

**TINJAUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN
SOSIAL BAGI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEKSTIL
PT. MUTU GADING KARANGANYAR
TAHUN 2007**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum Dalam Ilmu Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah

Oleh :

TUTIK MAEMUNAH
NIM : C 100 050 063

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

A. Latar Belakang Masalah

Sekarang ini, jaminan sosial karyawan kurang diperhatikan oleh perusahaan, kemudian penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam tentang masalah ini karena persoalan yang menyangkut jaminan sosial ini, merupakan hal yang sensitif, sehingga mempunyai kecenderungan dapat menimbulkan permasalahan yang rumit di dalam kelangsungan hidup sehari-hari.

Dalam kemajuan sekarang ini, perusahaan dituntut lebih produktif dan berkualitas sehingga layak jaminan sosial karyawan lebih diperhatikan.

Jaminan sosial merupakan salah satu jaminan yang seharusnya diberikan untuk kelangsungan hidup buruh, dari jaminan yang demikian dapat dilihat sampai seberapa jauh perlindungan hukum yang diberikan kepadanya dan sampai dimana pula semangat kerja dengan adanya jaminan sosial tersebut.

Pengertian jaminan sosial menurut Prof. Iman Supomo, SH adalah:

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh itu diluar kesehatannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan pendapatannya/upahnya karena alasan diluar kehendak.¹

Jadi jaminan sosial merupakan jaminan yang diadakan dengan suka rela oleh majikan atau karena kewajiban untuk keperluan atau kepentingan buruh yang ditujukan terhadap kebutuhan pada umumnya yang tidak dapat dicukupi upah serta tidak mempunyai hubungan kerja.

1 Iman Soepomo. 1983. hal 12.

Di dalam Ketetapan MPR No II/MPR/1993 tentang GBHN dalam bab IV dijelaskan:

Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berkumpul dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dengan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja dan kemampuan tenaga kerja. Khusus bagi tenaga kerja wanita dengan kodrat, harkat dan martabatnya.²

Pada tanggal 17 Februari 1992 telah disahkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja karena dirasa Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang berdasarkan PP No. 33 Tahun 1977 tidak sesuai lagi dengan keadaan sekarang dan mengenai pengelolaannya tetap diserahkan pada PT. ASTEK.

Disamping jaminan sosial ini perlu juga diperhatikan perjanjian kerja karena perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu berlangsungnya hubungan kerja, maka harus diwujudkan dengan mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun buruh. Keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.

Pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang menyatakan kesanggupan pihak kesatu (pihak buruh) untuk bekerja pada pihak lainnya (pihak majikan), buruh menerima upah dan kesanggupan majikan menerima buruh itu sebagai pekerja.

² Ketetapan MPR No. II/MPR/1993. GBHN. hal 187.

Menurut Prof. Iman Soepomo, SH. yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) meningkatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.³

Jadi perjanjian kerja merupakan suatu wujud persetujuan atau dasar kesepakatan pengusaha dengan calon karyawan (buruh) yang lazimnya diadakan sebelum terjadinya hubungan kerja.

Berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Sesuatu hal tertentu, dalam hal ini untuk menerima karyawan/mampekerjakan karyawan.
4. Sesuatu sebab atau hal yang diwenangkan.

Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Adapun tujuan diadakannya perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak

³ Iman Soepomo, *Op. Cit.* hal 513

2. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak
3. Agar tercapainya jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik antar pihak yang telah mereka setuju bersama sebelumnya.
4. Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain.
5. Untuk menjernihkan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, rasa tanda tanya, berbagai prasangka negatif dan kekurangsemangatan kerja.
6. Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selama mungkin antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, melalui stabilitas kerja serta stabilitas situasi dan kondisi perburuhan yang berusaha dicapai oleh perjanjian kerja itu sendiri.
7. Untuk sedapat mungkin menghindarkan terjadinya perselisihan antar pihak dalam hubungan kerja tersebut. ⁴

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan diamati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan

⁴ A. Ridwan Halim. 1985. Hal. 26.

semakin meningkat, sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru. Di samping itu akan berarti pula ikut berpartisipasi dalam Pembangunan Nasional sebagaimana yang diharapkan dalam GBHN.

Namun seperti kita ketahui pada umumnya di negara yang sedang berkembang tingkat kelahiran atau pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia, yang artinya kebutuhan-kebutuhan kerja bagi para tenaga kerja yang telah mencapai usia kerja demikian besar keadaan di daerah-daerah yang sangat padat penduduknya, sedang di daerah-daerah yang masih kurang padat penduduknya dapat dikatakan kekurangan tenaga kerja yang berusia muda, cakap dan terampil. Hingga berakibat banyak terjadi pengangguran, ini disebabkan karena bertambahnya tenaga kerja yang tidak seimbang dengan adanya kesempatan kerja yang ada.

