

**PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN
SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. WANAARTHA LIFE
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**AHMAD HABIBI HARAHAAP
NIM : 08 832 0044**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

M E D A N

2012

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/24

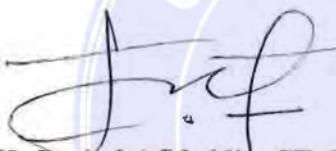
Judul Skripsi : Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wanaartha Life Cabang Medan
Nama Mahasiswa : AHMAD HABIBI HARAHAP
No. Stambuk : 08 832 0044
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M.Ec) (Eka Dewi Setia Tarigan, SE., M.Si)

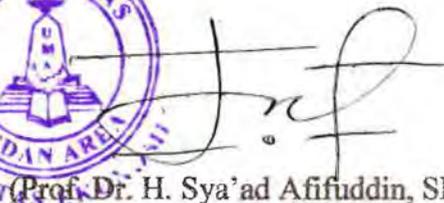
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ilasari Effendi, SE., M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M.Ec)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tanggal Lulus :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/24



ABSTRAK

Ahmad Habibi. NPM. 088320044. "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WanaArtha Life Cabang Medan". Skripsi 2012.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. WanaArtha Life Cabang Medan. populasi adalah karyawan yang ada di PT. WanaArtha Life Cabang Medan yang berjumlah sekitar 54 orang. Sampel dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan di PT. WanaArtha Life Cabang Medan yang berjumlah 54 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Perjanjian kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi WanaArtha Life Cabang Medan. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Subekti (2002 : 11), perjanjian kerja antara pihak karyawan dan pengusaha sukar dicapai. Sementara jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi WanaArtha Life Cabang Medan, hal ini sejalan dengan Iman Soepomo (2008 : 136), yang menerangkan bahwa perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik, sehingga untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat kinerja yang tinggi.

Perlu adanya prioritas dan dukungan penuh dari semua pihak baik atasan maupun bawahan untuk menjamin adanya jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Teori-Teori	5
1. Pengertian dan Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	5
2. Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Bentuk Pemberian Jaminan Sosial	13
3. Syarat Kepesertaan dan Iuran/Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja	19
4. Pengertian dan Indikator Kinerja Karyawan	20
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	25
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel	27
C. Jenis dan Sumber Data	27
D. Teknik Pengumpulan Data	28
E. Teknik Analisis Data	29
F. Definisi Operasional	30

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Data Perusahaan	33
2. Struktur Organisasi Perusahaan	35
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	36
4. Kegiatan Perusahaan.....	41
5. Penyajian Data Responden Penelitian	43
6. Penyajian Data Angket Responden.....	45
B. Pembahasan.....	55
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	56
3. Uji Hipotesis	58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Suatu perjanjian kerja dapat diwujudkan dalam dua bentuk yang dilakukan dengan tertulis dan yang dilakukan secara lisan. Untuk kedua bentuk kesepakatan tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian kerja dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.

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.

Disamping perjanjian kerja perlu juga diperhatikan jaminan sosial. Jaminan sosial karyawan kurang diperhatikan oleh perusahaan, kemudian

penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam tentang masalah ini karena

UNIVERSITAS MEDAN AREA

persoalan yang menyangkut jaminan sosial ini, merupakan hal yang sensitif, 21/2/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id) 21/2/24

setuju dengan isi perjanjian kerja maka pengusaha dapat memberhentikan pekerjanya dengan sewenang-wenang. Akibat dari perusahaan 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.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WanaArtha Life Cabang Medan”.

B. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya selalu menghadapi berbagai masalah, akan tetapi masalah yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan jenis kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut “Apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. WanaArtha Life Cabang Medan?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah ”Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh di bangku perkuliahan dan mencoba membandingkannya dengan praktek yang ada di lapangan dan untuk menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi PT. WanaArtha Life Cabang Medan sebagai masukan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori-Teori

1. Pengertian dan Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, yang dimaksud Perjanjian Kerja yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja menjadi acuan bagi terselenggaranya hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Terdapat dua hal yang perlu dipahami berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh didalam atau diluar hubungan kerja, yaitu pertama hak yang timbul dari perjanjian dan kedua hak yang timbul dari undang-undang/peraturan perundang-undangan.

Sedangkan menurut Subekti (2002 : 11), perjanjian kerja merupakan “Suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan

perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis”.

Selanjutnya untuk adanya suatu perjanjian kerja dapat diwujudkan dalam dua bentuk yang dilakukan dengan tertulis dan yang dilakukan secara lisan. Untuk kedua bentuk kesepakatan tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian kerja dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.

Perjanjian kerja bersama perlu dicantumkan dan disepakati syarat-syarat kerja yang menyangkut (Simanjuntak, 2005 : 123-124):

- 1) Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.
Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian ini pada dasarnya meliputi pengusaha dan karyawan. Karena jumlah karyawan dalam suatu perusahaan tergolong banyak maka biasanya karyawan diwakili oleh serikat buruh.
- 2) Aturan kerja yang berhubungan dengan hari kerja, jam kerja, pertukaran kerja (shift), pengangkatan dan penempatan, pemindahan dan/atau promosi, penugasan khusus, disiplin dan lain sebagainya.
Dalam bagian ini biasanya dijelaskan juga tentang sanksi terhadap pelanggaran atas jam kerja, juga sanksi atas mangkirnya pekerja.
- 3) Penggajian termasuk sistem penggajian dan besarnya gaji, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan, premi, gaji lembur dan lain-lain.
Dalam bagian ini diterangkan juga pemotongan gaji, dan hal-hal lainnya yang berhubungan dengan tingkat pemberian gaji dan upah.
- 4) Kesehatan, termasuk cuti sakit, pembayaran gaji waktu sakit, asuransi kesehatan dan pengobatan dan lain-lain.
Dalam bagian ini diterangkan juga rumah sakit yang dijadikan tempat rujukan dimana karyawan berhak mendapatkan pelayanan kesehatan.
- 5) Hak cuti, hari libur resmi, cuti tahunan, cuti hamil, ijin meninggalkan pekerjaan dan lain-lain.
Dalam bagian ini diterangkan juga hak-hak karyawan jika ia mengambil hak cutinya, serta hal-hal yang berhubungan dengan adanya pemberian cuti.
- 6) Tunjangan kecelakaan dalam menjalankan tugas.
Dalam hal ini diterangkan juga besarnya nilai tunjangan kecelakaan kerja serta jenis-jenis yang termasuk kecelakaan kerja.

7) Tunjangan hari tua.

Dalam bagian ini diterangkan tentang hak-hak karyawan setelah masa pensiun, dan juga sistem pembayaran pensiun.

8) Ketentuan-ketentuan untuk melakukan perobatan dalam kesepakatan kerja bersama, ketentuan-ketentuan penyelesaian dalam hal terdapat perbedaan-perbedaan antara usaha dan serikat pekerja.

Perjanjian kerja pada umumnya dilakukan untuk masa berlaku dua tahun.

Dalam hal perjanjian kerja antara pihak karyawan dan pengusaha sukar dicapai, pendekatan dilakukan dengan memanfaatkan Badan Tripartit atau jasa pemerintah.

b. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari 2 yaitu majikan dan buruh (pekerja). Berikut ini akan diuraikan tentang para pihak tersebut (Zainal Asikin, 2002 : 34).

1) Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan, Tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Jadi secara singkat dapat dikatakan tenaga kerja adalah bagian dari penduduk yaitu penduduk dalam

usia kerja. Tenaga kerja (manpower) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Menurut Mulyadi Subri (2003 : 42) Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :

- a) Golongan yang bekerja, dan
 - b) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.
- Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :
- 1) Golongan yang bersekolah
 - 2) Golongan yang mengurus rumah tangga dan
 - 3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah-tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga yang tanpa memperoleh upah. Sedang yang tergolong dalam lain-lain ini ada 2 macam, yaitu :

- a) Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan
- b) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo) cacat atau sakit keras.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam melaksanakan pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi

kemanusiaan. Salah satu tujuan penting dari masyarakat pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan maksud Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

- b) Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. 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 tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus dilaksanakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.

- c) Tiap tenaga kerja berhal atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

Hal ini diperlukan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian/kejujuran, karena keterampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi, dan peningkatan produktivitas kerja. Karena tanpa adanya efisiensi kerja akan mencapai sasaran dan mengakibatkan merosotnya hasil produksi serta penghamburan dana , tenaga dan waktu.

d) Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Maksudnya supaya aman di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dalam berbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

e) Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut serikat kerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

Serikat pekerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila. Pembentukan Serikat Pekerja ini adalah sesuai dengan pasal 28 Undang-Undang dasar 1945.

2) Pengusaha

Dalam buku Hukum Perburuhan Indonesia pengertian-pengertian dari pada majikan/pengusaha adalah tidak sama, dan sama halnya dengan pengertian untuk buruh dan pekerja.

Menurut ketentuan dalam Hukum Perburuhan pengertian majikan/pengusaha dapat kita pedomani perumusan pengertian sebagai berikut:

a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa dalam arti kata majikan adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

b) Kamus Besar Bahasa Indonesia oleh W.J.S. Poerwadarminta (2004 : 191) menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun maksudnya bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Menurut Zainal Asikin (2002 : 34) Hubungan kerja pada dasarnya hubungan antara buruh tenaga kerja dengan majikan setelah adanya perjanjian, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si tenaga kerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan

menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si tenaga kerja dengan membayar upah.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara juridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih jika saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah :

- 1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Seperti diketahui tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara juridis saja. Tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

2. Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Bentuk Pemberian Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari system imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan.

Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan system perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

- 1) Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah :
 “Suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.
- 2) Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyhadie (2007 : 104), jaminan sosial dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu :
 - a) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*)
 - b) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Sosial Assistance*)
 - c) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (*Social Infra Structure*)
 - d) Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko social ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Sosial Insurance*).
- 3) Menurut Iman Soepomo (2008 : 135) yang merumuskan bahwa : ”Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya”.

4) Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka ke-1 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan social tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut : “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya.

Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

b. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Menurut Iman Soepomo (2008 : 136), tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.

- 3) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan
- 4) Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah

c. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari :
 - a) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
 - b) Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB)
 - c) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
 - d) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - e) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
 - f) Santunan kematian dan uang kubur
 - g) Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap
 - h) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT Jamsostek (persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan

santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

2) Jaminan Kematian (JK) terdiri dari :

- a) Jaminan Kematian
- b) Biaya Pemakaman
- c) Santunan berkala

3) Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari :

- a) Rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana;
- b) Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis;
- c) Rawat inap;
- d) Pertolongan persalinan;
- e) Penunjang diagnostik berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG dsb;
- f) Pelayanan khusus berupa penggantian biaya protese, orthose dan kacamata;
- g) Pelayanan gawat darurat.

Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengalami beberapa kali perubahan, dan terakhir adalah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang mengatur mengenai Besarnya jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi :

- a) Santunan kematian sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);
- b) Santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan; dan biaya pemakaman sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah).

d. Bentuk Jaminan Sosial

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1) : Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja;
- 2) Jaminan Kematian;
- 3) Jaminan Hari Tua;
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

3. Syarat Kepesertaan dan Iuran/Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, Bagi Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminanan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
- 2) Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

b. Iuran / Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan/Pengusaha yang mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek, maka ada kewajiban yang harus diberikan agar mendapatkan fasilitas serta pelayanan yang prima, adapun iuran atau premi yang harus dibayar dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha yaitu :

Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan;

Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan;

Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan;

Kelompok IV : 1,27 % dari upah sebulan;

Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan;

2) Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70 % dari upah sebulan;

3) Jaminan Kematian, sebesar 0,30 % dari upah sebulan;

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, sedangkan iuran Jaminan Hari Tua sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2 % ditanggung oleh tenaga kerja. Dasar perhitungan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari upah sebulan setinggi-tingginya Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah).

4. Pengertian dan Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Jewell dan Siegell dalam Laurensius, Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia Tentang Penilaian Kinerja (2006 : 16) menerangkan kinerja adalah "hasil kerja seorang

karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan”.

Untuk lebih jelasnya berikut akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2005 : 67) kinerja adalah ”hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marihot T.E. Hariandja (2004 : 195) menjelaskan kinerja merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun

perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

b. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2002 : 56) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kesetiaan
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan jabatannya dan organisasinya.
- 2) Prestasi kerja
Hasil prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkannya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- 3) Kedisiplinan
Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur dari kinerja.
- 4) Kreativitas
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna, untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- 5) Kerja sama
Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 6) Kecakapan
Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

- 7) Tanggung jawab
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- 8) Efektivitas dan efisiensi
Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus berjalan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pertimbangan atas keberhasilan pekerjaan yang dilakukan karyawan tentu didasarkan pada beberapa aspek yang mendukungnya. Ini tidak terlepas dari suatu pengembangan yang dilakukan instansi secara berkesinambungan. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja juga di topang dari keberadaan karyawan sebagai manusia yang mempunyai suatu sifat-sifat dorongan yang melatar belakangi dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Tentu hal ini bertitik tolak pada pemenuhan kebutuhan yang dilakukan instansi.

Menurut Abdulrahman (2003 : 131-132), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerja adalah :

- a. Kerjasama ; adanya suatu pengakuan organisasi terhadap karyawan sebagai bagian dari yang ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan. Contohnya kerjasama antar karyawan yang mengarah kepada tujuan organisasi.
- b. Produktivitas ; adanya suatu imbalan yang diberikan organisasi berdasarkan produktivitas kerja karyawan. Contohnya hasil kerja yang dicapai dilihat dari gaji karyawan yang sesuai.
- c. Pemuasan Kebutuhan; adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Contohnya lingkungan kerja yang baik”.

Kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Laeham dan Waxlay yang dikutip oleh

Sinungan (2008 : 65) : “Kinerja dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh

individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya”.

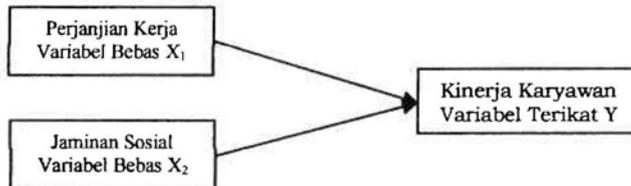
B. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh peralatan yang memadai juga dengan pemberian upah dan jaminan sosial yang layak. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jelas sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena dapat mendorong pekerja untuk memproduksi lebih optimal atau dengan kata lain jika perjanjian kerja dan jaminan sosial dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat (Sinungan 2008 : 87)

Penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian kerja dan jaminan sosial bagi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Mutu Gading Karangan seperti yang dikemukakan Tutik MaemunahAstuti (2007). Dari penelitian tersebut ditemukan adanya pengaruh yang positif antara perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh langsung dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, jika perjanjian kerja dan jaminan sosial dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Dari uraian di atas bentuk pengaruh perjanjian kerja dan jaminan social terhadap kinerja karyawan dapat dibuat skema kerangka konseptual dalam gambar II.1 berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. WanaArtha Life Cabang Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2005 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di PT. WanaArtha Life Cabang Medan yang terletak di Jalan Diponegoro No.30A Medan, Tlp. 061 – 455337. Fax. 061 – 455337.

3. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan tiga bulan mulai November sampai dengan Januari, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2011				Desember 2011				Januari 2012			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal												
2	Pengumpulan Data												
3	Analisis Data												
4	Peny. Skripsi dan Bimbingan Skripsi												
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2005: 72) : “Populasi adalah seluruh objek yang diteliti”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan yang ada di PT. WanaArtha Life Cabang Medan yang berjumlah sekitar 54 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan di PT. WanaArtha Life Cabang Medan yang berjumlah 54 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh atau sensus.

Tabel III.2
Teknik Penetapan Sampel

Departemen	Populasi	Sampel
Sekretaris	1	1
Administrasi	13	13
Tata Usaha Penagihan	8	8
Agen Masa Orientasi	7	7
Manager Operasional	3	3
Agen Senior	6	6
Jumlah	54	54

Sumber : PT. Asuransi WanaArtha Life

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini pihak karyawan dari PT. WanaArtha Life Cabang Medan. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan.
3. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Adapun yang menjadi pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2005 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-

masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel

III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2005 : 87)

E. Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Berganda, dengan memakai program *software SPSS 15.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots \text{Sugiyono (2005 : 190)}$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- X₁ = Variabel bebas (Perjanjian Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Jaminan Sosial)
- a = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi
 e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

F. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Perjanjian Kerja sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol X_1

Hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada perusahaan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha.

Indikator-inidkator perjanjian kerja adalah :

- a. Aturan kerja.
- b. Kesehatan
- c. Tunjangan

2. Jaminan Sosial sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol X_2

Jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya.

Indikator-indikator jaminan sosial adalah :

- a. Tunjangan kesehatan.
- b. Tunjangan hari tua.
- c. Keamanan dan keselamatan kerja.

3. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent*) dengan simbol Y

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah :

- a. Kerjasama**
- b. Produktivitas**
- c. Kehandalan**
- d. Disiplin**



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

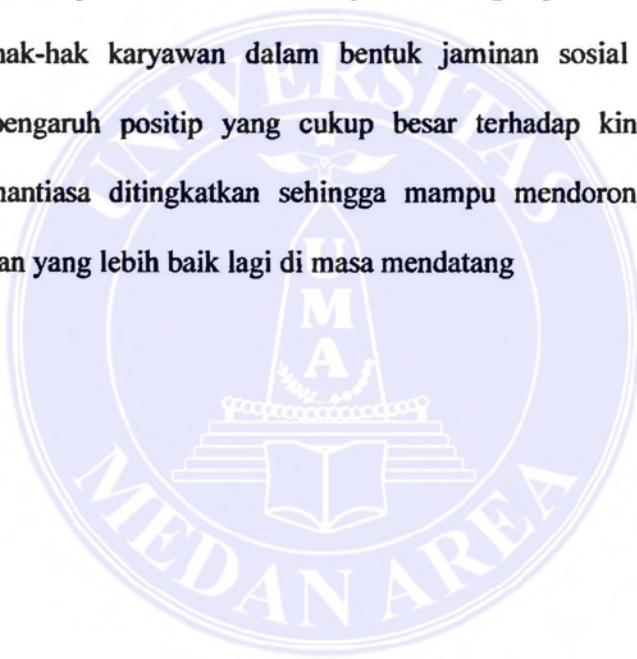
Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan tentang pengaruh perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT.waartha life cabang medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dan jaminan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil regresi linier berganda yang menunjukkan angka koefisien sebesar 0,139 untuk perjanjian kerja dan 0,335 untuk jaminan sosial serta dari nilai R Square diperoleh angka persentase sebesar 66,6%.
2. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan dengan adanya perjanjian kerja dan jamina sosial di dalam organisasi perusahaan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.wanaartha life cabang medan

B.Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis menyajikan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh yang positif perjanjian kerja terhadap kinerja karyawan maka disarankan untuk tetap mempertahankan adanya perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan dalam menjalin hubungan profesionalisme kerja..
2. Pemberian hak-hak karyawan dalam bentuk jaminan sosial yang terbukti memberikan pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan disarankan senantiasa ditingkatkan sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi di masa mendatang



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman Arifin, Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta, 2003.**
- Handoko T. Hani, 2005, Manajemen, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.**
- Laurensius, Ferry, Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta, 2006.**
- Marihot T.E. Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo, 2004.**
- Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta, 2002.**
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005**
- Mulyadi Subri, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003.**
- Sinungan, M, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2008.**
- Simanjuntak, Payaman, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta : Lembaga Penerbit Fak. Ekonomi Univ. Indonesia, 2005.**
- Subekti, Hukum Perjanjian, Edisi Revisi, Penerbit Intermasa, Jakarta, 2002.**
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit : CV. ALFABETA, Bandung, 2005.**
- Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan, 2008.**
- W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta : PN. Balai Pustaka, 2004.**
- Zainal Asikin, et.,al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002.**