

## BAB I

### PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi membawa akibat terhadap pandangan manusia itu sendiri dalam hubungannya dengan alam sebagai lingkungan hidup. Ini berarti bahwa kesadaran manusia sendiri semakin tinggi untuk memelihara kelangsungan hidup di masa yang akan datang. Untuk itu manusia harus memiliki peraturan-peraturan dan tata cara untuk memperoleh ketenangan dan keseimbangan.

Dalam kalangan ini selalu ditemukan konflik antara si pembuat peraturan dengan orang yang harus mematuhi peraturan itu. Konflik ini terjadi disebabkan berbagai hal, antara lain bahwa si pekerja selalu merasakan kedudukan mereka yang diabaikan.

Jika kita mengingat teori "perjanjian masyarakat" (*contract social*), dimana ketulusan pengusaha pada hakikatnya merupakan pembinaan bagi pekerjanya, maka konflik tersebut harusnya tidak terjadi. Pada beberapa bidang kehidupan masyarakat keadaan ini telah dapat diatasi dengan mengadakan kesepakatan bersama mengenai hak dan kewajiban masing-masing, tetapi di bidang hubungan kerja antara pemberi pekerjaan dengan pekerja masih sulit mengurangi konflik tersebut.

Setiap hubungan kerja terjadi dengan didahului suatu kesepakatan bersama, namun keyakinan pihak pemberi kerja bahwa ia adalah pemegang modal, pengendali kehidupan si pekerja, tetap lebih menonjol dibandingkan

dengan keadaan kebersamaan dalam mencapai hasil. Dalam situasi inilah sering terjadi sengketa.

Pasal 1601 sampai dengan 1603 Bab 7A KUH Perdata adalah pasal yang mengatur pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, ketentuan-ketentuan hukum tersebut banyak yang kurang sesuai dengan perkembangan hubungan kerja itu sendiri.

Proses penyelesaian sengketa hubungan kerja akan lebih menunjukkan tingkat kedudukan keperdataan antara karyawan dan majikan apakah seimbang atau tidak. Tenaga kerja yang terutama bekerja untuk kepentingan majikan, selalu harus menyediakan tenaganya pada saat majikan memerlukannya dan mengeluarkannya menurut kehendak majikan itu.

Demikian berperannya pengusaha sehingga hukum Publik menciptakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang dilindungi dari kekuasaan majikan, ini sudah berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan untuk tidak sewukanya.

Dari usaha ini diketahui bahwa walaupun kepada pekerja dan majikan diberi kekuasaan dan kebebasan membuat peraturan tertentu yang mengatur hubungan mereka, namun peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan apa yang ditentukan oleh pemerintah.

Salah satu sebab sisi yang dipaksakan oleh undang-undang kepada pengusaha adalah kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerjanya dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Pasal 3 menerangkan :

(1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

(2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja

Pelaksanaan pemberian jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan dan kepedulian pengusaha atas jiwa maupun hari tua dari pekerjanya, tetapi meskipun demikian tetap ditemukan keengganan pengusaha untuk melakukan pendaftaran ke PT. Jamsostek terhadap pekerja-pekerja, sehingga memberikan akibat tidak adanya jaminan atas keselamatan kerja maupun hari tua mereka.

#### A. Pengertian dan Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul "Perjanjian Kerja Menurut KUH Perdata dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Studi Kasus di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan) ".

Sebagaimana kita ketahui bahwa suatu karya ilmiah harus diberi judul, karena ia dapat menggambarkan apa yang menjadi inti dari karangan atau karya ilmiah dimaksud.

Untuk mengetahui pengertian judul skripsi ini lebih mendalam, di bawah ini penulis akan menguraikan kaitannya dengan judul skripsi ini, yaitu :

- Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh pekerja dengan pengusaha yang di dalamnya memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan oleh para pihak.<sup>1</sup>
- Perjanjian kerja tidak luput pengaturannya dari ketentuan-ketentuan yang diatur di dalam Buku III KUH Perdata tentang Perjanjian.<sup>2</sup>
- Sebagai ketentuan umum mengenai pengaturan perjanjian maka perihal keberadaan perjanjian kerja juga harus tunduk pengaturannya kepada ketentuan yang terdapat di dalam Buku III KUH Perdata.
- Menurut berarti berdasarkan.
- KUH Perdata adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang merupakan hukum peninggalan Kolonial Belanda di Indonesia.
- Dan adalah kata dasar yang menyambung dua keadaan.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 adalah Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerjayang disahkan di Jakarta tanggal 17 Pebruari 1992, dan didaftarkan di dalam Lembaran Negara No. 14 Tahun 1992.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah dipahami bahwa pembahasan yang dilakukan adalah tentang akibat-akibat dari berakhirnya perjanjian kerja yang didahului dengan adanya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya.

<sup>1</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *KBBI Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hal. 1079.

<sup>2</sup> F.X. Djumaldjji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal. 11.





## B. Alasan Pemilihan Judul

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 UU No 3 Tahun 1992, 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 dibebaskan 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 Jamsostek yang diatur dalam UU No.3 tahun 1992 adalah meliputi :

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Program Jaminan Hari Tua (JHT) ,
3. Program Jaminan Kematian (JKM)
4. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) ,

Pengusaha selaku pihak yang bertanggung jawab atas terselenggaranya jaminan sosial tenaganya memiliki karakteristik yang sangat mendukung dalam menciptakan hubungan antara perusahaannya dengan pihak PT.