dalam pembuatan Kontrak Kerja di Perusahaan PT. Wahana Karsa Swandiri sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan menurut tanggapan karyawan bahwa dalam pelaksanaan sistem kontrak kerja di perusahaan sudah Baik serta kontrak kerja yang telah disepakati sesuai dengan fakta dilapangan. Hanya saja yang menjadi permasalahan di perusahaan adalah terlalu banyaknya Tenaga Kerja di Perusahaan sehingga susah dalam mengontrol. Bahkan diperusahaan tidak banyaknya karyawan yang pernah mendapatkan Sanksi dari pimpinan yang artinya karyawan melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan.

6.2 Saran- Saran

Berdasarkan dari uraian kesimpulan diatas, penulis menyarankan agar

1. Implementasi sistem kontrak kerja di PT. Wahana Karsa Swandiri dapat berjalan dengan Baik sampai kontrak kerja selesai dan kontrak kerja yang telah disepakati harus tetap sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan begitu juga dengan pelaksanaannya dilapangan. Pimpinan lebih memperhatikan kinerja karyawan. Serta karyawan yang bekerja diperusahaan mendapatkan apa yang menjadi keinginan karyawan seperti keinginan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Dan diperusahaan karyawan dipekerjakan sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam sistem Upah karyawan diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Begitu juga dengan fasilitas sarana dan prasarana perusahaan dilengkapi agar karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai. Karna apabila pimpinan dan karyawan melaksanakan segala hak dan kewajibannya perusahaan maka implementasi sistem kontrak kerja dapat berjalan dengan baik.

2. Pemerintah diharapkan dapat memberikan tindakan yang tepat apabila dalam implementasi sistem kontrak kerja perusahaan adanya permasalahan baik itu dikarenakan ketidaksesuaian dengan undang-undang ketenagakerjaan. Agar hak-hak karyawan dapat terpenuhi dan perusahaan kesejahteraan antara pimpinan dan karyawan dapat terjalin dengan baik.

3. Penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai Tenaga Kerja dibidang lainnya dengan kajian pembahasan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung :PT Citra

Aditya Bakti

Bimo, Walgito.2002. *Psikologi Sosial (suatu pengantar)*.Yogyakarta : Andi Offset

————— 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset

Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia (Buku Pegangan*

Bagi Pekerja Untuk Mempertaruhkan Haknya). Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Djumadi. 2008. *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Djumaldji. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara

—————.2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta :Sinar Grafika

Dwirianto, Sabarno. 2013. *Kompilasi Sosiologi Tokoh Dan Teori*. Pekanbaru : UR Press

Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

—————.2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Ismail, Nawari. 2009. *Teori Dan Praktek Manajemen Konflik Industrial* . Surabaya: Its Press Surabaya

Imam Soepomo. 1983. *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta :

Djambatan

Jalaludin,Rakhmat. 2004. *Metode Penelitian Sosial*.Bandung : PT.Remaja Rosdakarya

Johnson , Doyle Paul. 1990. *Teori Sosiologi Klasik Dan Modern*. Jakarta :

PT Gramedia Pustaka Utama

Jones, Charles O. 1996. *Pengantar Kebijakan Publik* . Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Jones, Pip. 2010. *Pengantar Teori-Teori Sosial*. Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia

Martono,Nanang. 2012. *Sosiologi Perubahan Sosial Perspektif*

- Klasik, Modern, Posmodern, dan Poskolonial*. Jakarta : Rajawali Pers
- Paul Johnson, Doyle. 1990. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta : PT ASTEK (Persero)
- Purwanto, Irwan Agus Dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep Dan Aplikasinya Di Indonesia*. Yogyakarta : Gava Media
- Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung : ALFABETA
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Soekanto, Soerjono & Lestari, Ratih. 1988. *Fungsionalisme Dan Teori Konflik Dalam Perkembangan Sosiologi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sutarto, Wijono. 2010. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sri Djuniati. 2009. *Aspek Hukum Dalam Industri Konstruksi*. Pekanbaru : CV. Witra Irzani Pekanbaru
- Undang – Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003. Jakarta : Sinar Grafika
- Wayne, Parsons. 2011. *Pengantar Teori Dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta : Kencana
- Winarno, Budi. 2002. *Teori Dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta :
- Media Pressindo
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika
- Internet**
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan>
- <https://ronawajah.wordpress.com/2012/06/19/hubungan-sosial-dalam-perusahaan-2/>
- <https://sosiologis.com/biografi-karl-marx>
- <http://devisimpuru.blogspot.co.id/2011/09/teori-ekonomi-klasik-dan-modern.html>
- Skripsi**
- Abian. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar*. Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik . Universitas Riau.
- Patricia. L. Sagala. 2017. *motivasi wisatawan berkunjung ke daerah tujuan wisata danau toba sumatera utara*. Sosiologi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau