

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU SAWIT MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir
Perkuliahan Untuk Mendapatkan
Gelara Sarjana Hukum

OLEH

SURIA DHARMA

NPM : 07 840 0199
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

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

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

I. PENYAJI :

N A M A : SURIA DHARMA
N I M : 07 840 0199
B I D A N G : HUKUM KEPERDATAAN
J U D U L S K R I P S I : TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU SAWIT MEDAN

II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

1. **NAMA** : H. ABDUL MUIS, SH, MS
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN : _____

TANDA TANGAN : _____

2. **NAMA** : RAHMANIAR, SH, M.HUM
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN : _____

TANDA TANGAN : _____

III. PANITIA UJIAN MEJA HIJAU :

1. **KETUA** : SUHATRIZAL, SH, MH
2. **SEKRETARIS** : MUAZZUL, SH, M.HUM
3. **PENGUJI I** : H. ABDUL MUIS, SH, MS
4. **PENGUJI II** : RAHMANIAR, SH, M.HUM

TANDA TANGAN

DISETUJUI OLEH :

**DEKAN
FAKULTAS HUKUM**

**KETUA BIDANG HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM UMA**


UNIVERSITAS MEDAN AREA

(PROF. DR. STAMSUL ARIFIN, SH, MH)

(ZAINI MUNAWIR, SH, M.HUM)

Document Accepted 8/7/24

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU SAWIT MEDAN

OLEH
SURIA DHARMA
NPM : 07 840 0199
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Hubungan Industrial yang diterapkan di Indonesia pada dasarnya sangatlah baik sekali dimana penempatan pekerja dan perusahaan melalui majikan memiliki kedudukan setaraf yaitu si pekerja adalah merupakan rekan majikan di dalam melakukan produksi.

Keadaan - keadaan sebagaimana diterangkan di atas belumlah cukup untuk memberikan suatu konsekuensi akan perlindungan kepada para pekerja, tetapi juga para pekerja harus dapat dicegah risikonya dari akibat - akibat di dalam melakukan pekerjaannya, baik itu akibat kecelakaan kerja maupun akibat - akibat lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung membawa akibat yang tidak baik bagi pekerja di dalam melakukan kegiatannya. Sehingga dengan hal tersebut maka peranan pemerintah sebenarnya sangat mendasar sekali di dalam memperlakukan kewajiban bagi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan orang untuk dapat menjamin risiko - risiko si pekerja tersebut.

Adapun permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pelaksanaan perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja antara PT. Jamsostek (Persero) dengan Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Karyawan PT. Permata Hijau Sawit Medan. Bagaimana bentuk perjanjian dan hubungan hukum yang muncul di antara para pihak tersebut di atas dan Bagaimana akibat hukum dan penyelesaiannya jika salah satu pihak melakukan wanprestasi atas perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja antara PT. Jamsostek (Persero) dengan Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Karyawan PT. Permata Hijau Sawit Medan.

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan pelaksanaan perjanjian Antara PT. Jamsostek (Persero) dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan dalam hal program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetap disandarkan kepada ketentuan - ketentuan umum perihal perjanjian sebagaimana yang diatur di dalam Buku III KUH Perdata. Tetapi meskipun demikian perihal prosedur dan juga tata cara pembayaran serta bagaimana jaminan diberikan tetap secara khusus diatur di dalam Undang-Undang Nomor : 3 Tahun 1992 perihal Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bentuk perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diadakan oleh kedua belah pihak adalah tertulis dimana perjanjian yang disepakati tersebut telah dibuat klausula - klausulanya oleh PT. Jamsostek sebagai penyelenggara program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, atau dengan kata lain perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) tersebut dituangkan dalam bentuk baku dimana pihak perusahaan yang ingin mengikuti program Jamsostek ini tinggal menyetujuinya saja. Hubungan hukum dari perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut adalah para pihak berkewajiban melaksanakan isi kesepakatan yang telah disepakatinya bersama.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah mengkaruniakan kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis sehingga akhirnya tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan oleh penulis.

Skripsi penulis ini berjudul **“TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU SAWIT MEDAN”**.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan.

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis telah banyak mendapatkän bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, SH, MH selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak H. Abdul Muis, SH, MS sebagai Dosen Pembimbing I Penulis.
- Ibu Rahmaniar, SH, M.Hum sebagai Dosen Pembimbing II Penulis.
- Istri penulis yang senantiasa memberikan bantuan dan dukungan secara moril, materil dan sprituil.

- Bapak dan Ibu Dosen dan sekaligus Staf administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan pandangan kepada penulis tentang pentingnya ilmu di hari-hari kemudian nantinya. Semoga kasih-sayang mereka tetap menyertai penulis..

Demikian penulis hajikan, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.



Medan, Desember 2011


SURIA DHARMA
NPM : 07 840 0199



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul	2
B. Alasan Pemilihan Judul.....	3
C. Permasalahan	5
D. Hipotesa	6
E. Tujuan Penulisan.....	7
F. Metode Pengumpulan Data	8
G. Sistematika penulisan.....	9
BAB II. TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN.....	11
A. Pengertian Perjanjian	11
B. Syarat-Syarat Perjanjian.....	18
C. Jenis-Jenis Perjanjian	22
D. Akibat Perjanjian.....	25
BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	28
A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	28
B. Jaminan sosial Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

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) 18/7/24

Undang No. 3 Tahun 1992	31
C. Syarat-Syarat Menjadi Peserta Jamsostek.....	41
BAB IV. PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI	
PT. PERMATA HIJAU SAWIT MEDAN	44
A. Pelaksanaan Perjanjian Antara PT. Jamsostek (Persero)	
Dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan Menurut UU No.	
3 Tahun 1992	44
B. Bentuk Perjanjian Jamsostek yang Diadakan Oleh Kedua	
Belah Pihak	53
C. Akibat-Akibat Terhadap Adanya Wanprestasi Dalam	
Perjanjian Jamsostek	59
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan suatu perusahaan tentulah dibutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga penggerak agar perusahaan tersebut dapat berjalan sebagaimana yang dikehendaki oleh pendirinya. Perusahaan tidak hanya dapat menyandarkan kegiatan produksinya pada mesin-mesin, tetapi juga harus memakai tenaga manusia di dalam menjalankan mesin-mesin tersebut.

Sebagaimana keadaan tersebut di atas maka penempatan manusia sebagai suatu bentuk wujud kerjasama yang pada dasarnya saling membutuhkan harus dapat melindungi kepentingan - kepentingan pribadi, di dalamnya kepentingan si perusahaan maupun juga kepentingan para pekerja itu sendiri di dalam melakukan kegiatan-kegiatannya.

Hubungan Industrial yang diterapkan di Indonesia pada dasarnya sangatlah baik sekali dimana penempatan pekerja dan perusahaan melalui majikan memiliki kedudukan setaraf yaitu si pekerja adalah merupakan rekan majikan di dalam melakukan produksi.

Keadaan - keadaan sebagaimana diterangkan di atas belumlah cukup untuk memberikan suatu konsekuensi akan perlindungan kepada para pekerja, tetapi juga para pekerja harus dapat dikecilkan risikonya dari akibat-akibat di dalam melakukan pekerjaannya, baik itu akibat kecelakaan kerja maupun akibat-akibat lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung membawa akibat yang tidak

baik bagi pekerja di dalam melakukan kegiatannya. Keadaan inilah yang mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan tidak hanya untuk pekerja itu sendiri, tetapi juga untuk keluarganya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”¹

Dengan demikian pekerja akan merasa lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, dalam perjalanannya masih banyak pengusaha yang mengabaikan akan hak-hak pekerja, seperti tidak didaftarkannya pekerja kedalam program jamsostek. Berkenaan dengan hal tersebut maka peranan pemerintah sebenarnya sangat dibutuhkan dan mendasar sekali di dalam memperlakukan kewajiban bagi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan orang untuk dapat menjamin risiko-risiko si pekerja dan kesejahteraan keluarganya.

A. Pengertian dan Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Karyawan PT. Permata Hijau Sawit Medan”.

Sebelum melakukan pembahasan selanjutnya maka diadakan terlebih dahulu pengertian atas judul yang diajukan yaitu :

- Tinjauan Yuridis berarti pandangan dari segi hukum,

¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, BP. Panca Bhakti, Jakarta, 2007, *Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

- Tentang berarti salah satu sisi atau bagian.²
- Perjanjian atau *verbinten* mengandung pengertian suatu hubungan hukum/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.³
- Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah jaminan yang diberikan kepada para pekerja di sektor swasta yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero).
- Pada Karyawan adalah merupakan tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan.
- PT. Permata Hijau Sawit Medan adalah suatu badan usaha swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit.

Dengan demikian maka pembahasan skripsi ini adalah tentang pelaksanaan penerapan perjanjian mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh PT. Permata Hijau Sawit Medan.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pada dasarnya ketentuan perundang-undangan berusaha melindungi pekerja dari diskriminasi ketidakadilan. Salah satu diantaranya adalah perlindungan apabila pekerja mengalami kecelakaan sewaktu menjalankan

² Kamisa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 1998, hal. 89.

³ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982, hal. 6

pekerjaan atau sewaktu dalam hubungan kerja, perusahaan harus memberikan ganti rugi kepada pekerja. Pemberian ganti kerugian ini merupakan tanggung-jawab perusahaan atas kerugian yang terjadi di perusahaannya. Ini merupakan risiko menjalankan perusahaan.

Kenyataannya, pelaksanaan ketentuan dalam beberapa peraturan tersebut tidak memuaskan, terutama bagi pekerja. Sebabnya banyak, salah satu di antaranya adalah banyak perusahaan yang karena kondisi perusahaannya tidak bersedia memberikan ganti kerugian kepada pekerjanya yang mengalami kecelakaan. Oleh karena itu, kemudian hukum perburuhan mengalihkan perhatiannya, yakni dengan memindahkan atau mengalihkan beban perusahaan tersebut ke pihak lain melalui program asuransi. Program-program tersebut saat ini lazim disebut sebagai jaminan sosial. Dengan demikian, jaminan sosial bagi pekerja menitikberatkan perhatiannya kepada pembayaran yang harus diberikan kepada pekerja pada waktu ia tidak menjalankan pekerjaannya bukan karena kesalahannya.

Berkaitan dengan keadaan di atas maka pada tanggal 17 Pebruari 1992 lahirlah Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang diikuti dengan peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dengan berlakunya PP No. 14 Tahun 1993 ini, maka PP No. 33 Tahun 1977 dinyatakan tidak berlaku.

Dengan demikian maka dalam hal ini perusahaan di mana pekerja akan

mendaftarkan tenaga kerjanya untuk mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini yang dikelola oleh PT. Jamsostek. Hubungan yang terjadi disini adalah hubungan antara perusahaan dengan pengelola yaitu PT. Jamsostek.

Karena adanya kepentingan bagi kedua pihak baik itu sebagai pengelola dan juga sebagai suatu perusahaan yang menjalankan perundang-undangan maka hubungan yang terjadi antara dua kepentingan tersebut diikat oleh suatu perjanjian. Atau dengan lain perkataan suatu perusahaan yang akan mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta Jamsostek ke PT. Jamsostek, tentulah terjadi suatu kesepakatan yang dinamakan perjanjian. Perjanjian itulah yang mendasari diberikannya jaminan sosial tenaga kerja oleh PT. Jamsostek kepada perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya.

Uraian di atas merupakan hal-hal argumentatif bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Karyawan PT. Permata Hijau Sawit Medan”.

C. Permasalahan

Dalam setiap pelaksanaan penelitian penting dikemukakan perumusan masalah, karena dengan hal yang demikian dapat diketahui pembatasan dari pelaksanaan penelitian dan atau pembahasan yang akan dilakukan.

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja antara PT. Jamsostek (Persero) dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan.

2. Bagaimana bentuk perjanjian dan hubungan hukum yang muncul di antara para pihak tersebut di atas.
3. Bagaimana akibat hukum dan penyelesaiannya jika salah satu pihak melakukan wanprestasi atas perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja antara PT. Jamsostek. (Persero) dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan.

D. Hipotesa

Hipotesa adalah merupakan jawaban sementara dari penelitian, maka harus diuji kebenarannya dengan jalan penelitian. Hipotesa tidak perlu selalu merupakan jawaban yang dianggap mutlak benar atau harus dapat dibenarkan oleh penulisnya, walaupun selalu diharapkan terjadi demikian. Oleh sebab itu bisa saja terjadi dalam pembahasannya nanti apa yang sudah dihipotesakan itu ternyata terjadi tidak demikian setelah diadakan penelitian-penelitian, bahkan mungkin saja ternyata kebalikannya. Oleh sebab itu hipotesa tersebut bisa dikukuhkan dan bisa digugurkan.⁴

Adapun hipotesa yang diberikan atas rumusan masalah di atas adalah :

1. Pelaksanaan perjanjian Antara PT. Jamsostek (Persero) dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan dalam hal program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetap disandarkan kepada ketentuan-ketentuan umum perihal perjanjian sebagaimana yang diatur di dalam Buku III KUH Perdata. Tetapi meskipun demikian perihal prosedur dan juga tata cara pembayaran serta bagaimana jaminan diberikan

⁴ Abdul Muis, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum USU, Medan, 1990, hal. 3.

tetap secara khusus diatur di dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 perihal Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Bentuk perjanjian Jamsostek yang diadakan oleh kedua belah pihak adalah tertulis dimana perjanjian yang disepakati tersebut telah dibuat klausula-klausulanya oleh PT. Jamsostek sebagai penyelenggara program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, atau dengan kata lain perjanjian Jamsostek tersebut dituangkan dalam bentuk baku dimana pihak perusahaan yang ingin mengikuti program Jamsostek ini tinggal menyetujuinya saja. Hubungan hukum dari perjanjian Jamsostek tersebut adalah para pihak berkewajiban melaksanakan isi kesepakatan yang telah disepakatinya bersama.
3. Tidak dapat dihindari, terkadang wanprestasi dilakukan oleh pihak perusahaan, dan akibat adanya wanprestasi dalam perjanjian Jamsostek ini, kepada pihak perusahaan dikenakan denda dalam bentuk uang, sebab timbulnya wanprestasi dalam hal ini adalah dikarenakan perusahaan yang mengikuti program Jamsostek tersebut terlambat membayar kewajibannya kepada pihak pengelola Jamsostek yaitu PT. Jamsostek.

E. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan dalam skripsi ini adalah untuk :

1. Untuk melihat secara langsung pelaksanaan perjanjian Jamsostek antara PT. Jamsostek (Persero) dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan.

2. Untuk menjelaskan bentuk-bentuk perjanjian dan hubungan hukum yang muncul diantara para pihak tersebut di atas.
3. Untuk memperoleh penjelasan tentang akibat hukum dan penyelesaiannya jika salah satu pihak melakukan wanprestasi atas perjanjian Jamsostek antara PT. Jamsostek (Persero) dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan karya ilmiah data adalah merupakan dasar utama, karenanya metode penelitian sangat diperlukan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu dalam penyusunan skripsi ini penulis menyusun data dengan menghimpun dari data yang ada relevansinya dengan masalah yang diajukan.

Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah:

1. Library Research (Penelitian Kepustakaan).

Dalam hal metode pengumpulan data melalui library research ini maka penulis melakukannya dari berbagai sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, baik itu dari literatur-literatur ilmiah, majalah maupun mass media dan perundang-undangan.

2. Field Research (Penelitian Lapangan).

Metode pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan ini dilakukan penulis dengan mengunjungi langsung objek yang diteliti. Penelitian ini akan dilakukan pada penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja di PT.

Permata Hijau Sawit Medan. Sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yang merupakan data primer dengan responden yaitu tenaga kerja yang tidak memperoleh Jamsostek.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, perencanaan penulisan dilakukan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab yang pertama ini akan diuraikan tentang : Pengertian dan Penegasan Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesa, Tujuan Penulisan, Metode Pengumpulan Data serta Sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN

Dalam bab kedua ini akan diuraikan tentang : Perjanjian Pada Umumnya, Syarat-Syarat Perjanjian Jenis-Jenis Perjanjian serta Akibat Perjanjian.

BAB III. JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Dalam bab yang ketiga ini akan diuraikan tentang : Sekilas sejarah Jamsostek , Jaminan Sosial di Indonesia, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992.

BAB IV. PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT.



PERMATA HIJAU SAWIT MEDAN

Dalam bab ini akan diberikan pembahasan tentang : Pelaksanaan Perjanjian Antara PT. Jamsostek (Persero) Dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan Menurut UU No. 3 Tahun 1992, Bentuk Perjanjian Jamsostek yang Diadakan Oleh Kedua Belah Pihak serta Akibat-Akibat Terhadap Adanya Wanprestasi Dalam Perjanjian Jamsostek.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir penulisan skripsi ini akan diberikan kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN

A. Pengertian Perjanjian

Apabila kita membicarakan perjanjian, terlebih dahulu kita ketahui apa sebenarnya perjanjian itu dan di mana dasar hukumnya. Perjanjian yang penulis maksudkan adalah perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata yang berjudul tentang perikatan yang terdiri dari ketentuan umum dan ketentuan khusus.

Perkataan perikatan (*Verbintenis*) mempunyai arti yang lebih luas dari perkataan “perjanjian”, sebab dalam Buku III itu ada juga diatur perihal perhubungan-perhubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechmatigedaat*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaak waarning*). Tetapi, sebagian besar dari Buku III ditujukan kepada perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian, jadi berisi hukum perjanjian.⁵

Adapun yang dimaksudkan dengan perikatan oleh Buku III KUH Perdata itu adalah :

“ Suatu perhubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberikan kepada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang lainnya ini diwajibkan memenuhi tuntutan itu “.⁶

Perikatan, yang terdiri dari ketentuan umum dan ketentuan khusus itu, mengatur tentang persetujuan-persetujuan tertentu yang disebut dengan perjanjian

⁵ R. Subekti, I, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 1978, hal. 101.

⁶ Ibid, hal. 101.

bernama, artinya disebut bernama karena perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembuat undang-undang, dan di samping perjanjian bernama juga terdapat perjanjian yang tidak bernama, yang tidak diatur dalam undang-undang, misalnya perjanjian sewa beli dan lain sebagainya.

“Perjanjian atau *verbinten* mengandung pengertian suatu hubungan hukum/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi”.⁷

Perikatan seperti yang dimaksudkan di atas, paling banyak dilahirkan dari suatu peristiwa di mana dua orang atau lebih saling menjanjikan sesuatu. Peristiwa ini paling tepat dinamakan “perjanjian yaitu suatu peristiwa yang berupa suatu rangkaian janji-janji. Dapat dikonstatir bahwa perkataan perjanjian sudah sangat populer di kalangan rakyat”.⁸

Demikian pula Wirjono Prodjodikoro mengemukakan :

“Perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu”.⁹

Menurut pasal 1233 KUH Perdata bahwa “Tiap-tiap perikatan

⁷ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982, hal. 6.

⁸ R. Subekti, II. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1976, hal. 12.

⁹ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung, 1985, hal. 7.

dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”¹⁰ Dengan demikian maka harus terlebih dahulu adanya suatu perjanjian atau undang-undang, sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian dan undang-undang itu merupakan sumber suatu ikatan.

Dasar hukum dari persetujuan suatu perjanjian adalah pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa “Semua persetujuan yang dibuat dengan sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”¹¹.

Sedangkan sumber perikatan yang lahir karena undang-undang dapat dibagi dua pengertian yaitu perikatan yang lahir dari undang-undang saja dan perikatan yang lahir dari undang-undang karena perbuatan orang. Karena undang-undang saja misalnya kewajiban atau hak orang tua terhadap anak, dan sebaliknya kewajiban anak terhadap orang tua apabila orang tua tidak berkemampuan.

Perikatan yang lahir dari undang-undang karena perbuatan orang mempunyai dua pengertian yaitu perbuatan yang diperbolehkan undang-undang dan perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan yang diperbolehkan undang-undang, Misalnya : mengurus harta orang lain tanpa sepengetahuan orang tersebut, sedangkan perbuatan melawan hukum adalah perbuatan yang merugikan

¹⁰ Prof. R. Subekti, SH. Dan R.Tjitrosudibio, *KUH Perdata Tentang Perikatan Perikatan Umumnya*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hal 323

¹¹ Prof. R. Subekti, SH. Dan R.Tjitrosudibio, *KUH Perdata Tentang Perikatan Perikatan Umumnya*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hal 342

orang lain.

Perikatan yang dilahirkan karena undang-undang saja dan perikatan yang dilahirkan dari undang-undang karena perbuatan orang, bukanlah merupakan perjanjian karena kedua macam perikatan tersebut tidak mengandung unsur janji. Di mana seseorang tidak dapat dikatakan berjanji akan sesuatu hal, apabila sesuatu kewajiban dikenakan kepadanya oleh undang-undang belaka atau dalam hal perbuatan melawan hukum yang bertentangan langsung dengan kemauannya. Dalam hal ini penulis akan memfokuskan diri pada perikatan yang bersumberkan pada persetujuan atau perjanjian.

Perihal Hukum Perjanjian sebagai termuat dalam Buku III KUH Perdata yang berjudul tentang perikatan, yang keseluruhannya terdiri atas delapan belas bab (bab I sampai dengan bab XVIII). Bab I sampai dengan IV mengatur tentang :

- I. : Perikatan pada umumnya
- II. : Perikatan yang lahir dari perjanjian
- III. : Perikatan yang lahir dari undang-undang
- IV. : Mengatur tentang hapusnya perikatan.

Bab V sampai dengan Bab XVIII mengatur tentang perjanjian-perjanjian khusus yang merupakan tipe-tipe dari perjanjian-perjanjian yang selalu terjadi dalam masyarakat, dan lazim disebut perjanjian bernama.

Kalau kita perhatikan dari hal perikatan dalam Buku III antara yang diatur pada Bab I sampai dengan Bab IV adalah mengatur tentang pokok-pokok

perikatan, sedangkan bab V sampai dengan Bab XVIII memuat pembahasan lebih lanjut, kadang-kadang pengulangan dari bahagian umum. Jadi bahagian umum dari Buku III tersebut pada dasarnya berlaku terhadap semua perjanjian, baik bernama maupun yang tidak bernama.

Misalnya : pasal 1320 KUH Perdata yang mengatur syarat-syarat sahnya perikatan, haruslah diberlakukan pada semua perjanjian yang ada dalam Bab V sampai Bab XVIII.

Sistim dan azas yang terkandung dalam buku ke III, KUH Perdata adalah sistim terbuka, dan berbeda dengan sistim tertutup yang terkandung dalam Buku ke – II dimana para pihak tidak dapat menentukan lain selain yang telah ditentukan oleh Undang-Undang. Sistim terbuka berarti bahwa para pihak dapat menentukan lain pada yang lain telah ditentukan oleh Undang-Undang. Jadi dengan kata lain bahwa Buku ke – III tersebut mengatur secara tersendiri, atau dapat juga disebut azas kebebasan berkontak dalam membuat perjanjian (*Beginsel Der-Contracts Vrijheid*)¹².

Azas kebebasan berkontrak ini dapat disimpulkan dari pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menerangkan bahwa “*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*” . Jadi para pihak leluasa untuk membuat perjanjian apa saja asal tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Perkataan semua sebagai tertera didalam pasal 1338 KUH Perdata tersebut dapat pula kita anggap sebagai suatu pernyataan lainnya yang juga tertuju atau ditujukan kepada masyarakat.

Selain menganut azas kebebasan berkontrak seperti yang disebut di atas, juga pasal-pasal dari hukum perjanjian merupakan hukum pelengkap atau

¹² R. Subekti, II, *Op.Cit*, hal. 105.

aanvullende recht yang mengandung arti bahwa pasal-pasal dalam hukum perjanjian itu boleh dipakai manakala dikehendaki oleh pihak yang membuat perjanjian. Mereka pada umumnya diperbolehkan membuat perjanjian tersendiri atau ketentuan sendiri yang menyimpang dari pasal-pasal Hukum Perjanjian. “Jadi undang-undang baru berarti bagi pihak-pihak yang saling mengadakan janji itu sendiri didalam perjanjian yang mereka buat.

Dalam hal ini dapat diartikan bahwa mengenai soal yang satu ini akan tunduk kepada Undang-undang”.¹³

Dengan demikian melihat uraian singkat tersebut di atas nyatalah berlainan dengan sistim tertutup, sebagaimana yang dianut dalam Buku ke- Dua KUH Perdata, dimana para pihak tidak menentukan lain, selain yang telah ditentukan dalam undang-undang.

Di samping sistim terbuka Hukum Perjanjian, juga mengandung suatu pengertian yang mungkin atau memungkinkan terciptanya perjanjian-perjanjian khusus yang telah diatur seperti yang kerap kali ditimbulkan dalam praktek sehari-hari ataupun karena kebiasaan.

Suatu hal sudah dianggap sah, dalam arti sudah mempunyai akibat hukum atau sudah mengikat apabila sudah tercapai sepakat mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian itu, atau dengan kata lain bahwa perjanjian itu pada umumnya

¹³ Ibid, hal. 105 – 106

adalah konsensual. Penganggapan perjanjian sebagai demikian itu berkembang dari Hukum Perjanjian dalam KUH Perdata, yang mengandung pengertian bahwa pada azasnya perjanjian itu telah dilahirkan sejak detik tercapainya sepakat atau dengan kata lain perjanjian itu telah sah apabila telah tercapai sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidak diperlukan suatu formalitas.

Sepakat mengenai hal-hal yang pokok misalnya : Antara calon pembeli dan calon penjual telah tercapai sepakat mengenai barang-barang dan harganya.

“ Maka dalam hal yang demikian itu dikatakan bahwa antara kedua telah tercapai sepakat mengenai yang pokok, dan perjanjian jual beli itupun sudahlah dilahirkan dengan segala akibat hukumnya “.¹⁴

Perihal tercantumnya azas konsensualitas dalam Hukum Perjanjian lazimnya disimpulkan bahwa pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan salah satu syarat untuk sahnya suatu perjanjian yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Terhadap azas konsensualitas yang dikandung oleh Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebagaimana sudah kita lihat, ada kekecualiannya, yaitu disana sini oleh undang-undang ditetapkan suatu formalitas untuk beberapa macam perjanjian. Misalnya untuk perjanjian penghibahan benda

¹⁴ R. Subekti, I, *Op. Cit.*, hal. 15.

tak bergerak harus dilakukan dengan akta Notaris Perjanjian perdamaian harus dilakukan secara tertulis dan lain sebagainya.

“Perjanjian-perjanjian untuk itu, ditetapkan suatu formalitas atau bentuk cara tertentu sebagaimana sudah kita lihat, yang dinamakan perjanjian formal. Apabila perjanjian yang demikian itu tidak memenuhi formalitas yang ditetapkan oleh undang-undang, maka ia batal demi hukum”.¹⁵

B. Syarat-Syarat Perjanjian

Suatu perjanjian memiliki syarat agar sah. Adapun syarat-syarat sahnya suatu perjanjian adalah :

1. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri,
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
3. Suatu hal tertentu,
4. Suatu sebab yang halal.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebutkan syarat objektif karena mengenai objek dari perjanjian.

Dengan dilakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka berarti kedua pihak haruslah mempunyai kebebasan berkehendak. Para pihak tidak mendapat sesuatu tekanan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan

¹⁵ Ibid, hal. 67.

kehendak tersebut.

Pengertian sepakat dilukiskan sebagai persyaratan kehendak yang disetujui (overeenstemende wilsverklaring) antar pihak-pihak. Pernyataan pihak yang menawarkan dinamakan tawaran (offerte). Pernyataan pihak yang menerima tawaran dinamakan akseptasi (Acceptatie). Selalu dipertanyakan saat-saat terjadinya perjanjian antar pihak. Mengenai hal ini ada beberapa ajaran yaitu :

1. Teori kehendak (wilstheorie) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan melukiskan surat,
2. Teori pengiriman (verzendtheorie) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran,
3. Teori pengetahuan (vernemingstheorie) mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima,
4. Teori kepercayaan (vertrowenstheorie) mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.

Dilihat dari syarat-syarat sahnya perjanjian ini, dibedakan bagian perjanjian, yaitu bagian inti (wanzenlijke oordeel), sub bagian inti disebut esensialia dan bagian yang bukan inti disebut naturalia dan aksidentalialia.

1. Esensialia.

Bagian ini merupakan sifat yang harus ada di dalam perjanjian, sifat yang

menentukan atau menyebabkan perjanjian itu tercipta (*constructieve oordeel*).

2. *Naturalia*.

Bagian ini merupakan sifat bawaan (*natuur*) perjanjian sehingga secara diam-diam melekat pada perjanjian, seperti menjamin tidak ada cacat dari benda yang dijual (*vrijwaring*).

3. *Aksidentalia*.

Bagian ini merupakan sifat yang melekat pada perjanjian yang secara tegas diperjanjikan oleh para pihak.¹⁶

Di dalam Pasal 1321 KUH Perdata diterangkan “ jika di dalam suatu perjanjian terdapat kekhilafan, paksaan atau penipuan, maka berarti di dalam perjanjian itu terjadi cacat pada kesepakatan antar para pihak dan karena itu perjanjian tersebut dapat dibatalkan (Pasal 1321 KUH Perdata) “.

Undang-undang membedakan dua jenis kekhilafan, yaitu mengenai orang (*error inpersonal*) dan kekhilafan mengenai barang yang menjadi pokok perjanjian (*error insubstantia*).

Pasal 1323 sampai dengan Pasal 1327 meringkaskan bahwa paksaan itu terjadi apabila seseorang tidak bebas untuk menyatakan kehendaknya. Paksaan ini berwujud kekerasan jasmani atau ancaman (Akan membuka rahasia) yang menimbulkan ketakutan pada seseorang sehingga ia membuat perjanjian.

¹⁶ Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994, hal. 57.

Selanjutnya dalam Pasal 1328 KUH Perdata berbunyi “ penipuan terjadi apabila salah satu pihak dengan tipu muslihat berhasil sedemikian rupa sehingga pihak yang lain bersedia untuk membuat suatu perjanjian dan perjanjian itu tidak akan terjadi tanpa adanya tipu muslihat tersebut “.

Perjanjian yang diadakan dengan penipuan tersebut dapat dibatalkan. Perkembangan terakhir di negara Belanda menunjukkan bahwa menyalahgunakan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) akan mempengaruhi tercapainya kesepakatan untuk terjadinya perjanjian.

Sedangkan cakap melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur di dalam Pasal 1329 sampai dengan Pasal 1331 KUH Perdata pada dasarnya menetapkan setiap orang cakap untuk membuat perikatan, kecuali jika undang-undang menyatakan bahwa orang tersebut adalah tidak cakap. Orang-orang yang tidak cakap membuat perjanjian adalah orang-orang yang belum dewasa dan mereka yang ditaruh di bawah pengampuan “.

Terhadap suatu hal tertentu, undang-undang menentukan benda-benda yang tidak dapat dijadikan objek dari perjanjian. Benda-benda itu adalah yang dipergunakan untuk kepentingan umum. Suatu perjanjian harus mempunyai objek tertentu sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Di dalam Pasal 1332 sampai dengan Pasal 1335 KUH Perdata ditentukan benda-benda itu dapat berupa benda yang sekarang ada dan nanti akan ada di kemudian hari.

C. Jenis-Jenis Perjanjian

Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara. Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian timbal balik.

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak. Misalnya perjanjian jual beli.

2. Perjanjian cuma-cuma dan perjanjian atas beban.

Perjanjian dengan cuma-cuma adalah perjanjian yang memberi keuntungan bagi salah satu pihak saja. Misalnya hibah.

Perjanjian atas beban adalah perjanjian terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lain, dan antara kedua prestasi itu ada hubungannya menurut hukum.

3. Perjanjian bernama (benoemd, specified) dan perjanjian tidak bernama (onbenoemd, unspecified).

Perjanjian bernama (khusus) adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri. Maksudnya ialah perjanjian-perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang-undang, berdasarkan tipe yang paling banyak terjadi sehari-hari. Perjanjian bernama terdapat dalam Bab V sampai dengan XVIII KUH Perdata. Di luar perjanjian bernama tumbuh perjanjian tidak bernama, yaitu perjanjian-perjanjian yang tidak diatur dalam KUH Perdata, tetapi terdapat di masyarakat.



Jumlah perjanjian ini tidak terbatas. Lahirnya perjanjian ini adalah berdasarkan asas kebebasan mengadakan perjanjian atau partij otonomi yang berlaku di dalam hukum perjanjian. Salah satu contoh dari perjanjian ini adalah perjanjian sewa beli.

4. Perjanjian campuran (*contractus sui generis*).

Sehubungan dengan perbedaan di atas perlu dibicarakan perjanjian campuran.

Perjanjian campuran ialah perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian, misalnya pemilik hotel yang menyewakan kamar (sewa-menyewa), tetapi menyajikan makanan (jual beli) dan juga memberikan pelayanan. Terhadap perjanjian campuran itu ada berbagai paham.

- a. Mengatakan bahwa ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian khusus diterapkan secara analogis sehingga setiap unsur dari perjanjian khusus tetap ada (*contractus sui generis*).
- b. Mengatakan bahwa ketentuan-ketentuan yang dipakai adalah ketentuan-ketentuan dari perjanjian yang paling menentukan (teori absorpsi).
- c. Mengatakan bahwa ketentuan-ketentuan undang-undang yang diterapkan terhadap perjanjian campuran itu adalah ketentuan undang-undang yang berlaku untuk itu (teori kombinasi).

5. Perjanjian obligatoir.

Perjanjian obligatoir adalah perjanjian antara pihak-pihak yang mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan kepada pihak lain (perjanjian yang

menimbulkan perikatan). Menurut KUH Perdata, perjanjian jual beli saja belum mengakibatkan beralihnya hak milik dari penjual kepada pembeli. Untuk beralihnya hak milik atas bendanya masih diperlukan satu lembaga lain, yaitu penyerahan perjanjian jual belinya itu dinamakan perjanjian obligatoir karena membebaskan kewajiban (obligatoir) kepada para pihak untuk melakukan penyerahan (levering). Penyerahannya sendiri merupakan perjanjian kebendaan.

6. Perjanjian kebendaan (zakelijke overeenkomst).

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian hak atas benda dialihkan / diserahkan (Transfer of title) kepada pihak lain.

7. Perjanjian konsensual dan perjanjian riil.

Perjanjian konsensual adalah perjanjian di antara kedua belah pihak yang telah tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan. Menurut KUH Perdata, perjanjian ini sudah mempunyai kekuatan mengikat (Pasal 1338 KUH Perdata). Namun demikian di dalam KUH Perdata ada juga perjanjian-perjanjian yang hanya berlaku sesudah terjadi penyerahan barang. Misalnya perjanjian penitipan barang (Pasal 1694 KUH Perdata), pinjam pakai (Pasal 1740 KUH Perdata). Perjanjian yang terakhir ini dinamakan perjanjian riil yang merupakan peninggalan Hukum Romawi.

8. Perjanjian-perjanjian yang istimewa sifatnya.

a. Perjanjian liberatoir, yaitu perjanjian para pihak yang membebaskan diri

dari kewajiban yang ada, misalnya pembebasan hutang (kwijschelding) Pasal 1438 KUH Perdata.

- b. Perjanjian pembuktian (bewijsovereenkomst), yaitu perjanjian antara para pihak untuk menentukan pembuktian apakah yang berlaku di antara mereka.
- c. Perjanjian untung-untungan, misalnya perjanjian asuransi, Pasal 1774 KUH Perdata.
- d. Perjanjian publik, yaitu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik karena salah satu pihak bertindak sebagai penguasa (pemerintahan), misalnya perjanjian ikatan dinas dan perjanjian pengadaan barang pemerintah (Keppres No. 29 tahun 1984).

D. Akibat Perjanjian

Undang-undang menentukan bahwa perjanjian yang sah berkekuatan sebagai undang-undang. Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali, selain kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Dengan istilah semua pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa perjanjian yang dimaksud bukanlah semata-mata perjanjian bersama, tetapi juga

meliputi perjanjian yang tidak bernama. Di dalam istilah semua itu terkandung suatu asas yang dikenal dengan asas partij autonomie.¹⁷

Dengan istilah secara sah pembentuk undang-undang hendak menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus menurut hukum. Semua persetujuan yang dibuat menurut hukum atau secara sah adalah mengikat. Yang dimaksud dengan secara sah disini ialah bahwa perbuatan perjanjian harus mengikuti apa yang ditentukan oleh Pasal 1320 KUH Perdata.

Akibat dari apa yang diuraikan pada ayat 1 tadi melahirkan apa yang disebut pada ayat (2), yaitu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali kesepakatan antara keduanya. Dalam ayat 1 dan ayat 3 terdapat asas kedudukan yang seimbang diantara kedua belah pihak.

Undang-undang mengatur tentang isi perjanjian dalam Pasal 1329 KUH perdata. Dari dua ketentuan ini, disimpulkan bahwa isi perjanjian terdiri dari elemen-elemen sebagai berikut :

1. Isi perjanjian,
2. Kepatuhan
3. Kebiasaan.

Isi perjanjian ialah apa yang dinyatakan secara tegas oleh kedua belah pihak di dalam perjanjian itu. Kepatuhan adalah ulangan dari kepatuhan yang terdapat dalam Pasal 1338 KUH Perdata.

¹⁷ Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 45.

Kebiasaan adalah yang diatur dalam Pasal 1339 KUH Perdata berlainan dengan yang terdapat dalam Pasal 1347 KUH Perdata. Kebiasaan yang tersebut dalam Pasal 1339 KUH Perdata bersifat umum, sedangkan yang disebut Pasal 1327 KUH perdata ialah kebiasaan yang hidup di tengah masyarakat khusus (bestending gebruikelijk beding), misalnya pedagang. Yang dimaksud dengan undang-undang di atas adalah undang-undang pelengkap, undang-undang yang bersifat memaksa tidak dapat dilanggar oleh para pihak.

Urutan isi perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1339 KUH Perdata, mengenai keputusan peradilan mengalami perubahan sehingga urutan dari elemen isi perjanjian menjadi sebagai berikut :

1. Isi perjanjian
2. Undang-undang
3. Kebiasaan
4. Kepatuhan

Hal ini didasarkan pada Pasal 3 A.B (Algemene Bepalingen) yang menentukan bahwa kebiasaan hanya diakui sebagai sumber hukum jika ditunjuk oleh undang-undang.

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Menurut Sendjun Manulang bahwa :

Jaminan sosial tenaga kerja ialah jaminan hak tenaga kerja yang berbentuk tunjangan, berbentuk uang, pelayanan, dan pengobatan yang merupakan penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.¹⁸

Di samping itu Imam Soepomo menyebutkan bahwa "Jaminan sosial tenaga kerja ini adalah merupakan kepastian pendapat (*Income security*) disebabkan karena tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kesalahan pihak pekerja itu sendiri".¹⁹

Pengertian Jaminan Sosial sebagaimana yang penulis kemukakan di atas,

¹⁸ Sendjun Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hal. 131.

¹⁹ Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 1985.. hal. 138.

pada dasarnya sejalan dengan pengertian jaminan sosial menurut *International Labour Organization (ILO)*. *ILO* menyebutkan bahwa jaminan sosial atau social security adalah " Sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya melalui berbagai usaha untuk menghadapi terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan ".²⁰

Hal yang senada juga diungkapkan oleh Kennet Thomson seorang tenaga ahli pada *Sekretariat Jenderal Internasional Sosial Security Association (ISSA)* di Jenewa dalam regional training seminar *ISSA* di Jakarta bulan Juni 1980 yang menyebutkan bahwa :

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan media dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak-anak.²¹

Sesuai uraian yang telah dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) ini adalah merupakan hak dari setiap pekerja untuk mendapatkan santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang telah dikeluarkannya, apabila terjadi peristiwa-peristiwa yang membawa kerugian kepada pekerja itu sendiri. Di samping itu Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini juga diberikan kepada pekerja atau keluarga yang menderita

²⁰ Zainal Abiddin etal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hal 47.

²¹ Ibid, hal. 47.

suatu penyakit atau meninggal dunia serta pekerja yang sudah tidak mampu lagi untuk melaksanakan pekerjaan disebabkan karena usia tua.

Tujuan dari perlindungan yang demikian ini adalah untuk menjamin agar setiap pekerja mempunyai ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya yang akhirnya membawa keuntungan bagi perusahaan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Saiful Anwar, yang menyebutkan bahwa: "Tujuan diadakannya Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya yaitu dengan mengatur dan menjamin hak serta kewajibannya dalam hal terjadinya kecelakaan kerja atau menderita sakit karena ada hubungan dengan pekerjaan".²²

Perasaan akan ketenangan kerja ini pada umumnya tercermin pada aturan organisasi mengenai berbagai jaminan organisasi karyawan yang meliputi jaminan:

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau karyawan tanpa membedakan agama, suku, turunan dan lingkungan sosial. Masalah-masalah dalam lingkungan kerja yang sering timbul pada umumnya diakibatkan dari rasa tidak puas karyawan, merasa diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan.
- b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan yang berbahaya dan penuh resiko, adanya asuransi yang demikian jelas menimbulkan ketenangan bagi karyawan.
- c. Masa depan karyawan terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat atau apapun namanya.²³

²² Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Fak. Hukum UISU, Medan, 1991, hal. 47.

²³ Heidjrachman Ramu Pandojo, *Manajemen Personalia*, Edisi ke III BPIE - UGM, Yogyakarta 1984, hal 269.

B. Jaminan sosial Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992

Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 yang disebut dengan Undang-Undang Kecelakaan ini diundangkan pada tanggal 18 oktober 1947. Pada saat itu Republik Indonesia masih berbentuk Negara Serikat, dan oleh karena itu maka Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 hanya berlaku pada wilayah Negara Bagian Republik Indonesia beribukota di Yogyakarta saja.

Setelah negara kita kembali pada Negara Kesatuan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 diberlakukan untuk seluruh wilayah Republik Indonesia dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951.

Dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 maka dimulailah titik awal yang cerah dari penerapan bagi pekerja di Indonesia. Di katakan demikian pada sebelumnya bagi pekerja kita masih terbelenggu oleh ketentuan KUH Perdata yang menyulitkan mereka.

Seperti diketahui KUH Perdata adalah warisan kolonial yang sudah barang tentu lebih mementingkan majikan dari pada buruh. Dalam hal ini pemberian jaminan sosial misalnya, KUH Perdata masih menganggapnya sebagai ganti rugi, dimana pihak pekerja harus membuktikan terlebih dahulu apakah memang benar-benar majikan telah merugikannya atau tidak. Kalau terbukti baru pekerja akan mendapatkan ganti kerugian (jaminan sosial). Membuktikan inilah yang sulit bagi pekerja, sehingga lahirnya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 dapat

dikatakan "merupakan suatu titik awal yang cerah".

Pembentukan Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 jauh sebelumnya menyadari akan datangnya perkembangan situasi dan kondisi ini. Karena itu maka Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 dalam pasal 36 ayat (1) nya menetapkan. "Dengan suatu Peraturan Pemerintah, perusahaan yang diwajibkan membayar ganti kerugian berdasarkan Undang-undang ini (maksudnya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947), diwajibkan dengan Peraturan Pemerintah itu untuk membayar guna mendirikan suatu fonds".

Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 itu diwajibkan semua perusahaan untuk memberikan tunjangan, tetapi hanya terbatas pada 13 golongan perusahaan saja, yaitu perusahaan yang :

- 1) Mempergunakan satu atau beberapa tenaga mesin.
- 2) Mempergunakan gas yang telah dicairkan, dipompa atau yang cair karena tekanan.
- 3) Yang mempergunakan zat baik padat, cair maupun gas yang amat tinggi panasnya, mudah meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit atau dengan kata lain berbahaya atau dapat merusak kesehatan.
- 4) Yang mengakibatkan, mengubah, membagi-bagi atau mengalirkan tenaga listrik.
- 5) Yang mencari atau mengeluarkan barang galian dari tanah
- 6) Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang

- 7) Yang menjalankan pekerjaan memuat atau membongkar barang.
- 8) Yang menjalankan pekerjaan mendirikan, mengubah membetulkan atau membongkar bangunan, baik didalam atau diatas tanah maupun didalam air, membuat saluran dalam tanah dan jalan.
- 9) Yang mengusahakan hutan.
- 10) Yang mengusahakan siaran radio
- 11) Yang mengusahakan pertanian.
- 12) Yang mengusahakan perkebunan.
- 13) Yang mengusahakan perikanan.

Dengan adanya ketiga belas golongan perusahaan diatas ini, berarti bahwa pekerja yang tertimpa kecelakaan, tidak bekerja pada ke-13 klasifikasi perusahaan itu tidak akan mendapatkan jaminan sosial berdasarkan Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947, kecuali tentu saja apabila dia menuntut ke pengadilan berdasarkan pasal 1602 KUH Perdata.

Undang-undang ini memberikan jaminan kecelakaan atau jaminan sakit dalam hubungan kerja yang meliputi jaminan sosial untuk :

- Sakit (perawatan dan pengobatan)
- Cacat (tunjangan kepada buruh sendiri)
- Meninggal dunia, janda/duda dan anak yatim piatu.

Jaminan-jaminan sosial diatas memberikan kepada yang berhak sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan untuk masing-masing kecelakaan. Namun

karena Undang-undang ini dikeluarkan tahun 1947, maka jumlah pemberian ganti rugi sudah tidak sesuai lagi.

Berdasarkan Keputusan Menteri Perburuan Nomor 3 Tahun 1964, mengenai jaminan sosial dengan metode asuransi sosial, tetapi terbatas pada pertanggungsaan sakit, hamil dan bersalin saja. Sedangkan badan penyelenggaranya ditetapkan dengan keputusan Menteri Perburuan Nomor 5 Tahun 1964. Disamping Peraturan Menteri Perburuan Nomor 3 Tahun 1964 jo Nomor 3 Tahun 1967, pada waktu secara bersama berlaku pula aturan-aturan jaminan sosial lainnya, hal ini disebabkan karena :

Peraturan Menteri Perburuan Nomor 3 Tahun 1964 jo Tahun 1967 tidak mencabut Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947. Disamping kedudukan Peraturan Menteri Perburuan Nomor 3 Tahun 1964 jo Tahun 1967 ini kedudukannya lebih rendah sehingga tidak mungkin dicabut.

Peraturan Menteri Perburuan Nomor 3 Tahun 1964 jo Tahun 1967 tidak bisa menjangkau atau mempertanggungkan semua buruh yang ada di Indonesia, sehingga perlu adanya peraturan baru.

Akibat yang ditimbulkan adalah terjadinya kesimpangsiuran mengenai peraturan tersebut, sehingga pemerintah menyadari dengan penyelenggaraan jaminan sosial secara individu ini sifat kegotong-royongan antar pengusaha tidak akan ada, sehingga perusahaan-perusahaan yang kecil tidak akan mampu untuk melaksanakannya sendiri.

Sedangkan untuk menjadi bertanggung dalam dana jaminan sosial masih harus terbentur pula dengan keharusan untuk memiliki izin untuk menjadi bertanggung. Karena itulah maka pemerintah kemudian bertekad untuk melaksanakan jaminan sosial berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang ketentuan-ketentuan pokok tenaga kerja. Menyadari akan hal itu maka pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan Departemen Transmigrasi dan Koperasi pada tahun 1972 dan membentuk dua team. Team pertama yang tugasnya menyusun pembentukan program jaminan sosial yang berjangka panjang, diakhir tugasnya mengajukan usulan program pensiunan dengan sistem pembayaran berkala, dan program tabungan hari tua yang dikaitkan dengan asuransi kematian yang dibayar sekaligus.

Sedangkan team kedua yang tugasnya menyusun Rancangan Undang-undang yang akan menggantikan Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 jo Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 mengalami hambatan dalam mengajukan rancangan Undang-undang tersebut yang harus melalui prosedur antar departemen dan persetujuan DPR.

Untuk merealisasikan hasil tugas team pertama, dan sambil menunggu di undangkannya Undang-undang jaminan sosial, maka paket Program Asuransi Kecelakaan Kerja, Tabungan Hari Tua, beserta asuransi kematiannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977, dan disebut dengan Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang disingkat ASTEK. Sedangkan penyelenggaraannya

diserahkan kepada Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Umum yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 yang dikenal dengan PERUM ASTEK (Perusahaan Umum Asuransi Tenaga Kerja).

Seperti yang telah diuraikan pelaksanaan jaminan sosial berdasarkan Peraturan Menteri Perburuan Nomor 2 Tahun 1964 tidak mencapai sasarannya, karena terjadinya kesimpangsiuran aturan, dan tidak dapat dicakupnya semua pekerjaan yang ada. Akibat dari semua ini, disamping adanya jaminan sosial berdasarkan Peraturan Menteri Perburuan Nomor 3 Tahun 1964, ada pula badan-badan usaha (Perusahaan) yang menyelenggarakan sosial sendiri, bersifat individual dan terbatas pada perusahaan-perusahaan besar atau Perusahaan-perusahaan yang kuat kemampuan Finansialnya. Pemerintah menyadari, dengan penyelenggaraan jaminan sosial secara individual ini sifat kegotong-royongan antar pengusaha tidak ada, sehingga perusahaan-perusahaan yang kecil akan mampu untuk melaksanakannya sendiri.

Tenaga kerja mempunyai arti dan peranan yang penting dalam pelaksanaan pembangunan khususnya dalam peningkatan produktivitas sehingga perlu diberikan perlindungan dan perawatan dengan cara menyelenggarakan Asuransi Sosial baik untuk tenaga kerja maupun keluarganya.

Asuransi Sosial Tenaga Kerja, pada hakikatnya mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- Merupakan jaminan keperluan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya ;
- Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan, tempatnya bekerja ;
- Merupakan sistem perlindungan dihari tua yang akan mengakibatkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

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) 18/7/24

terputusnya penghasilan tenaga kerja.²⁴

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja ini di undangkan pada tanggal 17 Februari 1992, Undang-undang ini dalam pasal 34-nya mencabut Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang - undang Nomor 33 Tahun 1947 yaitu kecelakaan untuk seluruh wilayah Indonesia. Ruang lingkup yang diatur oleh Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 meliputi :

- Jaminan kecelakaan kerja.
- Jaminan kematian.
- Jaminan hari tua.
- Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan hak dari setiap pekerja untuk mendapat perlindungan baik dalam bantuan sosial maupun penggantian kerugian dalam rangka pelaksanaan tugas yang merupakan kewajiban setiap pekerja.

Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan realisasi dari sistem pekerja yang berlaku sekarang ini bahwa pekerja tersebut bukan lagi di pandang sebagai orang dari pengusaha, melainkan sudah mempunyai kedudukan yang sejajar dalam arti pekerja adalah merupakan mitra pengusaha dan meningkatkan usahanya. Dalam hal yang sedemikian inilah maka pemerintah

²⁴ Zainal Asikin, *loc cit*, hal 106

mengupayakan agar setiap pengusaha yang mempekerjakan para pekerja di Indonesia, harus memberikan perlindungan, baik terhadap keselamatan pekerja maupun keluarganya juga mengenai jaminan kepastian pendapatan dan penghasilan, sebagaimana yang di atur dalam undang-undang Nomor 3 Tahun 1992.

Dalam konsideran menimbang butir b dan c Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 disebutkan bahwa :

- a. Dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dan perkembangan pembangunan nasional diseluruh tanah air dan semakin banyak penggunaan teknologi diberbagai bidang kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.
- b. Bahwa perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja, selama memberi ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Dari konsideran di atas terlihat bahwa pemerintah berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dari segala kemungkinan resiko yang mungkin akan timbul sebagai akibat penggunaan teknologi dalam bidang usaha. Hal yang demikian dimaksud untuk memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya dapat menumbuhkan kedisiplinan dalam diri pekerja itu

sendiri guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang pernyataan berlakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia dan Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja belum mengatur secara lengkap jaminan sosial tenaga kerja dan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan. Untuk mencapai maksud tersebut maka ditetapkanlah Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah :

Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992).²⁵

Adapun tujuan di laksanakannya Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah untuk memberikan ketenangan kerja, meningkatkan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Program ini mempunyai beberapa aspek, seperti :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya ;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbang tenaga

²⁵ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 1994, hal 112.

dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja dalam undang-undang ini adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk kebutuhan masyarakat (Pasal 1 ayat 2) . Sementara pengusaha adalah :

- a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya.
- c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, sebagaimana yang dimaksud huruf a dan huruf b.

Sedangkan Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara. Dasar suatu perjanjian kerja antar pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Bagi usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja (pasal 2 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992), wajib mengikut sertakan pekerjajanya dalam jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 17 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 menegaskan bahwa

pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam jamsostek.

Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja diperusahaan/ bagian perusahaan yang berdiri sendiri. Selain itu, pengusaha juga wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jamsostek kepada penyelenggara.

C. Syarat-Syarat Menjadi Peserta Jamsostek

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 117 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta Rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

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

Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja dengan manfaat yang lebih baik dan paket jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) dasar, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek. Di samping itu, dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program Jamsostek. Pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) kepada tenaga kerjanya. Pengusaha harus secara aktif (wajib) mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerja sebagai peserta program Jamsostek pada PT. Jamsostek.

Sehubungan dengan kepesertaan Jamsostek, Badan Penyelenggara dalam hal ini PT. Jamsostek berkewajiban untuk menyampaikan kepada pengusaha :

1. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan,
2. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program Jamsostek,
3. Kartu pemeliharaan kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja bagi yang mengikuti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja dalam program Jamsostek berlaku sejak pendaftaran dan pembayaran iuran pertama dilakukan oleh pengusaha.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian-uraian yang telah penulis kemukakan diatas, dapatlah ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perjanjian Antara PT. Jamsostek (Persero) dengan PT. Permata Hijau Sawit Medan Medan dalam hal program Jamsostek tetap disandarkan kepada ketentuan – ketentuan umum perihal perjanjian sebagaimana yang diatur di dalam Buku III KUH Perdata. Tetapi meskipun demikian perihal prosedur dan juga tata cara pembayaran serta bagaimana jaminan diberikan tetap secara khusus diatur di dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 perihal Jamsostek.
2. Bentuk perjanjian Jamsostek yang diadakan oleh kedua belah pihak adalah tertulis dimana perjanjian yang disepakati tersebut telah dibuat klausula-klausulanya oleh PT. Jamsostek sebagai penyelenggara program Jamsostek, atau dengan kata lain perjanjian Jamsostek tersebut dituangkan dalam bentuk baku dimana pihak perusahaan yang ingin mengikuti program Jamsostek ini tinggal menyetujuinya saja. Hubungan hukum dari perjanjian Jamsostek tersebut adalah para pihak berkewajiban melaksanakan isi

kesepakatan yang telah disepakatinya bersama.

3. Akibat adanya wanprestasi dalam perjanjian Jamsostek ini adalah kepada pihak perusahaan dikenakan denda dalam bentuk uang, karena timbulnya wanprestasi dalam hal ini adalah dikarenakan perusahaan yang mengikuti program Jamsostek tersebut terlambat membayar kewajibannya kepada pihak pengelola Jamsostek yaitu PT. Jamsostek.

B. Saran

1. Hendaknya pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) di PT. Permata Hijau Sawit Medan dapat tetap dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi, karena dengan adanya pelaksanaan program jamsostek tersebut disamping dapat memberikan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, juga dapat meningkatkan produktivitasnya pekerja terhadap perusahaan.
2. Agar pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) di PT. Permata Hijau Sawit Medan tidak mengalami hambatan, maka perlu diupayakan pemberian penyuluhan dan bimbingan tentang program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) bagi para pekerja dan mengikut sertakan pekerja dalam acara pendidikan dan penegakkan hak tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang dilakukan oleh instansi yang terkait yang bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum USU, Medan, 1990.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 1994.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Heidjrachman Ramu Pandojo, *Manajemen Personalia*, Edisi ke III BPIE - UGM, Yogyakarta 1984.
- Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 1985.
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.
- Mariam Darus Badruizaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994.
- _____, *Hukum Perdata Tentang Perikatan*, Fak. Hukum USU, Medan, 1974.
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1976.
- _____, *Hukum Perjanjian*, Cetakan XI, PT. Intermasa, Jakarta, 1987.
- _____, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 1978.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Fak. Hukum UISU, Medan, 1991.
- Sendjun Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1992.
- Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan*

Tertentu, Sumur, Bandung, 1985.

Zainal Abiddin etal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.

Zulaini Wahab, *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.

