

Optimalisasi Strategi PKWT untuk Efisiensi Tenaga Kerja di Perusahaan Jasa: Studi Kasus PT Swabina Gatra

Shelomitha Rachmania Danguwole¹, Nurjanti Takarini²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN Veteran Jawa Timur

Corresponding Author: 22012010137@student.upnjatim.ac.id, yayannurjanti.em@upnjatim.ac.id

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam rangka meningkatkan efisiensi pengelolaan tenaga kerja di perusahaan jasa, khususnya pada PT Swabina Gatra. Dalam konteks regulasi ketenagakerjaan dan dinamika proyek jangka pendek, PKWT digunakan sebagai instrumen fleksibel yang memungkinkan perusahaan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja secara adaptif tanpa mengorbankan kelangsungan operasional. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini mengidentifikasi praktik rekrutmen, sistem evaluasi kinerja, dan kebijakan addendum kontrak sebagai komponen utama strategi tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa optimalisasi PKWT dapat mendorong efisiensi tenaga kerja dengan mengurangi biaya perekrutan berlebih, mempercepat pengisian posisi kosong, dan meningkatkan ketepatan waktu dalam perpanjangan kontrak kerja. Namun, untuk mencapai hasil maksimal, diperlukan kepatuhan terhadap regulasi seperti yang diatur dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, serta pengawasan dari unit hubungan industrial perusahaan.

Kata Kunci: PKWT, efisiensi tenaga kerja, perusahaan jasa, strategi hubungan industrial, perpanjangan kontrak, UU Cipta Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation strategy of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) in order to improve workforce efficiency in service-based companies, with a focus on PT Swabina Gatra. Within the context of labor regulations and the dynamics of short-term projects, PKWT is utilized as a flexible labor instrument that enables companies to align workforce needs efficiently without disrupting operations. Using a descriptive qualitative approach, this study identifies recruitment procedures, performance evaluations, and contract addendum policies as key components of the strategy. The findings indicate that optimizing PKWT helps reduce overhiring costs, accelerates vacancy fulfillment, and ensures timely contract renewals. However, to achieve optimal outcomes, compliance with labor laws such as the Job Creation Law and Government Regulation No. 35 of 2021 is essential, along with effective oversight from the company's industrial relations unit.

Keywords: PKWT, labor efficiency, service company, industrial relations strategy, contract extension, Job Creation Law

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia usaha saat ini berlangsung sangat cepat, terutama dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, kebutuhan pasar yang dinamis, serta persaingan antarperusahaan yang semakin ketat. Di sektor jasa, yang operasionalnya sering kali berbasis proyek dan bersifat temporer, perusahaan dituntut untuk mengelola tenaga kerja secara efisien namun tetap patuh terhadap hukum. Salah satu strategi yang paling umum digunakan adalah menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah bentuk kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja dengan durasi tertentu, umumnya ditujukan untuk posisi atau pekerjaan yang tidak bersifat tetap. Sistem ini membantu perusahaan mengatur jumlah tenaga kerja secara fleksibel sesuai beban kerja, sekaligus menekan biaya jangka panjang yang biasanya muncul pada sistem kerja tetap, seperti pesangon dan tunjangan pensiun. Selain itu, perusahaan juga bisa mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk menentukan apakah kontrak perlu

diperpanjang atau tidak. Menurut Dessler (2020), strategi pengelolaan tenaga kerja yang adaptif sangat penting dalam menghadapi tantangan organisasi modern yang dinamis, terutama dalam konteks kontrak kerja jangka pendek seperti PKWT

Namun, sistem PKWT bukan tanpa tantangan. Jika tidak diterapkan secara benar, PKWT dapat merugikan pekerja dan bahkan menimbulkan konflik hukum bagi perusahaan. Beberapa masalah yang umum terjadi antara lain adalah penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap, tidak adanya pencatatan kontrak secara resmi, perpanjangan kontrak yang tidak sah, dan tidak diberikannya hak-hak pekerja seperti BPJS dan cuti tahunan. Situasi ini tidak hanya melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan turunannya seperti PP No. 35 Tahun 2021, tetapi juga dapat merusak hubungan industrial serta menurunkan citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat dan terencana dalam penggunaan PKWT, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penandatanganan kontrak, hingga evaluasi dan perpanjangan kontrak kerja. Strategi ini harus dilakukan secara sistematis, terdokumentasi, dan melibatkan koordinasi antarunit agar tidak terjadi kesalahan administratif dan tetap menjamin perlindungan bagi pekerja. Selain itu, Hasibuan (2016) menekankan bahwa sistem kerja kontrak juga dapat digunakan sebagai instrumen efisiensi tenaga kerja dan pengurangan beban jangka panjang perusahaan.

PT Swabina Gatra merupakan salah satu contoh perusahaan jasa nasional yang menerapkan sistem PKWT dalam skala besar. Perusahaan ini bergerak di berbagai bidang seperti *outsourcing* tenaga kerja, teknologi informasi, pelatihan, dan penyediaan air minum dalam kemasan. Dengan lebih dari 3.000 karyawan aktif di seluruh Indonesia, PT Swabina Gatra mengandalkan sistem PKWT sebagai bagian utama dalam manajemen sumber daya manusianya. Berdasarkan kegiatan magang dan pengabdian masyarakat yang dilakukan penulis, perusahaan telah menerapkan proses kerja yang cukup matang. Mulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja oleh unit, proses rekrutmen, penandatanganan kontrak tiga bulanan, hingga perpanjangan kontrak melalui addendum resmi berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Selain itu, perusahaan juga mengembangkan sistem korespondensi internal yang terstruktur, yang melibatkan bagian HRGA (*Human Resources and General Affair*), unit kerja, dan manajemen dalam pengambilan keputusan perpanjangan kontrak. Meskipun sistem ini sudah berjalan cukup baik, masih terdapat tantangan seperti keterlambatan evaluasi, ketergantungan pada disposisi unit kerja, dan kendala administrasi dalam penyusunan dokumen.

Dengan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana strategi PKWT diterapkan di PT Swabina Gatra untuk mencapai efisiensi pengelolaan tenaga kerja. Penelitian akan mengulas bagaimana sistem yang telah dibangun mampu memberikan fleksibilitas, mengurangi beban biaya, serta menjaga kepatuhan terhadap hukum. Selain itu, akan dibahas pula tantangan yang dihadapi perusahaan dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Harapannya, artikel ini dapat memberikan gambaran yang utuh dan aplikatif mengenai praktik terbaik (*best practice*) dalam pengelolaan hubungan kerja kontrak di sektor jasa, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam menerapkan strategi ketenagakerjaan yang efisien dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena atau proses secara rinci berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan. Tujuan dari metode ini adalah untuk memahami bagaimana strategi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diterapkan di lingkungan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap efisiensi pengelolaan tenaga kerja. Pendekatan ini cocok digunakan untuk menggambarkan proses yang kompleks dan tidak dapat diukur hanya dengan angka, terutama dalam konteks hubungan kerja dan sistem administrasi ketenagakerjaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yang pertama adalah observasi langsung, yaitu dengan mengamati proses kerja secara nyata di unit Industrial Relation PT Swabina Gatra, khususnya dalam hal pengelolaan PKWT. Observasi mencakup kegiatan seperti pembuatan kontrak kerja, perpanjangan masa kontrak melalui

addendum, serta alur evaluasi kinerja tenaga kerja kontrak. Kedua, melalui dokumentasi, dengan mengkaji berbagai dokumen administratif perusahaan seperti surat kontrak, addendum, form evaluasi, dan surat korespondensi internal antarunit kerja. Dokumen-dokumen ini memberikan gambaran jelas mengenai kebijakan dan prosedur kerja yang dijalankan. Ketiga adalah wawancara tidak terstruktur, dilakukan secara langsung dengan staf dan manajer di bagian HRGA (*Human Resources and General Affair*) serta unit kerja lainnya. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi tambahan mengenai proses pengambilan keputusan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT.

Analisis data dilakukan secara kualitatif, dimulai dengan reduksi data, yaitu memilah informasi penting dari hasil observasi, dokumen, dan wawancara. Selanjutnya, data disusun secara sistematis agar mudah dibaca dan dipahami. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu menyimpulkan temuan-temuan utama yang berkaitan dengan efektivitas strategi PKWT dalam mendukung efisiensi tenaga kerja. Untuk memastikan keakuratan data, dilakukan pengecekan silang antar data dari hasil observasi, dokumen perusahaan, dan wawancara informal. Informasi yang diperoleh dibandingkan secara menyeluruh agar hasil analisis mencerminkan kondisi riil di lapangan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran utuh mengenai strategi pengelolaan PKWT yang efisien dan sesuai ketentuan hukum di lingkungan perusahaan jasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Swabina Gatra sebagai perusahaan jasa yang bergerak di berbagai bidang seperti *outsourcing*, pelatihan, dan penyediaan tenaga kerja, menerapkan sistem kontrak kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara menyeluruh untuk sebagian besar karyawannya. Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan dokumen perusahaan, diketahui bahwa proses penerapan PKWT dilakukan melalui tahapan yang terstruktur. Dimulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja oleh unit kerja ke bagian HRGA (*Human Resources and General Affair*), proses rekrutmen dan seleksi dilakukan sesuai posisi yang diminta. Jika kandidat dinyatakan lolos, maka HRGA (*Human Resources and General Affair*) menyusun kontrak kerja PKWT dengan durasi awal tiga bulan. Durasi ini dinilai ideal karena cukup untuk melihat performa karyawan sekaligus memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek yang sering berubah-ubah.



Gambar 1.

HRGA PT Swabina Gatra saat pengelolaan dokumen PKWT
(Sumber: Dokumentasi Lapangan, 2025)

Suasana ruang kerja

Setelah masa kerja akan berakhir, unit tim HRGA (*Human Resources and General Affair*) mengirimkan surat permintaan evaluasi kepada unit kerja untuk mengetahui apakah karyawan masih dibutuhkan dan bagaimana kinerjanya. Jika hasil evaluasi menunjukkan kinerja baik dan kebutuhan tenaga kerja masih ada, maka dilakukan perpanjangan kontrak melalui dokumen addendum. Addendum PKWT hanya menambah masa kerja dan menyebutkan bahwa aturan kontrak sebelumnya tetap berlaku. Proses ini dilakukan dengan korespondensi internal yang melibatkan tim HRGA (*Human Resources*

[illegible]

10668 | Journal of Innovative and Creativity, 5(2) 2025

ADDENDUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
 Nomor : 1375/KP.06.01/2350/04-2023

Pada hari ini Selasa tanggal Dua bulan Juli tahun Dua ribu dua puluh lima, yang berindak tangan dibawah ini :

Nama : **HRGA Manager**
 Jabatan : **Jihan R.A. Kartini No. 21 A Gresik**

Berdasarkan Surat Kuasa Nomor : 264/HK.06/2350/10.2023 tanggal 23 Oktober 2023, berindak untuk dan atas nama PT. Swabina Gatra yang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini disebut **PIHAK KESATU**.

Nama / No. :
 Tempat & Tanggal lahir :
 Jenis Kelamin :
 Unit Kerja :

Berindak atas nama diri sendiri yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini disebut **PIHAK KEDUA**.

Kedua belah Pihak sepakat mengadakan Addendum Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu nomor : 1375/KP.06.01/2350/04-2025 tanggal 01 April 2025 dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

PASAL 1
 Mengubah Pasal 2 Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang semula berakhir pada tanggal 30 Juni 2025 menjadi berakhir pada tanggal 31 Agustus 2025.

PASAL 2
 1. Semua ketentuan lainnya yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 1375/KP.06.01/2350/04-2025 tanggal 01 April 2025 tetap berlaku, kecuali yang bertentangan dengan ketentuan dalam Addendum ini.
 2. Addendum ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 1375/KP.06.01/2350/04-2025 tanggal 01 April 2025.
 3. Addendum ini berlaku terhitung sejak tanggal 2 Juli 2025.

Ditandatangani di : Gresik
 Tanggal : 2 Juli 2025

PIHAK KEDUA **PIHAK KESATU**

(.....) (.....)

Gambar 3. Contoh Format Addendum Perpanjangan PKWT
(Sumber: Dokumen Internal PT Swabina Gatra, telah disamarkan)

Secara umum, sistem PKWT yang dijalankan sudah cukup efektif dalam mengelola tenaga kerja kontrak. Namun, masih ditemukan beberapa kendala di lapangan. Salah satu kendala utama adalah terlambatnya evaluasi kinerja dari unit kerja, yang menyebabkan dokumen addendum tidak dapat dibuat tepat waktu. Akibatnya, terjadi keterlambatan dalam penandatanganan kontrak lanjutan dan risiko kontrak menjadi tidak sah. Selain itu, karena semua proses masih dilakukan secara manual, HRGA (*Human Resources and General Affair*) sering kali kewalahan ketika jumlah karyawan kontrak yang habis masa kerjanya cukup banyak dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini menyebabkan tumpukan pekerjaan administratif dan potensi kesalahan data. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penggunaan sistem digital atau software manajemen kontrak agar proses lebih cepat dan efisien.

Dari segi efisiensi tenaga kerja, penerapan PKWT secara periodik terbukti membantu perusahaan dalam banyak hal. Jumlah pekerja dapat disesuaikan dengan cepat, beban biaya jangka panjang dapat dikendalikan, dan proses rekrutmen bisa lebih terfokus pada kebutuhan nyata. Selain itu, sistem ini juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik selama masa kontraknya, karena evaluasi dilakukan secara berkala dan transparan. Hal ini menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan: perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang produktif, sedangkan karyawan memiliki kesempatan untuk tetap bekerja jika dinilai baik. Dengan sistem seperti ini, PT Swabina Gatra menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja berbasis kontrak dapat dilakukan secara efisien, asalkan didukung dengan alur kerja yang tertib dan komunikasi internal yang solid.

KESIMPULAN

Strategi pengelolaan PKWT di PT Swabina Gatra terbukti menjadi salah satu cara paling efektif untuk mengatur tenaga kerja secara fleksibel, terutama di perusahaan jasa yang sering berubah-ubah kebutuhan SDM-nya. Dengan sistem kontrak jangka pendek selama tiga bulan yang bisa diperpanjang lewat addendum, perusahaan bisa mengontrol jumlah tenaga kerja sesuai kondisi proyek tanpa harus terbebani biaya jangka panjang, seperti pesangon atau tunjangan tetap. Evaluasi kinerja sebelum perpanjangan juga menjadikan proses ini lebih adil dan terukur, karena karyawan diberi kesempatan untuk membuktikan performanya terlebih dahulu sebelum lanjut perpanjangan kontrak. Penelitian lain juga menunjukkan pentingnya evaluasi berkala dan perlindungan hukum

yang kuat dalam memperpanjang PKWT agar tidak menimbulkan pelanggaran ketenagakerjaan (Permana, 2022; Dilaga & Saputra, 2024). Jadi, sistem ini tidak hanya efisien secara biaya, tapi juga dapat membantu meningkatkan produktivitas karena setiap orang mengetahui bahwa performanya dinilai.

Tetapi, sistem ini juga tidak 100% tanpa masalah. Beberapa kendala seperti keterlambatan dari unit kerja dalam memberi hasil evaluasi, proses administrasi yang masih manual, dan beban kerja HRGA yang tinggi saat masa kontrak karyawan habis secara bersamaan masih jadi tantangan yang cukup serius. Karena itu, supaya strategi PKWT ini makin maksimal, perusahaan perlu mulai upgrade ke sistem digital buat manajemen kontrak dan evaluasi. Tidak hanya mengurangi beban kerja, tetapi juga membuat semua proses lebih cepat, akurat, dan minim kesalahan.

Secara keseluruhan, strategi PKWT yang diterapkan PT Swabina Gatra bisa jadi contoh praktik terbaik (*best practice*) untuk perusahaan jasa lain. Sistem ini membuktikan bahwa fleksibilitas dan efisiensi bisa berjalan bersama selama ada aturan yang jelas, komunikasi antarunit yang lancar, dan evaluasi yang konsisten. Bagi perusahaan lain yang memiliki kondisi kerja dinamis dan mempunyai banyak proyek jangka pendek, strategi ini bisa digunakan dan disesuaikan. Yang terpenting, tetap pastikan semua sesuai aturan hukum dan hak karyawan tetap dilindungi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dilaga, D. D., & Saputra, A. (2024). Analisis Yuridis terhadap PKWT dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT. Gratia Jaya Farma). *Wajah Hukum*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heber, R. M., & Madiung, J. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Perubahan PKWT Menjadi PKWTT.
- Manalu, H. D., & Hoesin, T. A. (2024). Legal Position of Employment Agreement After the Enactment of Perpu No. 2/2022.
- Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam PKWT dan PKWTT. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*.
- PT Swabina Gatra. (2025). *Laporan Magang Unit Industrial Relation*. Gresik: Dokumen Internal Perusahaan.
- PT Swabina Gatra. (2025). *Modul Pengabdian Masyarakat: Strategi Penerapan PKWT*. Gresik: Dokumen Internal Perusahaan.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 58.