

Penyebab Perubahan Jenis Kontrak Kerja Dari Jasa Tenaga Alih Daya Ke Borongan Pekerjaan Pada Remunerasi Perusahaan

Salsabilla Athaullah ¹⁾, Erlangga Dwi Putra ²⁾, Danang Kusnanto ³⁾

¹⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang

²⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang

³⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang

¹⁾ 2010631020039@student.unsika.ac.id

Abstrak

Perubahan kontrak kerja (CCO) meliputi aktivitas untuk menambah dan mengurangi volume pekerjaan yang terdapat pada perjanjian, menambah dan mengurangi jenis pekerjaan, mengubah rincian khusus pekerjaan sesuai kebutuhan lapangan atau mengubah rencana pelaksanaan. PT Pupuk Kujang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang mempekerjakan tenaga kerja alih daya. PT Pupuk Kujang saat ini akan merubah kontrak kerja tenaga alih daya ke borongan pekerjaan untuk perubahan strategi atau kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan khususnya pada sistem remunerasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab terjadinya perubahan jenis kontrak kerja dari jasa tenaga alih daya ke borongan pekerjaan pada system remunerasi. Tiga narasumber dipilih secara *purposive sampling* yang sesuai dengan kriteria penelitian. Peneliti menggunakan jenis data kualitatif yang terdiri dari data primer yaitu data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari narasumber melalui wawancara dan data sekunder melalui dokumentasi wawancara, laporan perusahaan, dan studi literatur. Hasil dari wawancara dibuat table sebagai sajian data yang diperoleh dengan kesimpulan mengenai perubahan kontrak kerja di PT Pupuk Kujang menurut para narasumber bahwa perubahan tersebut dipicu oleh perintah dari perusahaan induk yaitu PT Pupuk Indonesia, dan juga upaya penyesuaian anggaran atau efisiensi biaya.

Kata kunci : Perubahan Kontrak Kerja, Tenaga Kerja Alih Daya, Sistem Remunerasi.

Abstract

Changes to work contracts (CCO) include activities to increase and decrease the volume of work contained in the agreement, add and reduce types of work, change specific details of work according to field needs or change implementation plans. PT Pupuk Kujang is a manufacturing company that employs outsourced workers. PT Pupuk Kujang will currently change the employment contract for outsourcing workers to contract work to change the strategy or policy for managing human resources in a company, especially in the remuneration system. The aim of this research is to determine the causes of changes in the type of work contract from outsourcing services to contract work in the remuneration system. Three sources were selected using purposive sampling according to the research criteria. Researchers use qualitative data types consisting of primary data, namely direct data collected by researchers from sources through interviews and secondary data through interview documentation, company reports and literature studies. The results of the interviews were made into a table as a presentation of the data obtained with the conclusion regarding changes to the work contract at PT Pupuk Kujang. According to the sources, the changes were triggered by orders from the parent company, namely PT Pupuk Indonesia, and also efforts to adjust the budget or cost efficiency.

Keywords: *Contact Change Order, Outsourcing, Remuneration System.*

1. PENDAHULUAN

Pada zaman ini, penggunaan outsourcing dalam perusahaan sudah menjadi hal yang tak terelakkan. *Outsourcing* dan/atau offshoring merupakan salah satu strategi krusial yang sangat penting dalam konteks rantai pasokan global yang penuh kompleksitas, dinamika, dan persaingan ketat. Ini merupakan salah satu tren bisnis berkesinambungan yang diterapkan oleh perusahaan (Adams, 2018).

Perkembangan praktik *outsourcing* di Indonesia mencerminkan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 yang mengatur tentang Pengelolaan Subkontrak di Kawasan Berikat Nusantara. *Outsourcing* dalam konteks bisnis menjadi solusi untuk meminimalkan risiko di dunia kerja dan mengoptimalkan efisiensi perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan pasar yang sengit. Bentuk hubungan kerja seperti perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta praktik *outsourcing* memberikan alternatif yang lebih fleksibel. PKWT dan kontrak umumnya merupakan pilihan langsung oleh perusahaan yang memerlukan tenaga kerja, sementara *outsourcing* melibatkan peran perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam prosesnya.

Isu seputar praktik *outsourcing* terus menjadi perhatian sejak UU Cipta Kerja diberlakukan pada tahun 2020. Peraturan baru dalam UU Cipta Kerja terkait *outsourcing* telah mengubah ketentuan sebelumnya dan mengakibatkan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku sebelumnya. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membuat perubahan signifikan terhadap beberapa aspek UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan *outsourcing*. Dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya, *outsourcing* diartikan sebagai tindakan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Para pekerja borongan, biasanya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), harus mematuhi persyaratan tertulis dalam perjanjian kerja serta batasan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh hukum. Namun, di lapangan, seringkali ditemui praktik penggunaan pekerja borongan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, di mana banyak pekerja borongan bekerja dengan perjanjian lisan, yang mengakibatkan hak dan kewajiban kedua belah pihak hanya diatur secara verbal tanpa adanya dokumen tertulis yang mendukungnya.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merujuk pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, yang dapat bersifat lisan atau tertulis, dan dapat berlaku baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Dalam perjanjian tersebut termuat ketentuan-ketentuan terkait pekerjaan serta hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja terhadap pengusaha. Hak-hak pekerja diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup hak terhadap upah yang adil, penempatan tenaga kerja yang sesuai, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, cuti, dan hak atas pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Perubahan kontrak kerja (CCO) meliputi aktivitas untuk menambah dan mengurangi volume pekerjaan yang terdapat pada perjanjian, menambah dan mengurangi jenis pekerjaan, mengubah rincian khusus pekerjaan sesuai kebutuhan lapangan atau mengubah rencana pelaksanaan. Dalam konteks ini, berkaitan dengan subjek yang akan peneliti bahas, PT Pupuk Kujang akan menjadi fokus utama. Karena PT Pupuk Kujang adalah sebuah perusahaan manufaktur yang memiliki karyawan yang bekerja melalui tenaga kerja alih daya. PT Pupuk Kujang saat ini akan merubah kontrak kerja tenaga alih daya ke Borongan pekerjaan untuk perubahan strategi atau kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan khususnya pada sistem remunerasi. Karena pilar terpenting yang lain pada MSDM adalah tersedianya Sistem Remunerasi yang efektif. Sistem remunerasi sendiri terdiri dari remunerasi keuangan meliputi upah, bonus, keringanan dan tunjangan, sedangkan remunerasi *non-finansial* meliputi penghargaan, tanggung jawab dan partisipasi, perkembangan dan pertumbuhan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Tenaga kerja alih daya dan Borongan Pekerjaan

Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 64, memaparkan pengertian hubungan kerja sistem *outsourcing* hanya dapat dilakukan melalui dua bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa atau buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 dari Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pekerja borongan merujuk pada pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dan mendapatkan upah berdasarkan hasil kerja atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Dalam jenis pekerjaan borongan ini, pembayaran kepada pekerja tidak didasarkan pada jumlah jam kerja yang dihabiskan, melainkan pada produktivitas atau kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Para pekerja yang terlibat dalam pekerjaan borongan biasanya memiliki batasan waktu tertentu untuk

menyelesaikan tugasnya. Jenis pekerjaan borongan ini sering ditemui dalam sektor konstruksi, manufaktur, pertanian, dan beberapa industri lainnya.

Perjanjian *Outsourcing*.

Perjanjian *Outsourcing* terdapat dua poin yaitu pertama, merujuk kepada praktik outsourcing produk, dimana perjanjian kerjasama dibuat dan disepakati antara perusahaan, dengan jelas mengidentifikasi objek yang terlibat. Sebagai contoh, Kerjasama produksi pupuk yang dilakukan oleh PT Pupuk Kujang dengan perusahaan lain. Di sisi lain, pada poin kedua dalam pelaksanaan perjanjian outsourcing dalam bentuk penggunaan jasa individu, dapat dilakukan melalui penandatanganan kontrak kerja antara perusahaan yang mempekerjakan atau menggunakan jasa individu dengan perusahaan yang bertindak sebagai tempat penempatan tenaga kerja. Kemudian, individu yang menyediakan jasanya juga dapat memiliki perjanjian dengan perusahaan yang mempekerjakan dan memberikan pelatihan kepada individu tersebut. Dengan kata lain kesepakatan pemborongan pekerjaan adalah perjanjian di mana salah satu pihak, yang disebut sebagai pemborong, berkomitmen untuk melaksanakan tugas tertentu untuk pihak lain dengan menerima bayaran khusus, sementara pihak lain, yang memberikan tugas kepada pemborong, berkomitmen untuk memberikan pekerjaan tersebut kepada pemborong dengan imbalan yang telah disepakati sebelumnya.

Permintaan perubahan perjanjian (*Contract Change Order*)

Permintaan perubahan perjanjian, yang dikenal sebagai *Contract Change Order* merupakan sebuah dokumen kontrak yang ditandatangani antara pemilik proyek dan kontraktor setelah kesepakatan awal, yang mengatur modifikasi, perubahan rencana, dan perubahan biaya baik penambahan maupun pengurangan yang muncul selama proses pelaksanaan proyek. Dokumen ini digunakan untuk memformalkan perubahan dalam perjanjian kerja antara pemilik proyek dan kontraktor.

Berdasarkan (Mega Waty & Hendrik Sulistio, 2021), *change order* merupakan persetujuan tertulis untuk mengubah, menambahkan, atau memberikan alternatif terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan dalam dokumen kontrak antara pemilik proyek dan kontraktor. Perubahan ini dapat dimasukkan ke dalam cakupan asli proyek dan merupakan satu-satunya cara yang sah untuk mengubah perjanjian kerja yang telah disetujui.

Secara keseluruhan, *Contract Change Order* merupakan dokumen kontrak kerja yang dibuat dalam bentuk persetujuan tertulis antara pemilik proyek dan pekerja untuk mengatur modifikasi, penambahan, atau alternatif dalam pekerjaan yang telah disepakati, termasuk perubahan biaya yang terkait.

Sistem Remunerasi

Remunerasi merujuk pada pemberian gaji atau penghasilan tambahan kepada seorang karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan atau kontribusinya dalam perusahaan tempat dia bekerja. Ini biasanya merupakan imbalan rutin yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, dan dapat digambarkan sebagai kompensasi yang diterima oleh karyawan dari tempat kerjanya (Purnomo, 2018).

Ada dua jenis utama sistem remunerasi yang dapat dibagi ke beberapa kategori yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non-finansial. Remunerasi finansial atau keuangan sangat berperan penting dalam mempertahankan karyawan yang paling masuk akal dan kompeten, sehingga memberi mereka penghargaan atas pekerjaan mereka yang luar biasa. Kebutuhan karyawan akan remunerasi keuangan dianggap sebagai elemen penting karena berkaitan dengan tekanan biaya hidup yang tinggi, terutama bagi pekerja yang harus menghidupi keluarganya (Mustapha, 2013). Selain itu, karyawan berpikir bahwa pendapatan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri tentang kehidupan masa depan mereka (Ozutku & Özutku, 2012).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Sumber dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara tidak langsung berbentuk kata-kata verbal bukan bentuk angka. Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber data yaitu data primer dan data sekunder

Peneliti menggunakan jenis data kualitatif, yang terdiri dari informasi yang tidak dapat diukur secara langsung dan diekspresikan dalam bentuk kata-kata lisan atau tertulis, bukan angka.

Dalam studi ini, sumber data yang dimanfaatkan adalah data primer dan data sekunder.

- Data Primer

Sumber data primer merupakan data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari narasumber. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode wawancara langsung dengan karyawan PT Pupuk Kujang dan Outsourcing mengenai penyebab terjadinya perubahan kontrak kerja, faktor-faktor perubahan kontrak kerja, dan pengaruh perubahan kontrak kerja tersebut. Jenis wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur dimana peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis yang jawabannya telah disiapkan.

- Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang sumber primer.

Data sekunder dilakukan dengan cara mendokumentasi dari wawancara, laporan perusahaan, dan studi literatur.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT Pupuk Kujang, pada Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial. Wawancara dilakukan secara purposive sampling dengan kriteria pegawai PT Pupuk Kujang yang berada di departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial dan masa kerja lebih dari 5 tahun, maka penulis tetapkan kepada Bapak RN selaku AVP Penggajian & Pengelolaan SDM (*Assistant Vice President*), Bapak EG selaku GM (*General Manager SDM*) dan Bapak TO selaku *Outsourcing* pada PT Pupuk Kujang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, dengan menganalisa secara jelas dan rinci yang mendalam terkait penelitian.

Berikut uraian teknik analisis data yang dilakukan peneliti :

- a. Reduksi data: Proses ini melibatkan merangkum informasi, memilih poin-poin kunci, memfokuskan pada aspek yang signifikan, dan menghapus elemen yang tidak relevan. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan penelitian dan mempermudah pencarian informasi.
- b. Penyajian data: Hasil analisis disampaikan dalam bentuk teks yang ringkas, bagan, atau menunjukkan hubungan antara kategori-kategori yang ada.
- c. Menarik kesimpulan dan verifikasi: Tahap ini melibatkan pembuatan kesimpulan berdasarkan temuan data, meskipun mungkin tidak selalu menjawab semua pertanyaan penelitian. Kesimpulan ini dapat menghasilkan wawasan baru dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Penyebab Perubahan Kontrak Kerja

Menurut pendapat Bapak RN selaku AVP (*Assistant Vice President*), Bapak EG selaku GM (*General Manager SDM*) dan Bapak TO selaku *Outsourcing*, penyebab terjadinya perubahan kontrak kerja pada PT Pupuk Kujang sudah dirangkum dalam tabel 1, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Penyebab Terjadinya Perubahan Kontrak Kerja

Bapak RN (<i>Assistant Vice President</i>)	Bapak EG (<i>General Manager SDM</i>)	Bapak TO (<i>Outsourcing</i>)
Perubahan kontrak kerja dapat terjadi salah satunya untuk penyesuaian budget perusahaan dengan mengurangi potensi pemborosan biaya yang tidak dapat diprediksi serta perintah dari	Dasar Perubahan kontrak adalah efisiensi dan efektivitas biaya dan pengelolaan, dalam hal pencatatan jumlah tenaga pun dapat teratur karena kontrak sebelumnya itu berdasarkan jumlah tenaga	PT Pupuk Kujang sebagai anak perusahaan PT Pupuk Indonesia harus mengikuti perintah yang dilaksanakan dan TKNO di PT Pupuk Indonesia sudah ada yang dijadikan seperti Driver, OB &

<p>pemegang saham untuk memaksimalkan kesesuaian dengan undang-undang atau peraturan yang berlaku.</p>	<p>(harian/bulanan) sedangkan kontrak baru berdasarkan pekerjaan dimana tercatat bukan jumlah orang tetapi berdasarkan pekerjaan</p>	<p>Security. Sehingga PT Pupuk Kujang mengikuti perintah dari PT Pupuk Indonesia untuk TKNO di PT Pupuk Kujang terjadi perubahan kontrak kerja dari tenaga alih daya ke seperti Penyedia jasa kebersihan & Penyedia jasa pengamanan.</p>
--	--	--

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel diatas menjelaskan bahwa penyebab perubahan kontrak yang pertama untuk penyesuaian biaya perusahaan dengan mengurangi potensi pemborosan biaya, kedua untuk efisiensi dan efektivitas biaya dan pengelolaan dalam hal pencatatan jumlah tenaga kerja, dan terakhir yaitu adanya perintah dari pemegang saham atau dari perusahaan induk (PT Pupuk Indonesia). Perusahaan seringkali menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pendapatan dan biaya. Penyebab pertama perubahan kontrak adalah untuk menyesuaikan biaya. Penelitian oleh Porter (1985) dalam "Competitive Advantage" menyatakan bahwa perusahaan sering mencari cara untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka. Perubahan kontrak dapat membantu dalam mengoptimalkan proses bisnis dan mengurangi pemborosan biaya. Perubahan kontrak dapat membantu perusahaan dalam mengendalikan pengeluaran. Dalam penelitian tentang "The Balanced Scorecard," efektivitas biaya dan pengelolaan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan bisnis (Kaplan, 2012). Perusahaan mungkin memodifikasi kontrak untuk memastikan bahwa pengeluaran mereka sesuai dengan target yang ditetapkan. Perusahaan induk dapat mengubah strategi korporat mereka, yang memerlukan penyesuaian dalam kontrak anak perusahaan atau divisi. Hal ini sesuai dengan perusahaan yang melakukan percepatan setiap pekerjaan sesuai kesepakatan dengan menambah main power dan pendatangan material sesuai volume pekerjaan. (Khalim et al., 2021)

Analisis Faktor-faktor Perubahan Kontrak

Menurut pendapat Bapak RN selaku AVP (*Assistant Vice President*), Bapak EG selaku GM (*General Manager SDM*) dan Bapak TO selaku *Outsourcing*, faktor-faktor terjadinya perubahan kontrak kerja pada PT Pupuk Kujang sudah dirangkum dalam tabel 2, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Faktor-faktor perubahan kontrak kerja

<p>Bapak RN (<i>Assistant Vice President</i>)</p>	<p>Bapak EG (<i>General Manager SDM</i>)</p>	<p>Bapak TO (<i>Outsourcing</i>)</p>
<p>Perubahan kontrak kerja di lingkungan PT Pupuk Kujang dilakukan pada judul kontrak, klausul biaya-biaya dan cara penagihan/pembayaran.</p>	<p>Faktor yang mempengaruhi adalah pencatatan jumlah tenaga yang dilihat sangat banyak dan besarnya biaya yg ditimbulkan seperti biaya lembur yang sewaktu-waktu bahkan sering besar, dilakukan agar biaya tsb dapat terkontrol dengan baik dan biaya menjadi fix cost per bulan. Dalam hal pengelolaan juga perusahaan jasa dituntut untuk bisa ikut membantu mengatur dalam pengelolaan tenaga serta biaya yang ada karena kerja ini biaya-biaya sudah masuk semua (All in).</p>	<p>1. Gaji akan di samakan dengan gaji tertinggi. 2. BPJS Ketenagakerjaan harus di daftarkan 4 program : JKM, JKK, JHT, & JP karena sebelumnya untuk tenaga insidentil hanya 2 program : JKM & JKK sehingga harus disamakan menjadi 4 program serta THR & jasop masih dapat.</p>

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel diatas menjelaskan bahwa table faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perubahan kontrak adalah berubahnya judul pada kontrak kerja, klausul biaya-biaya dan penagihan atau pembayaran, pencatatan biaya pada jumlah tenaga kerja, gaji yang disamakan dengan gaji tertinggi outsourcing, dan mendapatkan jaminan ketenagakerjaan dengan 4 program. Perubahan dalam klausul biaya dan penagihan kontrak bisa disebabkan oleh fluktuasi biaya, seperti inflasi atau perubahan harga bahan baku. Penelitian dalam "The Theory of Procurement Contracts" menjelaskan bagaimana perubahan biaya dapat mempengaruhi desain kontrak (Bajari, 2001). Pencatatan biaya pada jumlah tenaga kerja adalah aspek penting dalam mengendalikan pengeluaran perusahaan. Penelitian dalam "Management and Cost Accounting" menekankan pentingnya pemantauan biaya tenaga kerja untuk pengambilan keputusan yang tepat (Drury, 2017).

Analisis Pengaruh Perubahan Kontak Bagi Pekerja dan Perusahaan

Adapun pendapat Bapak RN selaku AVP (*Assistant Vice President*), Bapak EG selaku GM (*General Manager SDM*) dan Bapak TO selaku *Outsourcing*, pengaruh terjadinya perubahan kontrak kerja bagi pekerja dan perusahaan sudah dirangkum dalam table 3, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Pengaruh perubahan kontrak kerja

Bapak RN (<i>Assistant Vice President</i>)	Bapak EG (<i>General Manager SDM</i>)	Bapak TO (<i>Outsourcing</i>)
Pengaruh perubahan tersebut terhadap perusahaan adalah mengurangi potensi peningkatan biaya tenaga yang bersifat variable seperti lembur dan perjalanan dinas serta mengurangi tugas PT Pupuk Kujang dengan memberikan kewenangan penuh ke perusahaan penyedia jasa atas pergantian tenaga dan pengendalian biaya lembur, dikarenakan 2 jenis biaya tersebut rawan terjadi fraud pada pelaksanaannya, sedangkan untuk sisi tenaga ada sisi keuntungan seperti penyeragaman besar upah ke nilai tertinggi, penyeragaman program bpjs tk, implementasi kompensasi kontrak sesuai UU yang berlaku dan tidak ada perubahan atas hubungan kerja tenaga yang bersangkutan dengan perusahaannya.	Perubahan kontrak bagi perusahaan (RHI) diharapkan dapat mengefisiensikan dan mengefektifkan biaya serta pengelolaan tenaga yg ada. Bagi pekerja perubahan ini menjadikan bekerja menjadi lebih baik dan efektif karena yang selama ini bekerja tidak maksimal dengan borongan tenaga didorong agar lebih efektif dari segi waktu, pekerjaan dan biaya yg akan terjadi karena Perusahaan jasa pastinya akan lebih teliti dan melihat besaran biaya yg akan timbul dari pekerjaan yang akan dilakukan oleh tenaga	Pengaruhnya dari SP diubah menjadi Add SP Penyedia jasa kebersihan & Pengamanan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel diatas menjelaskan bahwa pengaruh perubahan kontrak bagi pekerja dan perusahaan adalah mengurangi potensi peningkatan biaya tenaga kerja yang bersifat variabel seperti lembur dan perjalanan dinas, serta mengurangi kewajiban PT Pupuk Kujang dengan memberikan kewenangan penuh kepada penyedia jasa dalam rotasi staf dan pengendalian biaya lembur, bagi pekerja perubahan ini menjadikan bekerja menjadi lebih baik dan efisien dari segi waktu, dan untuk kontrak kerja SP diubah menjadi Add SP Penyedia jasa kebersihan & Pengamanan. Perubahan kontrak yang memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih efisien dari segi waktu dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian "Motivation through the Design of Work" menyoroti hubungan antara

perancangan pekerjaan yang efisien dan motivasi karyawan (Hackman & Oldham, 1976). Perubahan kontrak jenis pekerjaan menjadi Add SP Penyedia Jasa Kebersihan & Pengamanan dapat membawa perubahan positif bagi pekerja. Ini mungkin menciptakan peluang bagi pekerja untuk memperoleh pengalaman baru, meningkatkan diversifikasi keterampilan, dan bahkan membuka peluang karier yang lebih luas.

5. PENUTUP

Penelitian ini meneliti tentang perubahan jenis kontrak kerja dari studi kasus PT Pupuk Kujang, Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab dari perubahan kontrak kerja diakibatkan oleh perintah induk perusahaan yaitu PT Pupuk Indonesia dan penyesuaian budget atau efisiensi biaya. Perubahan kontrak kerja diharapkan dapat memenuhi kesesuaian UU yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan peneliti ini masih memiliki keterbatasan, dimana keterbatasan ini perlu diperhatikan agar tetap menghasilkan ide untuk peneliti selanjutnya. Keterbatasan yang pertama, kurangnya data pendukung untuk penyajian data, Kedua, jenis metode penelitian menggunakan wawancara terstruktur, hal ini mengakibatkan kurangnya eksplorasi pertanyaan. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti dengan menyebar kuesioner dan menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan kualitatif. Diharapkan penelitian selanjutnya akan menghasilkan penemuan baru dan bermanfaat bagi berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, K. (2018). *Offshore/nearshore outsourcing as a strategic competitive posturing: insights from Ghana*.
- Bajari, P. and S. T. (2001). *Incentives versus Transaction Costs: A Theory of Procurement Contracts*.
- Drury, C. (2017). *Management and cost accounting*.
- Hackman, J Richard, & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory MOTIVATION THROUGH DESIGN OF WORK*.
- Kaplan, R. S. (2012). The balanced scorecard: Comments on balanced scorecard commentaries. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 8(4), 539–545. <https://doi.org/10.1108/18325911211273527>
- Khalim, M. A., Adi, H. P., Rochim, A., Sultan, I., Semarang, A., Kaligawe, J., Rw, R., Kulon, T., Genuk, K., & Semarang, K. (2021). *ANALISIS CONTRACT CHANGE ORDER PADA PELAKSANAAN PROYEK APARTEMEN ALTON SEMARANG*.
- Mega Waty, & Hendrik Sulistio. (2021). CHANGE ORDER DAN RISIKO CHANGE ORDER PADA PROYEK JALAN DI JAWA BARAT. *PADURAKSA: Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa*, 10(1), 124–141. <https://doi.org/10.22225/pd.10.1.2387.124-141>
- Mustapha, N. (2013). The Influence of Financial Reward on Job Satisfaction among Academic Staffs at Public Universities in Kelantan, Malaysia. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 4, Issue 3). www.ijbssnet.com
- Ozutku, H., & Özutku, H. (2012). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Results: An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry. *Article in Business and Economics Research Journal*, 66, 29–48. www.berjournal.com
- Purnomo, A. (2018). STUDI KUANTITATIF: BIAYA TRANSAKSI DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PEMERINTAHAN DI INDONESIA. In *Jurnal Noken* (Vol. 3, Issue 1).