

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJASAMA ANTARA PT.
JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG MEDAN DENGAN WADAH
TENAGA KERJA LUAR HUBUNGAN KERJA (TK-LHK) BINAAN
KANTOR PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG MEDAN**

MEHAGA BASTANTA

***ABSTRAK :** Regulation of Labor and Transmigration Minister of Republic of Indonesia Number : Per-/24/Men/VI/2006 concerning the implementation program of Social Security for Labor outside job relation tells that social security program can do directly by each labor or coordinated by agent. Based on these condition, PT. Jamsostek (Persero) Branch of Medan makes a mutual agreement between PT. Jamsostek (Persero) and agent based by the purpose of title this writing. Writer concludes that the implementation of mutual agreement between TK-LHK and PT. Jamsostek (Persero) branch of Medan has implemented effectively. This was indicated by implementation of mutual agreement in which of 80 registered agents from May 2007 until October 2012, and just only 10 agents had been non active; dispute forms of mutual agreement or wanprestation by agents such as embezzlement of premium and not having goodwill of this mutual agreement; so forms of solution which are implemented by PT. Jamsostek (Persero) Branch of Medan are mutual deliberation and could be continued to the public court if both of parties are not agreement and do not extend the mutual agreement; mutual agreement could be ended by on the due date, by force majeure and both of parties agree to terminate the mutual agreement.*

Keywords : Mutual Agreement, TK-LHK, Jamsostek, Agent

Pendahuluan

Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 secara tegas menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mensejahterakan kehidupannya sebagai warga negara yang dilindungi oleh negara. Oleh karena itu setiap orang haruslah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuannya yang kemudian memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun

upah tersebut belumlah dapat menjadi tolak ukur penghidupan yang layak tanpa pemberian jaminan sosial oleh negara.

Kehadiran Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya telah menunjukkan era baru bagi perlindungan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/ atau membutuhkan perawatan medis.¹

Terhadap tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja dengan unsur adanya perintah, upah dan pekerjaan yang akan dilaksanakan bersifat mengikat disebut dengan tenaga kerja didalam hubungan kerja yang diatur didalam undang-undang ini.

Pada Pasal 4 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengatakan payung hukum jaminan sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-24/MEN/VI/2006 dikatakan bahwa program jaminan sosial bagi TK-LHK dapat diberikan langsung kepada setiap tenaga kerja atau dikoordinir oleh suatu wadah. Oleh karena itu penanganan Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) antara wadah dan badan penyelenggara diperlukan

¹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010, hal. 115.

adanya suatu perjanjian kerjasama yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam memberikan perlindungan jaminan sosial itu sendiri yang tentunya harus memenuhi unsur-unsur perjanjian sebagaimana yang diamanahkan dalam KUHPerdara.

Tujuan perjanjian kerjasama tersebut untuk memudahkan segala urusan PT. Jamsostek (Persero) dengan TK-LHK dalam hal administrasi pendaftaran, pembayaran iuran dan pengajuan jaminan/santunan program jaminan sosial tenaga kerja dan wadah tersebut mendapatkan imbalan jasa pungut berupa uang.

Permasalahan dalam penulisan ini mengenai bagaimana bentuk hak dan kewajiban dari PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan dan wadah TK-LHK binaan kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan dalam perjanjian kerjasama ini, bagaimana pelaksanaan perjanjian kerjasamanya, apakah pernah terjadi penyimpangan perjanjian kerjasama (Wanprestasi) dan bagaimana bentuk penyelesaiannya, serta bagaimana bentuk pengakhiran perjanjian kerjasama tersebut.

PENGERTIAN PERJANJIAN

Buku Ke III B.W mengatakan Perikatan adalah suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya ini diwajibkan memenuhi tuntutan itu.

Sifat hukum yang termuat dalam buku III ini selalu berupa suatu tuntutan-menuntut, maka isi buku III itu juga dinamakan “hukum perhutangan”. Pihak yang berhak menuntut dinamakan pihak berpiutang atau “kreditur”, sedangkan pihak yang wajib memenuhi tuntutan dinamakan pihak berhutang atau “debitur”. Adapun barang sesuatu yang dapat dituntut dinamakan “prestasi”, yang menurut

undang-undang dapat berupa menyerahkan suatu barang, melakukan suatu perbuatan dan tidak melakukan suatu perbuatan.²

Pasal 1233 KUHPerdara mengatakan bahwa, tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan dan karena undang-undang. Dari Pasal tersebut sumber dari perikatan itu adalah perjanjian dan undang-undang.

Perikatan yang timbul dari undang- undang disini yaitu perikatan yang dapat lahir antara orang/pihak yang satu dengan orang/pihak yang lainnya, tanpa orang-orang yang bersangkutan menghendaknya atau lebih tepat tanpa memperhitungkan kehendak mereka. Bahkan bisa saja terjadi, bahwa perikatan timbul tanpa orang-orang/para pihak melakukan suatu perbuatan tertentu dan perikatan bisa lahir karena kedua pihak berada dalam keadaan tertentu atau mempunyai kedudukan tertentu.³

Perikatan yang timbul dari undang-undang semata contohnya adalah kelahiran yang menimbulkan hubungan ikatan antara ayah dan anak. Sedangkan Perikatan yang bersumber dari undang-undang sebagai akibat perbuatan orang adalah perikatan yang timbul sebagai akibat dengan dilakukannya serangkaian tingkah laku oleh seseorang, maka undang-undang melekatkan akibat hukum berupa perikatan terhadap orang tersebut. Misalnya mengurus kepentingan orang lain secara sukarela (*zaakwaarneming*), dimana sebagai akibatnya, undang-undang menetapkan beberapa hak dan kewajiban, yang harus mereka perhatikan seperti hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian.⁴

Perikatan yang timbul dari perjanjian atau persetujuan dapat dilihat dari contoh pada Pasal 1457 yaitu jual-beli dimana suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk menyerahkan suatu barang, dan pihak yang lain untuk membayar harga yang dijanjikan. Dapat kita lihat bahwa para pihak saling menghendaki atau menyetujui adanya perjanjian tersebut.

² R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan Ke-XXXII, PT. Intermasa, Jakarta, 2005, hal. 122.

³ J. Satrio, *Hukum Perikatan Pada Umumnya*, Alumni, Cetakan Ketiga, Bandung, 1999, hal. 40.

⁴ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Cetakan I, Bandung, 2001, hal. 7.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat kita ketahui bahwa perjanjian merupakan sebagai sumber dari perikatan, karena jika kita mengadakan sebuah perjanjian maka secara tidak langsung didalamnya kita akan melakukan perikatan dengan pihak lawan dan perikatan itu sebagai hal yang harus dipenuhi dari suatu perjanjian. Suatu perikatan juga lebih besar bagian yang dikajinya daripada perjanjian, bahwa suatu perikatan itu dapat lahir dari perjanjian dan juga dari undang-undang.

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPdata yaitu suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut penulis pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan atau tindakan hukum yang dilakukan berdasarkan hukum kekayaan atau hukum benda oleh satu orang atau lebih yang mana para pihak saling mengikatkan diri terhadap satu sama lainnya berdasarkan penyesuaian kehendak antara para pihak yang berisi prestasi untuk kepentingan para pihak yang disusun baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

SAHNYA PERJANJIAN

Syarat sahnya suatu perjanjian ini diatur pada Bab II Bagian Kedua Buku III didalam Pasal 1320 KUHPdata, yaitu :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Syarat pertama dan kedua disebut dengan syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut sebagai syarat objektif karena mengenai objek dari perjanjian. Syarat pertama yaitu disini adanya perjumpaan kehendak, syarat kedua yakni orang yang mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya yang menimbulkan akibat hukum sehingga ia menyanggah hak dan kewajiban dan dapat dikatakan sebagai subjek hukum. Syarat ketiga yaitu adanya sesuatu yang didalam perjanjian

tersebut harus telah ditentukan dan disepakati, sedangkan syarat keempat yaitu adanya suatu sebab yang tidak dilarang dalam undang-undang, jika dilarang dalam undang maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan demi hukum.

HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK

Dalam melaksanakan perjanjian pasti terdapat prestasi yang harus dipenuhi. Pengertian prestasi disini ialah adanya penyesuaian kehendak yang dituangkan dalam perjanjian yang berisi kewajiban. Prestasi inilah yang akan menjadi hak oleh satu pihak untuk memperoleh prestasi, dan menjadi kewajiban oleh pihak yang satunya untuk melaksanakan prestasi tersebut. Pasal 1234 KUHPerdara menyebutkan prestasi ini dapat berupa memberikan sesuatu, untuk berbuat atau untuk tidak berbuat sesuatu.

Apabila salah satu pihak tersebut tidak dapat memenuhi prestasinya maka disebut dengan *Wanprestasi* atau ingkar janji atau bisa juga disebutkan dengan kelalaian. Wanprestasi ini dilakukan apabila debitur :

- a. Tidak melakukan seperti apa yang telah diperjanjikan
- b. Melakukan seperti apa yang telah diperjanjikan tetapi tidak seperti yang diperjanjikan
- c. Melakukan seperti apa yang telah diperjanjikan namun pelaksanaannya terlambat atau tidak tepat waktu yang dijanjikan
- d. Melakukan hal yang tidak diperbolehkan dalam perjanjian tersebut.

