

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Sistem Kerja Kontrak

1. Definisi Perjanjian dan Kerja Kontrak

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.²

Menurut Wiwoho Soedjono S.H, perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.³

¹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000). 225.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 46.

³ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: 2008), 9

Perjanjian kerja yang tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf a adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kontrak adalah:

- a. Perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa-menyewa, dsb
- b. Persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan.
- c. Mengikat dengan perjanjian (tentang mempekerjakan orang, dsb)

⁴ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing Dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012), 76.

d. Menyewa

Menurut Salim H.S, Perjanjian atau Kontrak adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (*contact or agreement*) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUH Perdata Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁵

Kontrak Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.⁶

Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut

⁵ Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 3.

⁶ Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 4.

dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

2. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷ Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut.

⁷ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing Dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 76.

Namun tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal, apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis maka akan merugikan pekerja.

b. Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak.

Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).⁸

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 angka 1 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

⁸ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, (Jakarta: Visimedia 2006), 3.

- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kontrak

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Menurut Payaman Simanjuntak pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/bur⁹uh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.¹⁰

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

⁹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 48.

¹⁰ Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009

No.KEP.100/MEN/VI/2004, mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal 1 ayat (1) adalah: “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memiliki batas maksimal jangka waktunya 3 (tiga) tahun dan tidak boleh diperpanjang lagi. Apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal 3 (tiga) tahun maka secara otomatis pekerja tersebut menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

a. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang syarat-syarat mengenai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis Pasal 57 angka 1

menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.¹¹ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila dikemudian hari terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.

Perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis, maka dianggap bertentangan dengan yang dimaksud dalam Pasal 57 angka 1 oleh karena itu dinyatakan batal demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 57 angka 2 yang berbunyi: “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

¹¹ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing Dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 98.

2) Tidak ada masa percobaan (*probation*)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha dalam perjanjian terdapat/diadakan masa percobaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

b. Sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu

tertentu.¹² Jenis pekerjaan yang berlaku dalam perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 angka 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajajakan.

Namun dalam kenyataannya masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan melakukan pekerjaan yang sifatnya permanen.

c. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Isi perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,

¹² Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing Dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 99.

kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus memuat, yaitu:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - 4) Tempat pekerjaan;
 - 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- d. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya di atas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, dibuat maksimum adalah 3 (tiga) tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka pekerjaan tersebut tidak dapat diperpanjang

atau diperbarui (Pasal 59 angka 1 huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk pertama kalinya paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Pada Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor.Kep.100/MEN/VI/ 2004).

Sedangkan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu itu dilakukan setelah melalui “masa jeda” dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun.

e. Berakhirnya Perjanjian untuk waktu tertentu

1) Berakhir demi hukum

Perjanjian ini berakhir karena berakhirnya waktu yang ditentukan, pekerjaan yang disepakati telah selesai (Pasal 61 angka 1 huruf b), atau meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 61 angka 1 huruf a). Perjanjian ini tidak berakhir jika pengusaha meninggal atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah (Pasal 61 angka 2) dan juga si pengusaha mengalami *failed*.

2) Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Alasan-alasan pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada saat diadakannya kesepakatan kerja;
- b) Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja;
- c) Mencuri, menggelapkan, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya;

- d) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
 - e) Melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja;
 - f) Dengan sengaja atau karena kecerobohnya merusak atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya;
 - g) Dengan sengaja walaupun sudah mendapat peringatan membiarkan dirinya atau teman satu tempat kerja dalam keadaan bahaya;
 - h) Membongkar rahasia perusahaan;
- 3) Hubungan kerja putus oleh pekerja

Alasan-alasan pekerja memutuskan hubungan kerja, yaitu:

- a) Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;

- b) Membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan, atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
- c) Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
- d) Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja;
- e) Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan;
- f) Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya;
- g) Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja, hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan;

- h) Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada dalam perjanjian hubungan kerja;
- i) Memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

4) Keadaan memaksa

Pekerja/buruh maupun pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industrial.

