

**TINJAUAN PERJANJIAN KERJA DALAM BIDANG
PEMBENIHAN BIBIT UNGGUL JAGUNG
DI PT BRANITA SANDINI JAKARTA**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Persyaratan guna
Mencapai Derajat Hukum dan Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ANDIKA SEPTA SATRIA TAMA
C 100 030 001

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena karyawan merupakan permasalahan yang menarik dari dahulu. Terlebih-lebih di saat sekarang ini, di mana kondisi perekonomian yang tidak menentu membawa akibat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi pengusaha membengkaknya biaya operasional dan bagi karyawan dengan kondisi upah yang tetap semakin sulit memenuhi kebutuhan hidup.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Kasus konflik perkaryawanan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

Permasalahan tenaga kerja atau karyawan dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti masih banyaknya berita-berita yang ditayangkan di media elektronik ataupun di media cetak yang mengupas tentang kehidupan para karyawan selalu berada di pihak yang dirugikan, walaupun sudah dilakukan dengan perjanjian kerja.

Akhir-akhir ini banyak berita para karyawan atau buruh melakukan demonstrasi akibat perjanjian kerja yang merugikan karyawan, tetapi menguntungkan pengusaha. Pengusaha dalam membuat perjanjian kerja secara sepihak banyak merugikan karyawan, seperti dalam memberikan gaji tidak sesuai dengan UMR ataupun dalam isi perjanjian tidak dimuat tanggung jawab perusahaan dalam memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Selain akibat perjanjian kerja yang merugikan karyawan juga dikarenakan adanya undang-undang ketenagakerjaan yang belum dapat memihak para karyawan. Hal ini berkaitan dengan adanya sikap pemerintah yang ingin merubah isi beberapa Pasal dalam hubungannya dengan uang pesangon pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan pemerintah di atas sepertinya memihak pada pengusaha dan menyudutkan para karyawan. Apabila ini terjadi, maka pihak karyawanlah yang akan dirugikan.¹

Adanya perkembangan reformasi politik mempengaruhi reformasi karyawan untuk bersikap berani terhadap pihak pengusaha, sebab perbuatan pengusaha yang semena-mena telah merugikan karyawan. Oleh karena itu, isi perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh sangat penting dan diperlukan dalam dunia kerja sehingga hak-hak karyawan untuk kesejahteraan hidupnya dapat terlindungi secara hukum.

Perjanjian sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Orang tidak dapat dikatakan berjanji akan suatu hal apabila suatu kewajiban dikenakan kepadanya oleh undang-undang atau dalam hal perbuatan melanggar hukum.

¹ Dwiyanto, "Hak Buruh Semakin Terpuruk", Solopos, 24 April 2007.

Kewajiban-kewajiban menurut hukum melekat pada perbuatan seseorang, seseorang dianggap sah tahu adanya hukum itu dan oleh karenanya dapat dianggap berjanji akan melaksanakan kewajiban yang ditentukan oleh hukum itu.²

Perjanjian diartikan sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menuntut pelaksanaan janji itu³ Jadi, perjanjian merupakan suatu perbuatan perikatan antara dua orang atau lebih kepada satu orang lain atau lebih untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang melekat pada pihak yang terlibat sesuai dengan hukum. Satu pihak adalah yang wajib berprestasi dan pihak lainnya adalah yang berhak atas prestasi tersebut. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (karyawan) mengikatkan diri pada pihak yang lain (perusahaan), selama waktu tertentu dengan penentuan upah.⁴

Perjanjian kerja dinyatakan sah perlu dibuat akta tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terkait di atas meterai. Perjanjian kerja yang dibuat pada akta tertulis dan berfungsi sebagai alat bukti sah ini dapat dipergunakan untuk melakukan tuntutan apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi. Oleh sebab itu, isi dalam perjanjian dituntut sejelas mungkin tentang hak dan kewajiban, sanksi, waktu berlakunya perjanjian

² R Wirjono Prodjodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Jakarta, 2000, hal. 2.

³ Satrio, J, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Undang-undang*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994. hal. 3.

⁴ F.X. Djumiadji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 58.

kerja sama, dan hal-hal yang perlu dilakukan dan disepakati bersama. Tanpa adanya kejelasan dari isi dalam perjanjian kerja dapat merugikan salah satu pihak merupakan kelemahan suatu perjanjian dan isi dalam perjanjian kerja sama tersebut harus dipenuhi atau dilaksanakan oleh kedua belah pihak, apabila tidak maka pihak yang tidak memenuhi perjanjian tersebut harus bertanggung jawab.⁵

Isi perjanjian bersifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima haknya berartinya pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban.⁶

Salah satu isi perjanjian kontrak kerja yaitu dalam ketentuan lama kerja. Apabila masa kontrak kerja habis perusahaan yang masih menggunakan jasa karyawan akan menandatangani kontrak kerja lagi dengan karyawan.⁷ Sikap perusahaan ada sisi keuntungan dan kerugian bagi masing-masing pihak. Keuntungan bagi perusahaan yaitu tidak memberikan tunjangan-tunjangan seperti halnya karyawan tetap dan kerugiannya apabila karyawan yang tanda

⁵ Ibid

⁶ Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Perjanjian*, Rajawali Pres, Jakarta, 2003, hal. 3.

⁷ F.X. Djumiadji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 58.

tangan kontrak tidak produktif. Adapun keuntungan bagi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kerugian karyawan tidak memperoleh sebagian hak-haknya seperti halnya karyawan tetap.

Isi perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang terkait diatur dalam Pasal 54 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 secara lengkap, yang meliputi:⁸

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. besarnya upah atau cara pembayarannya;
6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Isi perjanjian tersebut di atas harus dimuat dalam suatu perjanjian kerja, dengan lengkap. Untuk memenuhi isi perjanjian tersebut penting dilakukan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis menjadi kuat dan sah secara hukum.

Permasalahan perjanjian kerja yang ditinjau secara yuridis menarik untuk dikaji lebih dalam, oleh sebab itu dalam penelitian ini dipilih judul:

⁸ UU No. 13 Tahun 2003, *Op. Cit*, hal. 28.

**“TINJAUAN PERJANJIAN KERJA DALAM BIDANG PEMBENIHAN
BIBIT UNGGUL JAGUNG DI PT BRANITA SANDINI JAKARTA”.**

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam suatu penelitian penting dilakukan oleh seorang peneliti, sebab dengan adanya rumusan masalah akan memudahkan peneliti untuk melakukan pembahasan searah dengan tujuan yang ditetapkan. Perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi landasan hukum dalam hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha di PT Branita Sandini?
2. Bagaimanakah proses pelaksanaan perjanjian kerja dalam bidang pembenihan bibit unggul jagung di PT Branita Sandini?
3. Bagaimanakah pelaksanaan hubungan kerja dalam unsur pekerjaan dan gaji antara karyawan dan pengusaha di PT Branita Sandini?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui landasan hukum dalam hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha di PT Branita Sandini.
2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja dalam bidang pembenihan bibit unggul jagung di PT Branita Sandini.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja dalam unsur pekerjaan dan gaji antara karyawan dan pengusaha di PT Branita Sandini.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan khasanah dalam ilmu pengetahuan tentang hukum, khususnya dalam perjanjian kerja di perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai tambahan bahan kajian dan tambahan wawasan pengetahuan bagi para karyawan yang bekerja perusahaan pembibitan tanaman dalam perjanjian kerja di bidang penemuan tanaman jenis baru.
- b. Bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam perikatan kerja dengan karyawan di bidang penemuan tanaman jenis baru sehingga diperoleh hak dan kewajiban masing-masing pihak secara wajar.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara-cara yang dipergunakan seorang peneliti dalam penyelidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah suatu pola pemikiran secara ilmiah dalam suatu penelitian. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu dalam menganalisis data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan-perbandingan

hukum yang ada dalam masyarakat,⁹ yaitu mengenai fungsi hukum untuk memberikan perlindungan bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian kerjasama di bidang pembenihan bibit unggul jagung di PT Branita Sandini.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yaitu suatu penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri.¹⁰ Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian dengan memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau gejala lainnya, maksudnya adalah untuk mempertegas dan dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori baru.¹¹ Artinya penelitian akan dibahas dalam bentuk paparan yang diuraikan dengan kata-kata secara cermat dan seteliti mungkin berdasarkan pada pasal-pasal hukum yang dipergunakan dalam memberikan perjanjian kerja.

3. Lokasi Penelitian

Data diambil oleh penulis di lokasi penelitian yaitu di PT Branita Sandini Jakarta.

⁹ Soekanto, Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal. 6.

¹⁰ Hadi, Sutrisno, *Metode Penelitian*, Andi Offset, Yogyakarta, 1992, hal. 132.

¹¹ Soekanto, Soerjono, *Op. Cit.*, hal. 4-5.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari nara sumber atau responden yang bersangkutan, dalam hal ini nara sumber yang dimaksud adalah para staff di PT Branita Sandini Jakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data-data lain yang berhubungan dengan penelitian yang berupa bahan-bahan pustaka.

- 1) KUH Perdata.
- 2) Perjanjian Kerja.
- 3) Kamus Hukum.

5. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ada dua, yaitu meliputi :

a. Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mengumpulkan data dengan cara tanya jawab, dalam hal ini peneliti sebagai penanya dan Kepala perusahaan atau staf perusahaan PT Branita Sandini, serta karyawan yang terikat dalam perjanjian kerjasama dengan perusahaan. Pedoman daftar pertanyaan terlebih dahulu dipersiapkan dan dibuat oleh peneliti secara sistematis untuk memudahkan dalam menganalisis data.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara tidak langsung. Maksudnya wawancara peneliti dengan cara mengirim email ke PT Branita Sandini yang berisi pertanyaan-pertanyaan dan diharapkan jawaban angket tersebut dapat memenuhi data yang diperlukan dalam rumusan masalah.

b. Studi Pustaka

Untuk menunjang teknik wawancara yang digunakan dipilih teknik studi pustaka. Studi pustaka adalah benda-benda yang berbentuk tulisan. Jadi, teknik studi pustaka adalah teknik untuk mengumpulkan data berdasarkan pada benda-benda berbentuk tulisan, dilakukan dengan cara mencari, membaca, mempelajari dan memahami data-data sekunder yang berhubungan dengan hukum sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencari, membaca dan mempelajari bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, majalah, literatur, dokumen, peraturan yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

6. Teknik Analisis Data

Telah disebutkan di atas bahwa jenis penelitian yang dipilih adalah kualitatif. Peraturan-peraturan dan literatur-literatur mengenai perjanjian kerja dipadukan dengan pendapat responden di lapangan dianalisis secara kualitatif, dicari pemecahannya, dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Untuk itu teknik analisis data yang digunakan adalah teknik induktif.

Metode induktif adalah yaitu suatu metode dalam menganalisis data berawal dari fenomena-fenomena khusus menuju pada fenomena-fenomena umum.¹² Maksudnya analisis diawali dari fenomena-fenomena khusus yang diperoleh dari reponden berupa perjanjian kerja dalam bidang pembenihan bibit unggul jagung dengan perusahaan. Selanjutnya, dikaitkan dengan fenomena-fenomena secara umum berdasarkan landasan teori pendapat dari para ahli yang digunakan untuk menganalisis.

F. Sistematika Skripsi

BAB. I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA

- A. Pengertian Perjanjian
- B. Pengertian Perjanjian Kerja
- C. Jenis Waktu Perjanjian Kerja
- D. Perjanjian Kerja dalam bidang Pembenihan Bibit Unggul

¹² Furchan, Arief, *Metode Penelitian Kualitatif*, Usaha Nasional, Surabaya, 1992, hal. 18.

E. Royalti dalam Bidang Pembenihan Bibit Unggul

F. Dasar Hukum Perjanjian Kerja dalam Bidang Pembenihan Bibit Unggul.

BAB. III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Landasan hukum dalam hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha di PT Branita Sandini.

B. Proses pelaksanaan perjanjian kerja dalam bidang pembenihan bibit unggul jagung di PT Branita Sandini.

C. Pelaksanaan hubungan kerja dalam unsur pekerjaan dan gaji antara karyawan dan pengusaha di PT Branita Sandini.

BAB. V. PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

