

ANALISIS DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI PT. THE SEMANGAT BARU

By LINDA KRISTIANI ZEBUA

**ANALISIS DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP DINAMIKA
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DI PT. THE SEMANGAT BARU**

SKRIPSI



OLEH:

LINDA KRISTIANI ZEBUA

2320166

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**ANALISIS DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP DINAMIKA
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DI PT. THE SEMANGAT BARU**

74
SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Nias

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi**

Oleh :

LINDA KRISTIANI ZEBUA

2320166

143
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet No.30 Kelurahan 65 Kec. Gunungsitoli, KotaGunungsitoli
Homepage: <https://unias.ac.id> email mnj@unias.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LINDA KRISTIANI ZEBUA

NIM : 2320166

Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menerangkan bahwa dengan ini ³⁷ sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi/tugas akhir yang segera diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblanan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga;
2. Semua sumber yang sudah saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Apabila dikemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiblanan, maka saya siap ⁸⁵ menanggung resiko di perkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, Agustus 2024
Yang menyatakan,

LINDA KRISTIANI ZEBUA

ABSTRAK

Zebua, Linda Kristiani (2024). *Analisis Dampak Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT. The Semangat Baru*. Skripsi, Pembimbing Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari ketiadaan kontrak kerja formal terhadap hubungan industrial, komunikasi organisasi, dan kesejahteraan karyawan di PT. The Semangat Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif dengan metode pengumpulan data utama berupa wawancara mendalam. Data dikumpulkan dari informan kunci dan pendukung di dalam perusahaan. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru menyebabkan ketidakpastian yang signifikan bagi karyawan, yang berdampak negatif pada rasa aman, motivasi, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, ketiadaan struktur formal juga mempengaruhi komunikasi internal, yang mengakibatkan seringnya terjadi miskomunikasi yang mengurangi efisiensi operasional. Risiko hukum juga menjadi perhatian utama, karena ketiadaan kontrak formal membuat perusahaan rentan terhadap potensi sengketa hukum yang dapat merugikan keuangan dan reputasi perusahaan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang dampak ketiadaan kontrak formal dalam konteks lokal dan menyoroti kebutuhan mendesak akan struktur formal dalam mengelola hubungan industrial.

Kata kunci: kontrak kerja, hubungan industrial, kesejahteraan karyawan.

ABSTRACT

16

Zebua, Linda Kristiani (2024). *Analysis of the Impact of Employment Contracts on the Dynamics of Industrial Relations and Employee Welfare at PT. The Semangat Baru*. Thesis, Advisor: Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si.

52

This study aims to analyze the impact of the absence of formal employment contracts on industrial relations, organizational communication, and employee welfare at PT. The Semangat Baru. The research employs a qualitative case study approach, with in-depth interviews as the primary data collection method. Data were gathered from key and supporting informants within the company. The findings reveal that the absence of formal employment contracts at PT. The Semangat Baru creates significant uncertainty for employees, negatively affecting their sense of security, motivation, and loyalty to the company. Additionally, the lack of formal structure impacts internal communication, leading to frequent miscommunication that reduces operational efficiency. Legal risks are also a major concern, as the absence of formal contracts makes the company vulnerable to potential legal disputes that could harm its financial standing and reputation. This study provides valuable insights into the effects of the absence of formal contracts within a local context and highlights the urgent need for formal structures in managing industrial relations.

Keywords: employment contracts, industrial relations, employee welfare.

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Pada era dinamika industri modern, hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan menjadi fokus kajian yang sangat penting dalam organisasi. Salah satu aspek yang dapat memengaruhi secara signifikan dinamika hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan adalah tidak adanya kontrak kerja formal di tempat kerja.

Hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Salah satu aspek krusial dalam hubungan industrial ini adalah kontrak kerja, yang mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan.

Kontrak kerja merupakan dasar hukum yang mengatur hubungan antara karyawan dan perusahaan. Kontrak ini mencakup berbagai aspek, mulai dari deskripsi pekerjaan, durasi kontrak, gaji, tunjangan, hingga ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, kontrak kerja sering kali menjadi sumber konflik dan ketidakpuasan baik dari pihak karyawan maupun perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain ketidakjelasan klausul kontrak, serta kurangnya pemahaman atau pengetahuan karyawan mengenai isi kontrak yang mereka tanda tangani.

Dampak dari kontrak kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat sangat signifikan terhadap dinamika hubungan industrial di perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akibat ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam kontrak kerja dapat menurunkan moral dan produktivitas mereka. Selain itu, konflik yang muncul akibat permasalahan kontrak kerja juga dapat mengganggu hubungan harmonis antara karyawan dan manajemen, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tidak adanya kontrak kerja formal menciptakan sejumlah tantangan dalam manajemen hubungan industrial. Kontrak kerja memberikan kejelasan dan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Tanpa adanya kontrak kerja formal, banyak aspek penting dalam hubungan kerja menjadi tidak jelas, termasuk tanggung jawab pekerjaan, gaji, jam kerja, dan perlindungan kerja. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, dan bahkan memicu konflik antara karyawan dan manajemen.

Dalam mengkaji dampak tidak adanya kontrak kerja, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Teori kontrak psikologis memainkan peran penting dalam memahami konsekuensi tidak adanya kontrak kerja terhadap hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan (Hayes & Keyser, 2022). Ketidakpastian yang muncul akibat tidak adanya kontrak kerja formal dapat memengaruhi kontrak psikologis antara pemberi kerja dan pekerja, berpotensi menimbulkan dampak negatif. Kontrak psikologis mencakup harapan tidak tertulis antara karyawan dan pemberi kerja. Jika harapan ini tidak terpenuhi, dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan loyalitas mereka.

Selain itu, dinamika perdagangan dan pasar tenaga kerja juga menjadi aspek penting yang harus diperhitungkan. Dampaknya dapat bervariasi di berbagai pasar tenaga kerja, memberikan implikasi terhadap kesejahteraan dan lapangan kerja (Caliendo dkk., 2019). Employer Branding juga perlu menjadi fokus penelitian, terutama dalam konteks sektor perbankan di Arab Saudi, untuk mengidentifikasi pengaruhnya terhadap retensi karyawan dan efek mediasi kontrak psikologis relasional (Alzaid & Dukhaykh, 2023).

Aspek hukum terkait kontrak kerja, seperti peraturan mengenai kontrak kerja yang tidak bersaing, turut menjadi

pertimbangan penting. Hal ini menilai *trade-off* antara membatasi mobilitas pekerja dan mendorong investasi perusahaan (Shi, 2023). Dinamika hubungan industrial selama pandemi COVID-19, termasuk kontrol negara atas kebijakan sosial dan dampaknya terhadap skema tunjangan pengangguran, juga menjadi area yang perlu diselidiki (Lukacova et al., 2022).

Pentingnya perjanjian perundingan bersama dan dampak finansialisasi serta globalisasi terhadap pangsa tenaga kerja industri menjadi faktor yang tidak boleh diabaikan. Pengaruhnya terhadap manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja harus dikaji secara komprehensif (Gouzoulis, 2021). Selain itu, aspek sifat kontrak psikologis yang terus berkembang dan perannya dalam retensi karyawan, terutama dalam konteks praktik SDM, menjadi poin krusial untuk memahami dinamika hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan (Okolie & Memeh, 2022).

Peran teknologi dalam hubungan kerja, khususnya dalam intensitas teknologi, serta dampaknya terhadap persepsi kinerja organisasi, juga merupakan aspek kritis yang perlu dianalisis, terutama dalam konteks liberalisasi ekonomi dan dampaknya terhadap lembaga hubungan industrial (Harsh & Prasad, 2020). Kemudian, penelitian juga perlu mempertimbangkan pengaruh branding pemberi kerja dan kontrak psikologis di perusahaan keluarga dan non-keluarga, serta manajemen pekerja migran generasi kedua. Implikasi dari melibatkan pekerja kontrak dalam kegiatan inti dan kegiatan tahunan, serta pengalaman rawan dan polusi dalam konteks deindustrialisasi yang berbahaya, harus dipertimbangkan secara mendalam (Pimentel dkk., 2021).

Dalam penelitian Irwandi (2022) menemukan bahwa hubungan industrial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Lalu penelitian oleh Indi Dwi Astuti (2020) yang mengevaluasi upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kontrak kerja, dan menunjukkan bahwa hubungan industrial

yang baik berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Kemudian Penelitian oleh Savitri, D. R. (2020) bahwa hubungan industrial yang baik berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan kontrak. Faktor-faktor seperti pemenuhan hak karyawan, kepatuhan perusahaan dan karyawan terhadap perjanjian kerja bersama, serta komunikasi yang baik antara karyawan, serikat pekerja, dan pengusaha menjadi kunci dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah di uraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara kontrak kerja, dinamika hubungan industrial, dan kesejahteraan karyawan sangat erat. Kontrak kerja memberikan kejelasan dan kepastian hukum yang mendukung hubungan industrial yang sehat. Hubungan industrial yang baik ⁴² menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan adil, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh kepastian kerja, kondisi ¹⁴ kerja yang adil, dan hubungan yang positif antara karyawan dan manajemen.

Penelitian mengenai dampak tidak adanya kontrak kerja terhadap dinamika hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan di PT The Semangat Baru memerlukan analisis komprehensif terhadap berbagai faktor, termasuk aspek-aspek yang telah diuraikan di atas. Referensi dari penelitian sebelumnya memberikan wawasan berharga dan landasan teoritis untuk menjelajahi dampak multifaset dari tidak adanya kontrak kerja dalam perusahaan PT. The Semangat Baru.

Melalui pra observasi sementara oleh peneliti pada tanggal 20 maret 2024 di PT. The Semangat Baru, peneliti menemukan fenomena di mana sejumlah karyawan berkontribusi pada operasional perusahaan tanpa adanya kontrak kerja formal. Situasi ini mengilhami kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang bagaimana kurangnya kejelasan ini memengaruhi relasi industrial dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang berkembang. Peneliti ingin

menelusuri dampak dari kurangnya kejelasan kontrak kerja terhadap produktivitas, keadilan, dan kepuasan karyawan. Dengan fokus pada PT. The Semangat Baru.

Melalui Penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat muncul pemahaman yang lebih kaya tentang kompleksitas hubungan industrial dan bisa memberikan gambaran mendalam mengenai dampak tidak adanya kontrak kerja pada hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan, di PT. The Semangat Baru. Implikasinya dapat membuka jalan bagi perbaikan kebijakan dan praktik organisasional yang akan memberikan kontribusi positif pada keberlanjutan dan sukses jangka panjang perusahaan ini dalam era transformasi bisnis global.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “**Analisis Dampak Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT. The Semangat Baru.**”

1.2 Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka Dalam penelitian ini penulis membuat fokus penelitian yakni Dampak Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan industrial dan Kesejahteraan Karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, rumusan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Bagaimana kebijakan perusahaan terkait kontrak kerja di PT. The Semangat Baru menurut pandangan karyawan dan manajemen?
- b) Bagaimana Pengaruh ketiadaan kontrak kerja terhadap hubungan antara perusahaan dan karyawan di PT. The Semangat Baru menurut karyawan?

- c) Bagaimana pandangan manajemen PT. The Semangat Baru terhadap potensi risiko hukum yang dihadapi akibat absennya kontrak kerja bagi pegawainya, dan bagaimana mereka merespon risiko tersebut?

48

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengevaluasi kejelasan dan konsistensi kebijakan perusahaan terkait kontrak kerja di PT. The Semangat Baru dari sudut pandang karyawan dan manajemen.
2. Untuk memahami pengaruh ketiadaan kontrak kerja terhadap hubungan antara perusahaan dan karyawan di PT. The Semangat Baru dari sudut pandang karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi pandangan manajemen PT. The Semangat Baru terhadap potensi risiko hukum yang dihadapi perusahaan akibat absennya kontrak kerja bagi pegawainya.

13

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperoleh manfaat dan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak tidak adanya kontrak kerja terhadap dinamika hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan, yang dapat menjadi kontribusi penting dalam literatur akademis tentang manajemen sumber daya manusia, hubungan industrial, dan kontrak kerja.

46

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman penelitian yang berharga pada peneliti, meningkatkan pemahaman tentang

industri, dan dapat mengembangkan keterampilan analisis dan pemecahan masalah.

b. Manfaat ¹³ bagi Lembaga

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang sama.

c. Manfaat bagi PT. The Semangat Baru

PT. The Semangat Baru akan mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang dampak tidak adanya kontrak kerja terhadap karyawan dan dinamika hubungan industrial di perusahaannya, serta membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan baru yang lebih jelas dan konsisten terkait kontrak kerja, sehingga dapat meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan serta produktivitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kontrak Kerja

2.1.1 Pengertian Kontrak Kerja

Menurut Lusia (2023) Kontrak kerja adalah kesepakatan antara karyawan atau buruh dengan majikan atau pemberi kerja yang mencakup berbagai persyaratan kerja, serta hak dan kewajiban dari kedua pihak yang terlibat. Kemudian menurut Herman (2023) kontrak kerja atau perjanjian kerja, merupakan peristiwa di mana satu atau lebih pihak mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih yang memuat syarat-syarat hak, kewajiban para pihak.

Kontrak kerja adalah kesepakatan yang dibuat secara lisan atau tertulis antara pekerja dan pemberi kerja. Status kerja karyawan kontrak di sebuah perusahaan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan (Winarti, et al., 2020). Keberadaan kontrak kerja yang jelas dan konsisten sangat penting dalam mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan teratur.

Dalam konteks dinamika hubungan industrial, keberadaan kontrak kerja yang formal dapat membantu menstabilkan hubungan antara manajemen dan karyawan, memfasilitasi komunikasi yang terbuka, dan mengurangi risiko konflik (Guest, 2017). Kontrak kerja yang jelas juga dapat meningkatkan kepercayaan antara kedua belah pihak, yang merupakan aspek kunci dalam membangun hubungan industrial yang harmonis.

Kontrak kerja adalah dokumen formal yang mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan yang mempekerjakannya. Kontrak tersebut mencakup berbagai aspek, termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak, besaran gaji, jangka waktu kerja, serta hak-hak dan kewajiban lainnya yang terkait dengan pekerjaan. Dalam konteks hubungan industrial, kontrak kerja berfungsi sebagai dasar

yang mengatur interaksi antara manajemen dan karyawan, serta membentuk kerangka kerja untuk menjaga keseimbangan dan keadilan di tempat kerja.

Namun, ketiadaan kontrak kerja formal dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban karyawan, serta meningkatkan risiko konflik antara karyawan dan manajemen. Tanpa kontrak kerja yang jelas, karyawan mungkin merasa tidak terlindungi dan kurangnya kepercayaan dapat muncul, mengganggu hubungan industrial yang positif. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dampak ketiadaan kontrak kerja terhadap dinamika hubungan industrial di PT. The Semangat Baru.

Dalam (Ilham, 2023) kontrak kerja memiliki peran penting dalam menjamin hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Berikut adalah beberapa peran kontrak kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan:

1. Dasar hubungan ketenagakerjaan

Kontrak kerja menjadi landasan utama dari hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Kontrak tersebut membentuk perikatan atau hubungan hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam konteks kerja.

2. Mewujudkan keadilan

Dalam melaksanakan suatu perjanjian, Kontrak kerja harus memastikan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha dijamin secara seimbang oleh hukum untuk mencapai keadilan. Prinsip keadilan ini menjadi tujuan utama dalam pelaksanaan kontrak kerja.

3. Perlindungan bagi pekerja/buruh dan pengusaha

Kontrak kerja memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sementara pengusaha juga membutuhkan

perlindungan untuk menjalankan usahanya dengan baik. Perlindungan ini penting karena keduanya saling membutuhkan.

4. Kontrol hubungan kontraktual

Kontrak kerja berada di bawah pengawasan perundang-undangan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengontrol hubungan kontraktual antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini memastikan bahwa hubungan kerja tersebut berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja (perjanjian kerja) adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja (buruh) yang di dalamnya mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang harus di penuhi dan dipatuhi pengusaha selaku pekerja.

2.1.2 Tujuan Kontrak Kerja

Dalam Herman (2023) Tujuan dari pembuatan kontrak kerja/perjanjian kerja bersama yaitu:

a. Mempertegas dan Memperjelas Hak dan Kewajiban

Kontrak kerja bertujuan untuk menegaskan dan menjelaskan dengan jelas hak-hak dan kewajiban baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Ini termasuk hal-hal seperti gaji, jam kerja, cuti, serta tanggung jawab terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

b. Memperteguh dan Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Kontrak kerja bertujuan untuk memperkuat dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis di dalam perusahaan. Dengan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban kedua belah pihak, diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik dan meningkatkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha.

- c. Menetapkan **Syarat-syarat Kerja dan** Kondisi Industrial yang Harmonis

Kontrak kerja juga dapat digunakan untuk menetapkan **bersama** syarat-syarat kerja dan kondisi **industrial yang harmonis**, yang mungkin belum diatur secara spesifik dalam perundang-undangan. Hal ini membantu dalam mengisi celah hukum dan menciptakan kerangka kerja yang lebih komprehensif bagi hubungan ketenagakerjaan di dalam perusahaan yang harus di penuhi dan dipatuhi pengusaha selaku pekerja.

2.1.3 Manfaat Kontrak Kerja

Dalam Herman (2023) Manfaat kontrak kerja (perjanjian kerja) adalah sebagai berikut.

- a. Kontrak kerja membantu **baik pekerja maupun pengusaha** untuk lebih memahami hak dan kewajiban masing-masing. Dengan demikian, kedua belah pihak memiliki pemahaman yang lebih jelas terkait dengan **apa yang diharapkan dari mereka** dalam hubungan kerja.
- b. Kontrak kerja dapat mengurangi kemungkinan **timbulnya perselisihan** dalam **hubungan industrial** atau ketenagakerjaan. Hal ini berpotensi meningkatkan kelancaran proses produksi dan meningkatkan produktivitas usaha secara keseluruhan.
- c. Kontrak kerja dapat membantu mendorong semangat kerja dan meningkatkan kegairahan dalam bekerja bagi pekerja. Dengan menetapkan hak dan kewajiban secara jelas, pekerja cenderung lebih tekun dan rajin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- d. Kontrak kerja memungkinkan pengusaha untuk menganggarkan biaya tenaga kerja dengan lebih tepat. Mereka dapat menyesuaikan dan mencadangkan biaya yang diperlukan berdasarkan masa berlaku perjanjian kerja. Hal ini membantu dalam perencanaan keuangan perusahaan secara keseluruhan.

2.1.4 Unsur-Unsur Kontrak Kerja

Menurut Mr. M.G. dalam muanam dan Ronald (2019) untuk sebuah perjanjian kerja dianggap sah dan mengikat, harus memenuhi 4 (empat) syarat utama, yaitu work (pekerjaan), service (pelayanan), time (waktu), dan pay (upah). Berikut ini adalah penjabarannya:

a. Adanya unsur pekerjaan (Work)

Didalam Dalam perjanjian kerja, harus ada pekerjaan yang dijanjikan dan dilakukan secara langsung oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut.

b. Adanya Unsur Pelayanan (Service)

Dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja, pekerja harus tunduk pada perintah dari pihak pemberi kerja atau majikan. Mereka harus patuh terhadap instruksi dan berada di bawah pengawasan langsung majikan.

c. Adanya unsur Waktu tertentu (Time)

Pelaksanaan hubungan kerja harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau mengikuti ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.

d. Adanya unsur upah (Pay)

Dalam hubungan kerja, harus ada pembayaran upah atau imbalan prestasi yang harus dibayarkan oleh majikan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Dengan memenuhi keempat unsur tersebut, sebuah perjanjian kerja dapat dianggap sah dan mengikat sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang.

2.1.5 Jenis-Jenis Kontrak Kerja

Dalam Zaeni dan Rahmawati (2019) ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau majikan untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan

tertentu Dalimunthe (2023). Perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi beberapa syarat tertentu untuk dianggap sah, antara lain:

1. Harus memiliki jangka waktu yang ditentukan,
2. Terdapat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, dan
3. Tidak memiliki masa percobaan.

Jika tidak memenuhi ketentuan di atas, maka perjanjian tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yang jenis, sifat, atau kegiatannya diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, seperti:

1. Pekerjaan sekali selesai atau bersifat sementara
2. Pekerjaan yang perkiraan penyelesaiannya tidak lebih dari 3 (tiga) tahun
3. Pekerjaan musiman
4. Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan.

Perjanjian ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang memiliki sifat atau kegiatan yang akan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang terkait dengan produk atau kegiatan baru. Perjanjian ini dapat berlangsung maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 2 tahun.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan tujuan untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap Dalimunthe (2023). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah jenis perjanjian kerja yang umum ditemui dalam perusahaan, tanpa batasan waktu berlakunya. Perjanjian ini berlaku terus, kecuali:

- a. Pekerja mencapai usia pensiun (55 tahun)
- b. Pekerja dipecat karena kesalahan
- c. Pekerja meninggal dunia dan

d. Terdapat keputusan pengadilan yang menyatakan bahwa pekerja melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak dapat dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Jika dibuat secara lisan, pengusaha harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat tersebut minimal mencantumkan;

1. Nama dan alamat pekerja,
2. Tanggal mulai bekerja,
3. Jenis pekerjaan,
4. Besarnya upah.

56

2.2 Dinamika Hubungan Industrial

2.2.1 Pengertian Hubungan Industrial

Menurut Luis Marnisah (2019) Hubungan industrial dapat dijelaskan sebagai sistem interaksi yang terjadi antara aktor-aktor utama dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Hubungan industrial merujuk pada dinamika yang terbentuk di dalam suatu perusahaan melibatkan interaksi antara pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah (Listiarini, 2023). Dinamika hubungan industrial mengacu pada proses interaksi antara berbagai pemangku kepentingan di tempat kerja, termasuk manajemen, karyawan, serikat pekerja, dan pemerintah. Ini mencakup berbagai aspek, seperti komunikasi, negosiasi, konflik, serta upaya untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Menurut Rahayu Devi (2019) Hubungan industrial adalah sistem interaksi yang terjadi antara para aktor yang terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa. Ini melibatkan unsur-unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, yang didasarkan pada prinsip-prinsip yang tertuang dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hubungan industrial di Indonesia diatur oleh berbagai regulasi yang mencakup undang-undang, peraturan pemerintah,

peraturan menteri, peraturan gubernur, dan peraturan daerah. Berikut adalah beberapa ketentuan yang mengatur tentang hubungan industrial:

1. Undang-Undang

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Menyatakan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh harus bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Hubungan industrial harus dilakukan berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta Hubungan industrial harus mendorong peningkatan produktivitas. Kemudian Hubungan industrial meliputi Perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, Peraturan perusahaan, Perjanjian kerja bersama dan Peraturan ketenagakerjaan.
- b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha, termasuk mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan membuka lapangan kerja.

2. Peraturan Pemerintah (PP)

- a) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Menyatakan bahwa Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi serta Struktur dan skala upah tersebut harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja/buruh.

- ³⁶ b) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

Ini merupakan turunan dari UU Cipta Kerja yang memberikan rincian lebih lanjut tentang ketentuan hubungan kerja.

¹²² 3. Peraturan Menteri (PM)

- a) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor ⁸¹ 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

- b) Mengatur penyelenggaraan jaminan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

- ⁵⁵ c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah.

Keberadaan kontrak kerja formal membantu mengatur hubungan antara manajemen dan karyawan, mempromosikan komunikasi yang terbuka, serta memfasilitasi penyelesaian konflik yang mungkin timbul. Namun, ketiadaan kontrak kerja formal dapat mengganggu dinamika hubungan industrial dengan menciptakan ketidakpastian dan meningkatkan risiko konflik antara kedua belah pihak.

⁷⁷ Dalam pengertian sempit Sumanto (2022) menjelaskan bahwa hubungan industrial mengacu pada interaksi antara manajemen dan pekerja, atau yang dikenal sebagai hubungan manajemen-karyawan. Namun, menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, pengertian hubungan industrial jauh lebih luas. Hal ini merujuk pada sistem hubungan yang terbentuk di antara semua pihak yang terlibat dalam proses ³² produksi barang dan/atau jasa, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar ¹⁴¹ Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Subijanto dalam buku Luis Marnisah (2022), hubungan industrial merujuk pada interaksi antara pekerja atau buruh, pengusaha (majikan), dan organisasi pengusaha. Dalam konsep ini, hubungan industrial mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

1. Pembentukan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama sebagai titik awal terbentuknya hubungan industrial.
2. Pekerja atau buruh memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan di bawah arahan pengusaha, yang merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari buruh atau pekerja.
3. Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja atau buruh, yang sekaligus menjadi hak pekerja atau buruh atas upah tersebut.
4. Proses terminasi atau berakhirnya hubungan industrial.
5. Penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat dengan cara yang terbaik.

Dari paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah dinamika yang melibatkan interaksi antara pekerja, pengusaha (majikan), dan pemerintah.

2.2.2 Aktor Utama Hubungan Industrial

Aktor utama hubungan industrial menurut Paul Giri dalam buku Fahmi indris (2018) dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Manajemen dan Asosiasi pengusaha.

Keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu mencapai keuntungan sesuai dengan produktivitas buruh.

2. Buruh dan Serikat buruh.

Mereka berusaha untuk mendapatkan gaji yang layak dan kondisi kerja yang baik dari pihak manajemen. Serikat buruh sering terorganisir dalam federasi dan konfederasi untuk memperkuat representasi mereka.

3. Otoritas.

Otoritas Terdiri dari lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Legislatif, seperti wakil rakyat, membuat kebijakan tertinggi dalam

mengatur hubungan industrial. Eksekutif, atau pemerintah, juga memiliki peran dalam pengaturan hubungan industrial, serta terlibat dalam hubungan industrial internal melalui pegawai negeri. Yudikatif bertugas mengadili sengketa dalam hubungan industrial.

2.2.3 Teori-Teori Hubungan Industrial

Menurut Subijanto Dalam Luis marnisah (2019) ⁷⁸ ada lima teori yang sangat terkenal dan terkait dengan serikat pekerja/buruh, yaitu:

1. Teori kemakmuran umum

Teori ini Menganggap serikat buruh sebagai elemen vital bagi kemajuan bangsa. Teori ini menekankan bahwa keberhasilan serikat pekerja juga berdampak positif pada kesejahteraan nasional. Upah yang layak dianggap sebagai pendorong daya beli yang menggerakkan ekspansi ekonomi.

2. Teori Labor Marketing

Teori ini Memahami bahwa kondisi kerja diatur oleh dinamika pasar tenaga kerja, di mana serikat pekerja berperan sebagai agen ekonomi yang mencari kepentingan bagi anggotanya di pasar tenaga kerja.

3. Teori Produktivitas

Teori ini Membahas pentingnya produktivitas secara filosofis dan teknis. Produktivitas tenaga kerja diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan, menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kerja.

4. Teori Bargaining

Teori ini Menekankan peran serikat pekerja dalam menegosiasikan upah dan kondisi kerja dengan majikan. Keberhasilan dalam tawar-menawar dipengaruhi oleh kekuatan ekonomi relatif antara pekerja/buruh dan majikan.

- 54
5. Teori oposisi Loyal Terhadap Manajemen
- Teori ini Mengakui bahwa serikat pekerja memiliki peran pengawasan terhadap manajemen, memastikan penggunaan tenaga kerja yang optimal. Namun, teori ini tidak mengharuskan serikat pekerja menjadi manajer, melainkan mendorong mereka untuk menolak tanggung jawab langsung atas manajemen.

2.2.4 Strategi Manajemen Untuk Meningkatkan Dinamika Hubungan Industrial

Manajemen perlu mengimplementasikan strategi-strategi yang dapat memperkuat dinamika hubungan industrial dalam organisasi. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

- a. Membangun hubungan kemitraan
Manajemen perlu melihat karyawan sebagai mitra dalam mencapai tujuan organisasi dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Mendorong partisipasi karyawan
44
Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.
- c. Menyediakan pelatihan dan pengembangan
21
Investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterikatan terhadap organisasi .
- d. Membangun budaya kerja yang inklusif
71
Memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan didengar, tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka, dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memperkuat hubungan industrial.

2.2.5 Indikator Hubungan Industrial

Penelitian oleh (Firdaus & Yudhawati, 2019) Indikator dari hubungan industrial adalah:

1. Penetapan Gaji/Upah

Penetapan gaji dan upah adalah salah satu aspek utama dalam negosiasi antara pekerja dan manajemen. Ini adalah salah satu isu utama dalam perundingan dan persetujuan dalam hubungan industrial.

2. Keadilan Perlakuan

Keadilan perlakuan terhadap karyawan sering menjadi bagian dari diskusi dalam hubungan industrial untuk memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil dan setara.

3. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah inti dari hubungan industrial, di mana serikat pekerja dan manajemen bernegosiasi dan menyepakati syarat dan kondisi kerja.

4. Kebebasan Berserikat

Kebebasan berserikat adalah landasan hubungan industrial yang sehat, memungkinkan pekerja untuk membentuk serikat dan bernegosiasi secara kolektif dengan manajemen.

5. Kebebasan Berbicara

Kebebasan berbicara di tempat kerja memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pandangan dan keluhan, yang penting dalam menciptakan dialog konstruktif dalam hubungan industrial.

6. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan yang adil dan transparan membantu menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen, serta memastikan bahwa aturan main yang jelas diikuti.

2.3 Kesejahteraan Karyawan

2.3.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Antonius (2023) Kesejahteraan karyawan adalah kompensasi tambahan baik dalam bentuk material maupun nonmaterial yang diberikan sesuai kebijakan perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan kesejahteraan fisik dan mental karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Kesejahteraan karyawan mencakup pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, pendidikan, kesehatan, dan perlindungan asuransi dari risiko bencana. Kesejahteraan merupakan prioritas utama terlepas dari sistem dan teknologi produksi yang digunakan. Salah satu aspek penting dari kesejahteraan manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja, terutama di era industrialisasi (Komara, 2019).

Selain itu, kontrak kerja yang jelas juga dapat memberikan kepastian mengenai jangka waktu kerja dan peluang karier, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Namun, ketiadaan kontrak kerja formal dapat mengakibatkan ketidakpastian pekerjaan, yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan finansial karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Vera Menyatakan bahwa kompensasi tambahan baik materi maupun immateriill di berikan atas kebijaksanaan pemberi kerja. Tujuannya agar pekerja tetap sehat dan bahagia sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya dalam bekerja. Istilah kesejahteraan mengacu pada keadaan pikiran, tubuh, hati, dan dompet tenaga kerja secara keseluruhan.

2.3.2 Dimensi Kesejahteraan Karyawan

Dalam Nur cahyadi (2023) Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi yang saling terkait. Berikut adalah beberapa beberapa dimensi kesejahteraan karyawan yang umum di identifikasi:

1. Kesejahteraan fisik

Kesejahteraan fisik merujuk pada kondisi fisik karyawan, termasuk kesehatan, kebugaran, dan keselamatan kerja. Faktor-faktor seperti nutrisi yang baik, olahraga, tidur yang cukup, dan lingkungan kerja yang aman dapat berkontribusi pada kesejahteraan fisik karyawan.

2. Kesejahteraan Emosional

Kesejahteraan Emosional menyangkut keseimbangan emosional dan kemampuan untuk mengelola stress dan tekanan dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan emosional melibatkan kepuasan, kebahagiaan, dan ketenangan emosional. Dukungan sosial, manajemen emosi, dan keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kesejahteraan emosional.

3. Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan psikologis berkaitan dengan kesehatan mental dan keadaan psikologis karyawan. Ini meliputi tingkat kepuasan dengan pekerjaan, rasa percaya diri, otonomi, dan pengembangan diri. Peningkatan keterlibatan, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis.

4. Kesejahteraan sosial

Kesejahteraan sosial menyangkut hubungan sosial dan dukungan yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti keadilan, kerjasama, dan dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial juga mencakup rasa keterikatan dengan organisasi dan kepuasan.

5. Kesejahteraan Lingkungan

Kesejahteraan Lingkungan merujuk pada dampak lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Ini meliputi factor-faktor seperti kebersihan, kebisingan, suhu, pencahayaan, dan desain ruang kerja yang ergonomis. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan

Menurut Nur Cahyadi (2023) faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Kebersihan, keamanan, dan kualitas udara di lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2. Keadilan dan kesetaraan

Perlakuan yang adil dan kesetaraan dalam hal kesempatan, imbalan, dan pengakuan dapat membentuk persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan mereka.

3. Dukungan Sosial

Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, dan lingkungan sosial di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan, membantu mereka mengatasi stres dan tantangan.

4. Kesempatan pengembangan dan pertumbuhan

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, mendapatkan promosi, dan pertumbuhan karir adalah faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka.

5. Keseimbangan kerja-kehidupan

Menyediakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan.

6. Pengakuan dan apresiasi

Memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan melalui umpan balik positif, penghargaan, dan kesempatan untuk

berpartisipasi²³ dalam pengambilan keputusan adalah faktor yang penting dalam meningkatkan rasa nilai dan kesejahteraan mereka.

Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor ini, organisasi dapat¹⁷ menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3.4 Strategi Manajemen Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam organisasi, beberapa strategi manajemen telah diidentifikasi:

1. Mendorong Komunikasi Terbuka tentang Kesehatan Mental

Manajer perlu menciptakan budaya perusahaan yang mengutamakan kesehatan mental karyawan dengan menjaga saluran komunikasi terbuka. Pertanyaan sederhana seperti bagaimana perasaan karyawan tentang beban kerja atau apakah mereka memerlukan bantuan dapat membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung.

2. Mengubah Perspektif Tinjauan Kinerja

Tinjauan kinerja dapat menjadi momen stres bagi karyawan, tetapi manajer dapat mengurangi kecemasan dengan memberikan umpan balik yang teratur dan mendukung. Pujian dan saran konstruktif adalah cara untuk membangun tinjauan kinerja yang lebih positif.

3. Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesehatan karyawan dapat mendukung kesejahteraan dengan menawarkan fleksibilitas kerja, cuti kesehatan mental, insentif untuk pemeriksaan kesehatan, dan inisiatif kesehatan lainnya. Tim kepemimpinan dapat melakukan penelitian dan survei untuk memastikan program-program tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan.

4. Umpan Balik yang Diterima dengan Baik

Manajer perlu meminta umpan balik dari karyawan dan bersikap transparan tentang kemungkinan tindakan yang akan diambil. Menerima masukan karyawan, baik positif maupun negatif, adalah langkah penting dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif.

5. Belajar dari Pemimpin yang Dikagumi

Manajer dapat memanfaatkan jaringan mereka dengan pemimpin atau mentor yang mereka kagumi untuk belajar kiat-kiat manajemen dan gaya kepemimpinan yang efektif. Meminta nasihat dan menjadwalkan pertemuan dengan pemimpin tersebut dapat membantu manajer mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka.

6. Mengikuti Kursus Pengembangan Manajemen

Kursus manajemen dapat membantu manajer memperkuat keterampilan mereka dalam memimpin dan mendukung karyawan. Kursus ini tidak hanya mengajarkan dasar-dasar manajemen bisnis, tetapi juga membantu manajer dalam mempengaruhi perubahan organisasi dan membangun budaya perusahaan yang inklusif.

61 Dengan menerapkan strategi-strategi ini, manajer dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas.

2.3.5 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Dalam penelitian Pambudi, (2023) yang menjadi indikator dari kesejahteraan karyawan adalah:

1. Kepuasan Kerja

Ini merujuk pada kondisi emosional positif yang dialami oleh karyawan sebagai hasil dari penilaian mereka terhadap pengalaman kerja mereka.

2. Ketidakpastian

Ini mengacu pada perasaan ketidakpastian atau ketidakyakinan karyawan terhadap masa depan pekerjaan mereka. Ketidakpastian

ini dapat timbul dari berbagai faktor, seperti perubahan organisasi, ketidakstabilan ekonomi, atau ancaman terhadap pekerjaan.

3. Kecelakaan Kerja

Merupakan kejadian atau insiden di tempat kerja yang mengakibatkan cedera fisik atau gangguan kesehatan bagi karyawan.

4. Risiko

Ini mencakup persepsi individu terhadap potensi bahaya atau ketidakpastian yang terkait dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa terpapar risiko yang tinggi dalam pekerjaan mereka mungkin mengalami kecemasan dan stres yang mempengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

5. Tidak Ada Promosi

Menunjukkan kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan atau memperluas tanggung jawab pekerjaan mereka. Kurangnya peluang promosi dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi di tempat kerja.

6. Tidak Ada Suara atau Tidak Memiliki Hak Berpendapat

Ini mencerminkan kurangnya saluran komunikasi yang efektif di tempat kerja atau kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa tidak didengar atau tidak memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan mungkin merasa tidak dihargai dan kurang terlibat dalam lingkungan kerja.

7. Diskriminasi atau Perlakuan Berbeda

Merupakan pengalaman individu yang mungkin merasa tidak adil atau tidak setara dalam perlakuan di tempat kerja, berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, ras, atau latar belakang lainnya. Diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil dapat merusak hubungan kerja dan memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

8. Intensitas Kerja

Mengacu pada tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, termasuk jumlah jam kerja, tekanan kerja, dan tingkat stres yang diakibatkannya. Tingkat intensitas kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan kelelahan yang berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai referensi selama penelitian ini, sehingga mereka dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis tidak menemukan adanya judul yang persis dan lokasi yang sama terhadap penelitian yang sedang dilaksanakan dengan penelitian sebelumnya. Namun, beberapa penelitian tersebut digunakan sebagai acuan untuk memperkaya kajian penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| | Nama Peneliti | Tahun | Judul | Hasil Penelitian |
|---------|------------------------|-------|---|---|
| 16 1 | Irwandi, Muh. Dandi | 2022 | Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh Pabrik Gula Bone Arasoe | Penelitian menunjuk ¹⁶ bahwa hubungan industrial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh di Pabrik Gula Bone Arasoe. Hubungan industrial memiliki tujuan yang jelas, ³⁰ tu: Menciptakan ketenangan dan ketentraman kerja serta usaha di ¹⁰⁷ kungan pabrik dan Meningkatkan kesejahteraan |

| | | | | |
|---|------------------------|------|--|--|
| | | | | pekerja sesuai dengan martabat manusia. |
| 2 | Indi Dwi Astuti | 2020 | 2 Analisis Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang) | Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi upaya CV. Miniplan Fajar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kontrak kerja dan non-kontrak kerja, serta untuk mengetahui kontribusi kontrak kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan menurut perspektif Islam. Hasilnya menunjukkan pentingnya memiliki pedoman atau aturan yang jelas dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk memastikan kesejahteraan dan ketenangan kerja karyawan. |
| 3 | Desy Rahmawati Savitri | 2020 | 18 Pengaruh Hubungan Industrial dan Peran Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau | Penelitian ini meneliti pengaruh hubungan industrial dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan kontrak di PT. Sari Lembah Subur. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan industrial yang baik berdampak positif terhadap kesejahteraan |

| | | | | |
|---|------------|------|---|--|
| | | | | <p>karyawan kontrak. Faktor-faktor seperti pemenuhan hak karyawan, kepatuhan perusahaan dan karyawan terhadap perjanjian kerja bersama, serta komunikasi yang baik antara karyawan, serikat pekerja, dan pengusaha menjadi kunci dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis.</p> |
| 4 | Dwi admoko | 2020 | <p>Peran Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Perselisihan dan Meningkatkan Kesejahteraan 64 Pekerja: Studi Kasus pada Perusahaan Go Public di Indonesia</p> | <p>Penelitian ini mengevaluasi peran hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di perusahaan Go Public di Indonesia. Hasilnya menunjukkan 106 ingnya hubungan yang harmonis antara pihak perusahaan dan pekerja dalam mencapai solusi "win-win". Perusahaan Go Public menerapkan strategi seperti penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan pemisahan untuk menjaga keberlangsungan bisnis. Perlindungan</p> |

| | | | | |
|---|-------------|------|--|---|
| | | | | tenaga kerja melalui serikat pekerja juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil. |
| 5 | Nida Nafisa | 2022 | 58 Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Harmonis untuk Menjamin Kesejahteraan Karyawan di PT. Asian Penta Garments | Penelitian ini menyoroti pentingnya pemeliharaan hubungan industrial yang harmonis untuk menjamin kesejahteraan karyawan di PT. Asian Penta Garments. Hasilnya menunjukkan bahwa pemeliharaan hubungan industrial yang baik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesejahteraan 102 karyawan. Faktor-faktor seperti peraturan perusahaan, keberadaan serikat pekerja, dan perjanjian kerja bersama menjadi kunci dalam menjaga hubungan yang harmonis. Pemeliharaan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mempengaruhi semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajer 46 lu memberikan perhatian yang |

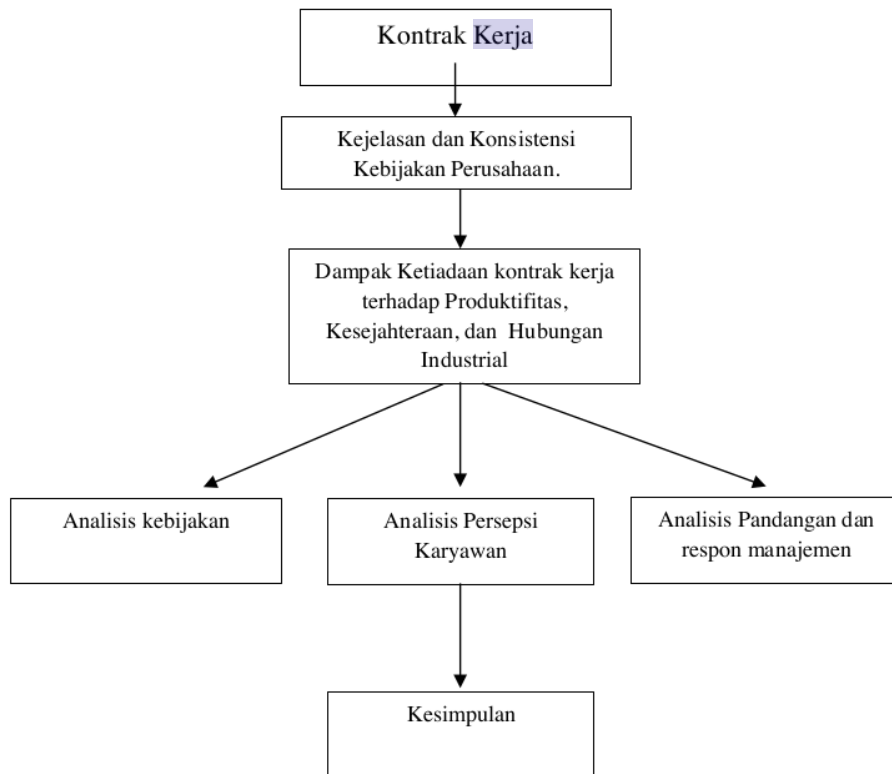
| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>sungguh-sungguh terhadap pemeliharaan karyawan untuk mencegah penurunan semangat kerja, absensi, dan turnover yang tinggi.</p> |
|--|--|--|--|---|

Sumber: Olahan Penulis (2024)

5 2.5 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan strategi atau metode berpikir yang diterapkan oleh seorang peneliti dalam melaksanakan penelitian. Tahapan ini merupakan bagian penting yang harus disusun oleh peneliti untuk memastikan penelitian berjalan lancar dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut John Cresswell Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk mengkaji kondisi objek secara alami, dengan peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam proses penelitian kunci.

3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut Abdussamad (2021), metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki objek dalam situasi alami. Dalam metode ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama. Data dikumpulkan melalui teknik triangulasi, dianalisis secara induktif, dan hasil penelitian lebih berfokus pada pemahaman makna dari pada generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Tujuannya adalah untuk menemukan, menganalisis, dan mengelola peristiwa langsung di lapangan menggunakan pemahaman interaksi sosial melalui wawancara dan observasi.

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik yang mencakup pemanfaatan konteks alami, keterlibatan manusia sebagai instrumen utama, serta penggunaan metode kualitatif seperti observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menyajikan data tersebut dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dimaksudkan untuk

menjelaskan atau mengungkapkan sifat-sifat variabel yang menjadi fokus penelitian, terutama dalam menggambarkan aspek-aspek yang terkait dengan dampak kontrak kerja dan kesejahteraan karyawan.

82

3.2 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Menurut Sujarweni dalam Rifkhan (2023) Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian itu dilakukan. Lokasi yang dipilih penulis untuk dilakukan penelitian adalah PT. The Semangat Baru yang beralamat di Jln. Sudirman No. 55 Kota Gunungsitoli.

3.2.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut:

Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Jadwal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|--|--|--|--|
| | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Kegiatan proposal skripsi | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Konsultasi kepada dosen pembimbing | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pendaftaran seminar proposal skripsi | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan data | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penulisan naskah skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| Konsultasi kepada dosen pembimbing | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |

3.2.4 Kriteria Informan Penelitian

Informan dalam penelitian adalah individu yang memberikan informasi atau data kepada peneliti untuk membantu dalam pengumpulan data tentang suatu masalah yang sedang diteliti. Adapun kriteria informan penelitian yang peneliti anggap mampu dan mengetahui permasalahan ini, yakni:

1. Informan Kunci

Informan kunci adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan tentang berbagai informasi penting yang diperlukan untuk penelitian. Informan kunci pada penelitian ini adalah Karyawan PT. The Semangat Baru. Adapun yang menjadi kriteria dari informan kunci yaitu:

1. Merasakan dampak dari kejadian/permasalahan
2. Terlibat langsung dengan permasalahan
3. Bisa memberikan informasi dengan jelas dan tepat

2. Informan pendukung

Informan pendukung adalah orang yang dapat memberikan informasi tambahan untuk melengkapi analisis dan pembahasan. Informasi yang diberikan terkadang merupakan informasi yang tidak diberikan oleh informan utama atau informan kunci. Informan pendukung pada penelitian ini yaitu Manajemen PT. The Semangat Baru. Adapun yang menjadi kriteria dari informan pendukung yaitu:

1. Memiliki posisi tertinggi dalam perusahaan sebagai komisaris
2. Memahami kebijakan perusahaan terkait hubungan industrial
3. Berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan

Untuk memudahkan dalam pencarian data dan informasi secara lebih jelas tentang data informan dalam penelitian, maka dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2. Informan Penelitian

| No | Nama | Jabatan |
|----|-------------------|-----------|
| 1 | Bakhtiar | Komisaris |
| 2 | Jernih I. S. Zega | Kasir |
| 3 | Nur Cahaya Buaya | Admin |
| 4 | Yasozanolo Hulu | Karyawan |

Sumber: Olahan Penulis, 2024

3.3 Sumber Data

Data adalah fakta, statistik, atau bahan informasi yang dikumpulkan melalui observasi, pengukuran, penelitian, atau analisis, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, penelitian, atau pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono dalam Hertina Dede dkk., (2024) sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya untuk tujuan penelitian tertentu. Data ini dikumpulkan oleh peneliti atau individu yang bertanggung jawab atas penelitian atau pengumpulan informasi. Data primer belum diubah atau diinterpretasikan oleh pihak ketiga, sehingga memberikan bukti langsung atau kesaksian mengenai subjek atau fenomena yang diteliti.

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan dan diproses oleh pihak lain, kemudian digunakan oleh peneliti untuk keperluan penelitian atau analisis mereka sendiri. Data sekunder berasal dari berbagai sumber dan sudah diolah sebelumnya. Peneliti tidak memperoleh data sekunder langsung dari sumber utama, melainkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian mereka, seperti artikel ilmiah dan hasil penelitian sebelumnya yang terkait.

Berdasarkan uraian diatas, sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber pertama (informan inti) atau informasi yang diperoleh secara langsung di tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara langsung dengan informan yang terkait dari PT. The Semangat Baru.

2. Data Sekunder

Peneliti mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk meminjam bukti-bukti kegiatan atau dokumen seperti peraturan perusahaan, dan laporan tahunan di PT. The Semangat Baru. Oleh karena itu, sumber data sekunder pada penelitian ini adalah laporan kegiatan tertulis di PT. The Semangat Baru.

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Widiyono (2023) menyatakan bahwa instrumen yang paling penting dalam penelitian adalah peneliti itu sendiri. Ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Peneliti langsung terjun kelapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang di perlukan pada penelitian. Jadi yang menjadi instrumen langsung pada penelitian ini adalah peneliti sendiri, sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, dan pelapor hasil penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang membutuhkan alat bantu sebagai instrumen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kamera, perekam suara, pensil, pena, buku catatan, dan buku gambar. Peneliti memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan berdasarkan semua informasi yang diperoleh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam Adri Daswin (2023) pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Dalam konteks penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dalam keadaan yang alami dengan sumber data primer, dan teknik yang digunakan lebih banyak berupa observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menerapkan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Wawancara

Sugiyono dalam Catra Afdhal (2023) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih . PT The semangat Baru.

b. Observasi

Salah satu cara untuk melakukan penelitian secara langsung adalah teknik pengamatan atau observasi dilapangan secara langsung. Supardi dalam Muh Fitrah (2020) menjelaskan bahwa observasi adalah proses pengamatan langsung oleh peneliti dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diteliti. Melalui observasi, Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi nyata di PT. The Semangat Baru.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dalam Muh Fitrah (2020) dokumentasi adalah pengumpulan data berupa catatan peristiwa yang telah terjadi, baik dalam bentuk tulisan, gambar/foto, atau karya-karya monumental dari seseorang atau instansi. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dengan melihat dan mencatat suatu laporan yang sudah tersedia dari PT. The Semangat Baru.

3.6 ⁵ Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020) analisis data adalah proses untuk mencari dan mengatur data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, menjabarkannya ke dalam unit-unit kecil, melakukan sintesis, menyusun pola, memilih data yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh peneliti dan orang lain. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sebelum, selama, dan setelah penelitian berlangsung.

⁸³ Berdasarkan pernyataan di atas, analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan melalui studi pra-penelitian, yang bertujuan untuk menentukan fokus masalah. Selama penelitian lapangan, analisis data dilakukan secara interaktif ⁵⁰ selama proses pengumpulan data. Menurut Miles dan Huberman dalam Mega teguh (2022) data dapat dianalisis melalui beberapa ⁵⁷ tahap, yaitu:

a. ⁵⁷ Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak di PT. The Semangat Baru, termasuk karyawan dan manajemen, untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai persepsi mereka terhadap ketiadaan kontrak kerja formal. Wawancara ini dirancang dalam format semi-terstruktur, yang memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menggali informasi lebih dalam sambil tetap menjaga fokus pada isu-isu utama yang menjadi perhatian penelitian (Creswell, 2014).

Observasi dilakukan di tempat kerja, di mana peneliti mengamati interaksi antara karyawan dan manajemen, serta dinamika hubungan industrial yang terjadi dalam kegiatan sehari-hari. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk melihat secara

langsung bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal mempengaruhi operasional perusahaan dan hubungan interpersonal di dalamnya. Selain itu, observasi juga memberikan konteks tambahan yang memperkaya data yang diperoleh dari wawancara (Patton, 2015).

Dokumentasi yang dianalisis meliputi kebijakan perusahaan, catatan internal, dan berbagai dokumen lain yang terkait dengan pengelolaan tenaga kerja di PT. The Semangat Baru. Dokumen-dokumen ini memberikan perspektif formal mengenai bagaimana perusahaan seharusnya beroperasi, dan bagaimana hal ini tercermin atau tidak tercermin dalam praktik sehari-hari. Analisis dokumentasi ini membantu dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan dan praktik, serta dalam mengontekstualisasikan hasil wawancara dan observasi (Bowen, 2009).

Langkah pertama dalam proses analisis data adalah pengumpulan data. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan sehari-hari untuk mendapatkan data yang banyak. Dengan menyajikan data secara jelas, maka dapat membantu dalam mengorganisir dan menyampaikan informasi secara efektif serta merencanakan langkah-langkah kerja berikutnya berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh (Miles & Huberman, 1994).

b. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi dan penyederhanaan data temuan penelitian yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Proses ini dilakukan dengan mengelompokkan data yang serupa, menyusunnya, merangkum, dan memilih apa saja yang menjadi hal-hal pokok, memfokuskan hal-hal penting, menemukan tema dan polanya. Reduksi data dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti serta memudahkan peneliti dalam mencari data tambahan jika diperlukan, sehingga pada akhirnya diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Miles & Huberman, 1994).

Proses reduksi data dalam penelitian kualitatif adalah langkah krusial yang melibatkan penyaringan, penyederhanaan, dan fokus pada data yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan melalui tiga tahap utama: open coding (pengkodean terbuka), axial coding (pengkodean aksial), dan selective coding (pengkodean selektif). Tahapan ini dilakukan secara sistematis untuk setiap pertanyaan dan jawaban narasumber, sehingga dapat mengidentifikasi tema-tema atau kategori signifikan yang relevan dengan fokus penelitian (Strauss & Corbin, 1998).

c. Penyajian Data

Penyajian data yaitu rangkaian informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. pengaturan informasi yang terstruktur untuk memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan yang tepat. Tujuan dari penyajian data adalah mengintegrasikan informasi yang terorganisir ke dalam bentuk yang jelas dan mudah dipahami.

d. Menarik Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan pada tahap ini, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti. peneliti secara sistematis menyusun data yang telah disajikan, kemudian berusaha untuk menarik kesimpulan sesuai dengan fokus peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Latar Belakang Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak ketiadaan kontrak kerja formal terhadap dinamika hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan di PT. The Semangat Baru. Dalam manajemen sumber daya manusia, kontrak kerja merupakan elemen kunci yang memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ketidakjelasan dalam kontrak kerja dapat menimbulkan berbagai implikasi negatif, termasuk ketidakpastian pekerjaan, ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab, dan potensi konflik dalam hubungan industrial.

Penelitian ini sangat relevan mengingat era globalisasi dan dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompleks, di mana perusahaan harus memiliki mekanisme yang kuat untuk memastikan kepatuhan terhadap standar kerja dan kesejahteraan karyawan (Guest, 2017). Tanpa kontrak kerja yang formal dan jelas, perusahaan tidak hanya menghadapi risiko hukum, tetapi juga berpotensi mengalami penurunan moral dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Wilkinson, Wood, & Demirbag, 2014).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan memahami bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru memengaruhi hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan serta manajemen terhadap fenomena tersebut (Creswell, 2014).

4.2 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.2.1 Profil Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. The Semangat Baru, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis, khususnya dalam bidang peternakan babi serta produksi dan pemasaran pakan ternak. Perusahaan ini berlokasi di Gunungsitoli, sebuah kota di Pulau Nias yang terkenal dengan aktivitas pertanian dan peternakan sebagai sektor ekonomi utama (BPS, 2022). Didirikan pada tahun 2018, PT. The Semangat Baru awalnya merupakan usaha kecil yang kemudian berkembang menjadi salah satu perusahaan utama di wilayah ini, dengan fokus pada peningkatan produktivitas peternakan melalui penerapan teknologi pakan yang lebih baik.

Struktur organisasi perusahaan ini cukup kompleks, dengan berbagai divisi yang mengelola aspek produksi, pemasaran, administrasi, dan manajemen sumber daya manusia. Meskipun masih tergolong sebagai perusahaan yang berkembang, PT. The Semangat Baru memiliki peran penting dalam perekonomian lokal dengan menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat setempat dan mendukung keberlanjutan pertanian di wilayah tersebut.

4.2.2 Lingkungan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sektor industri peternakan di Pulau Nias, yang menghadapi berbagai tantangan, termasuk infrastruktur yang terbatas, kekurangan tenaga kerja terampil, serta regulasi ketenagakerjaan yang masih berkembang (BPS, 2022). PT. The Semangat Baru, sebagai salah satu pemain utama dalam industri ini, juga menghadapi tantangan-tantangan tersebut, terutama dalam hal pengelolaan hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan.

Salah satu aspek yang menonjol dari PT. The Semangat Baru adalah ketiadaan kontrak kerja formal bagi sebagian besar karyawannya, yang dianggap sebagai bentuk adaptasi terhadap kondisi ekonomi lokal yang tidak stabil dan kebutuhan akan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Namun, situasi ini juga

memunculkan berbagai masalah, seperti ketidakpastian dalam hubungan kerja, risiko hukum, dan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, yang menjadi fokus utama dari penelitian ini (Wilkinson, Wood, & Demirbag, 2014).

Dalam pengaturan ini, penelitian bertujuan untuk memahami bagaimana pengaturan kerja yang tidak formal mempengaruhi dinamika hubungan industrial di perusahaan serta kesejahteraan karyawan. Lokasi penelitian di wilayah dengan infrastruktur dan akses yang terbatas memberikan wawasan yang unik dalam memahami bagaimana perusahaan mengelola regulasi dan praktik ketenagakerjaan dalam kondisi yang menantang (Guest, 2017) .

Dengan analisis ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai dampak dari ketiadaan kontrak kerja formal, terutama dalam situasi yang mungkin berbeda dari perusahaan-perusahaan yang beroperasi di pusat-pusat ekonomi yang lebih maju. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi signifikan terhadap literatur **hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia**, khususnya **dalam** pengelolaan tenaga kerja **di** lingkungan **yang** serupa (Cresswell, 2014)

7 **4.3 Penyajian dan Analisis Data**

4.3.1 Pengumpulan Data

Data wawancara dikumpulkan melalui sesi wawancara mendalam dengan berbagai narasumber di PT. The Semangat Baru, termasuk Komisaris, Admin, Kasir, dan karyawan lainnya. Pertanyaan yang diajukan berfokus pada persepsi mereka mengenai kebijakan kontrak kerja, konsistensi pelaksanaan kebijakan, dan dampak ketiadaan kontrak kerja formal terhadap hubungan kerja dan komunikasi di perusahaan.

4.3.2 Reduksi Data dan Pengkodean Data

Proses reduksi **data dalam penelitian kualitatif** adalah **langkah** krusial **yang** melibatkan penyaringan, penyederhanaan, dan fokus

pada data yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan melalui tiga tahap utama yaitu open coding (pengkodean terbuka), axial coding (pengkodean aksial), dan selective coding (pengkodean selektif). Tahapan ini dilakukan secara sistematis untuk setiap pertanyaan dan jawaban informan, sehingga dapat mengidentifikasi tema-tema atau kategori signifikan yang relevan dengan fokus penelitian. Proses reduksi data melibatkan tiga tahapan utama sebagai berikut :

1. Open Coding (Pengkodean Terbuka)

Pada tahap ini, setiap jawaban dari narasumber dipecah menjadi unit-unit yang lebih kecil, seperti kalimat atau frasa, yang kemudian diberi kode berdasarkan tema yang muncul. Kode ini mencerminkan isu-isu utama yang diidentifikasi dari jawaban narasumber. Dengan tahapan yaitu Setiap jawaban narasumber dipecah menjadi kalimat atau frasa yang bermakna, Kode awal diberikan berdasarkan kata kunci atau konsep utama yang diidentifikasi dalam pernyataan tersebut, Kode-kode ini kemudian dicatat dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola atau tema yang sering muncul di seluruh data.

2. Axial Coding (Pengkodean Aksial)

Setelah kode awal diidentifikasi, tahap axial coding dilakukan untuk menghubungkan kode-kode tersebut dan mengidentifikasi hubungan antara kategori yang telah terbentuk. Pada tahap ini, peneliti mulai melihat bagaimana kode-kode tertentu dapat digabungkan menjadi tema-tema yang lebih besar dan lebih bermakna. Dengan tahapan yaitu Kode-kode dari tahap open coding dianalisis untuk menemukan hubungan antara satu sama lain. Misalnya, kode "ketidakpastian pekerjaan" mungkin berhubungan dengan kode "ketidakpastian tanggung jawab" dan dapat digabungkan menjadi tema yang lebih luas seperti "ketidakjelasan dalam hubungan kerja." Proses ini juga melibatkan identifikasi sub-kategori yang mendukung tema utama, misalnya,

"ketidakamanan finansial" sebagai sub-kategori dari "ketidakpastian pekerjaan."

3. Selective Coding (Pengkodean Selektif)

Tahap terakhir adalah selective coding, di mana peneliti memilih tema utama yang akan dijadikan fokus dalam analisis akhir. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan pada satu atau beberapa tema yang paling signifikan dan relevan dengan tujuan penelitian, serta mengintegrasikan temuan-temuan dari tahap sebelumnya ke dalam narasi yang koheren. Dengan tahapan yaitu dari tema-tema yang dihasilkan dari axial coding, tema-tema utama yang paling relevan dipilih untuk dianalisis lebih lanjut. Misalnya, tema "ketidakpastian pekerjaan" mungkin dipilih sebagai tema utama yang paling berdampak terhadap kesejahteraan karyawan. Setiap tema utama kemudian dianalisis secara mendalam dengan menghubungkannya ke teori dan literatur yang relevan, serta didukung oleh data empiris yang telah dikodekan.

Proses reduksi data dalam penelitian ini melibatkan identifikasi dan pengelompokan isu-isu utama yang muncul dari masing-masing jawaban narasumber melalui tahapan open coding, axial coding, dan selective coding sebagai berikut :

Tabel 4.1 Reduksi Data - Narasumber 1 (Komisaris)

| No. | Pertanyaan | Jawaban Narasumber | Coding | | |
|-----|---|---|--|--|--|
| | | | Open | Axial | Selective |
| 1 | Bagaimana Bapak menggambarkan kebijakan kontrak kerja di PT. The Semangat Baru? | "Selama ini kontrak kerja formal belum dibuat, semua informasi mengenai pekerjaan hanya disampaikan secara lisan." | Ketiadaan kontrak kerja formal, Komunikasi lisan | Ketiadaan formalitas dalam kebijakan kerja | Ketiadaan kontrak kerja formal |
| 2 | Apakah Bapak merasa kebijakan ini telah dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan? | "Karena ini baru jadi mungkin kita ambil waktu nanti untuk membicarakan pentingnya kontrak kerja antara karyawan dengan pemberi kerja." | Komunikasi belum jelas, Rencana perbaikan komunikasi | Ketidakpastian dalam komunikasi | Ketiadaan kontrak memengaruhi komunikasi |
| 3 | Bagaimana Bapak menilai konsistensi pelaksanaan kebijakan kontrak kerja di perusahaan | "Sebenarnya konsisten karena kan pada waktu penerimaan karyawan kan diwawancarai terlebih dahulu." | Konsistensi dalam penerimaan, Evaluasi berkelanjutan | Konsistensi dalam perekrutan | Konsistensi dalam kebijakan |

| | | | | | |
|----|--|---|--|------------------------------------|--|
| | ini? | | | | |
| 4 | Menurut Bapak apakah ada perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen terkait kebijakan kontrak kerja? | "Saya pikir tidak ada perbedaan persepsi karena kan tugas-tugas yang diberikan juga tugas-tugas biasa." | Persepsi yang sama, Tugas-tugas standar | Kesepakatan dalam persepsi | Kesepakatan dalam persepsi kebijakan |
| 5 | Apakah Bapak pernah mengalami atau mengetahui adanya ketidakjelasan terkait kontrak kerja? | "Ya kadang-kadang ada ditemui ketidakjelasan maknanya yang tidak serius bekerja pasti menemui hal seperti itu." | Ketidakjelasan, Pengaruh ketidakseriusan | Ketidakjelasan terkait kinerja | Ketidakjelasan dalam kebijakan |
| 6 | Bagaimana ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi hubungan antara Bapak dan karyawan? | "Saya pikir tidak mempengaruhi... karyawan yang bermasalah karena pekerjaan rutin tidak dikerjakan." | Tidak ada pengaruh signifikan, Permasalahan karyawan | Dampak rendah pada hubungan kerja | Ketiadaan pengaruh signifikan dari ketiadaan kontrak |
| 7 | Apakah ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi komunikasi antara karyawan dan manajemen? | "Sebenarnya mempengaruhi dan bisa juga dibalang tidak terlalu..." | Pengaruh komunikasi, Komunikasi langsung | Ketidaktahuan dalam komunikasi | Ketiadaan kontrak menghambat komunikasi |
| 8 | Apakah ada perubahan dalam cara saling menghormati antara karyawan dan manajemen akibat ketiadaan kontrak kerja? | "Tidak ada perubahan tetap terjaga rasa saling menghormati antara karyawan dengan perusahaan meskipun tanpa kontrak kerja." | Tidak ada perubahan, Hubungan saling menghormati | Hubungan yang stabil | Stabilitas dalam hubungan kerja |
| 9 | Apa pandangan Bapak tentang potensi risiko hukum yang dihadapi perusahaan akibat absennya kontrak kerja bagi karyawan? | "Belum pernah kami alami... tetapi mungkin ketiadaan kontrak kerja formal bisa menimbulkan potensi risiko hukum..." | Potensi risiko hukum, Belum ada pengalaman | Risiko hukum yang potensial | Risiko hukum karena ketiadaan kontrak |
| 10 | Bagaimana perusahaan merespon potensi risiko hukum tersebut? | "Biasanya kalau ada masalah itu dibicarakan secara kekeluargaan." | Penyelesaian kekeluargaan, Rencana perbaikan | Pengurangan risiko melalui dialog | Strategi penyelesaian risiko hukum |
| 11 | Menurut Bapak apa yang dapat dilakukan lebih baik oleh manajemen dalam menanggapi risiko hukum ini? | "Membuat kontrak kerja tertulis... supaya ada yang bisa mengikat antara kedua belah pihak." | Pembuatan kontrak kerja tertulis, Ikatan hukum | Perlindungan hukum melalui kontrak | Perbaikan melalui formalitas kontrak |

Tabel 4.2 Reduksi Data - Narasumber 2 (Admin)

| No. | Pertanyaan | Jawaban Narasumber | Coding | | |
|-----|---|---|---------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | | | Open | Axial | Selective |
| 1 | Bagaimana Ibu menggambarkan kebijakan kontrak kerja | "Kebijakan kontrak kerja belum diterapkan secara formal, lebih bersifat lisan | Kebijakan lisan, Ketidakjelasan | Ketiadaan formalitas dalam | Ketiadaan kontrak kerja |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--------------------------------------|--|
| | di PT. The Semangat Baru? | dan informal." | kebijakan | kebijakan kerja | formal |
| 2 | Apakah Ibu merasa kebijakan ini telah dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan? | "Komunikasi mengenai kebijakan kontrak kerja memang telah dilakukan melalui pertemuan dan diskusi." | Komunikasi kebijakan, Ketiadaan detail | Komunikasi yang kurang detail | Ketiadaan kontrak memengaruhi komunikasi |
| 3 | Bagaimana Ibu menilai konsistensi pelaksanaan kebijakan kontrak kerja di perusahaan ini? | "Konsistensi pelaksanaan kebijakan kontrak kerja di perusahaan mungkin terpengaruh oleh ketiadaan kontrak kerja formal." | Konsistensi yang terpengaruh, Ketidakpastian | Konsistensi yang tidak merata | Pengaruh ketiadaan kontrak pada konsistensi |
| 4 | 41 menurut Ibu apakah ada perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen terkait kebijakan kontrak kerja? | "Ada perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen mengenai kebijakan kontrak kerja." | Perbedaan persepsi, Ketidakjelasan hak | Perbedaan persepsi yang signifikan | Perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen |
| 5 | Apakah Ibu pernah mengalami atau mengetahui adanya ketidakjelasan terkait kontrak kerja? | "Ya, saya pernah mengalami ketidakjelasan terkait kontrak kerja, misalnya ketika diangkat menjadi admin..." | Ketidakjelasan tugas, Dampak pada kinerja | Ketidakjelasan dalam tugas | Ketidakjelasan dalam kebijakan kerja |
| 6 | Bagaimana ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi hubungan antara Ibu dan perusahaan? | "Ketiadaan kontrak kerja formal cukup mempengaruhi hubungan saya dengan perusahaan..." | Pengaruh pada hubungan, Ketidakpastian | Pengaruh negatif pada hubungan kerja | Ketiadaan kontrak memengaruhi hubungan |
| 7 | Apakah ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi komunikasi antara karyawan dan manajemen? | "Memang ada dampak pada komunikasi antara karyawan dan manajemen karena tidak adanya kontrak formal." | Dampak komunikasi, Ketiadaan dokumen | Ketidakpastian dalam komunikasi | Ketiadaan kontrak memengaruhi komunikasi |
| 8 | Bagaimana ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi tingkat kepercayaan Ibu terhadap perusahaan? | "Ketiadaan dari kontrak kerja sedikit mempengaruhi tingkat kepercayaan saya terhadap perusahaan..." | Pengaruh pada kepercayaan, Ketiadaan jaminan | Penurunan kepercayaan | Pengaruh ketiadaan kontrak pada kepercayaan |
| 9 | Apakah ada perubahan dalam cara saling menghormati antara karyawan dan manajemen akibat ketiadaan kontrak kerja? | "Tidak ada perubahan dalam rasa saling menghormati meskipun ketiadaan kontrak kerja..." | Tidak ada perubahan, Hubungan saling menghormati | Hubungan yang stabil | Stabilitas dalam hubungan kerja |
| 10 | Menurut Ibu apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperbaiki hubungan tanpa adanya kontrak kerja? | "Perusahaan dapat memperbaiki hubungan kerja dengan memberikan panduan yang menjelaskan hak dan kewajiban karyawan secara jelas." | Perbaikan panduan, Rencana pembuatan kontrak | Panduan tertulis yang jelas | Perbaikan hubungan melalui kontrak kerja |
| 11 | Apa pandangan Ibu tentang masa depan | "Saya percaya bahwa masa depan kebijakan kontrak | Masa depan kebijakan, | Potensi perbaikan | Masa depan yang |

| | | | | | |
|--|---|---|----------------------|----------------------|---------------------------------|
| | kebijakan kontrak kerja di PT. The Semangat Baru? | kerja di PT. The Semangat Baru akan lebih baik dengan adanya kontrak formal." | Perbaikan masa depan | dengan kontrak kerja | lebih baik dengan kontrak kerja |
|--|---|---|----------------------|----------------------|---------------------------------|

Tabel 4.3 Reduksi Data – Narasumber 3 (Admin)

| No. | Pertanyaan | Jawaban Narasumber | Coding | | |
|-----|--|---|--|---|--|
| | | | Open | Axial | Selective |
| 1 | Bagaimana Ibu menggambarkan kebijakan kontrak kerja di PT. The Semangat Baru? | "Kebijakan kontrak kerja di perusahaan ini belum ada dalam bentuk dokumen resmi atau formal..." | Ketiadaan dokumen resmi, Kebijakan lisan | Ketiadaan formalitas dalam kebijakan kerja | Ketiadaan kontrak kerja formal |
| 2 | Apakah Ibu merasa kebijakan ini telah dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan? | "Kebijakan ini memang sudah disampaikan secara langsung, tetapi tidak secara tertulis..." | Ketiadaan komunikasi tertulis, Komunikasi langsung | Komunikasi yang kurang jelas | Ketiadaan kontrak memengaruhi komunikasi |
| 3 | Bagaimana Ibu menilai konsistensi pelaksanaan kebijakan kontrak kerja di perusahaan ini? | "Tanpa kontrak kerja tertulis, konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan menurut saya bisa jadi tidak merata." | Konsistensi yang tidak merata, Ketiadaan kontrak | Pengaruh ketiadaan kontrak pada konsistensi | Pengaruh ketiadaan kontrak pada konsistensi |
| 4 | Menurut Ibu apakah ada perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen terkait kebijakan kontrak kerja? | "Ya, menurut saya ada perbedaan persepsi. Manajemen mungkin memiliki pemahaman yang lebih luas..." | Perbedaan persepsi, Ketidajelasan informasi | Perbedaan persepsi yang signifikan | Perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen |
| 5 | Apakah Ibu pernah mengalami atau mengetahui adanya ketidakjelasan terkait kontrak kerja? | "Pernah, saat pertama kali saya mulai bekerja sebagai kasir tidak ada deskripsi pekerjaan tertulis yang jelas..." | Ketidajelasan tugas, Dampak pada kinerja | Ketidajelasan dalam tugas | Ketidajelasan dalam kebijakan kerja |
| 6 | Bagaimana ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi hubungan antara Ibu dan karyawan? | "Ketiadaan kontrak kerja ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidakjelasan bagi karyawan..." | Pengaruh pada hubungan, Ketidakpastian | Pengaruh negatif pada hubungan kerja | Ketiadaan kontrak memengaruhi hubungan |
| 7 | Apakah ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi komunikasi antara karyawan dan manajemen? | "Ya, tanpa kontrak formal kadang-kadang komunikasi menjadi kurang jelas..." | Dampak komunikasi, Ketiadaan dokumen | Ketidajelasan dalam komunikasi | Ketiadaan kontrak memengaruhi komunikasi |
| 8 | Bagaimana ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi tingkat kepercayaan Ibu terhadap perusahaan? | "Ketiadaan dari kontrak kerja formal ini membuat saya merasa kurang yakin mengenai jaminan kerja..." | Pengaruh pada kepercayaan, Ketiadaan jaminan | Penurunan kepercayaan | Pengaruh ketiadaan kontrak pada kepercayaan |
| 9 | Apakah ada perubahan dalam cara saling menghormati antara | "Rasa saling menghormati tetap ada, namun ketiadaan kontrak kerja kadang | Tidak ada perubahan signifikan, | Stabilitas dalam hubungan | Stabilitas dalam hubungan |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|---|
| | karyawan dan manajemen akibat ketiadaan kontrak kerja? | menyebabkan kebingungan..." | Hubungan saling menghormati | kerja | kerja |
| 10 | Menurut Ibu apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperbaiki hubungan tanpa adanya kontrak kerja? | "Menurut saya, perusahaan bisa memperjelas hak dan kewajiban melalui panduan tertulis..." | Perbaikan panduan, Rencana pembuatan kontrak | Panduan tertulis yang jelas | Perbaikan hubungan melalui kontrak kerja |
| 11 | Apa pandangan Ibu tentang masa depan kebijakan kontrak kerja di PT. The Semangat Baru? | "Saya berharap kebijakan kontrak kerja di masa depan akan melibatkan kontrak formal..." | Masa depan kebijakan, Perbaikan masa depan | Potensi perbaikan dengan kontrak kerja | Masa depan yang lebih baik dengan kontrak kerja |

Tabel 4.2 Reduksi Data - Narasumber 2 (Admin)

| No. | Pertanyaan | Jawaban Narasumber | Coding | | |
|-----|--|---|--|---|--|
| | | | Open | Axial | Selective |
| 1 | Bagaimana Bapak menggambarkan kebijakan kontrak kerja di PT. The Semangat Baru? | "Kami belum memiliki kontrak kerja. Semua peraturan dan ketentuan disampaikan secara lisan..." | Ketiadaan kontrak kerja, Kebijakan lisan | Ketiadaan formalitas dalam kebijakan kerja | Ketiadaan kontrak kerja formal |
| 2 | Apakah Bapak merasa kebijakan ini telah dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan? | "Komunikasi mengenai kebijakan sudah dilakukan secara lisan..." | Ketiadaan komunikasi tertulis, Komunikasi langsung | Komunikasi yang kurang jelas | Ketiadaan kontrak memengaruhi komunikasi |
| 3 | Bagaimana Bapak menilai konsistensi pelaksanaan kebijakan kontrak kerja di perusahaan ini? | "Tanpa kontrak kerja formal, konsistensi pelaksanaan kebijakan bisa menjadi masalah..." | Konsistensi yang tidak merata, Ketiadaan kontrak | Pengaruh ketiadaan kontrak pada konsistensi | Pengaruh ketiadaan kontrak pada konsistensi |
| 4 | Menurut Bapak apakah ada perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen terkait kebijakan kontrak kerja? | "Ya ada perbedaan persepsi, karena kebijakan tidak terdokumentasi dengan jelas..." | Perbedaan persepsi, Ketidakjelasan informasi | Perbedaan persepsi yang signifikan | Perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen |
| 5 | Apakah Bapak pernah mengalami atau mengetahui adanya ketidakjelasan terkait kontrak kerja? | "Saya pernah mengalami ketidakjelasan, seperti saat mengalami perubahan tugas tanpa dokumen resmi..." | Ketidakjelasan tugas, Dampak pada kinerja | Ketidakjelasan dalam tugas | Ketidakjelasan dalam kebijakan kerja |
| 6 | Bagaimana ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi hubungan antara Bapak dan karyawan? | "Ketiadaan kontrak formal tentu saja mempengaruhi rasa aman dan kejelasan dalam hubungan kerja saya..." | Pengaruh pada hubungan, Ketidakpastian | Pengaruh negatif pada hubungan kerja | Ketiadaan kontrak memengaruhi hubungan |
| 7 | Apakah ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi | "Ya tanpa kontrak formal komunikasi menjadi kurang terstruktur..." | Dampak komunikasi, Ketiadaan | Ketidakpastian dalam komunikasi | Ketiadaan kontrak memengaruhi |

| | | | | | |
|----|--|---|---|--|---|
| | komunikasi antara karyawan dan manajemen? | | dokumen | | uhi komunikasi |
| 8 | Bagaimana ketiadaan kontrak kerja mempengaruhi tingkat kepercayaan Bapak terhadap perusahaan? | "Ketiadaan kontrak kerja membuat saya merasa kurang yakin tentang jaminan kerja..." | Pengaruh pada kepercayaan, Ketiadaan jaminan | Penurunan kepercayaan | Pengaruh ketiadaan kontrak pada kepercayaan |
| 9 | Apakah ada perubahan dalam cara saling menghormati antara karyawan dan manajemen akibat ketiadaan kontrak kerja? | "Rasa saling menghormati tetap ada, namun ketiadaan kontrak kerja bisa menyebabkan kebingungan..." | Tidak ada perubahan signifikan, Hubungan saling menghormati | Stabilitas dalam hubungan kerja | Stabilitas dalam hubungan kerja |
| 10 | Menurut Bapak apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperbaiki hubungan tanpa adanya kontrak kerja? | "Perusahaan sebaiknya menyediakan panduan tertulis tentang hak dan kewajiban karyawan..." | Perbaikan panduan, Rencana pembuatan kontrak | Panduan tertulis yang jelas | Perbaikan hubungan melalui kontrak kerja |
| 11 | Apa pandangan Bapak tentang masa depan kebijakan kontrak kerja di PT. The Semangat Baru? | "Saya berharap masa depan kebijakan kontrak kerja di perusahaan ini akan melibatkan implementasi kontrak formal." | Masa depan kebijakan, Perbaikan masa depan | Potensi perbaikan dengan kontrak kerja | Masa depan yang lebih baik dengan kontrak kerja |

Setelah proses reduksi, data yang telah dipilih dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema atau kategori signifikan yang muncul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengkodean data dilakukan dengan hati-hati dan sistematis, baik secara manual maupun menggunakan perangkat lunak analisis data kualitatif, untuk memastikan konsistensi dalam identifikasi tema dan kategori (Cresswell, 2014). Proses pengkodean melibatkan pemberian label atau kode tertentu pada segmen-segmen data yang relevan. Misalnya, data yang berkaitan dengan "ketidakpastian pekerjaan" diberi kode tersendiri, begitu pula dengan tema seperti "persepsi ketidakadilan" dan "risiko hukum." Setiap kode dikembangkan dari data yang telah direduksi dan kemudian dikelompokkan menjadi kategori yang lebih luas yang menggambarkan isu-isu utama dalam penelitian ini (Saldaña, 2016). Kode-kode ini kemudian digunakan untuk mengorganisir data dan memfasilitasi analisis lebih lanjut. Misalnya, tema "ketidakpastian pekerjaan" dikaitkan dengan teori

kontrak psikologis, di mana ketidakpastian dalam hubungan kerja dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Sementara itu, tema "persepsi ketidakadilan" dikaitkan dengan teori keadilan organisasi, yang menunjukkan bahwa ketidakadilan yang dirasakan dalam pembagian tugas dapat memicu konflik dan menurunkan motivasi karyawan (Rousseau, 2001; Greenberg, 1987) .

Pengkodean ini bukan hanya alat untuk mengorganisir data, tetapi juga merupakan langkah awal dalam proses interpretasi yang lebih mendalam. Dengan mengidentifikasi tema-tema utama melalui pengkodean, peneliti dapat menghubungkan temuan empiris dengan kerangka teori yang relevan, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampak ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru. Proses ini memungkinkan penyajian data yang sistematis dan analisis yang kaya, yang pada akhirnya memperkaya hasil penelitian dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada (Miles & Huberman, 1994; Saldña, 2016).

4.3.3 Penyajian Data

4.3.3.1 Tema Utama

Tema utama dalam penelitian ini adalah konsep atau gagasan sentral yang muncul dari data setelah melalui proses analisis yang mendalam, seperti pengkodean terbuka, aksial, dan selektif. Tema utama mewakili pola, ide, atau kategori yang secara konsisten muncul dalam data dan memiliki relevansi signifikan dengan pertanyaan penelitian atau tujuan penelitian, sebagai berikut :

1. Ketiadaan Kontrak Kerja Formal (Tema Pertama)

Berdasarkan hasil wawancara dari informan, maka kutipan wawancara sebagai berikut :

- a. **Komisaris:** "Selama ini kontrak kerja formal belum dibuat, semua informasi mengenai pekerjaan hanya disampaikan secara lisan."

- b. **Admin:** "Kebijakan kontrak kerja belum diterapkan secara formal, lebih bersifat lisan dan informal."
- c. **Kasir:** "Kebijakan kontrak kerja di perusahaan ini belum ada dalam bentuk dokumen resmi atau formal."
- d. **Karyawan:** "Kami belum memiliki kontrak kerja. Semua peraturan dan ketentuan disampaikan secara lisan."

Ketiadaan kontrak kerja formal adalah salah satu isu paling signifikan yang muncul dari wawancara. Semua narasumber mengonfirmasi bahwa kebijakan kerja di PT. The Semangat Baru sebagian besar disampaikan secara lisan dan tidak didukung oleh dokumen formal. Hal ini menciptakan ketidakpastian di kalangan karyawan mengenai hak dan kewajiban mereka. Ketiadaan dokumen formal juga dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan kebijakan di perusahaan. Dalam hal ini, kurangnya formalitas dalam hubungan kerja dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan memengaruhi motivasi serta loyalitas mereka. Secara keseluruhan, ketidakjelasan ini menempatkan perusahaan pada risiko hukum dan dapat mengganggu hubungan industrial yang harmonis.

2. Pengaruh Ketiadaan Kontrak Kerja terhadap Hubungan Kerja (Tema Kedua)

Berdasarkan hasil wawancara dari informan, maka kutipan wawancara sebagai berikut:

- a. **Komisaris:** "Saya pikir tidak mempengaruhi... karyawan yang bermasalah karena pekerjaan rutin tidak dikerjakan."
- b. **Admin:** "Ketiadaan kontrak kerja formal cukup mempengaruhi hubungan saya dengan perusahaan karena tidak adanya dasar tertulis yang mengatur hak dan kewajiban secara jelas."
- c. **Kasir:** "Ketiadaan kontrak kerja ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidakjelasan bagi karyawan yang dapat menyebabkan kurangnya rasa percaya."

d. **Karyawan:** "Ketiadaan kontrak formal tentu saja mempengaruhi rasa aman dan kejelasan dalam hubungan kerja saya."

Dampak ketiadaan kontrak kerja terhadap hubungan kerja bervariasi di antara narasumber. Meskipun beberapa pihak di manajemen merasa bahwa ketiadaan kontrak kerja tidak berdampak signifikan, mayoritas karyawan menyatakan bahwa hal ini mempengaruhi rasa aman dan kejelasan hubungan kerja mereka. Ketidakpastian mengenai hak dan kewajiban dapat menciptakan perasaan ketidakstabilan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi kerja dan memengaruhi produktivitas. Hubungan kerja yang tidak didukung oleh kontrak formal juga dapat memperlemah ikatan antara karyawan dan manajemen, meningkatkan risiko konflik dan ketidakpuasan.

3. Pengaruh Ketidadaan Kontrak Kerja terhadap Komunikasi (Tema Ketiga)

Berdasarkan hasil wawancara dari informan, maka kutipan wawancara sebagai berikut:

- a. **Komisaris:** "Sebenarnya mempengaruhi dan bisa juga dibilang tidak terlalu..."
- b. **Admin:** "Memang ada dampak pada komunikasi antara karyawan dan manajemen karena tidak adanya kontrak formal."
- c. **Kasir:** "Ya, tanpa kontrak formal kadang-kadang komunikasi menjadi kurang jelas..."
- d. **Karyawan:** "Ya tanpa kontrak formal komunikasi menjadi kurang terstruktur."

Tema ini menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal berdampak langsung pada komunikasi antara manajemen dan karyawan. Ketidadaan dokumen tertulis menyebabkan komunikasi menjadi kurang terstruktur dan sering kali menimbulkan kebingungan. Miskomunikasi ini terutama terjadi ketika ada perubahan kebijakan atau tugas yang tidak didokumentasikan

secara formal. Dalam lingkungan kerja yang mengandalkan komunikasi lisan, kemungkinan terjadi kesalahpahaman meningkat, yang pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas operasional perusahaan. Ini menunjukkan bahwa pentingnya memiliki dokumentasi formal bukan hanya untuk memberikan kejelasan tetapi juga untuk memastikan bahwa semua pihak **memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas.**

4. Potensi Risiko Hukum karena Ketiadaan Kontrak Kerja (Tema Ke'empat)

Berdasarkan hasil wawancara dari informan, maka kutipan wawancara sebagai berikut:

- a. **Komisaris:** "Belum pernah kami alami... tetapi mungkin ketiadaan kontrak kerja formal bisa menimbulkan potensi risiko hukum."
- b. **Admin:** "Ketiadaan kontrak kerja tertulis ini mungkin dapat menimbulkan beberapa risiko hukum bagi perusahaan."
- c. **Kasir:** "Tanpa kontrak yang formal bisa saja berpotensi terjadinya perselisihan mengenai **hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.**"
- d. **Karyawan:** "Ketiadaan kontrak kerja membuat saya merasa kurang yakin tentang jaminan kerja dan hak-hak saya."

Ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru juga menimbulkan potensi risiko hukum yang signifikan. Beberapa narasumber, termasuk manajemen, mengakui bahwa ketiadaan kontrak formal dapat menyebabkan perselisihan mengenai hak dan kewajiban, yang berpotensi membawa perusahaan ke ranah hukum. Tanpa kontrak formal, sulit bagi perusahaan untuk membuktikan bahwa mereka telah memenuhi kewajiban mereka atau bahwa karyawan memahami dan menyetujui persyaratan kerja. Risiko ini tidak hanya mengancam stabilitas hubungan kerja tetapi juga dapat berdampak buruk pada reputasi perusahaan dan keberlangsungan operasionalnya. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak bagi

perusahaan untuk mempertimbangkan implementasi kontrak kerja formal untuk mengurangi risiko ini.

4.3.3.2 Penafsiran Data

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. The Semangat Baru, empat tema utama telah diidentifikasi melalui proses reduksi data: **Ketiadaan Kontrak Kerja Formal, Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Hubungan Kerja, Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Komunikasi, dan Potensi Risiko Hukum.** Berikut adalah penafsiran mendalam terhadap masing-masing tema tersebut:

1. Ketiadaan Kontrak Kerja Formal

Ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru telah menjadi sumber utama ketidakpastian bagi karyawan. Tanpa adanya dokumen tertulis yang secara jelas mengatur hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan, terjadi kebingungan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini tidak hanya menciptakan ketidakpastian dalam hubungan kerja, tetapi juga menimbulkan risiko bagi perusahaan, terutama dalam konteks penyelesaian perselisihan. Tanpa kontrak formal, perusahaan kehilangan bukti tertulis yang bisa digunakan untuk melindungi kepentingan mereka dalam kasus sengketa dengan karyawan.