5) Pemberian ganti kerugian

Hal ini diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak

yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

- f. Kelebihan dan kekurangan perjanjian kerja sistem kontrak yang menggunakan perjanjian waktu tertentu.

Kelebihan perjanjian kerja sistem kontrak:

- 1) Efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan
- 2) Bagi pengusaha bisa mendapatkan tenaga kerja dengan cepat dan mudah.
- 3) Dengan perjanjian kerja sistem kontrak dapat dilakukan kualifikasi
- 4) karyawan, sehingga pengusaha mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Kekurangan perjanjian sistem kerja kontrak

- 1) Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan masa kerja yang tidak jelas karena perjanjian sistem kontrak, sehingga menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja.
- 2) Tidak ada jenjang karir, karena sistem kerja kontrak mengakibatkan karyawan susah memegang jabatan tinggi

- 3) Tidak adanya pemberian tunjangan dan jaminan hari tua.
- 4) Upah yang diberikan terhadap karyawan kontrak tidak sama dengan pegawai tetap.

4. Perbedaan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kerja Kontrak) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (Pekerja Tetap)

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjanya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) didasarkan atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu
- 2) dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap : untuk buruh, pengusaha dan Disnaker (Permenaker No. Per-02/Men/1993), apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu

- 3) dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin atau dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama;
- 4) tidak ada masa percobaan kerja (probation), bila disyaratkan maka perjanjian kerja BATAL DEMI HUKUM (Pasal 58 UU No. 13/2003).

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerjaanya sering disebut karyawan tetap.

Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat

mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, Perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

5. Persepektif Ekonomi Islam Terhadap Sistem Kerja Kontrak

Dalam hukum Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang Sistem Kerja Kontrak tersebut. Definisi Sistem Kerja Kontrak adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Maka jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam Sistem Kerja Kontrak, dapat diqiyaskan kedalam konsep ijârah.

Ijârah, yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang ajîr (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari musta'jir oleh seorang ajîr.¹³ Pengertian ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Thalaq ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ
تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُنَّ آخَرَىٰ

"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya"(QS. At-Thalaq ayat: 6).¹⁴

Ayat di atas menjelaskan tentang kebolehan untuk melakukan ijârah atau sewa menyewa, dalam hal ini adalah tenaga manusia. Yaitu pemberian upah terhadap orang yang menyusukan bayi dan pemilihan tenaga pekerja. Disini perusahaan penyedia jasa tenaga kerja disebut musta'jir (orang yang mengontrak tenaga), dan pekerja / buruh sebagai ajîr (orang

¹³ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, 191-192

¹⁴ Tubagus Najib al-Bantani, *mushaf al-Bantani*,

yang dikontrak tenaganya), perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menyewa tenaga pekerja/buruh untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan yang disepakatinya dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dan nantinya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang akan menggaji/memberi upah kepada pekerja/buruh.

Jadi, Sistem Kerja Kontrak di sini diqiyaskan ke dalam konsep dalam Islam, yaitu *ijârah*. Karena dalam Sistem Kerja Kontrak sendiri memang terdapat sebuah perjanjian/akad, yaitu antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai akad atau perjanjian sebelumnya.¹⁵

B. Konsep Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.¹⁶ Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung

¹⁵ Saifudin dj, <http://saifudiendjsh.blogspot.co.id/2014/03/outsourcing-dalam-pandangan-hukum-islam.html> (diakses pada oktober 2017)

¹⁶ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta Gema Insani Press, 2002) Hal 199

jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Joko Widodo memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “melakukan suatu kegiatan

dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.¹⁷

Ambar Teguh Sulistiyani juga mengartikan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.¹⁸ Sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama.

Sedangkan kinerja menurut Mulyadi adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran

¹⁷ Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang: Bayu Media, 2007) Hal 78

¹⁸ Syafaruddin Alwi, *Kinerja*, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja> (diakses pada oktober 2017)

strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.¹⁹

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dengan moral atau etika.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2. Unsur-Unsur dalam Kinerja Karyawan

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan. Menurut Cokroaminoto, seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspek, antara lain:²⁰

¹⁹ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007) Hal 337
²⁰ Cokroaminoto, *Memakai Kinerja Karyawan*, <http://membangunkinerja.co.id> (diakses pada oktober 2017)

a. Tingkat Efektifitas

Tingkat efektifitas ini dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani.

b. Tingkat Efisiensi

Ini untuk mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya.

c. Unsur Keamanan, Kenyamanan dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Unsur ini mengandung 2 aspek, baik dari aspek keamanan-keamanan bagi karyawan maupun bagi pihak yang dilayani. Dalam hal ini, penilaian aspek keamanan, kenyamanan menunjuk pada keberadaan dan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja. Adanya standar pelayanan maupun prosedur kerja yang dijadikan pedoman kerja akan dapat menjamin seorang karyawan bekerja secara

sistematis, terkontrol dan bebas dari rasa “was-was” akan komplain. Sementara itu, pihak yang dilayani mengetahui dan memperoleh “paket” pelayanan penuh.

d. **Kepuasan Perusahaan atau pihak yang dilayani**

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan dan unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah kepuasan perusahaan tersebut. Untuk mengukur kepuasan perusahaan, merupakan persoalan yang cukup pelik, karena pengukuran kepuasan pelanggan harus memperhatikan validitas pengukuran, sehingga harus memperhatikan metode dan instrument yang tepat.

3. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mitchell yang dikutip oleh Luluk Atirotu Zahrok, mengemukakan bahwa kinerja itu meliputi beberapa aspek , antara lain:²¹

a. **Kualitas Kerja**

Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kualitas yang baik menunjukkan

²¹ Luluk Atirotu Zahrok, *Kinerja Guru dalam Kepemimpinan Teori Tiga Dimensi, (Studi Kasus di MAN Tulungagung)*, (Surabaya: Univrsitas Negeri,2002) Hal 9

bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, kalau kualitas kinerjanya jelek, maka kinerjanya pun juga jelek. Oleh karena itu meningkatkan kinerja seseorang, maka kualitas kerja seseorang dalam bekerja harus ditingkatkan.

b. Ketepatan

Seseorang yang bisa bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja akan menandakan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang baik. Mereka akan mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi. Inisiatif juga menjadikan tolak ukur bahwa seseorang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, karena ia akan memanfaatkan potensi pikirnya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya dan mempunyai banyak ide inovatif.

c. Kapabilitas

Tingkat kinerja yang baik juga dapat diamati dari kapabilitasnya. Seseorang yang mempunyai kemampuan baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan suka tantangan,

tidak mudah menyerah dan segala kemampuannya akan dioptimalkan untuk menyelesaikan tugasnya.

d. Komunikasi

Seseorang yang kinerjanya baik, mereka mampu berkomunikasi dengan baik, supel dengan siapa saja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat. Jika segala hal dikomunikasikan dengan baik, maka segala kondisi yang dihadapi akan dapat diatasi dengan baik pula.

Tidak berbeda dengan Mitchell, Schuler, Landi dan Trumbo yang juga dikutip oleh Luluk mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja meliputi, sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas, Kerjasama, Pengetahuan tentang pekerjaan, keterandalan, kehadiran dan ketepatan waktu, Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, Prakarsa dan pertimbangan.²²

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidaklah berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan. Kemampuan dan sifat-sifat tertentu dari setiap individu. Oleh karena itu, agar

²² Luluk, *kinerja ...*, Hal, 10.11

mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila adanya kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri itu adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penelitian mengenai seberapa besar pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yaitu:²³

- a. Kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan.
- b. Status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah bagi individu tersebut untuk puas.
- c. Kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.
- d. Kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan tinggi terhadap elemen-elemen

²³ Bambang Wahyudi, *Penilaian Tentang Kinerja*, <http://www.penelitian-kinerja.co.id/artikel/0607/4/html> (diakses pada oktober 2017)

kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Robert L. Malthus dan John H. Jackson berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan adalah:²⁴ Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan, Hubungan dengan organisasi.

Selain itu, Donelly Gilson dan Invancevich juga mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain: Harapan mengenai imbalan, Dorongan, Kemampuan, kebutuhan, dan sifat, Persepsi terhadap tugas, Imbalan, Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Kemudian Faktor-faktor tersebut diatas diringkas menjadi 3 hal yang paling berpengaruh, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan

Kemudian Mulyadi juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

- a. Bakat dan kemampuan

²⁴ Syafaruddin Alwi, *Kinerja*, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja> (diakses pada oktober 2017)

- b. Persepsi tentang peran
- c. Usaha²⁵

C. Hubungan Dan Keterkaitan Antar Variable

1. Hubungan Perjanjian Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dalam sebuah seleksi penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh sebuah perusahaan tentu mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan (UUK) serta kebijakan perusahaan itu sendiri. Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa penerimaan tenaga kerja atau karyawan yang diselenggarakan oleh sebuah perusahaan harus melakukan sebuah kontrak atau perjanjian antara calon karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya perjanjian kerja ini dimaksud agar calon karyawan mampu bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam sebuah kasus sering terjadi dimana hak-hak tenaga kerja atau karyawan tidak terpenuhi oleh perusahaan, hal ini terjadi karena kontrak kerja atau perjanjian yang dilakukan terkadang tidak sesuai dengan praktiknya dilapangan, sehingga sering menyebabkan hak-hak karyawan tidak terpenuhi hingga berpengaruh terhadap kinerja

²⁵ Mulyadi, *Sistem*....., Hal 336

karyawan itu sendiri dan akibatnya target atau tujuan dari perusahaan tidak tercapai.

Tujuan karyawan bekerja pada suatu perusahaan dikarenakan menginginkan hak-haknya kepada perusahaan. Ketika hak-hak karyawan tersebut dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan mendapatkan kesejahteraan sehingga meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Cara yang digunakan untuk memperjuangkan hak-hak dan mencapai kinerja karyawan dapat melalui media perjanjian kerjadan perjanjian kerja bersama.

Menurut Simanjuntak (2011) dalam buku Manajemen Hubungan Industri mengemukakan bahwa perjanjian kerja merupakan bentuk dari kesepakatan yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja untuk membahas dan mencapai kesepakatan bersama mengenai syarat-syarat bekerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Simanjuntak juga menyatakan bahwa manfaat perjanjian kerja bersama digunakan sebagai pedoman bagi pekerja untuk menjalankan kewajibannya dan memperoleh hak-haknya serta mengakui dan menghormati kewenangan pengusaha. Secara tidak langsung perjanjian kerja

dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena hak-hak karyawan yang tercantum pada isi perjanjian dipenuhi oleh perusahaan.

Hasil dari perjanjian kerja bersama yang biasanya berupa pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja, serikat pekerja dan pengusaha, sehingga dari kesepakatan tersebut diharapkan pengusaha maupun pekerja dapat melaksanakan dan merealisasikan dengan baik hak dan kewajiban mereka sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dalam perusahaan, rasa aman dan tentram dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan suatu kepuasan kerja dalam diri karyawan maupun pengusaha serta tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan.

2. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dengan Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, mengembangkan kemampuan mental dan fisik karyawan, dan menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan. Dalam menempuh hal di atas tentu yang paling penting adalah tentang sistem kerja kontrak yang diterapkan oleh perusahaan bagi karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak, dalam sistem ini tentu perusahaan dan karyawan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kontrak kerja

tersebut demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh kedua pihak baik karyawan maupun perusahaan. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pelatihan dan pengembangan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Hasil penelitian Intan Retno Sari dalam sebuah jurnal menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan. Pengujian *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan berpengaruh positif signifikan. Sedangkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak, kompensasi *an career path* mempunyai pengaruh 86,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh 80,7% terhadap *corporate performance*

D. Tinjauan Terhadap Penelitian Terdahulu

Pertama: jurnal yang disusun oleh Intan Retnosari, Leonardo Budi dan Andi Tri Haryono dengan judul “pengaruh sistem kerja kontrak, kompensasi dan *career path* terhadap *corporate performance* dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem kerja

kontrak, kompensasi, dan *carer path* terhadap *corporate performance* dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang salatiga.

Penelitian dilakukan dengan metode sensus terhadap 105 karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang salatiga dan dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi dan *career path*. Pengujian *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan berpengaruh positif signifikan. Sedangkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak, kompensasi dan *career path* mempunyai pengaruh 86,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh 80,7% terhadap *corporate performance*.²⁶

Kedua : skripsi yang disusun oleh Dayu Pangesti Triastuti dengan judul “hubungan pelaksanaan sistem kontrak kerja dengan kepuasan kerja karyawan kontrak pada bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi”, penelitian ini

²⁶ Intan, Retnosari, Journal Of Management “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi Dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. Volume 2 No.(Maret 2016).

dilakukan di bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kepuasan kerja karyawan kontrak di PT. Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi yang diduga karena adanya sistem kontrak kerja. Sistem kontrak kerja dalam penelitian ini diukur dengan indicator Kualifikasi, Kompensasi, dan sanksi. Sedangkan untuk kepuasan kerja diukur melalui indicator Moral kerja, Disiplin, dan Prestasi.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dengan teknis analisis data deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Instrument yang digunakan adalah angket dengan modal skala Likert yang telah dimodifikasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak bagian produksi yang berjumlah 80 orang dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi. Serta pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y berada pada kategori korelasi rendah. Dan nilai statistic uji t lebih besar dibandingkan dengan nilai table t. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa : “terdapat hubungan

yang positif dan signifikan antara variabel X (pelaksanaan sistem kontrak kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan)".²⁷

Ketiga: penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Bakhri dengan judul "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) di Kecamatan Way Jepara Lampung Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Adakah Sistem Efek Kontrak Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Federal International Finance (FIF) di Kabupaten Lampung Timur Way Jepara Tahun 2014". Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance (FIF) yang berjumlah 15 orang, sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 15 responden atau seluruh karyawan PT. Federal International Finance (FIF).

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan rumus regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikan pada Sistem Kontrak Tenaga Kerja adalah 0,000, nilainya kurang dari 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan "Ada Pengaruh Produktivitas

²⁷ Dayu Pangesti Triastuti, *Hubungan Pelaksanaan Sistem Kontrak Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Pada Bagian Produksi Di PT. Garuda Mas Semesta Cimahi*, (Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013), 1.

Karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) di Kabupaten Lampung Timur Way Jepara Tahun 2014 ", bisa diterima. Sedangkan nilai R Square = 0764 berarti bahwa pengaruh Kontrak Kerja dengan Produktifitas Karyawan 0764 atau 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.²⁸

E. Hipotesis Penelitian

Hypothesis atau hipotesa (H) adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.²⁹ Jenis peneletian kuantitatif menekankan hipotesis pada dua macam, yaitu hipotesis satu variabel dan hipotesis kausal atau hipotesis dua variabel atau lebih. Dugaaan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

Berdasarkan model analisis penelitian dan yang dijelaskan dalam tujuan penelitian, maka terdapat satu hipotesis, yaitu:

Ho : tidak terdapat pengaruh antara sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan di PT. INDOMETAL INDUSTRIES.

Ha : terdapat pengaruh antara sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan di PT. INDOMETAL INDUSTRIES.

²⁸ Syaiful Bakhri, *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Federal International Finance*, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lampung Timur, 2014), 1.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 110.