Jika telah terjadi wanprestasi maka seorang kreditur dapat memilih berbagai macam kemungkinan, yaitu⁵ :

- a. Kreditur dapat meminta pelaksanaan perjanjian, meskipun pelaksanaan ini sudah terlambat.
- b. Kreditur dapat meminta penggantian kerugian saja, yaitu kerugian yang dideritanya, karena perjanjian tidak atau terlambat dilaksanakan, atau dilaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya.

⁵ R. Subekti, *Op.Cit.*, hal. 147.

- c. Kreditur dapat menuntut pelaksanaan perjanjian disertai dengan penggantian kerugian yang diderita olehnya sebagai akibat terlambatnya pelaksanaan perjanjian.
- d. Dalam hal suatu perjanjian yang meletakkan kewajiban timbal balik, kelalaian satu pihak memberikan hak kepada pihak yang lain untuk meminta pada hakim supaya perjanjian dibatalkan, disertai dengan permintaan penggantian kerugian.

BERAKHIRNYA SUATU PERJANJIAN

Mengenai penghapusan perjanjian telah diatur didalam Pasal 1381 KUHPerdara Buku Ketiga Bab ke-IV tentang hapusnya perikatan, yaitu bisa terjadi karena pembayaran, karena penawaran pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan, karena pembaharuan utang, karena perjumpaan utang atau kompensasi, karena pencampuran utang, karena pembebasan utang, karena musnahnya barang yang terutang, karena kebatalan atau pembatalan, karena berlakunya suatu syarat pembatalan yang diatur dalam Bab I buku ini dan karena kadaluwarsa.

DEFINISI PROGRAM TENAGA KERJA LUAR HUBUNGAN KERJA (TK-LHK)

Tonggak lahirnya PT. Jamsostek (Persero) ini didasari oleh Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan inilah yang membantu dibentuknya program jaminan sosial dalam membantu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi.

Berdasarkan landasan tersebut maka dibentuklah Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 yang mewajibkan setiap pengusaha untuk bertanggung jawab dan memberikan ganti rugi terhadap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya. Kemudian lahirlah Undang Undang No. 14 Tahun 1969 yang merupakan undang-

undang pokok ketenagakerjaan yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial oleh pemerintah yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua, cacad, meninggal dunia dan menganggur bagi seluruh tenaga kerja. Setelah itu dibuatlah Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang ASTEK untuk menyelenggarakan Undang Undang No. 2 Tahun 1951 dan Undang Undang No. 14 Tahun 1969, tetapi hanya menyangkut jaminan kecelakaan kerja, hari tua, cacad, meninggal dunia dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja, tabungan hari tua dan asuransi kematian. Pada tahun 1992 diundangkanlah Undang Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memadukan seluruh program diatas menjadi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan.⁶

Pasal 1 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengatakan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pasal 4 undang-undang ini menyebutkan bahwa setiap perusahaan yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja (adanya unsur upah, perintah dan pekerjaan yang bersifat mengikat) wajib melakukan program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan undang-undang, sedangkan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Oleh karena itu muncullah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per/24/Men/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja (TK-LHK). Menurut peraturan tersebut Tenaga Kerja yang melakukan Pekerjaan di luar hubungan kerja (TK-LHK) adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri, yang melakukan kegiatan-kegiatan ekonomi atau usaha-usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut atau seseorang yang bekerja untuk diri sendiri dan keluarga untuk mendapatkan hasil

⁶ Santanoe Kertonegoro, *Prinsip dan Praktek Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Jamsostek (Persero), Jakarta, 2007, hal. 19.

setiap hari/bulan, tetapi tidak mempunyai badan usaha, atau majikan / pemberi kerja.

Ciri-ciri tenaga kerja di luar hubungan kerja informal antara lain⁷ :

1. Berskala mikro dengan modal kecil, usaha kecil yaitu kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan Tahunan serta kepemilikan tersendiri.
2. Menggunakan teknologi sederhana/rendah, dengan menggunakan peralatan sederhana dan mengandalkan kekuatan fisik.
3. Menghasilkan barang dan/atau jasa dengan kualitas relatif rendah, segmen pasar barang atau jasa yang dihasilkan cenderung kecil, lokasi pemasaran yang tidak luas serta tidak diperjualbelikan dalam jumlah besar.
4. Tempat usaha tidak tetap, atau sering berpindah-pindah.
5. Mobilitas tenaga kerja sangat tinggi, tenaga kerja tersebut bergantung pada tuntutan pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga memaksanya untuk berkeliling.
6. Kelangsungan usaha tidak terjamin, tidak adanya pendapatan yang tetap setiap bulan seperti tenaga kerja didalam hubungan kerja.
7. Jam kerja tidak teratur, tidak mempunyai majikan atau pemberi kerja sehingga jam kerjanya tidak ditetapkan.
8. Tingkat produktivitas dan penghasilan relatif rendah atau tidak tetap.