Banyaknya tenaga kerja berakibat kesempatan kerja menjadi sangat terbatas, maka banyak calon tenaga kerja yang saling berebut dalam mencari pekerjaan. Pengusaha dalam merekrut tenaga kerjanya terkesan kurang memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan para pekerjanya, sehingga banyak perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha kurang memenuhi syarat-syarat kerja. Sebab pengusaha beranggapan bahwa ia berada di posisi yang kuat sehingga apabila ada pekerja yang tidak setuju dengan isi perjanjian kerja maka pengusaha dapat memecat pekerjanya dengan seenaknya. Akibat dari pengusaha yang sewenang-wenang terhadap pekerjanya dan belum

ditegakkannya sanksi hukum untuk mengatur masalah tenaga kerja serta kurangnya pengawasan dari pemerintah maka akan menimbulkan sengketa atau perselisihan perburuhan.

Untuk mengatasinya perlu adanya suatu peraturan perundang-undangan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum pada tenaga kerja.

Dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”. Ini berarti bahwa salah satu tujuan dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan kerja bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Disamping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin, untuk mana ia mendapat penghargaan. Berdasarkan prinsip inilah kepada setiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.⁵ Dan dalam TAP MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999-2000 bidang ekonomi yang memberikan arah kebijakan berupa mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.⁶

⁵ Ramdlon Naning, 1983. hal. 18

⁶ Ketetapan MPR No.IV/MPR/1999. GBHN. hal. 25

Perjanjian kerja diatur dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata terdiri atas tiga pasal yaitu pasal 1601, 1602 dan 1603.

Menurut pasal 1601 a KUH Perdata yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dalam pasal 9 yang berbunyi: “ Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”. Dan juga dalam pasal 10 berbunyi: “ Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

1. Norma keselamatan kerja;
2. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
3. Norma kerja;
4. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitas dalam hal kecelakaan kerja.

Dalam perjanjian kerja terdapat perlindungan terhadap tenaga kerja, dengan demikian perjanjian kerja tersebut dapat memberikan perlindungan yang memadai terhadap tenaga kerja. Untuk mengetahui apakah pelaksanaannya sudah sesuai atau belum dengan peraturan yang ada, yaitu UU NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU NO. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “TINJAUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL BAGI KARYAWAN

PADA PERUSAHAAN TEKSTIL PT. MUTU GADING KARANGANYAR TAHUN 2007”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada perusahaan tekstil di PT. Mutu Gading Karanganyar?
2. Hambatan-hambatan apa yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja di PT Mutu Gading Karanganyar dan bagaimana cara penyelesaiannya?
3. Bagaimana pelaksanaan program jaminan sosial bagi karyawan di PT. Mutu Gading Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui lebih jauh sampai dimana pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan dan dipatuhi oleh para pihak khususnya pada perusahaan tekstil PT. Mutu Gading di Karanganyar.
- b. Untuk mengetahui tentang hambatan-hambatan apa yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Mutu Gading Karanganyar dan bagaimana cara penyelesaiannya.
- c. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan program jaminan sosial bagi karyawan di PT. Mutu Gading Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan sumbangan pemikiran terhadap khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk mengembangkan pengetahuan pemikiran yang bermanfaat di bidang ilmu hukum, khususnya masalah perjanjian kerja dan jaminan sosial bagi karyawan pada sebuah perusahaan.

2. Bagi masyarakat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian kerja dan jaminan sosial bagi karyawan pada perusahaan tekstil PT. Mutu Gading Karanganyar.

3. Bagi Penulis

Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan penulis dalam menerapkan teori sehingga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya dalam bidang Hukum Perdata tentang perjanjian kerja dan jaminan sosial bagi karyawan pada sebuah perusahaan tekstil.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut sifatnya, dikenal tiga macam penelitian antara lain:

a. Penelitian Eksploratoris

Yaitu penelitian yang dilakukan apabila pengetahuan tentang sesuatu gejala yang akan diselidiki masih kurang sekali atau bahkan tidak ada.

b. Penelitian Eksplanatoris

Ialah suatu penelitian bila pengetahuan suatu masalah sudah cukup, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesa-hipotesa tertentu.

c. Penelitian Diskriptif

Suatu penelitian untuk memberikan data yang teliti sekali tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu dalam memperkuat teori-teori lama atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru.

Penelitian bersifat diskriptif ini yang penulis gunakan dalam penelitian ini.

Karena dalam penelitian ini, bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas dan informasi-informasi mengenai manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku yang nyata.

2. Daerah Penelitian dan Sampling

Daerah penelitian adalah PT. Mutu Gading di Gondang Rejo yang berlokasi di kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Pengambilan Sampel (Sampling)

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Ada beberapa teknik pengambilan sampel yaitu random sampling dan non random sampling.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah:

a) Teknik random sampling, yaitu:

“Teknik pengambilan sampel secara sembarangan atau tanpa pilih atau secara rambang, dimana setiap obyek atau gejala yang sama untuk dipilih menjadi sampel”.⁷

b) Teknik purposive sampling, yaitu:

“Pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut erat dengan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya”.⁸

c) Teknik proporsional sampling, yaitu:

“Bilamana dalam suatu sampling atau perkembangan unsur-unsur atau kategori-kategori dalam populasi diperhatikan dan diwakili dalam sampel”.⁹

Berdasarkan pada pengertian tehnik sampel di atas maka teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah proportional purposive random sampling, karena sampel dalam penelitian ini mempunyai ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang perimbangan unsur-unsurnya ialah mewakili populasi yang ada.

⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, 1988. *Metodologi Penelitian Hukum dan Juri Metri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, halaman 47.

⁸ Sutrisno Hadi, 1986. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi UGM, halaman 225.

⁹ Ibid, halaman 226.

b. Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel yang penulis rumuskan dalam penelitian ini ialah:

- a) Upah, yang dimaksud upah dalam hal ini adalah take of home pay/berupa uang (Rp./hari).

Pengupahan diatur dengan standart minimum sesuai ketentuan peraturan pemerintah yang berlaku.

Komponen upah terdiri atas: Gaji sebagai upah pokok, tunjangan tetap, termasuk uang makan dan premi serta tunjangan tidak tetap, sistem pembayaran upah adalah bulanan, harian dan borongan.

- b) Karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang berstatus harian/borongan, yang upahnya diperhitungkan atas dasar prestasi kerja.

- c) Jaminan sosial, yang berupa jaminan kesehatan, jaminan sosial bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya mengalami suatu kecelakaan, sakit atau sudah saat berhenti dari pekerjaannya serta lembaga yang melaksanakan jaminan sosial.

c. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang obyektif, maka pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara:

- a) Observasi yaitu suatu cara yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diteliti.

b) Wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan penulis dengan pihak petugas perusahaan tekstil PT. Mutu Gading Karanganyar dan sebagian karyawannya.

Dengan cara ini, data diperoleh langsung dari sumber pertama, untuk memperoleh data primer. Sebagai data sekundernya menitik beratkan pada “Library Reseach”, yakni suatu penelitian data dan informasi dengan bantuan dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian yang berwujud laporan dan data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan.

d. Metode Pengolahan Data

Dari hasil pengumpulan data kemudian dikumpulkan untuk kemudian diolah dan dianalisa. Dari pengolahan data dan analisa tersebut dapat diambil hasilnya, disusun secara sistematis sebagaimana yang direncanakan.

4. Analisa Data

Sebagaimana cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul akan dipergunakan metode analisa normatif kualitatif. Normatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagaimana hukum positif. Sedangkan kualitatif, dimaksudkan analisis data yang bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas dan informasi-informasi yang bersifat ungkapan monografis dan responden, artinya:

“Apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh”.¹⁰

¹⁰ Soerjono Soekanto, 1984, hal. 250

Dengan analisis kualitatif dimaksudkan untuk menguraikan secara diskriptif hasil analisa yang diperoleh dari data yang sudah terkumpul melalui angket maupun wawancara, dalam hal ini bisa dengan “Key informant” yaitu informasi pokok yang pada saat itu/kejadian tersebut secara langsung dalam aktifitas yang ditelaah.

F. Sistematika Skripsi

Pada bagian ini penulis ingin sajikan cara untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui dan menilai materi penyusunan skripsi ini. Penyusunan karya tulis ilmiah ini penulis rinci menjadi lima bab dan setiap babnya, penulis jabarkan lagi dengan bagian-bagian. Hal tersebut dimaksudkan agar dapat tersusun dengan baik dan teratur sesuai yang diharapkan. Pembagian bab tersebut antara lain:

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. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Timbulnya Perjanjian Kerja
 - 3. Syarat Perjanjian Kerja
 - 4. Bentuk Perjanjian Kerja

5. Jenis Perjanjian Kerja
6. Akibat Perjanjian Kerja
7. Pihak-Pihak yang Terkait dalam Hubungan Ketenagakerjaan

B. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

C. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Pengertian Jaminan Sosial
2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Mutu Gading Karanganyar

C. Hambatan-Hambatan yang Timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja dan Cara Mengatasinya

D. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial pada Karyawan di PT. Mutu Gading Karanganyar

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN