



## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM KONTEKS HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PERUSAHAAN PT AJUTEX 155

**Resya Dwi Marselina**

Universitas Teknologi Digital

**Siti Mariah**

Universitas Teknologi Digital

**Siti Elsa**

Universitas Teknologi Digital

**Rifky Alfandi**

Universitas Teknologi Digital

**Reni Marlina**

Universitas Teknologi Digital

Alamat: Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat  
40000

*Siti10121742@digitechuniversity.ac.id*

*This research is qualitative research with a descriptive approach. This research was conducted with the aim of finding out the factors that influence employee job satisfaction in the context of industrial relations. Researchers found the fact that employee job satisfaction factors at PT Ajutex are influenced by employee work agreements, workers' rights, operational hours as well as guaranteed safety and welfare for workers. And it can be concluded that there is a significant positive relationship between job satisfaction and psychological well-being in employees. This means that the higher the job satisfaction, the higher the psychological well-being of employees. Conversely, the lower the employee's job satisfaction, the lower the employee's psychological well-being.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Industrial Relations, Labor, Pt Ajutex

**Abstrak.** Penelitian ini adalah penelitian yang sifatnya kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam konteks hubungan industrial. Peneliti menemukan fakta bahwa faktor kepuasan kerja karyawan pada PT Ajutex dipengaruhi oleh perjanjian kerja karyawan, hak para pekerja, jam operasional serta jaminan keamanan dan kesejahteraan pada pekerja. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara kepuasan kerja dengan psychological well-being pada karyawan di PT Ajutex. Dapat diartikan bahwa, Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan maka semakin meningkat pula kesejahteraan psikologis pada karyawan. Sedangkan, semakin menurun kualitas kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan.

**Kata Kunci :** Pt. Ajutex, Kepuasan Kerja, Hubungan Industrial, Tenaga Kerja

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi suatu pekerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-

hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis karyawan. Sikap terhadap tanggung jawab ini merupakan hasil dari sikap khusus para tenaga kerja terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri tenaga kerja dan hubungan sosial tenaga kerja di luar pekerjaan yang dapat menimbulkan sikap umum tenaga kerja terhadap jenis pekerjaan yang tanggungannya. Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), “mengemukakan kepuasan kerja yaitu sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima tenaga kerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), “mengemukakan kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang baik atau tidak baik bagi para karyawan dengan sudut pandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap tanggung jawabnya ditempat kerja.

Tenaga kerja yaitu setiap orang yang bersedia melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan lapangan kerja, yang bertujuan untuk menghasilkan produk barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja yaitu setiap orang yang bersedia melakukan prosedur pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat. Menurut A. Hamzah, tenaga kerja diantaranya adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi khususnya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun intelektual. Menurut Payaman tenaga kerja yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melakukan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktek, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan tidak bekerja atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

Persaingan didalam industrial baik bidang jasa Dalam era globalisasi ini, peningkatan suatu organisasi sangat berhubungan pada usaha organisasi tersebut bekerja sama dengan para organisasi lain yang didalam negara maupun di peringkat global dalam bidang yang menjadi core business. Prestasi organisasi itu tidak melebihi dari prestasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aspek penting yang dapat menentukan naik turunnya suatu organisasi dalam berbagai keadaan (Rivai:2008). Sumber daya manusia yaitu aset paling penting sebuah perusahaan karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan alur perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa menghasilkan hasil yang maksimal apabila tidak ada dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang maksimal. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan serta pengembangan banyak dilakukan pada saat tahap rekrutmen atau tenaga kerja baru ataupun yang sudah lama sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan sanga membutuhkan kemampuan yang handal untuk mewujudkannya perlu melalui beberapa tahapan atau situasi. Pendidikan formal pun belum cukup untuk mewujudkan kemampuan yang profesional. maka kemampuan SDM karyawan harus di tingkatkan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010) dapat diartikan sebagai daya guna sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan dengan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Priska, 2020).

PT Ajutex adalah sebuah perusahaan tekstil yang berdiri di Jl. Raya Nanjung 155 RT 001/RW 015, Kel.Utama Kec.Cimahi Selatan. Bidang usaha Perseroan meliputi industry, pertununan serta texturizing, dan fokus utama di permintaan. Perseroan menghasilkan sebuah produk diantaranya: Benang, Kain, dan akan menjual serta menyebarkan produknya ke pasar domestik, Perseroan juga melakukan pemasaran ekspor ke berbagai negara di Asia, Eropa, Amerika dan Afrika.

Menurut Suparmoko dan Icu Ranggabawono tenaga kerja merupakan penduduk yang telah

memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan kalimat perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan mengenai hukum ketenagakerjaan yang semula disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidrecht* masih bermacam-macam sesuai dengan pandangan masing-masing ahli hukum. Sebagai perbandingan ada beberapa pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur yaitu :

a. Adanya peraturan, b. Bekerja pada orang lain, dan c. Upah

Menurut Molenaar mengatakan bahwa hukum perburuhan merupakan bagian hukum yang berlaku, yang khususnya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan perusahaan

pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan yaitu dua konsep hukum. Konsep hukum sangat diperlukan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya merupakan batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan Batasan maknanya sangat tajam dan sangat jelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh kualitas pekerjaan memberikan kesempatan pada seseorang untuk memaksimalkan kebutuhannya.

Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan yaitu suatu hasil yang sesuai dengan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diinginkan serta apa yang diperoleh seorang tenaga kerja dari tanggung jawabnya. Seandainya keinginan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya seseorang akan puas saat merasakan manfaat di atas keinginan.

Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan yaitu hasil dari tanggapan pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja suatu tenaga kerja yang penting.

Keadilan (Equity)

Kepuasan yaitu fungsi dari seberapa adil seorang tenaga kerja diperlakukan di sebuah perusahaan.

Komponen genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja yaitu fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini memperlihatkan perbedaan sifat tenaga kerja yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja pada hubungan pekerjaan.

### **METODE PENELITIAN**

Menurut Dharminto, Penelitian (research) yaitu rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu permasalahan. Jadi penelitian yaitu bagian dari upaya pemecahan masalah. Manfaat penelitian yaitu mencari penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan cara bagi kemungkinan yang bisa digunakan untuk pemecahan masalah. Penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan itu dapat bersifat abstrak dan umum sebagaimana halnya dalam penelitian dasar (basic research) dan dapat pula sangat konkret dan spesifik seperti biasanya ditemui pada penelitian terapan (applied research).

Penelitian dasar biasanya tidak langsung memberikan informasi yang transparan untuk penyelesaian permasalahan akan tetapi lebih menekankan bagi pengembangan model atau teori yang menunjukkan semua variable-variabel terkait dalam suatu situasi dan berhipotesis mengenai hubungan di antara variable-variabel tersebut. Oleh karena itu tidak jarang pemecahan permasalahan baru dapat dicapai lewat pemaduan hasil beberapa penelitian yang berkaitan. Metode penelitian yang dilakukan yaitu wawancara langsung terkait factor-faktor kepuasan kinerja karyawan, hubungan industrial, serta kebijakan perusahaan yang diajukan kepada HRD pada PT.AJUTEX 155.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PT Ajutex adalah sebuah perusahaan tekstil yang berdiri di Jl. Raya Nanjung 155 RT 001/RW 015, Kel.Utama Kec.Cimahi Selatan. bidang usaha Perseroan meliputi industry , pertununan dan texturizing, dengan fokus utama di permintaan. Produk yang dihasilkan Perseroan antara lain : Benang, Kain, Selain menjual produknya di pasar domestik, Perseroan juga melakukan penjualan ekspor ke negara-negara di Asia, Eropa, Amerika dan Afrika.

Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja . ketenagaan di PT Ajutex mengutamakan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti perekrutan calon karyawan dengan melalui proses pelatihan atau training , tandatangan kontrak kerja dengan kebijakan tertulis, dan mematuhi peraturan perusahaan selama masa kerja yang ditentukan selama 1 tahun. Perjanjian kerja di PT Ajutex merupakan perjanjian tertulis yang terdiri dari 14 pasal, perjanjian ini diberitahukan pada saat calon karyawan melakukan tandatangan kontrak kerja setelah proses rekrutmen, calon karyawan diberikan kesempatan untuk memahami ketentuan kerja atau prosedur kerja, tata tertib, pengupahan , serta kebijakan perusahaan lainnya yang sudah tertuang dalam lembaran kebijakan perusahaan.

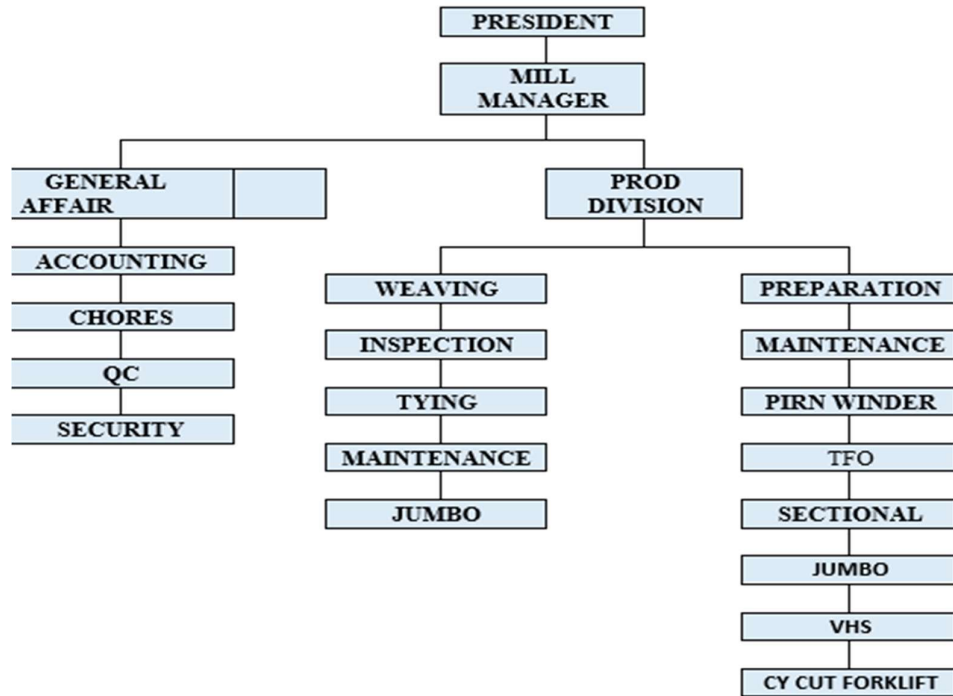
Jam Operasional Pt Ajutex 155 yaitu sebagai berikut :

Shift A ( Pagi )	: 06.30 sd 14.30
Shift B ( Pagi )	: 08.00 sd 17.00
Shift B ( Siang )	: 14.30 sd 22.30
Shift C ( Malam )	: 22.30 sd 06.30

penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dilakukan oleh pengusaha dan para tenaga pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, berikut cara penyelesaian perselisihan pada perusahaan Ajutextile :

Apabila terjadi permasalahan perselisihan antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah dan mufakat.

Apabila jalan musyawarah mufakat tidak berhasil mencapai kata sepakat maka penyelesaian diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.



**Bagan 1.** *Struktur Organisasi PT. Ajutex 155*  
*Sumber : PT. Ajutex 155*

Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak. Selain itu hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Dalam melakukan hubungan kerja perlu dilakukan sesuai dengan langkah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Kegiatan pekerjaan tersebut juga perlu sama dengan isi dalam perjanjian kerja serta dilarang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat, dan ketertiban umum. Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang menjadi landasan hukum perikatannya adalah perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Dari pengertian itu maka dapat disimpulkan bahwa subjek atau para pihak dalam hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerjaan/buruh. Pekerja/buruh dalam hal ini adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PASAL	TENTANG	ISI
-------	---------	-----

PASAL 1	JANGKA WAKTU KESEPAKATAN	Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja waktu tertentu selama 1 tahun terhitung sejak mulai tanggal
PASAL 2	TUGAS DAN PENEMPATAN	1. Pihak Pertama akan mempekerjakan Pihak Kedua sebagai Pekerja Kontrak dan ditempatkan di bagian 2. Pihak Kedua bersedia menerima dan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab 3. Bila dipandang perlu maka Pihak Pertama berhak memindahkan memutasikan Pihak Kedua pada bagian lain sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan dan Pihak Kedua bersedia menerima hal tersebut sebagai wewenang Pihak Pertama.
PASAL 3	WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT	1. Pihak Kedua bersedia mengikuti jam kerja yang diatur dan ditentukan oleh Pihak Pertama sesuai Peraturan Perusahaan yang tidak menyalahi Peraturan Pemerintah 2 Sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan di Perusahaan maka diatur jam kerjanya secara bergiliran atau kerja shift. 2. Waktu kerja ditentukan 7 (tujuh) jam schars/40 (empat puluh) jam seminggu dan apabila Pihak Kedua dipekerjakan melebihi jam kerja tersebut maka akan diperhitungkan sebagai kerja lembur dan dibayarsesuai dengan Peraturan yang berlaku di perusahaan serta mendapatkan hak istirahat 1 (satu) hari dalamseminggu.
PASAL 4	PENGUPAHAN	1, Pihak Kedua berhak atas upah sesuai dengan UMK/ bulan 2. Selain dari upah tersebut Pihak Pertama akan memberikan tunjangan uang makan. 3. Pembayaran upah akan dilaksanakan paling lambat pada setiap tanggal 5 (lima) bulan berikutnya 4 Akan diikutsertakan dalam Program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
PASAL 5	KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA	wajib untuk memenuhi dan melaksanakan hak-hak Pihak Kedua sebagaimana diatur dala 1 akan menyediakan ala alat keselamatan kerja yang diperlukan mat dengan spesifik ang dilakukan oleh Pihak Kedua
PASAL 6	KEWAJIBAN PIHAK KEDUA	Pihak Kedua wajib mentaati Peraturan Jam kerja yang ditentukan oleh Pihak Pertama 2 Pihak Kedua melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya

		sesuai dengan petunjuk baik Pertama dan atau perintah atasannya dimanapun ditempatkan 3. Pihak Kedua wajib untuk mentaati dan melaksanakan semua Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang berlaku umumnya diperusahaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan
PASAL 7	TATA TERTIB DAN DISIPLIN KERJA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap Pkeja wajib absensi setiap hadir di tempat kerja</li> <li>2. Setiap Pekerja harus sudah berada dilokasi kerja 10 menit sebelum pekerjaan dimulai dan dilarang meninggalkan tempat pekerjaan sebelum waktunya kecuali mendapatkan izin dari atasan</li> <li>3. Setiap pekens walls memelihara kerjasama dan saling menghormati satu sama lain Jemi terciptanya keharmonian ditempat kerja</li> <li>4. Setiap pekerja dilarang bersenda guru diwaktu melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dihindari sedini mungkin resiko kecelakaan kerja.</li> <li>5. Setiap pekerja wajib menggunakan alat-alat keselamatan dan perlengkapan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan sesuai dengan sifat pekerjaannya</li> <li>6. Setiap pekerja wajib bersedia digeledah pada waktu meninggalkan tempat kerja/ lingkungan perusahaan Setiap pekerja wajib mematuhi perintah yang layak dari atasannya pada waktu melaksanakan pekerjaannya.</li> <li>7. Setiap pekerja dilarang membawa dan menggunakan alat komunikasi ponsel selama jam kerja berlangsung.</li> </ol>
PASAL 8	TIDAK MASUK KERJA TIDAK MENDAPAT UPAH	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apabila Pekerja tidak masuk kerja tanpa surat keterangan sakit dari dokter maka upahnya tidak dibayar</li> <li>2. untuk hari-hari tidak bekerja tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah 2. Tata cara pemotongan upah adalah 1/30 dari upah sebulan untuk 1 (satu) hari tidak masuk kerja,</li> </ol>
PASAL 9	BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1, Hubungan kerja antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua berakhir putus dengan sendirinya demi hukum dengan berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja ini</li> <li>2. Khusus bagi karyawan wanita, hubungan kerja akan berakhir dan terputus dengan sendirinya apabila selama masa kontrak</li> </ol>

		<p>tersebut yang bersangkutan kedatangan sedang hamil</p> <p>3. Dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut Pihak Pertama tidak berkewajiban memberikan kompensasi serta alasannya kepada Pihak Kedua</p> <p>4. Pihak Kedua tidak akan menuntut kompensasi serta alasan dari Pihak Pertama apabila telah berakhirnya waktu yang telah disepakati dalam kesepakatan kerja ini.</p>
PASAL 10	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	<p>1. Pihak pertama akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Pihak Kedua apabila melanggar aturan yang berlaku di Perusahaan apabila pihak Kedua melakukan antara lain sbb a. Penipuan, pencurian, penggelapan, dan atau mengambil barang milik Perusahaan atau milik teman sekerja tanpa izin</p> <p>2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Pengusaha atau kepentingan negara.</p> <p>3. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius, penyalahgunaan obat-obatn terlarang atau terlibat masalah Narkoba dan sejenisnya.</p> <p>4. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian ditempat kerja.</p> <p>5. Menyerang atau mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja atau memperdagangkan barang-barang terlarang (dilarang oleh Negara) baik dalam lingkungan perusahaan atau diluar lingkungan perusahaan.</p> <p>6. Manganiaya, mengancam secara phisik atau mental, menghina secara kasar terhadap Pengusaha, keluarga pengusaha, atasan atau teman sekerja Membujuk teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau Resusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>7. Ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya</p> <p>8. Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan atau mencemarkan nama baik Pengusaha dan atau keluarga Pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara</p>



		<p>9.Pihak Kedua berturut-turut tidak masuk kerja selama 3 (Tiga) hari atau tidak masuk kerja tidak berturut-turut selama 6 (enam) hari selama kurun waktu satu bulan tanpa keterangan (mangkir) 1 Pihak Kedua ternyata tidak mempunyai kesanggupan atau tidak cakap melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Pihak Pertama</p>
PASAL 11	PERPANJANGAN KESEPAKATAN	<p>1.Apabila Pihak Pertama bermaksud untuk melakukan perpanjangan masa berlakunya kesepakatan ini maka terlebih dahulu disampaikan kepada Pihak Kedua paling lambat 1 (satu) minggu sebelum berakhirnya kesepakatan ini</p> <p>2.Perpanjangan kontrak kerja ini akan dilakukan sesuai kesepakatan antara kedua belah pihak</p> <p>3. Jangka waktu perpanjangan tidak boleh melebihi jangka waktu kesepakatan pertama dan perpanjangan akan dilakukan tidak melebihi 2 kali perpanjangan</p>
PASAL 12	PENYELESAIAN PERSELISIHAN	<p>1,Apabila terjadi permasalahan perselisihan antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah dan mufakat</p> <p>2. Apabila jalan musyawarah mufakat tidak berhasil mencapai kata sepakat maka penyelesaian diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi</p>
PASAL 13	LAIN-LAIN	Hal-hal lain yang belum diatur dalam kesepakatan ini akan diatur kemudian dan apabila dianggap perlu untuk melakukan perubahan maka terlebih dahulu akan dibicarakan antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua secara musyawarah
PASAL 14	PENUTUP	Demikian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini dibuat dan diberi materai secukupnya serta setelah mengetahui isinya dan dipahami dengan sadar tanpa paksaan dari Pihak manapun ditandatangani oleh kedua belah pihak, kesepakatan ini dibuat rangkap 2 (dua) yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama untuk pegangan masing-masing pihak dan Dinas Tenaga Kerja sebagai pendaftaran

**Bagan 2.***Perjanjian kerja dan kebijakan PT. Ajutex 155*

*Sumber : PT. Ajutex 155*

Syarat sah Perjanjian kerja di PT.Ajutex adalah mengisi identitas calon pekerja dengan baik dan membaca perjanjian tersebut dan memahami isi perjanjian tersebut.yang paling utama adalah mengetahui hak dan kewajiban,jangka waktu calon pekerja (kontrak),dan sanksi apabila adanya hak atau kewajiban yang tidak terpenuhi,perjanjian tersebut di tandatangani oleh kedua belah pihak yang pertama pihak dari PT.Ajutex dan dari pihak kedua yaitu calon karyawan tersebut. jenis perjanjian kerja di PT.Ajutex yaitu kontrak kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dibuat untuk karyawan tidak tetap. Bagi karyawan dengan jenis kontrak ini tidak ada masa percobaan dan waktu yang ditetapkan maksimal 1 tahun dengan perpanjangan maksimal 3 kali. Dalam kebijakan tertentu, masa kerja ini juga dapat disesuaikan dengan selesainya pekerjaan. Faktor terpenting dari jenis kontrak ini adalah adanya bukti fisik kontrak beserta hal-hal yang membuatnya sah secara hukum seperti materai dan tanda tangan yang bersangkutan. Hak yang di dapat oleh calon pekerja di PT.Ajutex yaitu fasilitas kerja seperti kotak P3K,seragam pelindung seperti cipuk,penutup telinga, helm,dan apok.hak selanjutnya seperti upah atau gaji yang sudah tertera pada perjanjian pekerja dan pekerja juga mendapatkan tunjangan uang makan.dan di bidang kesehatan adalah program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan untuk memberikan kepuasan para pekerja di bidang kesehatan.

### **KESIMPULAN**

Langkah nyata yang bisa dilakukan oleh para manajer dan pimpinan organisasi dalam mewujudkan dan mempertahankan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai salah satunya adalah menunaikan semua kewajiban organisasi yang merupakan hak-hak yang harus diterima pegawai. Dukungan dalam menciptakan lingkungan kerja dan peralatan kerja yang memadai juga hal penting dalam mewujudkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai dalam bekerja. Masih banyak faktor pembentuk terwujudnya kepuasan kerja pegawai, namun jika ada upaya positif dari para manajer dan pimpinan organisasi dalam memenuhinya, maka hal itu merupakan bentuk dukungan dalam upaya meminimalisir munculnya perasaan tidak puas terhadap hasil kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adminaker. (2021年November月09日). Pengertisn hubungsn Industrisl. 检索来源: <https://nakertrans.kulonprogokab.go.id>:  
<https://nakertrans.kulonprogokab.go.id/detil/3516/sarana-hubungan-industrial>
- AlfathKN. (2021). PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI LEMBAGA ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL. jurnal perspektif, 1.
- DR. ARIFUDDIN MUDA HARAHAPM.HUM. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. <http://repository.uinsu.ac.id/>, 5.
- sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. Jurnal Efisiensi, 1.
- susantiW. (2019). jurnal narotama, 14.
- systemrun. (2022年September月11日). Jenis Kontrak Kerja. 检索来源: <https://runsystem.id/>:  
<https://runsystem.id/id/blog/kontrak-kerja/>