

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktifitas. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. (Nurhidayati, Budiati, Witjaksono, 2011)

Karyawan memegang peranan yang terpenting dalam perusahaan agar proses yang berlangsung di dalam perusahaan dapat terlaksana dengan baik sehingga perusahaan dapat memperoleh tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi sedikitpun. Karyawanlah yang menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan (Angel, 2007).

Karyawan dapat diartikan sebagai orang atau individu yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan harapan mendapatkan imbalan dari kontribusinya dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 2003 berdasarkan perjanjian kerja, karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu: (1) Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, karyawan tetap memiliki sifat pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan, (2) Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian

kerja untuk waktu tertentu, karyawan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. (UU No. 13 Tahun 2003)

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lambat 3 bulan. Sementara Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk calon karyawan kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. (UU No. 13 Tahun 2003)

Ditinjau dari diri karyawan menjadi karyawan tetap merupakan tujuan utama karena dalam pekerjaannya mendapatkan jaminan yang nyata baik dari segi ekonomi maupun dari segi sosial. Sementara menjadi karyawan kontrak (tidak tetap) merupakan pilihan kedua dikarenakan pekerja merasa kurang mendapat jaminan dari segi ekonomi, sosial, bahkan masa depan kontraknya. Karyawan kontrak ini sering dijadikan sebagai batu loncatan pekerja untuk menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan atau organisasi.