Teori kontrak psikologis, seperti yang dijelaskan oleh Rousseau (2001), memberikan penjelasan mendalam mengenai bagaimana kontrak kerja, meskipun tidak selalu formal, membentuk dasar ekspektasi karyawan terhadap perusahaan. Kontrak psikologis ini mencakup pemahaman yang tidak tertulis antara karyawan dan manajemen mengenai apa yang diharapkan dari satu sama lain. Ketika kontrak kerja formal tidak ada, ekspektasi ini menjadi kabur dan mudah disalahartikan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian,

ketiadaan kontrak formal menempatkan perusahaan dalam posisi yang rentan, di mana kesalahpahaman mengenai ekspektasi dapat dengan cepat berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

Lebih lanjut, ketidakpastian yang diakibatkan oleh ketiadaan kontrak formal bertentangan dengan teori kebutuhan akan rasa aman yang dikemukakan oleh Maslow (1943). Menurut hierarki kebutuhan Maslow, rasa aman adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum karyawan dapat mencapai tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Tanpa kepastian dalam pekerjaan mereka, karyawan mungkin merasa tidak aman dan terancam, yang dapat mengganggu kinerja mereka dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Dalam konteks ini, ketiadaan kontrak kerja formal menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil, di mana karyawan merasa tidak terlindungi dan tidak pasti tentang masa depan mereka di perusahaan.

Diperlukan eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana perusahaan dapat mengimplementasikan kontrak kerja formal secara efektif tanpa mengurangi fleksibilitas yang mungkin diinginkan oleh manajemen. Ini juga bisa mencakup pengembangan kebijakan yang lebih jelas dan transparan yang dapat diakses oleh semua karyawan.

2. Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Hubungan Kerja

Ketidajelasan dalam kontrak kerja formal memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap hubungan kerja antara karyawan dan manajemen. Ketika karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang hak dan tanggung jawab mereka, hal ini sering kali menimbulkan rasa ketidakamanan. Ketidakamanan ini dapat menyebabkan penurunan loyalitas dan motivasi karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Teori Hubungan Industrial mendukung temuan ini, dengan menekankan bahwa hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan

bergantung pada kejelasan ⁹ hak dan kewajiban yang diatur dalam kontrak kerja (Guest, 2017). Ketika kejelasan ini tidak ada, hubungan tersebut cenderung menjadi rapuh dan lebih rentan terhadap konflik. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil, di mana ketidakpuasan karyawan dapat meningkat, dan pada gilirannya merusak efektivitas operasional perusahaan.

Teori Armstrong (2010) juga memberikan landasan untuk memahami bagaimana ketidakpastian dalam hubungan kerja dapat mengurangi keterlibatan karyawan. Menurut Armstrong, ketidakpastian yang timbul dari ketidakjelasan dalam kontrak kerja membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang terlibat, yang berpotensi meningkatkan turnover. Turnover yang tinggi tidak hanya merugikan perusahaan dari segi biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas dan kesinambungan operasional.

Untuk mengatasi masalah ini, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi berbagai strategi manajemen yang dirancang untuk memperbaiki hubungan kerja melalui komunikasi yang lebih efektif dan penerapan kontrak kerja yang lebih jelas. Strategi ini mungkin termasuk pelatihan manajemen tentang pentingnya kejelasan dalam komunikasi dan pengembangan kebijakan kontrak kerja yang mencakup hak dan kewajiban secara detail dan transparan. Selain itu, penelitian juga dapat fokus pada bagaimana perusahaan dapat membangun kembali kepercayaan karyawan setelah periode ketidakpastian, misalnya melalui pendekatan partisipatif dalam penyusunan kontrak kerja atau dengan memperkenalkan mekanisme umpan balik yang memungkinkan karyawan untuk berkontribusi pada pengembangan kebijakan perusahaan.

3. Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Komunikasi

Komunikasi yang tidak terstruktur dan sering kali tidak jelas merupakan salah satu dampak paling signifikan dari ketiadaan kontrak kerja formal di sebuah organisasi. Tanpa adanya acuan tertulis, seperti kontrak kerja, karyawan mungkin salah mengartikan instruksi dan kebijakan perusahaan. Hal ini mengakibatkan miskomunikasi yang pada akhirnya dapat menurunkan efisiensi operasional. Dalam jangka panjang, ketidakjelasan ini dapat merusak iklim kerja, menciptakan lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian, dan memperburuk hubungan antara karyawan dan manajemen.

Menurut teori komunikasi organisasi, kejelasan dan konsistensi dalam komunikasi adalah fundamental untuk menjaga hubungan kerja yang efektif dan produktif. Clappitt (2010) menekankan bahwa komunikasi yang terstruktur dan didukung oleh dokumen formal, seperti kontrak kerja, sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami peran dan tanggung jawab mereka. Tanpa dukungan dokumentasi formal, seperti kontrak kerja, ada kemungkinan besar terjadi kesalahpahaman dan kebingungan, yang dapat menghambat aliran informasi yang efektif di seluruh organisasi. Ini mempertegas pentingnya memiliki dokumen formal yang jelas dan terstruktur untuk mendukung komunikasi dalam organisasi, terutama dalam konteks hubungan kerja.

Untuk mengatasi masalah komunikasi yang disebabkan oleh ketiadaan kontrak kerja formal, organisasi perlu mengeksplorasi bagaimana teknologi komunikasi dan dokumentasi digital dapat digunakan untuk meningkatkan kejelasan dan konsistensi dalam komunikasi di tempat kerja. Menurut studi oleh Daft dan Lengel (1986), teknologi dapat memainkan peran penting dalam mengurangi ambiguitas dan meningkatkan aliran informasi dalam organisasi. Implementasi sistem manajemen informasi yang efektif,

yang memungkinkan semua karyawan mengakses informasi yang mereka butuhkan secara tepat waktu, bisa menjadi solusi untuk memperbaiki komunikasi dan memastikan bahwa semua instruksi dan kebijakan perusahaan dipahami dengan jelas oleh setiap karyawan.

4. Potensi Risiko Hukum karena Ketiadaan Kontrak Kerja

a. Ketiadaan Kontrak Kerja Formal dan Risiko Hukum

Ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru membuka potensi risiko hukum yang signifikan. Tanpa dokumen resmi yang mengatur hubungan kerja, perusahaan berada dalam posisi yang rentan jika terjadi perselisihan hukum dengan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori hukum ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya kontrak kerja formal sebagai alat untuk melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja (International Labour Organization, 2008). Ketiadaan kontrak kerja formal dapat menyebabkan perselisihan yang sulit diselesaikan secara adil tanpa adanya bukti tertulis yang jelas, yang berpotensi merugikan perusahaan baik secara finansial maupun reputasional.

b. Implikasi Terhadap Hubungan Kerja

Ketiadaan kontrak kerja formal tidak hanya berimplikasi pada risiko hukum, tetapi juga dapat menciptakan ketidakpastian dalam hubungan kerja antara karyawan dan manajemen. Hubungan kerja yang tidak didukung oleh dokumen formal cenderung rentan terhadap konflik, ketidakadilan dalam distribusi tugas, dan penurunan motivasi karyawan (Wilkinson, Wood, & Demirbag, 2014). Ketidakpastian ini dapat menurunkan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya merugikan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

c. Dampak terhadap Komunikasi dan Kepatuhan

Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, komunikasi yang jelas dan terstruktur sangat penting untuk menjaga efektivitas operasional dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Tanpa kontrak kerja formal, alur komunikasi menjadi kurang terstruktur, yang dapat menyebabkan miskomunikasi antara karyawan dan manajemen (Clampitt, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal tidak hanya memengaruhi hubungan kerja, tetapi juga menurunkan efektivitas komunikasi internal, yang esensial untuk menjaga kepatuhan terhadap peraturan dan regulasi yang berlaku.

d. Solusi Potensial dan Rekomendasi

Eksplorasi lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan solusi yang efektif dalam mengatasi masalah ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru. Salah satu solusi yang direkomendasikan adalah penerapan kontrak kerja formal yang komprehensif dan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Ini juga harus mencakup pelatihan hukum bagi manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka, sehingga dapat mengurangi risiko hukum dan meningkatkan stabilitas hubungan kerja (ILO, 2008).

e. Kesesuaian dengan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian ini mendukung teori-teori yang relevan dalam manajemen sumber daya manusia, hubungan industrial, dan komunikasi organisasi. Sebagai contoh, teori kontrak psikologis menunjukkan bahwa ketidakjelasan dalam perjanjian kerja dapat merusak kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang sejalan dengan dampak negatif yang diidentifikasi dalam penelitian ini (Rousseau, 2001). Namun, diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengembangkan

pendekatan praktis yang dapat membantu perusahaan seperti PT. The Semangat Baru dalam mengatasi tantangan ini dan memperkuat hubungan industrial yang sehat.

4.3.4 Penarikan Kesimpulan Sementara

Berdasarkan analisis mendalam terhadap tema-tema utama yang muncul dari data penelitian, berikut adalah kesimpulan dari setiap tema dan implikasi awal yang dapat diambil untuk penelitian lebih lanjut atau aplikasi praktis.

1. Ketiadaan Kontrak Kerja Formal

Ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru menciptakan ketidakpastian yang signifikan bagi karyawan. Tanpa dokumen yang jelas dan tertulis, karyawan tidak memiliki acuan pasti mengenai hak dan kewajiban mereka, yang pada gilirannya memengaruhi rasa aman dan kepercayaan mereka terhadap manajemen. Hal ini juga meningkatkan risiko kesalahpahaman dan konflik, baik internal maupun dengan pihak eksternal.

2. Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara karyawan dan manajemen di PT. The Semangat Baru terpengaruh secara negatif oleh ketiadaan kontrak kerja formal. Ketidakpastian mengenai hak dan kewajiban membuat hubungan ini kurang stabil, dan menurunkan loyalitas serta motivasi karyawan. Tanpa hubungan kerja yang jelas, potensi terjadinya konflik dan ketidakpuasan meningkat, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

3. Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Komunikasi

Ketiadaan kontrak kerja formal berdampak negatif terhadap komunikasi di perusahaan. Tanpa acuan tertulis yang jelas, komunikasi antara manajemen dan karyawan menjadi tidak terstruktur, yang sering kali menyebabkan kebingungan dan miskomunikasi. Hal ini menurunkan efisiensi operasional dan dapat merusak hubungan antara karyawan dan manajemen.

4. Potensi Risiko Hukum karena Ketiadaan Kontrak Kerja

Ketiadaan kontrak kerja formal meningkatkan potensi risiko hukum bagi PT. The Semangat Baru. Tanpa dokumen yang mengikat secara hukum, perusahaan berada dalam posisi yang rentan jika terjadi perselisihan dengan karyawan. Ini tidak hanya dapat menimbulkan masalah hukum yang serius tetapi juga dapat merusak reputasi perusahaan di mata publik dan mitra bisnis.

4.3.4.1 Implikasi Awal

1. Untuk Penelitian Lebih Lanjut

Implikasi awal dari temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut tentang bagaimana implementasi kontrak kerja formal dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan stabilitas hubungan kerja. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi berbagai model kontrak kerja yang fleksibel namun tetap memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi karyawan dan perusahaan.

2. Praktik Manajemen di Perusahaan

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen PT. The Semangat Baru. Penerapan kontrak kerja formal yang jelas dan komprehensif dapat membantu mengurangi risiko hukum, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat hubungan kerja antara karyawan dan manajemen. Manajemen juga perlu mempertimbangkan pengembangan sistem komunikasi yang lebih efektif, didukung oleh dokumentasi tertulis, untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami hak dan kewajiban mereka dengan jelas.

3. Untuk Kebijakan Perusahaan

Dari perspektif kebijakan perusahaan, penting untuk mempertimbangkan pembuatan dan penerapan kontrak kerja formal sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kejelasan dan transparansi dalam hubungan kerja. Kebijakan ini juga harus didukung oleh pelatihan bagi karyawan dan manajemen mengenai

hak dan kewajiban hukum mereka, guna mengurangi risiko konflik dan meningkatkan kepercayaan serta loyalitas karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pembahasan Temuan Utama

Penelitian ini diawali dengan rumusan masalah yang menyoroti dampak ketiadaan kontrak kerja formal terhadap dinamika hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan di PT. The Semangat Baru. Dari hasil penelitian, tema-tema utama yang diidentifikasi yaitu **Ketiadaan Kontrak Kerja Formal, Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Hubungan Kerja, Pengaruh Ketiadaan Kontrak terhadap Komunikasi, dan Potensi Risiko Hukum karena Ketiadaan Kontrak Kerja** semuanya secara langsung berkaitan dengan rumusan masalah yang diajukan.

1. Bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal memengaruhi hubungan industrial di PT. The Semangat Baru?

Temuan: Ketiadaan kontrak kerja formal menyebabkan ketidakpastian yang signifikan dalam hubungan industrial. Ketidakpastian ini menciptakan lingkungan kerja yang rapuh, di mana hubungan antara karyawan dan manajemen menjadi rentan terhadap konflik dan ketidakpuasan. Tanpa adanya aturan yang jelas mengenai hak dan kewajiban, karyawan merasa tidak aman, yang dapat menurunkan loyalitas dan kepercayaan terhadap manajemen. Hal ini sesuai dengan temuan Wilkinson, Wood, dan Demirbag (2014) yang menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam hubungan kerja dapat meningkatkan ketegangan dan konflik dalam lingkungan industrial.

2. Apakah ketiadaan kontrak kerja formal mempengaruhi kesejahteraan karyawan?

Temuan: Kesejahteraan karyawan terpengaruh secara negatif oleh ketidakjelasan dalam hak dan kewajiban mereka. Tanpa kontrak kerja formal, karyawan merasa tidak aman dan tidak memiliki jaminan terhadap hak-hak mereka, yang berdampak pada motivasi

dan kepuasan kerja. Teori kontrak psikologis yang dijelaskan oleh Rousseau (2001) mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa ketidakpastian dalam hubungan kerja dapat merusak kontrak psikologis, mengurangi kepuasan kerja, dan menurunkan motivasi.

3. Apa dampak ketiadaan kontrak kerja formal terhadap komunikasi antara karyawan dan manajemen?

Temuan: Ketiadaan kontrak formal memperburuk komunikasi antara karyawan dan manajemen, menciptakan kebingungan dan miskomunikasi yang menghambat efektivitas operasional. Tanpa acuan tertulis, instruksi dan kebijakan sering kali disalahartikan, yang memperburuk efisiensi dan produktivitas. Clappitt (2010) menegaskan bahwa komunikasi yang tidak terstruktur dapat menyebabkan disfungsi dalam operasional perusahaan dan mengurangi efektivitas komunikasi internal.

4. Apakah ketiadaan kontrak kerja formal menimbulkan potensi risiko hukum bagi perusahaan?

Temuan: Temuan menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak formal meningkatkan risiko hukum bagi perusahaan, karena tidak adanya dokumen tertulis yang dapat melindungi kedua belah pihak dalam kasus perselisihan. Tanpa kontrak kerja yang sah, perusahaan berada dalam posisi yang rentan jika terjadi perselisihan hukum, yang bisa menimbulkan kerugian finansial dan merusak reputasi perusahaan. International Labour Organization (2008) menekankan bahwa kontrak kerja formal adalah alat penting untuk melindungi hak dan kewajiban dalam hubungan kerja dan mengurangi risiko hukum.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan jawaban langsung terhadap rumusan masalah yang diajukan, menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek hubungan industrial di PT. The Semangat Baru.

4.4.1.1 Interpretasi Hasil

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting baik dalam konteks teori maupun praktik manajemen.

1. Dalam Konteks Teori

Teori Kontrak Psikologis: Hasil penelitian ini memperkuat teori kontrak psikologis yang menyatakan bahwa karyawan membentuk ekspektasi mereka terhadap perusahaan berdasarkan kejelasan dan konsistensi dalam hubungan kerja. Ketiadaan kontrak formal menyebabkan ketidakpastian yang merusak ekspektasi ini, mengakibatkan penurunan kepercayaan dan motivasi kerja.

Teori Komunikasi Organisasi: Hasil ini juga mendukung teori komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan terstruktur dalam menjaga hubungan kerja yang efektif. Ketidakjelasan komunikasi yang diakibatkan oleh ketiadaan kontrak formal menunjukkan bagaimana miskomunikasi dapat menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja.

2. Dalam Konteks Praktik

Penerapan Kontrak Kerja Formal: Praktik manajemen di PT. The Semangat Baru perlu disesuaikan untuk mengatasi ketidakpastian yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Implementasi kontrak kerja formal yang jelas dapat membantu meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi potensi risiko hukum.

Perbaikan Komunikasi: Manajemen juga perlu meningkatkan komunikasi internal dengan memastikan bahwa semua kebijakan dan prosedur didokumentasikan secara tertulis, sehingga karyawan memiliki acuan yang jelas dalam menjalankan tugas mereka.

4.4.1.2 Kritik dan Evaluasi Hasil

Meskipun hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang dampak ketiadaan kontrak kerja formal, ada beberapa kekuatan dan keterbatasan yang perlu dievaluasi.

1. Kekuatan

Pendekatan Kualitatif yang Mendalam: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman dan persepsi karyawan. Hal ini memberikan gambaran yang kaya tentang bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal mempengaruhi hubungan industrial di PT. The Semangat Baru.

Keterkaitan dengan Teori: Hasil penelitian ini konsisten dengan teori-teori yang relevan, memperkuat validitas temuan dan memberikan dasar yang kuat untuk implikasi praktis.

2. Keterbatasan

Generalizabilitas: Temuan penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh industri atau perusahaan lain yang memiliki konteks berbeda. Keterbatasan ini terutama disebabkan oleh ukuran sampel yang kecil dan spesifik pada satu perusahaan.

Subjektivitas Data Kualitatif: Meskipun wawancara memberikan wawasan mendalam, data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif dari narasumber. Hal ini dapat membatasi objektivitas temuan, meskipun upaya telah dilakukan untuk mengurangi bias melalui triangulasi data.

20

4.4.1.3 Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan memperluas sampel dan memasukkan perusahaan dari berbagai industri untuk menguji apakah temuan ini konsisten dalam konteks yang lebih luas.

Penggunaan metode kuantitatif tambahan juga dapat memberikan data yang lebih objektif dan mendukung generalisasi temuan.

4.4.1.4 Rekomendasi raktis

PT. The Semangat Baru harus segera mempertimbangkan implementasi kontrak kerja formal untuk meningkatkan kejelasan dan stabilitas dalam hubungan kerja. Pelatihan untuk manajemen dan karyawan tentang pentingnya kontrak kerja juga direkomendasikan untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan terhadap perubahan ini.

4.4.2 Implikasi Temuan

4.4.2.1 Implikasi Teoritis

Temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap teori-teori yang digunakan dalam analisis hubungan industrial, komunikasi organisasi, dan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam konteks ketidakadaan kontrak kerja formal. Kejelasan dan Konsistensi dalam Hubungan Kerja merupakan Temuan ini memperkuat teori kontrak psikologis (Rousseau, 2001), yang menyatakan bahwa kejelasan ²⁷ dalam hubungan kerja sangat penting untuk membentuk ekspektasi yang realistis dan positif antara karyawan dan perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal menciptakan ketidakpastian yang mengganggu kontrak psikologis karyawan, mengakibatkan penurunan motivasi dan loyalitas. Ini menggarisbawahi pentingnya kontrak tertulis sebagai elemen kunci dalam membangun dan memelihara kontrak psikologis yang sehat.

Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur tentang pengaruh kontrak psikologis terhadap kepercayaan dan motivasi karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa tanpa kontrak formal, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan cenderung menurun, yang dapat mengarah pada disengagement dan penurunan produktivitas. Pentingnya Kejelasan dan Struktur dalam Komunikasi Temuan ini juga berkontribusi pada teori komunikasi organisasi, yang menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan terstruktur dalam memastikan aliran informasi yang efektif (Clampitt, 2010). Penelitian

ini menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal dapat menyebabkan miskomunikasi yang serius, yang pada akhirnya menghambat operasional perusahaan dan menurunkan efisiensi kerja. Ini menekankan bahwa dokumen formal, seperti kontrak kerja, berfungsi tidak hanya sebagai alat hukum tetapi juga sebagai panduan komunikasi yang kritis dalam organisasi.

Hubungan Antara Struktur Formal dan Efektivitas Komunikasi, Penelitian ini menambahkan bukti empiris mengenai hubungan antara struktur formal dalam organisasi dan efektivitas komunikasi. Ini mendukung pandangan bahwa tanpa struktur formal yang jelas, seperti kontrak kerja, komunikasi cenderung menjadi tidak efisien dan rawan kesalahpahaman.

Dampak Ketidakpastian dalam Kebijakan Kerja dalam hubungan industrial, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya kejelasan dalam kebijakan kerja untuk menjaga stabilitas hubungan industrial. Ketiadaan kontrak formal menciptakan ketidakpastian yang dapat mengarah pada ketidakpuasan, konflik, dan bahkan risiko hukum. Ini mendukung teori bahwa hubungan industrial yang sehat bergantung pada adanya peraturan yang jelas dan disepakati bersama oleh semua pihak terkait.

4.4.2.2 Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang signifikan, terutama bagi perusahaan, seperti PT. The Semangat Baru, yang belum mengimplementasikan kontrak kerja formal secara menyeluruh.

Implementasi Kontrak Kerja Formal Peningkatan Kejelasan dan Kepercayaan adalah Salah satu implikasi praktis yang paling mendesak adalah pentingnya bagi PT. The Semangat Baru untuk segera menerapkan kontrak kerja formal. Kontrak ini akan memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap

perusahaan. Dengan adanya kontrak formal, perusahaan dapat mengurangi ketidakpastian yang saat ini dirasakan oleh karyawan, yang terbukti menjadi faktor penghambat dalam hubungan kerja yang harmonis.

Implementasi kontrak kerja formal juga berfungsi sebagai alat hukum yang melindungi kedua belah pihak. Ini akan membantu perusahaan dalam menghadapi potensi risiko hukum, mengingat kontrak kerja formal dapat digunakan sebagai bukti hukum yang kuat dalam penyelesaian perselisihan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kontrak kerja tertulis adalah dasar penting yang memberikan perlindungan hukum bagi perusahaan dan karyawan.

Dokumentasi dan Panduan yang Lebih Jelas, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak jelas adalah salah satu masalah utama yang dihadapi PT. The Semangat Baru. Sebagai langkah praktis, perusahaan perlu memastikan bahwa semua kebijakan, prosedur, dan instruksi disampaikan secara tertulis dan tersedia bagi semua karyawan. Panduan ini tidak hanya mencakup kontrak kerja tetapi juga manual karyawan, SOP (Standar Operasional Prosedur), dan dokumentasi kebijakan lain yang relevan.

Selain itu, perusahaan dapat mengadakan pelatihan dan sosialisasi secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi kebijakan perusahaan. Ini dapat mencakup sesi pelatihan yang menjelaskan pentingnya kontrak kerja dan bagaimana kebijakan perusahaan diterapkan dalam konteks sehari-hari.

Temuan tentang dampak negatif ketiadaan kontrak kerja terhadap kesejahteraan karyawan menyoroti perlunya program kesejahteraan yang lebih terstruktur di PT. The Semangat Baru. Dengan adanya kontrak kerja formal, perusahaan dapat lebih mudah merancang dan menerapkan program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Program ini bisa mencakup jaminan kesehatan, cuti tahunan, pelatihan pengembangan diri, dan

kompensasi yang adil, yang semuanya seharusnya tercantum secara jelas dalam kontrak kerja.

Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program-program yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Ini tidak hanya akan mengurangi tingkat turnover tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu menyusun kebijakan pengelolaan risiko yang komprehensif untuk mengantisipasi berbagai potensi risiko yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Kebijakan ini harus mencakup langkah-langkah mitigasi yang spesifik, seperti audit internal, konsultasi hukum, dan peninjauan ulang kebijakan kerja secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Manajemen risiko juga harus mencakup evaluasi dan pemantauan berkelanjutan terhadap pelaksanaan kontrak kerja dan komunikasi internal. Ini dapat dilakukan melalui survei karyawan, analisis data, dan feedback dari semua tingkatan organisasi untuk memastikan bahwa kebijakan yang diimplementasikan berjalan efektif.

Implikasi teoretis dari penelitian ini memperkuat dan memperluas teori-teori yang ada terkait kontrak psikologis, komunikasi organisasi, dan hubungan industrial, menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal dapat memiliki dampak negatif yang luas. Di sisi lain, implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya penerapan kontrak kerja formal dan perbaikan komunikasi internal untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi risiko hukum, dan memperkuat hubungan kerja di PT. The Semangat Baru. Kedua aspek ini memberikan arah yang jelas bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan

operasional mereka, serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini.

Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh memiliki beberapa kesamaan dengan temuan dari studi sebelumnya, tetapi juga menampilkan perbedaan yang signifikan yang memberikan perspektif baru dalam konteks ketiadaan kontrak kerja formal.

Penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kontrak kerja formal memainkan peran penting dalam membentuk ekspektasi karyawan dan menjaga kejelasan hubungan kerja. Studi-studi seperti yang dilakukan oleh Rousseau (2001) dan Guest (2017) menekankan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal dapat mengganggu kontrak psikologis, yang kemudian menyebabkan ketidakpastian dan penurunan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru menyebabkan ketidakpastian yang signifikan bagi karyawan, mengurangi rasa aman mereka dan mempengaruhi motivasi serta loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Clappitt (2010) juga menyoroti pentingnya kejelasan dalam komunikasi organisasi. Penelitian ini mendukung temuan tersebut, menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal menyebabkan miskomunikasi antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya menghambat efektivitas operasional perusahaan. Ini menunjukkan konsistensi dalam bagaimana struktur formal dalam organisasi dapat meningkatkan atau menurunkan efektivitas komunikasi.

Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya Fokus pada Potensi Risiko Hukum. Sementara banyak penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Armstrong (2010), menekankan pentingnya kontrak kerja formal dalam mengelola hubungan industrial, penelitian ini memberikan fokus khusus pada potensi risiko hukum yang timbul dari ketiadaan kontrak kerja formal. Studi sebelumnya cenderung lebih

menekankan pada dampak kontrak kerja terhadap kepuasan dan motivasi karyawan, sementara penelitian ini menambahkan dimensi baru dengan menunjukkan bagaimana ketiadaan kontrak formal dapat meningkatkan risiko hukum yang serius bagi perusahaan. Ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif tentang pentingnya kontrak kerja formal, tidak hanya dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dari sudut pandang kepatuhan hukum dan manajemen risiko.

Penelitian sebelumnya sering kali dilakukan dalam konteks industri yang lebih mapan, seperti manufaktur atau jasa, di mana praktik kontrak kerja formal sudah menjadi standar. Namun, penelitian ini mengungkapkan bagaimana ketidakadaan kontrak kerja formal dalam konteks industri yang lebih informal, seperti agribisnis di wilayah pedesaan (Pulau Nias), memiliki dampak yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa konteks industri dan geografis memainkan peran penting dalam menentukan dampak dari ketiadaan kontrak kerja formal, yang mungkin tidak cukup dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya.

4.4.2.3 Kontribusi Baru

Penelitian ini menawarkan beberapa kontribusi baru yang membedakannya dari studi sebelumnya dan menambahkan wawasan yang lebih dalam ke dalam literatur yang ada.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menghubungkan ketiadaan kontrak kerja formal dengan potensi risiko hukum, khususnya dalam konteks perusahaan lokal seperti PT. The Semangat Baru yang beroperasi di sektor agribisnis di Pulau Nias. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak memiliki kontrak kerja formal tidak hanya menghadapi tantangan dalam hubungan industrial tetapi juga berisiko menghadapi masalah hukum yang dapat mengancam keberlangsungan bisnis mereka. Perspektif ini menambah dimensi baru pada diskusi tentang pentingnya kontrak kerja formal yang sebelumnya mungkin kurang diperhatikan dalam

penelitian-penelitian yang lebih berfokus pada aspek manajemen sumber daya manusia semata.

17 Penelitian ini juga memberikan kontribusi baru dalam hal penekanan pada bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal berdampak pada komunikasi dalam organisasi. Meskipun dampak komunikasi telah dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini secara khusus menunjukkan bagaimana ketidakpastian struktural yang disebabkan oleh tidak adanya dokumen formal seperti kontrak kerja dapat menyebabkan miskomunikasi yang lebih luas dalam organisasi. Ini memberikan wawasan tambahan bahwa struktur formal tidak hanya penting untuk kepastian hubungan kerja tetapi juga krusial dalam memastikan bahwa komunikasi dalam organisasi berjalan dengan jelas dan efektif.

Salah satu kontribusi unik dari penelitian ini adalah penjelasan bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal berdampak dalam konteks industri yang kurang terstruktur, seperti agribisnis di wilayah pedesaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa di lingkungan di mana standar formal belum sepenuhnya diterapkan, dampak negatif dari ketiadaan kontrak kerja dapat lebih terasa, baik dari sisi hubungan kerja maupun dari segi risiko hukum. Ini menambah pemahaman bahwa penerapan kontrak kerja formal mungkin lebih mendesak di industri dan wilayah seperti ini, di mana infrastruktur legal dan manajerial belum sekuat di sektor-sektor yang lebih mapan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya konsisten dengan studi sebelumnya dalam beberapa aspek utama, tetapi juga menambahkan dimensi baru dalam literatur dengan fokus pada potensi risiko hukum dan dampak komunikasi dalam konteks ketidakpastian struktural. Kontribusi-kontribusi baru ini menawarkan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual tentang pentingnya kontrak kerja formal dalam lingkungan kerja yang beragam dan memperkuat argumen

tentang pentingnya struktur formal dalam manajemen hubungan kerja dan komunikasi organisasi.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan Umum

⁴¹ Berdasarkan analisis mendalam dan diskusi yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru membawa dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek hubungan industrial, komunikasi organisasi, dan kesejahteraan karyawan. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Ketiadaan Kontrak Kerja Formal

Ketiadaan kontrak kerja formal menyebabkan ketidakpastian yang tinggi di antara karyawan, yang berdampak negatif pada rasa aman, motivasi, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Tanpa kejelasan mengenai hak dan kewajiban, karyawan merasa tidak terlindungi, yang pada gilirannya mengganggu stabilitas hubungan kerja.

2. Dampak Terhadap Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara manajemen dan karyawan menjadi rapuh dan rentan terhadap konflik tanpa adanya kontrak kerja formal. Ketiadaan struktur formal ini mengakibatkan hubungan yang tidak konsisten dan dapat menurunkan efektivitas manajemen dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan puas.

3. Dampak Terhadap Komunikasi

Ketiadaan dokumen formal seperti kontrak kerja berdampak negatif pada komunikasi internal perusahaan. Ini mengakibatkan miskomunikasi yang sering kali menyebabkan kesalahpahaman dan penurunan efisiensi operasional. Komunikasi yang tidak terstruktur menciptakan lingkungan kerja yang tidak efektif dan meningkatkan potensi konflik internal.

4. Potensi Risiko Hukum

Tanpa kontrak kerja formal, PT. The Semangat Baru menghadapi risiko hukum yang signifikan. Ketidakpastian dalam hubungan kerja dapat memicu perselisihan hukum yang berpotensi merugikan perusahaan secara finansial dan merusak reputasinya. Oleh karena itu, implementasi kontrak kerja formal merupakan langkah krusial untuk melindungi perusahaan dan karyawan dari risiko ini.

5.2 Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian ini, berikut adalah beberapa rekomendasi untuk penelitian lanjutan yang dapat memperdalam pemahaman tentang dampak kontrak kerja formal dan aspek-aspek terkait lainnya:

1. Penelitian dengan Sampel yang Lebih Luas:

Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas sampel ke berbagai sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda. Hal ini akan memungkinkan generalisasi temuan dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal mempengaruhi hubungan kerja di berbagai konteks.

2. Studi Kuantitatif tentang Dampak Kontrak Kerja Formal

Selain pendekatan kualitatif, penelitian kuantitatif dapat dilakukan untuk mengukur secara objektif dampak dari kontrak kerja formal terhadap kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Studi semacam ini akan memberikan data yang lebih terukur dan dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial.

3. Eksplorasi Pengaruh Konteks Budaya dan Sosial

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana konteks budaya dan sosial mempengaruhi penerimaan dan implementasi kontrak kerja formal. Hal ini terutama relevan di wilayah pedesaan atau industri yang kurang terstruktur, di mana praktik manajemen mungkin berbeda dari standar industri yang lebih mapan.

4. Penelitian tentang Strategi Mitigasi Risiko Hukum:

Mengingat potensi risiko hukum yang diidentifikasi dalam penelitian ini, penelitian lebih lanjut dapat fokus pada pengembangan strategi mitigasi risiko hukum di perusahaan yang belum menerapkan kontrak kerja formal. Ini termasuk studi tentang praktik terbaik dalam menyusun kontrak kerja yang fleksibel namun tetap memadai secara hukum.

5.3 Refleksi Akhir

Sebagai peneliti, proses penelitian ini telah memberikan banyak pembelajaran, baik dari segi metodologis maupun praktis. Beberapa refleksi kritis dari proses penelitian ini meliputi:

1. Keterbatasan Metodologis:

137 Salah satu tantangan utama dalam penelitian ini adalah keterbatasan sampel, yang dapat mempengaruhi generalisasi temuan. Meskipun wawancara mendalam memberikan wawasan yang kaya, penelitian ini mungkin terbatas pada konteks spesifik PT. The Semangat Baru. Di masa depan, akan lebih baik untuk melibatkan lebih banyak responden dari berbagai perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik.

2. Penggunaan Metode Triangulasi

Sementara metode kualitatif memberikan kedalaman analisis, menambahkan metode kuantitatif atau triangulasi dengan sumber data lain (misalnya, data kinerja perusahaan atau survei karyawan) dapat meningkatkan validitas temuan. Penggunaan triangulasi akan membantu mengurangi bias dan memberikan perspektif yang lebih komprehensif.

3. Pemahaman Kontekstual

14 Proses penelitian ini menekankan pentingnya pemahaman mendalam tentang konteks lokal, termasuk aspek budaya, sosial, dan ekonomi, yang mempengaruhi bagaimana manajemen sumber daya manusia dilakukan. Refleksi ini menunjukkan bahwa dalam penelitian masa depan, mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual ini sejak

awal dapat membantu merancang studi yang lebih relevan dan berdampak.

35

4. Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif untuk mendapatkan wawasan mendalam, tetapi juga memakan waktu dan memerlukan keterampilan komunikasi yang kuat. Di masa depan, penggunaan teknologi seperti wawancara video atau platform digital untuk pengumpulan data dapat meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas, terutama ketika melibatkan partisipan dari lokasi yang lebih luas.

5.4 Kesimpulan Penarikan Akhir

Penelitian ini telah memberikan wawasan penting mengenai dampak ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru, baik dari segi hubungan industrial, komunikasi, maupun risiko hukum. Melalui refleksi kritis, saran untuk penelitian lanjutan, dan penerapan praktis dari temuan, penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada dan memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan manajerial di masa depan. Sementara beberapa keterbatasan metodologis diidentifikasi, penelitian ini berhasil mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk perusahaan dan penelitian lebih lanjut di bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H.Z., & Sik, M.S. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Alzaid, D. and Dukhaykh, S. (2023). *Employer branding and employee retention in the banking sector in saudi arabia: mediating effect of relational psychological contracts*. *Sustainability*, 15(7), 6115. <https://doi.org/10.3390/su15076115>
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). London: Kogan Page.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia.
- Batubara, I. (2013). Perspektif Hukum Islam tentang Dinamika Hubungan Industrial di Indonesia. dalam MIQOT: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman, 37(2).
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Budiarto, M. T., dkk. (2020). *Etnomatematika Kajian Etnomatematika Pada Budaya Indonesia*. Sidoarjo : Zifatama Jawara.
- Cahyadi, N., Dkk. (2023). *Perilaku Dalam Organisasi*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Caliendo, L., Dvorkin, M., & Parro, F. (2019). *Trade and labor market dynamics: general equilibrium analysis of the china trade shock*. *Econometrica*, 87(3), 741-835. <https://doi.org/10.3982/ecta13758>
- Catra, A., dkk. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jambi:PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Clampitt, P. G. (2010). *Communicating for Managerial Effectiveness* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2018). *Penelitian kualitatif dan desain riset*.
- Dalimunthe, N. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Daswin, A. (2023). *Literasi Digital dan Digital Workplace Terhadap Tenaga Pendidikan dan Kependidikan*. Jawa Barat: . Adanu Abimata.
- Devi Rahayu, S. H. (2019.) *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya:Scopindo.
- Firdaus, M. A., & Yudhawati, D. (2019). Perspektif Atas Praktek Hubungan Industrial Di Wilayah Bogor. *Inovator*, 8(1), 1-10.
- Fitrah, M. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. Jawa Barat : CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gouzoulis, G. (2021). *Financialisation, globalisation, and the industrial labour share: a comparison between iran and thailand*. *Industrial Relations Journal*, 53(1), 35-52. <https://doi.org/10.1111/irj.12353>
- Guest, D. E. (2017). Human Resource Management and Employee Well-Being: Towards a New Analytic Framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.
- Harsh, H. and Prasad, A. (2020). *Employment relations and perceived organizational performance: the moderating role of technological intensity*. *Employee Relations*, 43(1), 109-130. <https://doi.org/10.1108/er-02-2019-0119>
- Hayes, B. and Keyser, E. (2022). *The psychological contract theory on individual and work-related outcomes: a systematic literature review (slr)*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i7/14386>

- Herman., dkk. (2023). *Implementasi Model Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Kontrak Kerja*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Hertina, D., dkk. (2024) *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis*. Jambi:PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ibrahim, A. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Banda Aceh: Ar-Raniry.
- Idris, F. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ilham, R. N., Pratama, A. R. Y., & Rasji, R. (2023). Kontrak Kerja Sebagai Formalitas Administrasi: Penerapan dan Dampaknya pada Hubungan Ketenagakerjaan. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 1(2), 380-385.
- ILO. (2008). *Termination of Employment Digest: A Legislative Review of Practices and Trends*. Geneva: International Labour Organization.
- Indi Dwi Astuti, A. (2020). Analisis kontrak kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi islam (Studi pada Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Irwandi, M. (2022). Pengaruh serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan buruh pabrik gula bone arasoe *the influence of trade unions and industrial relations on the labor welfare of sugar factory in bone arasoe (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- Komara, D., Saripudin, U., & Aprianti, E. J. L. D. (2019). Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam (Penelitian di CV. X Kec. Majalaya). *Jurnal Al-Amwal*, 2.
- LISTIARINI, M. (2023). Analisis Dinamika Hubungan Industrial Di PT Garuda Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Lukacova, K., Kováčová, L., & Kahanec, M. (2022). *Industrial relations and unemployment benefit schemes in the visegrad countries during the covid-19 pandemic. Transfer European Review of Labour and*

Research, 28(2), 229-246.

<https://doi.org/10.1177/10242589221099804>

Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Muanam, M., & Saija. (2019). *Rekonstruksi Kontak Kerja Outsourcing di Perusahaan*. Yogyakarta: Deepublish.

Musyafak, N., & Nisa, L. C. (2020). *Resiliensi Masyarakat Melawan Radikalisme; Aksi Damai dalam Konflik Agama*. Penerbit Lawwana.

Nomor, U. U. (11). tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.

Okolie, U. and Memeh, J. (2022). *Psychological contract and employee retention: the role of hr*. *Rudn Journal of Public Administration*, 9(3), 316-331. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2022-9-3-316-331>

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang *Struktur dan Skala Upah*.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang *Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang *Pengupahan*.

Pimentel, D., Almeida, P., Marques-Quinteiro, P., & Sousa, M. (2021). *Employer branding and psychological contract in family and non-family firm: employer branding e contrato psicológico em empresas familiares e não familiares: employer branding y contrato psicológico*

en empresas familiares y no familiares. Management Research the Journal of the Iberoamerican Academy of Management, 19(3/4), 213-230. <https://doi.org/10.1108/mrjiam-10-2020-1106>

- Prahendratno, A., Dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi:PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rifkhan, P.A. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, Promise and Mutuality: The Building Blocks of the Psychological Contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 511-541.
- Savitri, D. R. Pengaruh hubungan industrial dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan kontrak pada pt. sari lembah subur kecamatan pangkalan lesung kabupaten. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(2), 1-14.
- Shi, L. (2023). Optimal regulation of noncompete contracts. *Econometrica*, 91(2), 425-463. <https://doi.org/10.3982/ecta18128>
- Shi, L. (2023). The Evolution of Labor Contracts in the Age of Digitalization. *Journal of Industrial Relations*, 65(2), 140-155.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastrri, L. (2023). *Pengantar Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Sumanto, M.A. (2021). *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Widiyono., dkk. (2023). *Buku Mata Ajar Konsep Dasar Metodologi Penelitian Keperawatan*. Kediri: Lembaga CakraBrahmanda Lentera.

ANALISIS DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI PT. THE SEMANGAT BARU

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|-----------------|
| 1 | rayyanjurnal.com Internet | 127 words — 1% |
| 2 | repository.radenintan.ac.id Internet | 122 words — 1% |
| 3 | repository.usu.ac.id Internet | 108 words — 1% |
| 4 | docplayer.info Internet | 105 words — 1% |
| 5 | repositori.uma.ac.id Internet | 85 words — < 1% |
| 6 | repository.uin-suska.ac.id Internet | 76 words — < 1% |
| 7 | text-id.123dok.com Internet | 76 words — < 1% |
| 8 | es.scribd.com Internet | 69 words — < 1% |
| 9 | www.jogloabang.com Internet | 59 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 10 | journal.upgris.ac.id Internet | 57 words — < 1% |
| 11 | repository.uhn.ac.id Internet | 57 words — < 1% |
| 12 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet | 55 words — < 1% |
| 13 | j-innovative.org Internet | 54 words — < 1% |
| 14 | repository.uinsaizu.ac.id Internet | 52 words — < 1% |
| 15 | sinta.unud.ac.id Internet | 51 words — < 1% |
| 16 | repository.unhas.ac.id Internet | 49 words — < 1% |
| 17 | repository.upi.edu Internet | 48 words — < 1% |
| 18 | repository.penerbiteureka.com Internet | 47 words — < 1% |
| 19 | repository.ipmi.ac.id Internet | 44 words — < 1% |
| 20 | id.scribd.com Internet | 40 words — < 1% |
| 21 | www.slideshare.net Internet | 40 words — < 1% |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 22 | elibrary.unikom.ac.id Internet | 36 words — < 1% |
| 23 | id.123dok.com Internet | 36 words — < 1% |
| 24 | specialpengetahuan.blogspot.com Internet | 34 words — < 1% |
| 25 | Muhammad Verel Nawakshara, Sri Budi Purwaningsih. "Keabsahan Kontrak Verbal di Indonesia di Bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan", <i>Journal Customary Law</i> , 2024 Crossref | 33 words — < 1% |
| 26 | perpustakaan.akuntansipoliban.ac.id Internet | 33 words — < 1% |
| 27 | repo.unand.ac.id Internet | 33 words — < 1% |
| 28 | ejournal.uhn.ac.id Internet | 31 words — < 1% |
| 29 | journal.lppmpelitabangsa.id Internet | 30 words — < 1% |
| 30 | repository.ub.ac.id Internet | 30 words — < 1% |
| 31 | ejournal.unsrat.ac.id Internet | 29 words — < 1% |
| 32 | review-unes.com Internet | 29 words — < 1% |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 33 | Internet | 29 words — < 1% |
| 34 | conference.upgris.ac.id Internet | 28 words — < 1% |
| 35 | dspace.uui.ac.id Internet | 28 words — < 1% |
| 36 | patenku.id Internet | 27 words — < 1% |
| 37 | agusprayugo.files.wordpress.com Internet | 26 words — < 1% |
| 38 | ejournal.unipas.ac.id Internet | 26 words — < 1% |
| 39 | journal.ubpkarawang.ac.id Internet | 25 words — < 1% |
| 40 | www.sselajar.net Internet | 25 words — < 1% |
| 41 | core.ac.uk Internet | 24 words — < 1% |
| 42 | Robi'atul Adawiyah, Aries Kurniawan. "Analisis Motivasi Kinerja Karyawan PT. Kelola Mina Laut Gresik", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023 Crossref | 23 words — < 1% |
| 43 | eprints.uny.ac.id Internet | 22 words — < 1% |
| 44 | www.recruitfirst.co.id Internet | |

22 words — < 1%

45 zh.scribd.com
Internet

22 words — < 1%

46 digilib.unimed.ac.id
Internet

20 words — < 1%

47 etheses.uinmataram.ac.id
Internet

20 words — < 1%

48 johannessimatupang.wordpress.com
Internet

20 words — < 1%

49 jurnal.uhn.ac.id
Internet

20 words — < 1%

50 123dok.com
Internet

19 words — < 1%

51 erepository.uwks.ac.id
Internet

19 words — < 1%

52 jurnal.polibatam.ac.id
Internet

19 words — < 1%

53 repository.uinjkt.ac.id
Internet

19 words — < 1%

54 syaifutries.wordpress.com
Internet

19 words — < 1%

55 wartabahari.com
Internet

19 words — < 1%

56 digilib.unila.ac.id

Internet

18 words — < 1%

57 ejurnal.politeknikpratama.ac.id

Internet

18 words — < 1%

58 repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet

18 words — < 1%

59 www.scribd.com

Internet

18 words — < 1%

60 etheses.iainponorogo.ac.id

Internet

17 words — < 1%

61 repository.stie-sak.ac.id

Internet

17 words — < 1%

62 repository.uinsu.ac.id

Internet

17 words — < 1%

63 www.researchgate.net

Internet

17 words — < 1%

64 adoc.pub

Internet

16 words — < 1%

65 repository.pnb.ac.id

Internet

16 words — < 1%

66 repository.stkippacitan.ac.id

Internet

16 words — < 1%

67 Esi Arianti, rusliamr, Sigit Ary Wijayanto.
"Pengaruh Kompensasi Bonus, Debt Covenant dan Firm Size terhadap Earning Management Pada Perusahaan Manufaktur", Open Science Framework, 2019

15 words — < 1%

| | | |
|----|--|-----------------|
| 68 | journal.unj.ac.id Internet | 15 words — < 1% |
| 69 | muhaz.org Internet | 15 words — < 1% |
| 70 | repository.trisakti.ac.id Internet | 15 words — < 1% |
| 71 | Vera Herlina Mustari, Sari Zulfiana Hasan, Moh. Muklis Sulaeman, Fatimah Malini Lubis, Agus Suyatno. "Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Crossref | 14 words — < 1% |
| 72 | archive.org Internet | 14 words — < 1% |
| 73 | bidikutama.com Internet | 14 words — < 1% |
| 74 | repo.undiksha.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 75 | repositori.unud.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 76 | www.smol.id Internet | 14 words — < 1% |
| 77 | Dodi Junaedi, Anggreany Haryani Putri, Ofis Ricardo. "Tinjauan Hukum Pembayaran Kompensasi Bagi Karyawan Yang Diputus Hubungan Kerjanya", JURNAL HUKUM PELITA, 2023 Crossref | 13 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 78 | Subijanto --. "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2011 Crossref | 13 words — < 1% |
| 79 | download.garuda.kemdikbud.go.id Internet | 13 words — < 1% |
| 80 | garuda.kemdikbud.go.id Internet | 13 words — < 1% |
| 81 | repository.uki.ac.id Internet | 13 words — < 1% |
| 82 | eprint-sendratasik, Puji Lestari. "EKSISTENSI TARI RONGGENG BUGIS DI SANGGAR PRINGGADHING PLUMBON CIREBON", Thesis Commons, 2018 Publications | 12 words — < 1% |
| 83 | eprints.ummetro.ac.id Internet | 12 words — < 1% |
| 84 | jurnal.untan.ac.id Internet | 12 words — < 1% |
| 85 | mafiadoc.com Internet | 12 words — < 1% |
| 86 | ojs.darulhuda.or.id Internet | 12 words — < 1% |
| 87 | Angga Wiyantoro, Hasnidar Karim, Yudi Kurniawan. "IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM PADA ANAK AUTIS TINGKAT SEKOLAH MENENGAH PERTAMA", Islamic Education Studies : an Indonesia Journal, 2020 Crossref | 11 words — < 1% |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 88 | eprints.uns.ac.id Internet | 11 words — < 1% |
| 89 | etheses.iainkediri.ac.id Internet | 11 words — < 1% |
| 90 | etheses.iainpekalongan.ac.id Internet | 11 words — < 1% |
| 91 | islamicmarkets.com Internet | 11 words — < 1% |
| 92 | lexstricta.stihpada.ac.id Internet | 11 words — < 1% |
| 93 | scholarworks.gsu.edu Internet | 11 words — < 1% |
| 94 | www.docstoc.com Internet | 11 words — < 1% |
| 95 | Rosalinda Ester Muliku, Lucky O. H. Dotulong, Jacky S. B. Sumarauw. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, JOB LOYALTY, DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT SEMEN TONASA PACKING PLANT BITUNG", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Crossref | 10 words — < 1% |
| 96 | admin.ebimta.com Internet | 10 words — < 1% |
| 97 | eprints.ulm.ac.id Internet | 10 words — < 1% |
| 98 | files.osf.io | |

Internet

10 words — < 1%

99 indonesiapower.co.id

Internet

10 words — < 1%

100 repositorio.pucgoias.edu.br

Internet

10 words — < 1%

101 riset.unisma.ac.id

Internet

10 words — < 1%

102 seminar.bsi.ac.id

Internet

10 words — < 1%

103 www.307bwassoc.org

Internet

10 words — < 1%

104 www.rri.go.id

Internet

10 words — < 1%

105 www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id

Internet

10 words — < 1%

106 Dwi Atmoko. "EFEKTIVITAS PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PERUSAHAAN GO PUBLIC DITINJAU DARI UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN", Jurnal Hukum Sasana, 2020

Crossref

9 words — < 1%

107 boedexx.blogspot.com

Internet

9 words — < 1%

108 eprints.umm.ac.id

Internet

9 words — < 1%

109 eprints.untirta.ac.id

Internet

| | | |
|-----|---|----------------|
| | | 9 words — < 1% |
| 110 | etheses.uin-malang.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 111 | gumilar69.blogspot.com Internet | 9 words — < 1% |
| 112 | jim.unisma.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 113 | journal.stks.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 114 | lib.unnes.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 115 | repository.ekuitas.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 116 | repository.um-surabaya.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 117 | repository.umy.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 118 | www.rudyarra.com Internet | 9 words — < 1% |
| 119 | M. Adnan Lira. "The Father's Responsibility for the Fulfillment of Child Support Post-Divorce", SIGn Jurnal Hukum, 2023 Crossref | 8 words — < 1% |
| 120 | adoc.tips Internet | 8 words — < 1% |

| | | |
|-----|--|----------------|
| 121 | artikelpendidikan.id Internet | 8 words — < 1% |
| 122 | digilib.uinsby.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 123 | eprints.undip.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 124 | jom.umri.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 125 | jurnal.untag-sby.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 126 | labma.uui.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 127 | opengovasia.com Internet | 8 words — < 1% |
| 128 | pemasaranpariwisata.com Internet | 8 words — < 1% |
| 129 | pge.pertamina.com Internet | 8 words — < 1% |
| 130 | pokamis1130kelompok4.blogspot.com Internet | 8 words — < 1% |
| 131 | pt.scribd.com Internet | 8 words — < 1% |
| 132 | repositori.unsil.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 133 | repository.syekhnurjati.ac.id | |

Internet

8 words — < 1%

134 repository.unida.ac.id

Internet

8 words — < 1%

135 salwani-waniworld.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

136 shifabaity.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

137 theconversation.com

Internet

8 words — < 1%

138 www.linovhr.com

Internet

8 words — < 1%

139 repository.unair.ac.id

Internet

7 words — < 1%

140 Nabilah Khoirunnisa, Septyanda Annishafa Putri, Taufik Heriyanto, Muhammad Akbar. "Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan", Indonesian Journal of Law and Justice, 2024

Crossref

6 words — < 1%

141 dr-syaifulbakhri.blogspot.com

Internet

6 words — < 1%

142 eprints.uad.ac.id

Internet

6 words — < 1%

143 repository.usd.ac.id

Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF