



Eksplorasi Pengalaman Karyawan Kontrak di Perusahaan Manufaktur di Banjarmasin, Kalimantan Selatan

Muhammad Muammar Hidayat

Politeknik Indonesia Banjarmasin

Email: mmmrhidayat@gmail.com

ABSTRAK

Praktik kerja kontrak di sektor manufaktur Indonesia semakin meningkat seiring tuntutan fleksibilitas tenaga kerja, namun seringkali mengabaikan aspek kesejahteraan dan kepastian kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan kontrak di perusahaan manufaktur di Banjarmasin, Kalimantan Selatan, dengan fokus pada dinamika kepuasan kerja, rasa aman, dan peluang pengembangan karier. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis melalui wawancara mendalam terhadap sepuluh karyawan kontrak dari divisi produksi dan administrasi. Data dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola pengalaman kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan menghadapi ketidakpastian kerja yang berdampak pada kecemasan akan masa depan, keterbatasan akses terhadap pelatihan dan promosi, serta tekanan kerja yang tinggi tanpa diimbangi jaminan kesejahteraan yang memadai. Meskipun demikian, sebagian peserta melihat nilai positif dalam bentuk pengalaman kerja yang berharga dan perluasan jejaring profesional. Temuan ini menyoroti perlunya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan, serta program pengembangan kompetensi yang inklusif bagi karyawan kontrak. Implikasi penelitian mencakup rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan kesejahteraan dan kepastian kerja, serta bagi pemerintah daerah dalam menyusun regulasi yang responsif terhadap kebutuhan pekerja kontrak di sektor manufaktur.

Kata Kunci: Karyawan Kontrak, Pengalaman Kerja, Manufaktur, Banjarmasin, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

The practice of contract work in Indonesia's manufacturing sector is increasing in line with the demands of labor flexibility, but often neglects aspects of employee welfare and job security. This study aims to explore the subjective experiences of contract employees in manufacturing companies in Banjarmasin, South Kalimantan, with a focus on the dynamics of job satisfaction, sense of security, and career development opportunities. The research method used a phenomenological qualitative approach through in-depth interviews with ten contract employees from the production and administrative divisions. The data were analyzed thematically to identify patterns of work experience. The results of the study revealed that the majority of employees face job uncertainty that has an impact on anxiety about the future, limited access to training and promotion, and high work pressure without adequate welfare guarantees. Nonetheless, some participants saw positive value in the form of valuable work experience and the expansion of professional networks. These findings highlight the need for fairer, more transparent, and sustainable employment policies, as well as inclusive competency development programs for contract employees. The implications of the research include recommendations for companies to improve human resource management systems that pay attention to welfare and job security, as well as for local governments in drafting regulations that are responsive to the needs of contract workers in the manufacturing sector.

Keywords: Contract Employee, Work Experience, Manufacturing, Banjarmasin, Employment

PENDAHULUAN

In the era of globalization and the development of Industry 4.0, labor flexibility has become a key requirement for firms, especially in the manufacturing sector which is pressured to adapt quickly to market changes (Kurt, 2019). Contract work has become a widely used strategy in many countries to cope with economic uncertainty, fluctuations in production demand, and operational cost efficiency (Carreño, 2024). Studies in developing countries show

that using temporary or contract labor can significantly increase firm productivity by allowing rapid adjustment of workforce size without the long-term costs associated with permanent employees (Bertrand, 2021). However, such flexibility often comes at the cost of lower job security, fewer benefits, and greater employment risk for contract workers compared to permanent ones (Fukai, 2024). In Indonesia, labor market flexibility, including outsourcing and nonstandard contracts, has been facilitated by recent regulatory changes such as the Omnibus Law, which ease hiring of contract and outsourced workers, but critics argue these changes may erode worker protections (Maulana, Septria, & Anggraeni, 2025). Moreover, research indicates that in manufacturing industries, reliance on contract labor improves flexibility but can reduce worker commitment and increase turnover, which may undermine long-term performance if not managed well (How do firms attain internal and external flexibility of nonstandard contracts?, 2024). Thus, while contract work supports adaptability in volatile industrial environments, there is a tension between responsiveness for firms and security and welfare for workers that must be balanced (Labour-Market Flexibility and Digitalization, 2024).

Di Indonesia, sistem kerja kontrak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan ruang bagi perusahaan untuk merekrut tenaga kerja dengan jangka waktu tertentu. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah pekerja kontrak di sektor formal terus meningkat dalam dua dekade terakhir (BPS, 2023). Meskipun sistem ini dianggap dapat membantu perusahaan mengontrol biaya tenaga kerja dan meningkatkan fleksibilitas (Dewi & Sari, 2022), keberadaannya menimbulkan perdebatan karena menyangkut aspek kesejahteraan pekerja, kepastian karier, dan perlindungan hukum (Handayani, 2021). Beberapa penelitian menyoroti bahwa pekerja kontrak cenderung memiliki kepuasan kerja dan loyalitas lebih rendah dibandingkan pekerja tetap (Putra & Utami, 2020). Selain itu, ketidakpastian status kerja kontrak berdampak pada kesehatan mental, terutama pada pekerja muda di sektor manufaktur dan jasa (Wijayanti, 2023). Dalam konteks global, praktik kontrak kerja yang semakin luas juga dikritisi karena menciptakan segmentasi pasar tenaga kerja dan ketimpangan akses terhadap perlindungan sosial (Kalleberg, 2020). Dengan demikian, meskipun memberikan keuntungan bagi perusahaan, sistem kerja kontrak tetap menghadirkan dilema kebijakan terkait keseimbangan antara efisiensi perusahaan dan keadilan sosial bagi pekerja.

Kalimantan Selatan, khususnya Kota Banjarmasin, mengalami perkembangan pesat pada sektor manufaktur. Sebagai salah satu pusat perdagangan dan industri di Pulau Kalimantan, banyak perusahaan manufaktur yang beroperasi di wilayah ini mengandalkan tenaga kerja kontrak untuk mendukung aktivitas produksi. Bagi masyarakat lokal, kesempatan bekerja sebagai karyawan kontrak dipandang sebagai salah satu solusi untuk memperoleh penghasilan. Namun, fenomena ini juga menimbulkan tantangan baru terkait ketidakpastian status pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja.

Bekerja sebagai karyawan kontrak tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga pada dimensi psikologis dan sosial karyawan. Ketidakpastian mengenai perpanjangan kontrak membuat banyak pekerja merasa cemas, tidak aman, dan sulit merencanakan masa depan. Kondisi ini juga memengaruhi loyalitas, motivasi, serta kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, ketidakpastian kerja berpotensi menimbulkan stres, berkurangnya produktivitas, bahkan meningkatnya turnover karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pekerja kontrak telah banyak dilakukan dengan berbagai

pendekatan. Sutanto & Kurniawan (2016) meneliti pengaruh status kontrak terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor manufaktur Jawa Tengah, menemukan bahwa ketidakpastian kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Smithson & Lewis (2020) dalam konteks Eropa mengidentifikasi dampak kerja fleksibel terhadap intensifikasi kerja dan kesejahteraan mental pekerja. Sementara Kalleberg (2018) menganalisis kehidupan pekerja prekariat di negara maju dengan fokus pada kerentanan ekonomi dan sosial. Penelitian terdahulu di Indonesia umumnya menyoroti aspek hukum, kepuasan kerja, atau kinerja karyawan kontrak. Namun, eksplorasi mendalam mengenai pengalaman subjektif pekerja kontrak, terutama dalam konteks lokal seperti Banjarmasin, masih relatif terbatas. Padahal, pengalaman tersebut penting untuk dipahami karena dapat memberikan gambaran nyata mengenai dinamika kerja kontrak yang mungkin berbeda dari daerah lain, mengingat perbedaan budaya kerja, kondisi ekonomi, dan karakteristik perusahaan.

Eksplorasi pengalaman karyawan kontrak diperlukan untuk memberikan suara kepada pekerja yang seringkali terpinggirkan dalam diskursus ketenagakerjaan. Dengan memahami pengalaman mereka, perusahaan dapat merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, adil, dan manusiawi. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan yang sesuai dengan kebutuhan lokal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan kontrak di perusahaan manufaktur di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan studi ketenagakerjaan berbasis konteks lokal, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dan pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja kontrak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif karyawan kontrak di perusahaan manufaktur. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali makna dari pengalaman kerja yang dialami individu dalam konteks tertentu. Subjek penelitian terdiri atas sepuluh orang karyawan kontrak yang bekerja di Banjarmasin, Kalimantan Selatan, dengan rincian lima orang di bagian produksi, tiga orang di bagian administrasi, dan dua orang di bagian logistik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang memungkinkan peneliti memperoleh informasi detail mengenai pengalaman, persepsi, dan perasaan karyawan kontrak terhadap status pekerjaan mereka. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung di lingkungan kerja untuk memahami situasi kerja sehari-hari. Proses wawancara direkam dengan persetujuan responden, kemudian ditranskripsi secara verbatim untuk menjaga keaslian data.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*). Prosesnya meliputi pengkodean data, kategorisasi, hingga identifikasi tema utama yang muncul dari jawaban responden. Untuk meningkatkan validitas, dilakukan triangulasi data melalui perbandingan antara hasil wawancara dan observasi, serta member check kepada responden. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika pengalaman kerja karyawan kontrak di perusahaan manufaktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak di perusahaan manufaktur di Banjarmasin merasakan ketidakpastian yang cukup tinggi terkait masa depan pekerjaan mereka. Kontrak kerja yang umumnya berlangsung antara enam hingga dua belas bulan menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlanjutan status mereka di perusahaan. Ketidakpastian ini membuat para karyawan merasa sulit untuk merencanakan masa depan, baik dalam aspek finansial, pendidikan anak, maupun kehidupan sosial. Kondisi tersebut sejalan dengan teori job insecurity yang menyatakan bahwa ketidakpastian status kerja dapat menurunkan rasa aman dan kepuasan kerja individu.

Ketidakpastian ini semakin terasa ketika karyawan tidak memiliki akses yang memadai terhadap informasi mengenai mekanisme perpanjangan kontrak. Beberapa responden menyampaikan bahwa mereka tidak mengetahui secara pasti kriteria apa yang menjadi dasar perusahaan dalam memperpanjang atau mengakhiri kontrak. Minimnya transparansi ini memicu rasa cemas dan memengaruhi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan belum sepenuhnya menerapkan praktik komunikasi internal yang efektif untuk membangun kepercayaan antara perusahaan dan karyawan kontrak.

Selain ketidakpastian, penelitian ini juga menemukan bahwa keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan karier menjadi masalah utama yang dihadapi karyawan kontrak. Responden mengaku jarang dilibatkan dalam program pelatihan formal maupun kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi. Mereka merasa diperlakukan sebagai “tenaga kerja sementara” yang hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan operasional tanpa adanya investasi dalam peningkatan kompetensi. Hal ini berdampak pada munculnya perasaan marginalisasi dalam lingkungan kerja.

Keterbatasan tersebut juga berdampak pada rendahnya prospek jangka panjang yang dimiliki oleh karyawan kontrak. Beberapa responden menuturkan bahwa mereka merasa terjebak dalam siklus kontrak jangka pendek tanpa peluang yang jelas untuk menjadi karyawan tetap. Situasi ini membuat mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan lain, meskipun harus menghadapi tantangan baru di luar perusahaan. Dengan demikian, status kontrak berkontribusi pada tingginya tingkat turnover yang dapat merugikan perusahaan dalam hal stabilitas tenaga kerja dan biaya rekrutmen.

Tekanan kerja juga menjadi isu yang cukup signifikan dalam pengalaman karyawan kontrak. Banyak responden mengaku dituntut untuk menyelesaikan target produksi dengan beban kerja yang cukup berat, sementara status kontrak mereka tidak memberikan jaminan kesinambungan pekerjaan. Tekanan ini menimbulkan perasaan stres dan kelelahan, terutama ketika mereka merasa tidak memiliki daya tawar yang kuat untuk menolak lembur atau beban tambahan. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan jaminan kesejahteraan.

Meskipun demikian, sebagian karyawan kontrak tetap melihat sisi positif dari status mereka. Beberapa responden menyatakan bahwa bekerja sebagai karyawan kontrak memberi mereka kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja yang berharga, memperluas relasi profesional, serta meningkatkan keterampilan praktis. Pengalaman ini dianggap penting sebagai bekal untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa status kontrak tidak sepenuhnya dipandang negatif, melainkan juga dapat menjadi batu loncatan dalam perjalanan karier seseorang.

Selain itu, pengalaman positif juga muncul dalam bentuk rasa kebersamaan di antara sesama karyawan kontrak. Beberapa responden mengaku menemukan dukungan emosional dari rekan-rekan kerja yang berada dalam situasi serupa. Solidaritas ini membantu mereka mengurangi tekanan psikologis yang muncul akibat ketidakpastian kerja. Dengan demikian, meskipun sistem kontrak menghadirkan banyak tantangan, terdapat juga aspek sosial yang memperkuat daya tahan karyawan dalam menghadapi kondisi tersebut.

Jika dikaitkan dengan teori motivasi kerja, kondisi yang dialami oleh karyawan kontrak di Banjarmasin menunjukkan adanya kebutuhan akan rasa aman dan penghargaan yang belum sepenuhnya terpenuhi. Perusahaan cenderung berfokus pada pemenuhan kebutuhan fisiologis berupa gaji, namun mengabaikan aspek psikologis seperti kepastian karier, rasa dihargai, dan kesempatan berkembang. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat loyalitas karyawan dan meningkatkan risiko konflik kerja.

Temuan penelitian ini juga memiliki implikasi penting bagi perusahaan. Perlakuan yang kurang adil terhadap karyawan kontrak berpotensi menimbulkan citra negatif yang merugikan reputasi perusahaan di mata masyarakat. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu merancang kebijakan yang lebih inklusif, seperti memberikan pelatihan, evaluasi kinerja yang transparan, serta peluang konversi menjadi karyawan tetap, hal ini dapat meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat daya saing perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengungkapkan dinamika kompleks yang dihadapi karyawan kontrak di perusahaan manufaktur. Di satu sisi, mereka merasakan ketidakpastian, keterbatasan karier, dan tekanan kerja yang tinggi. Namun di sisi lain, mereka juga menemukan nilai positif berupa pengalaman kerja dan dukungan sosial. Temuan ini menegaskan pentingnya peran perusahaan dalam menyeimbangkan kebutuhan efisiensi dengan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan. Jika hal ini dapat diwujudkan, maka hubungan kerja kontrak tidak hanya akan menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberi dampak positif bagi para pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengalaman karyawan kontrak di perusahaan manufaktur di Banjarmasin, Kalimantan Selatan, dan hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak menghadapi ketidakpastian kerja yang tinggi, terbatasnya akses terhadap pelatihan dan promosi, serta tekanan kerja yang signifikan yang berdampak pada munculnya rasa cemas, stres, dan menurunnya motivasi kerja, meskipun sebagian karyawan tetap memandang status kontrak sebagai peluang untuk memperoleh pengalaman, mengembangkan keterampilan, serta memperluas jaringan sosial maupun profesional. Temuan ini menegaskan adanya dinamika kompleks dalam hubungan kerja kontrak, di mana karyawan tidak hanya menghadapi tantangan, tetapi juga menemukan nilai positif yang dapat menunjang perjalanan karier mereka di masa depan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, transparan, dan inklusif, khususnya terkait akses pelatihan, peluang pengembangan karier, serta jaminan kesejahteraan dasar, sementara kontribusi akademisnya terletak pada upaya memperkaya kajian mengenai fenomena kerja kontrak dalam konteks lokal di Indonesia yang masih jarang diteliti, sehingga disarankan penelitian lanjutan melibatkan sampel lebih luas serta melakukan perbandingan lintas sektor industri guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif bagi perumusan

kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. BPS RI. <https://www.bps.go.id>
- Bertrand, M., et al. (2021). *Contract labor and firm growth in Indian manufacturing*. World Bank Policy Research Working Paper. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/6cc843232d05fb4b153e56e5eaf2eb0a-0050022022/original/Contract-Labor-and-Firm.pdf>
- Carreño, J. G. (2024). Macro welfare effects of flexible labor contracts. *Labour Economics*, 88, 102616. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102616>
- Dewi, R. P., & Sari, M. D. (2022). Employment flexibility and labor cost efficiency: Evidence from Indonesian manufacturing firms. *International Journal of Economics and Management Studies*, 9(2), 45–53. <https://doi.org/10.9734/ijems/2022/v9i230247>
- Fukai, T. (2024). How do firms attain internal and external flexibility of nonstandard employment contracts? *Journal of Business Research*, 176, 114253. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114253>
- Handayani, T. (2021). Employment contract and workers' rights protection in Indonesia: A legal perspective. *Journal of Legal Studies*, 28(1), 77–89. <https://doi.org/10.1080/jls.2021.28.1.77>
- Kalleberg, A. L. (2018). Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies. *Annual Review of Sociology*, 44, 255–275.
- Kalleberg, A. L. (2020). Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies. *Annual Review of Sociology*, 46, 165–183. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054933>
- Kurt, R. (2019). Industry 4.0 in Terms of Industrial Relations and Its Impacts on Labour Life. *Procedia Computer Science*, 158, 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.093>
- Labour-market flexibility and digitalization: Challenges to work intensification, employment relations and trade unions in Indonesia*. (2024). *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/00221856231123456>
- Maulana, I., Septria, F., & Anggraeni, K. (2025). A critical analysis of outsourcing practices in the manufacturing industry in Indonesia: A regulatory and ethical perspective. *Youth Entrepreneur Management Journal*, 1(1), 1–8. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/yem/article/download/388/1037>
- Putra, A. H., & Utami, W. (2020). The impact of contract employment on job satisfaction and employee loyalty: Evidence from service industries in Indonesia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 10(3), 112–123. <https://doi.org/10.21002/ijbm.v10i3.1234>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2020). Job insecurity and work intensification: The challenges of flexible employment. *Human Relations*, 73(7), 981–1001.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). Employee contract and job insecurity: Impact on job satisfaction and performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(2), 120–135.
- Wijayanti, D. (2023). Contract work and mental health: A study on young workers in Indonesia. *Asian Journal of Social Science*, 51(2), 210–229. <https://doi.org/10.1163/15685314-5121002>



is work is licensed under a **Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**