

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PKWT

2.1.1. Definisi PKWT

PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu tertentu merupakan strategi yang sering digunakan oleh perusahaan khususnya pada kegiatan operasional. Perjanjian dalam bahasa Belanda *overeenkomst* dan *agreement* dalam bahasa Inggris. Dalam undang undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 64 perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut Makadolang et al (2024) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT dapat berperan secara langsung dalam industri rokok, dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu: efisiensi biaya, pabrik rokok dapat mengurangi biaya operasionalnya dengan menggunakan sistem PKWT. Keputusan menggunakan sistem PKWT biasanya didasari oleh pengurangan biaya dari suatu perusahaan, karena jika menggunakan karyawan PKWT dalam perusahaan ini tidak perlu menyiapkan biaya pensiun, dan fasilitas lain seperti yang didapat oleh karyawan tetap, Menurut Aprianti (2021) pengusaha mengikat karyawan menggunakan sistem PKWT karena dinilai menguntungkan perusahaan, contoh keuntungan yang diperoleh perusahaan sebagai berikut:

- a. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir
- b. Pengusaha dapat menekan biaya tenaga kerja
- c. Lebih praktis, tidak perlu memberikan biaya pensiun
- d. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja.
- e. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru

2.1.2. Peraturan yang berkaitan tentang PKWT

Dalam pasal 1 ayat 14 undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan suatu perjanjian antar buruh atau pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha. Dalam kamus hukum perjanjian merupakan kesepakatan dari dua belah pihak, dalam pasal 1320 KUHPerdata menyebutkan bahwa perjanjian dinyatakan sah apa bila terjadi empat syarat yaitu :

1. Kesepakatan antara kedua pihak

Kesepakatan dapat diartikan telah adanya kehendak serta persetujuan dari kedua belah pihak untuk membuat perjanjian. Dan sudah dipertegas dalam pasal 1321 KUH Perdata, bahwa tidak ada suatu persetujuan pun yang mempunyai kekuatan dalam hal diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

2. Kecakapan para pihak

Pasal 1330 KUH Perdata mengatur bahwa yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah anak dibawah umur, orang yang ditaruh dibawah pengampunan

3. Suatu hal tertentu

Menurut pasal 1234 KUH Perdata, yang dimaksud suatu hal tertentu dalam syarat sah perjanjian adalah objek perjanjian, misalnya memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu

4. Sebab yang halal atau tidak terlarang

Berdasarkan 1337 KUH Perdata, suatu sebab adalah terlarang apabila sebab tersebut dilarang oleh undang undang atau apabila sebab tersebut bertentangan dengan kesusilaan maupun ketertiban umum

2.1.3. Indikator PKWT

Menurut indikator perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:

1. Perjanjian kontrak kerja

Perjanjian kontrak kerja dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 6 perjanjian kerja dilaksanakan paling lama lima tahun. Jika perusahaan berniat untuk memperpanjang kontrak harus

memberitahukan kepada yang bersangkutan maksimal tujuh hari sebelumnya.

2. Durasi kerja

Durasi kerja dalam sistim PKWT mengacu dalam waktu tertentu dimana pemberi kerja dan pekerja sepakat untuk diberikan kontrak kerja dengan durasi yang jelas sesuai dengan UU ketenagakerjaan yang telah diatur dalam peraturan pemerintah nomor 5 tahun 2021

3. Hak dan kewajiban

Karyawan PKWT juga memiliki hak atas upah , cuti, jaminan sosial dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku.

2.1.4. Karakteristik PKWT

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak adapun pihak tersebut adalah perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja. PKWT mengacu pada jenis pekerjaan yang sifatnya sementara, biasanya disebut dengan pekerja atau karyawan kontrak. Pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 5 dituliskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang cepat dan tidak terlalu lama
- b. Yang sifatnya musiman
- c. Pekerjaan yang memiliki sifat dengan kegiatan baru, produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi

dirinya dengan perusahaan, keterlibatan karyawan terhadap perusahaan, dan bagaimana karyawan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Rohimah, 2020) komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaan pada organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan produktivitas karyawan terpengaruh dari komitmen karyawan yang tinggi. Menurut Suma & Lesha (2018) komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi. Komitmen menjadi salah satu faktor penting selain sumber daya manusia karena komitmen yang kuat akan berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan

2.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Raharjo et al., n.d,2023)

1. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional dengan anggota terhadap organisasi dengan indikator:
 - a. identifikasi dengan organisasi
 - b. keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi
2. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a. loyalitas dalam organisasi
 - b. memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
3. Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - a. Kemauan bekerja
 - b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat

2.2.3. Faktor Komitmen Kerja

Menurut (Puryana & Shidiqy, 2022) komitmen dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

1. Faktor kesadaran, faktor kesadaran merupakan kondisi dimana seseorang mempunyai kesadaran penuh atas segala hal yang terjadi tidak secara tidur

atau pingsan. Kesadaran mempunyai tiga elemen utama (kesadaran diri, lingkungan, respon yang tepat)

2. Faktor aturan, aturan memiliki peran yang penting dalam kehidupan bermasyarakat. Aturan harus dibuat dan ditaati atau dijalankan, dapat digunakan untuk mengatur segala sesua didalam perusahaan
3. Faktor organisasi memiliki faktor faktor yang berperan dalam komitmen organisasi (kepemimpinan, kondisi kerja, penghargaan, komunikasi) seara garis besar faktor faktor ini memiliki peran membentuk seberapa besar karyawan merasa terikat secara loyal, emosional, dan termotivasi untuk berkontribusi pada organisasi
4. Faktor pendapatan, dalam kehidupan pendapatan memiliki faktor penting bagi komitmen jika seorang karyawan mendapatkan pendapatan yang lebih besar secara tidak langsung akan mempengaruhi presentase komitmen yang meningkat

2.3.1 Produktivitas Karyawan

2.3.1.1. Definisi Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan suatu efisiensi dalam penyelesaian tugas yang menghasilkan output dalam jumlah dan periode tertentu, dibandingkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Menurut (Baiti et al., 2020) Produktivitas tenaga kerja adalah sutau konsep dimana terjadi adanya keterikatan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang telah ditetapkan. Dalam undang undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003

2.3.1.2 Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga dalam Busro 2018:346-48 faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan

3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut (Rohimah, 2020) dalam Gaol (2016), menjelaskan bahwa faktor faktor produktivitas kerja adalah:

1. Pendidikan dan latihan
pendidikan dapat membentuk dan menambah pengetahuan karyawan untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat
2. Nutrisi dan kesehatan
Seseorang yang bekerja dalam keadaan sehat akan lebih produktif dibandingkan dengan seorang karyawan yang sedang sakit atau kurang enak badan karena kesehatan seara tidak langsung mempengaruhi tenaga yang kita keluarkan untuk melakukan sesuatu didalam pekerjaan
3. Motivasi atau kemauan
Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugasnya semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya
4. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Rendahnya produktivitas kerja seseorang disebabkan oleh penempatan kerja yang tidak tepat

5. Kemampuan manajerial pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri

6. Kebijakan pemerintah

Usaha untuk peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi dan lain lain

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Baiti et al., 2020) Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk dapat mengukur suatu produktivitas diperlukan indikator Menurut Sutrisno (2016:104-105) dalam (Baiti et al., 2020) :

1. Kemampuan

Kemampuan karyawan merupakan potensi yang dimiliki seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu, kemampuan meliputi ketrampilan, kekuatan fisik dan mental, dan pengetahuan. Seiring berjalanya waktu kemampuan dapat berkembang.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan memiliki tekad yang kuat untuk menyelesaikan hasil yang dicapai, biasanya seseorang memiliki target untuk menyelesaikan sesuatu. Strategi ini memiliki fungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat meningkatkan hasil kuantitas per hari nya.

3. Semangat Kerja

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih cepat menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat diartikan sebagai suatu usaha meningkatkan ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, untuk mencapai potensi yang maksimal.

5. Mutu

Meningkatnya mutu dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan hasil yang terbaik bagi sebuah perusahaan

6. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsung nya proses kerja

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam menyusun penelitian. Berikut tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komitmen organisasi, sistim PKWT, dan produktivitas karyawan.

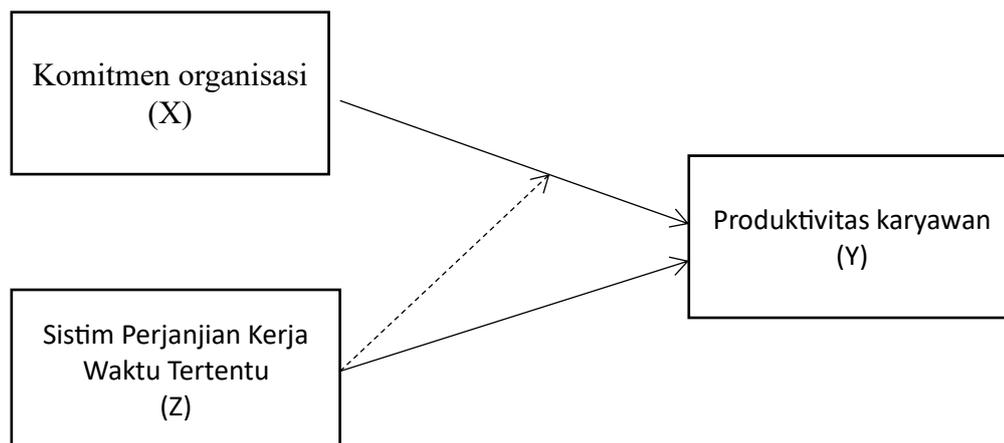
Tabel 2.1

No	Nama, tahun dan judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian intinya saja
1	(Maranata et al., 2023) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kineja karyawan pada PT. Bank BUMN kota semarang	Komitmen organisasi afektif (X1) komitmen organisasi berkelanjutan (X2) komitmen organisasi normatif (X3) kinerja karyawan (Y)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BUMN Kota Semarang baik secara simultan maupun parsial

2	(Junianto&Sabtohadhi, 2020)Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri pabrik gula	Sistem PKWT (Z1) motivasi (Z2) kinerja karyawan (Y)	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Junianto dan Sabtohadhi pada pabrik gula, menyatakan bahwa variabel sistem PKWT dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
3	(Wydyanto Yandi 2020) faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (seorang manusia) studi pustaka manajemen sumber daya	Karakteristik pekerjaan (X1) kompensasi (X2) kepuasan kerja (Y1)komitmen organisasi (Y2)	Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan karakteristik individu, kompensasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4	(Madiun, 2023) pengaruh locus of	Locus of control (X1) kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

control, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada pkwt PT. Ims Madiun	(X2) dukungan organisasi (X3) keterlibatan kerja (X4) komitmen organisasi (Y)	locus of control berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja
--	---	--

2.3 MODEL KONSEPTUAL



Gambar 1 kerangka pemecahan masalah

Diketahui variabel sistim PKWT yang disimbolkan dengan huruf (Z) sebagai moderasi, adapun maksud dari variabel tersebut sistim pkwt mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas karyawan (Y). Variabel komitmen organisasi (X) menunjukkan bagaimana karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi, komitmen organisasi berperan sebagai variabel independen yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sedangkan pada variabel produktivitas karyawan merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan dimoderasi oleh sistim PKWT.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Hardani et al (2020) hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Dilihat dari variabel bebas dan terikat peneliti menyatakan hipotesis yang selanjutnya akan diuji yaitu:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Sukmawati & Mahfudiyanto (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan bh

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

2. Pengaruh sistim PKWT terhadap produktivitas

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Junianto & Sabtohad, 2020) variabel sistem PKWT dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H2:Sistim PKWT berpengaruh terhadap produktivitas

3. Variabel sistim PKWT memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas

H3:Sistim PKWT memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas