

**KAJIAN HUKUM TERHADAP PROSES PENGAJUAN KLAIM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT. JAMSOSTEK
CABANG MEDAN II (BELAWAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir
Perkuliahhan Dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum**

OLEH

**NURMANSYAH
NPM : 11.840.0252**

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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 :

NAMA : NURMANSYAH
NPM : 11 840 0252
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP PROSES PENGJUAN
KLAIM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA
PT. JAMSOSTEK CABANG MEDAN II (BELAWAN)

II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

1. NAMA : Taufik Siregar, SH., M.Hum
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN :
TANDA TANGAN :

2. NAMA : Zaini Munawir, SH., M.Hum
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN : 00 JANUARI 2019
TANDA TANGAN :

PANITIA MEJA HIJAU

1. KETUA : SUHATRIZAL, SH, MH
2. SEKRETARIS : ABI JUMROH HARAHAP, SH, M.kh
3. PENGUJI I : TAUFIQ SIREGAR, SH, M.Hum
4. PENGUJI II : ZAINI MUNAWIR, SH, M.Hum

DISETUJUI OLEH :

**DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**KETUA BIDANG KEPERDATAAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



PROF. H. SYAMSUL ARIFIN, SH, MH

(ZAINI MUNAWIR, SH, M.Hum)s

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

III. PENYAJI :

NAMA : NURMANSYAH
NPM : 11 840 0252
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP PROSES
PENGJUAN KLAIM JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA PADA PT. JAMSOSTEK
CABANG MEDAN II (BELAWAN)

IV. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

1. NAMA : Taufik Siregar, SH., M.Hum
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN :

TANDA TANGAN : 

2. NAMA : Zaini Munawir, SH., M.Hum
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN : 09 JANUARI 2014.

TANDA TANGAN : 

ACC DIPERBANYAK UNTUK DIUJI
KETUA BIDANG
HUKUM KEPERDATAAN


(Zaini Munawir, SH., M.Hum)

ABSTRAK

KAJIAN HUKUM TERHADAP PROSES PENGJUAN KLAIM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT. JAMSOSTEK CABANG MEDAN II (BELOWAN)

O L E H
NURMANSYAH
NPM : 11 840 0252
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Penelitian dalam skripsi ini mengenai hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan PT. Jamsostek dalam hal pelaksanaan klaim pemberian perlindungan kepada tenaga kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan).

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah Bagaimana bentuk hukum perjanjian asuransi jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan) dan apakah dengan terbitnya hubungan antara pengusaha dengan PT. Jamsostek maka pihak tenaga kerja telah terlindungi hak-haknya.

Untuk membahas permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian secara kepustakaan dan penelitian lapangan pada PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan)

Hasil penelitian dan analisis menjelaskan 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. Penyelenggaraan program Jamsostek bersifat wajib dan dilaksanakan dengan sistem asuransi sosial untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lainnya dari badan penyelenggara dengan tidak menyinggahi watak sosialnya. Program-program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) adalah termasuk dalam program asuransi, sedangkan program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan suatu bentuk program dana pensiun yang menjanjikan manfaat pensiun bagi pesertanya. Akibat adanya wanprestasi dalam Jamsostek ini adalah kepada pihak pengusaha dikenakan denda dalam bentuk uang, karena timbulnya wanprestasi dalam hal ini adalah dikarenakan pengusaha yang mengikuti program Jamsostek tersebut terlambat membayar kewajibannya kepada pihak pengelola Jamsostek yaitu PT. Jamsostek.

Hendaknya pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) 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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT 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 **“KAJIAN HUKUM TERHADAP PROSES PENGAJUAN KLAIM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT. JAMSOSTEK CABANG MEDAN II (BELAWAN)”**. 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 mendapatkan 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 Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II.
- Bapak Taufik Siregar, SH., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I.
- Bapak Pimpinan PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan) beserta staf dan rekan dimana penelitian skripsi ini dilakukan.

- Bapak dan Ibu Dosen dan sekaligus Staf administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan kasih dan sayangnya kepada penulis, khususnya dalam memberikan didikan dan arahan kepada penulis tentang pentingnya ilmu pengetahuan.
- Rekan-rekan se-almamater.

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



Medan, Juni 2013

NURMANSYAH
NPM : 11 840 0252

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul	6
B. Alasan Pemilihan Judul	7
C. Permasalahan	8
D. Hipotesa	8
E. Tujuan Penulisan	9
F. Metode Pengumpulan Data	10
G. Sistematika Penulisan	11
BAB II. TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN	13
A. Pengertian Perjanjian	13
B. Syarat-Syarat Perjanjian	19
C. Jenis-Jenis Perjanjian	23
D. Akibat Perjanjian	26
BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	29
A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	29



B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992	32
C. Syarat-Syarat Menjadi Peserta Jamsostek.....	41
BAB IV. PELAKSANAAN KLAIM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA KEPADA PT. JAMSOSTEK	44
A. Bentuk Hukum Perjanjian Asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan).....	44
B. Hak-Hak Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Terbitnya Hubungan Antara Pengusaha dengan PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan)	64
1. Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja.....	64
2. Akibat-Akibat Terhadap Adanya Wanprestasi Oleh Pengusaha Dalam Pemenuhan Kewajibannya Membayar Iuran Sebagai Peserta Jamsostek.....	67
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

P E N D A H U L U A N

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

Untuk itu maka penempatan manusia sebagai bentuk wujud kerja sama yang pada dasarnya saling membutuhkan harus dapat melindungi kepentingan-kepentingan pribadi di dalamnya juga kepentingan si perusahaan maupun kepentingan para pekerja itu sendiri dalam melakukan kegiatannya.

Hubungan Industrial Pancasila yang diterapkan di Indonesia pada dasarnya sangat baik, dimana penempatan pekerja dan perusahaan melalui majikan memiliki kedudukan yang setara, yaitu si pekerja adalah merupakan rekan majikan di dalam melakukan produksi.

Perihal hak pekerja diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Kondisi tenaga kerja pada saat ini masih memprihatinkan. Hal ini disebabkan karena kualitas tenaga kerja yang ada masih jauh dari harapan. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja telah mempengaruhi perkembangan industri dalam negeri dan

perkembangan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri.¹

Walaupun faktor ketenagakerjaan bukan satu-satunya penentu dari daya saing industri, tetapi faktor ini memberikan kontribusi signifikan terhadap keterpurukan daya saing Indonesia dalam kancah pasar global. Berdasarkan *World Economic Forum* (WEF), pada tahun 2004 kondisi daya saing Indonesia berada pada urutan ke 69 dari 104 negara yang diteliti.²

Menurut WEF, tolok ukur daya saing didasarkan atas lima faktor yang mencakup aspek makro dan aspek mikro ekonomi. Khusus pada aspek mikro, faktor yang dinilai diantaranya adalah tingkat produktivitas yang rendah dan praktek managerial yang belum profesional.

Sebagai akibat dari kalah bersaing dalam kancah pasar global, banyak industri yang gulung tikar. Kondisi ini terutama dapat dilihat pada industri manufaktur seperti industri elektronika, industri perkayuan dan industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil). Industri elektronika khususnya yang memproduksi barang elektronika rumah tangga kalah bersaing dengan produk impor yang membanjiri pasar domestik. Sebagian besar produk impor itu berasal dari Cina. Sedangkan industri perkayuan dan industri TPT kalah bersaing dengan industri sejenis di pasar internasional.

Dampak dari kondisi ini adalah terjadinya pengurangan tenaga kerja. Pada periode 2001-2003 telah terjadi pengurangan tenaga kerja yang cukup besar pada

¹ Jurnal Net.Com, "Masalah Tenaga Kerja yang Mencekam", <http://www.jurnalnet.com/konten.php?nama=KolomFeature&id=123>, Diakses tanggal 12 April 2013.

² *Ibid.*

ketiga industri tersebut. Pengurangan tenaga kerja di industri manufaktur semakin meningkatkan jumlah pengangguran. Berdasarkan laporan BPS (Badan Pusat Statistik), sampai bulan Oktober 2012 jumlah pengangguran terbuka telah mencapai 11,6 juta orang atau sebesar 10,8% dari total angkatan kerja yang ada.³

Selain karena penciutan lapangan kerja di sektor formal, peningkatan jumlah pengangguran juga disebabkan karena terjadinya “*mismatch*” antara kualifikasi pencari kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pengguna tenaga kerja (industri). *Mismatch* terjadi karena tidak adanya keterkaitan antara penyedia tenaga kerja dengan penyedia lapangan kerja. Program diklat yang diselenggarakan oleh lembaga diklat pemerintah atau swasta tidak mengacu kepada kebutuhan pengguna (industri) sehingga banyak lulusan program diklat tidak lulus tes masuk yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Keadaan-keadaan sebagaimana diterangkan di atas belumlah cukup untuk memberikan suatu konsekuensi akan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga para pekerja harus dapat meminimalkan risiko sebagai akibat dalam melakukan pekerjaannya, baik itu akibat kecelakaan maupun akibat lainnya yang secara langsung membawa dampak yang tidak baik bagi pekerja didalam melakukan kegiatannya.

Mengenai hal tersebut di atas pemerintah mempunyai peranan yang mendasar dalam memperlakukan kewajiban bagi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan orang untuk memperoleh jaminan atas risiko sipekerja tersebut.

³ *Ibid.*

Sebagai suatu tindakan antisipasi dalam hal timbulnya risiko atas pelaksanaan pekerjaan pekerja, maka pemerintah menetapkan ketentuan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja di perusahaan swasta, BUMN dan BUMD.

Pengalihan risiko kepada PT. Jamsostek (Persero) dilakukan dengan tata cara prosedur tertentu dan memberikan suatu timbal balik, bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah merupakan kewajiban suatu perusahaan yang memiliki tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga dalam penerapannya pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini dilakukan antara PT. Jamsostek (Persero) dengan Pengusaha dengan Pekerja di sisi lainnya.

Apabila sebuah perusahaan mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka perusahaan tersebut akan dibebankan beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan sehingga apabila risiko yang diatur di dalam UU No.3 tahun 1992 terjadi maka PT. Jamsostek (Persero) akan memberikan santunannya.

Adapun program-program Jamsotek yang diatur dalam UU No.3 tahun 1992 adalah meliputi:

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Yaitu melindungi tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental.



2. Program Jaminan Hari Tua (JHT) ,

Yaitu melindungi tenaga kerja dari hari tua yang dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun.

3. Program Jaminan Kematian (JKM)

Yaitu melindungi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang

4. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) .

Yaitu melindungi tenaga kerja beserta keluarganya dari resiko sakit yang berbentuk upaya pelayanan kesehatan di bidang peningkatan (Promotif), Pencegahan (Preventif), Penyembuhan (Kuratif), dan Pemulihan (Rehabilitatif).

Pada penelitian ini akan dibahas perihal proses perjanjian klaim jamsostek di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan) dimana pada prosesnya klaim yang diajukan tertata sedemikian rupa dengan persyaratan-persyaratan tertentu. Dengan

adanya syarat-syarat tertentu tersebut maka tentunya ada hubungan perjanjian dalam pelaksanaan klaim jamsostek.

A. Pengertian dan Penegasan Judul

Sebelum dilakukan pembahasan atas judul yang diajukan perlu kiranya pada bagian diberikan pengertian dan penegasan atas judul yang diajukan. Adapun judul skripsi ini adalah “Kajian Hukum Terhadap Proses Pengajuan Klaim Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan)“.

Adapun pengertian atas judul yang diajukan adalah :

- Kajian Hukum, berarti suatu penilaian atau pandangan dari segi hukum.
- Terhadap adalah sisi atau bagian.
- Proses adalah suatu runtutan sistem, cara, alur.
- Pengajuan adalah hal atau perbuatan mengajukan, membuatnya ke depan.⁴
- Klaim adalah tuntutan.⁵
- Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja di sektor swasta baik itu swasta Nasional maupun Asing, BUMN, dan BUMD.
- Pada PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan) adalah lokasi penelitian dilakukan.

Menurut pengertian atas judul yang diajukan di atas maka dapat ditarik

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal. 766.

⁵ *Ibid*, halaman 371.

penegasan atas judul yang diajukan bahwa pembahasan dan penelitian akan dilakukan di sekitar hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan PT. Jamsostek dalam hal pelaksanaan klaim pemberian perlindungan kepada tenaga kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan).

B. Alasan Pemilihan Judul

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dimana kita ketahui di dalam Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja itu, melibatkan antara pihak peserta dengan penyelenggara. Yang dimaksud peserta dalam hal ini adalah tenaga kerja dan pengusaha yang mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan yang dimaksud dengan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dalam hal ini adalah PT. Jamsostek (Persero).

Dari uraian di atas serta melihat begitu pentingnya jaminan sosial tenaga kerja ini dalam melindungi hak-hak para pekerja, maka adalah sangat menarik untuk melakukan penelitian atas keberadaan jaminan sosial tenaga kerja khususnya dihubungkan dengan pelaksanaan pemberian hak-hak pekerja yang diwujudkan dalam bentuk hubungan antara pengusaha dengan perusahaan PT. Jamsostek.

Tetapi meskipun demikian terkadang ditemui juga keadaan pengusaha yang melalaikan kewajibannya dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya, yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja itu sendiri, sehingga merupakan suatu bagian yang sangat esensial untuk dilakukan pembahasan selanjutnya dalam skripsi

ini.

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan judul skripsi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perjanjian jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan).
2. Untuk mengetahui proses klaim jaminan sosial tenaga kerja khususnya pada PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan)
3. Untuk mengetahui fungsi dan manfaat jamsostek bagi tenaga kerja.

C. Permasalahan

Permasalahan adalah merupakan tolak ukur dari pelaksanaan penelitian. Dengan adanya rumusan masalah maka akan dapat ditelaah secara maksimal ruang lingkup penelitian sehingga tidak mengarah pada pembahasan hal yang di luar permasalahan.

Adapun permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana bentuk hukum perjanjian asuransi jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan)?
2. Apakah dengan terbitnya hubungan antara pengusaha dengan PT. Jamsostek maka pihak tenaga kerja telah terlindungi hak-haknya.

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.⁶

Adapun hipotesa yang diberikan atas rumusan masalah di atas adalah:

1. Bentuk hukum perjanjian asuransi jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan) dilakukan secara tertulis dan memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak secara bertimbang balik.
2. Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dengan PT. Jamsostek untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, tetapi perlindungan tersebut pada dasarnya hanyalah bersifat membantu bukan bersifat tetap sebagai suatu kondisi yang menjamin perlindungan tenaga kerja secara terus-menerus.

E. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi yang akan penulis lakukan adalah :

1. Sebagai suatu pemenuhan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area
2. Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran bagi masyarakat khususnya para pekerja dan pengusaha dalam hal pelaksanaan perlindungan kepada tenaga kerja.

⁶ Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum USU, Medan, 1990, hal. 3.

3. Sebagai bahan masukan bagi pihak pengelola jaminan sosial tenaga kerja tentang pembinaan hubungan dengan pengusaha.

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. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

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. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

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 Kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Belawan. 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 KLAIM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA KEPADA PT. JAMSOSTEK

Dalam bab ini akan diberikan pembahasan tentang: Bentuk Hukum Perjanjian Asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan), Hak-Hak Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Terbitnya Hubungan Antara Pengusaha dengan PT. Jamsostek Cabang Medan II (Belawan), menguraikan pembahasan tentang: Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja serta Akibat-Akibat Terhadap

Adanya Wanprestasi Oleh Pengusaha Dalam Pemenuhan Kewajibannya
Membayar Iuran Sebagai Peserta 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.⁷

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”.⁸

Perikatan, yang terdiri dari ketentuan umum dan ketentuan khusus itu, mengatur tentang persetujuan-persetujuan tertentu yang disebut dengan perjanjian bernama, artinya disebut bernama karena perjanjian tersebut diatur dan diberi nama

⁷ R. Subekti, I, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 2004, hal. 101.

⁸ *Ibid*, hal. 101.

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”.⁹

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 dikostatir bahwa perkataan perjanjian sudah sangat populer di kalangan rakyat”.¹⁰

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”.¹¹

Menurut pasal 1233 KUH Perdata bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena undang-undang, maupun karena adanya suatu perjanjian . Dengan demikian maka harus terlebih dahulu adanya suatu perjanjian atau undang-undang, sehingga

⁹ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2002, hal. 6.

¹⁰ R. Subekti, II. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 2005, hal. 12.

¹¹ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung, 2005, hal. 7.

dapat dikatakan bahwa perjanjian dan undang-undang itu merupakan sumber suatu ikatan.

Dasar hukum dari persetujuan adalah pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua persetujuan yang dibuat dengan sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. 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 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. Sistem 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 *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

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

¹³ *Ibid*, hal. 105 – 106.

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 meungkinkan 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 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 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

¹⁴ R Subekti, I, *Op.Cit*, hal. 15.

¹⁵ *Ibid*, hal. 67.

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 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 (*verzendingstheorie*) 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.

A. Esensialia.

Bagian ini merupakan sifat yang harus ada di dalam perjanjian, sifat yang menentukan atau menyebabkan perjanjian itu tercipta (*constructieve oordeel*).

B. 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*).

C. Aksidentalialia.

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 terdapat 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 (*personal*) dan kekhilafan mengenai barang yang menjadi pokok perjanjian

¹⁶ Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 2001, hal. 57.

(*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.

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 (*kwijtschelding*) 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. Kejelasan.

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

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.

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 gebruikeleijk 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, pada dasarnya sejalan dengan pengertian jaminan sosial menurut *International Labour*

¹⁸ Sendjun Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, Hal. 131.

¹⁹ Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 2005. hal. 138.

Organization (ILO). ILO menyebutkan bahwa jaminan sosial atau social security adalah " Sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk paraarganya 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-persitiwa 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 suatu penyakit atau meninggal dunia serta pekerja yang sudah tidak mampu lagi untuk melaksanakan pekerjaan disebabkan karena usia tua.

²⁰ Zainal Abiddin etal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 47.

²¹ *Ibid*, hal. 47.

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, 2001, hal. 47.

²³ Hendjrachman Ramu Pandojo, *Manajemen Personalia*, Edisi ke III BPIE - UGM, Yogyakarta 2004, 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 Indoesia 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 Nomro 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 daripada 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 (jamina sosial). Membuktikan inilah yang sulit bagi pekerja, sehingga akhirnya 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 dicarikan, 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 pekejaan 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 paitu.

Jaminan-jaminan sosial diatas memberikan kepada yang berhak sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan untuk masaing-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 pertanggunggaan 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 Nomo 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 Noor 3 Tahun 1964, adapula 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 terputusnya penghasilan tenaga kerja²⁴

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaman 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 Nomro 3 Tahun 1992 meliputi :

- Jaminan kecelakaan kerja.
- Jaminan kematian.

²⁴ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hal 106

- Jaminan hari tua.
- Jaminaneliharaan 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 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

²⁵ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2004, hal 112.

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 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 pekerjaanya dalam jaimnan 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 ketenaga kerjaan 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

A. Kesimpulan

1. 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.
2. Penyelenggaraan program Jamsostek bersifat wajib dan dilaksanakan dengan sistem asuransi sosial untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lainnya dari badan penyelenggara dengan tidak menyinggung watak sosialnya.
3. Program-program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) adalah termasuk dalam program asuransi, sedangkan program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan suatu bentuk program dana pensiun yang menjanjikan manfaat pensiun bagi pesertanya.
4. Akibat adanya wanprestasi dalam Jamsostek ini adalah kepada pihak pengusaha dikenakan denda dalam bentuk uang, karena timbulnya wanprestasi dalam hal ini adalah dikarenakan pengusaha yang mengikuti program Jamsostek tersebut terlambat membayar kewajibannya kepada pihak pengelola

Jamsostek yaitu PT. Jamsostek.

Sedangkan tindakan yang dapat diambil oleh PT. Jamsostek kepada pengusaha yang tidak mengindahkan kewajibannya membayar iuran kepersertaan jaminan sosial tenaga kerja adalah berupa :

- Mengeluarkan surat pemberitahuan tunggakan iuran.
- Pelimpahan penanganan kepada pihak Depnaker.
- Pelimpahan penanganan kepada pihak Kejaksaan.
- Pelimpahan penanganan kepada Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara.

B. Saran

1. Hendaknya pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) 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) 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.

3. Kepada pengusaha hendaknya dapat memandang pekerjajnya sebagai mitra berbisnis sehingga dengan anggapan sedemikian pengusaha dapat memperlakukan pekerjajnya sebaik mungkin.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

- Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum USU, Medan, 1990.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003.
- Heidjrachman Ramu Pandojo, *Manajemen Personalia*, Edisi ke III BPIE - UGM, Yogyakarta 2004.
- Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 2005.
- Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 2001.
- _____, *Hukum Perdata Tentang Perikatan*, Fak. Hukum USU, Medan, 2004.
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2002.
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 2004.
- _____, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 2005.
- _____, *Hukum Perjanjian*. Cetakan XI, PT. Intermasa, Jakarta, 2007.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Fak. Hukum UISU, Medan, 2001.
- Sendjun Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung, 2005.
- Zainal Abiddin etal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

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

B. Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar 1945

KUH Perdata

Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

C. Internet:

Jurnal Net.Com, "Masalah Tenaga Kerja yang Mencekam", <http://www.jurnalnet.com/konten.php?nama=KolomFeature&id=123>.