Program Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) ini kepesertaannya masih bersifat sukarela dengan usia maksimal 55 Tahun dan peserta dapat mengikuti seluruh program Jamsostek serta dapat mendaftarkan sendiri langsung ke PT. Jamsostek (Persero) atau melalui wadah/kelompok yang telah memiliki Ikatan Kerjasama (IKS) dengan PT. Jamsostek.

⁷ Latar Belakang Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per/24/Men/VI/2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja (TK-LHK).

Latar Belakang Perjanjian Kerjasama Antara PT. Jamsostek (Persero) Dengan Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK)

Tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja wajib mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut yang mengurusnya. Lain halnya bagi TK-LHK yang tidaklah seperti tenaga kerja dalam hubungan kerja yang mempunyai perusahaan sebagai tempat yang mengurus penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja baik administrasi maupun pembayaran iuran. Sehingga TK-LHK diberi dua pilihan yaitu dapat mendaftar, mengurus dan membayar iuran sendiri langsung ke PT. Jamsostek (Persero) atau dapat melalui wadah atau badan penyelenggara yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek (Persero) itu sendiri.

Untuk memudahkan TK-LHK dalam mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka dibuatlah sebuah wadah yaitu organ yang dibentuk oleh, dari dan untuk peserta dalam rangka membantu penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) sehingga TK-LHK dapat melakukan pendaftaran sampai pembayaran iuran ini melalui wadah tersebut.

Adapun penanggung jawab wadah/kelompok ini bertugas untuk⁸ :

1. Menghimpun tenaga kerja di luar hubungan kerja;
2. Mendaftarkan peserta ke PT. Jamsostek (Persero);
3. Menghimpun dan menyetor iuran kepada PT. Jamsostek (Persero);
4. Membantu mendistribusikan Kartu Peserta Jamosstek (KPJ) kepada peserta;
5. Mengurus hak-hak peserta atas jaminan;
6. Memperingatkan peserta yang menunggak pembayaran iuran dan melaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero).

Atas dasar tersebut dibutuhkanlah sebuah perjanjian kerjasama antara wadah dengan PT. Jamsostek (Persero) untuk mengatur hak-hak dan kewajiban

⁸ Bagian Penanggungjawab Wadah/Kelompok Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-24/MEN/VI/2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Di Luar Hubungan Tenaga Kerja.

dari masing-masing pihak karena wadah disini mewakili TK-LHK yang mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek (Persero) juga melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perusahaan pemberi jaminan sosial, sehingga lahirlah Ikatan Kerja Sama antara PT. Jamsostek (Persero) dengan Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK)

Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerjasama Antara PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan Dengan Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK)

Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerjasama ini pertama kali yang dilakukan yaitu wadah tersebut mendatangi PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan untuk mengajukan permohonan menjadi wadah. Setelah itu, PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan akan memberikan berbagai macam formulir kepada wadah yaitu formulir Jamsostek 1 (F1) yaitu formulir menjadi wadah, formulir Jamsostek 1a (F1a) berisi identitas TK-LHK, Formulir Jamsostek 2a (F2a) berisi rincian iuran yang akan dibayar TK-LHK. Kemudian Wadah dan TK-LHK mengisi formulir tersebut. Formulir yang sudah diisi tersebut dikembalikan kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. Kemudian Kepala Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan akan menilai apakah berhak atau tidak menjadi wadah, apabila berhak maka wadah akan diberikan bentuk Ikatan Kerja Sama untuk dipelajari. Jika wadah setuju maka wadah dan Kepala Kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan bersama-sama menandatangani diatas materai Ikatan Kerja Sama (IKS) tersebut yang akan disepakati selama 1 (satu) tahun sesuai dengan isi perjanjian tersebut.

Pembinaan Serta Pengendalian Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) Oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan

Pembinaan dapat dilakukan dengan cara sosialisasi kepada wadah dan TK-LHK seperti peran wadah dalam perjanjian ini, jenis program jaminan sosial yang ditawarkan, besarnya jumlah iuran TK-LHK serta hak dan kewajibannya.

Sedangkan pembinaan dapat dilakukan dengan monitoring, pelaporan serta evaluasi.⁹

Hak dan Kewajiban PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan Serta Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) Binaan Kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan

Hak dan Kewajiban PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan adalah berkewajiban memberikan penjelasan mengenai program Jamsostek, berkewajiban memberikan perlindungan kepada TK-LHK yang telah melakukan pembayaran iuran, berkewajiban menyediakan formulir Jamsostek dan menyerahkan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) paling lambat 7 hari sejak iuran dibayarkan, berkewajiban memberikan tanggung jawab pembayaran santunan kecelakaan kerja dan kematian sebelum KPJ diterima namun telah terdaftar sebagai peserta serta berhak untuk tidak memberikan program Jamsostek terhadap TK-LHK yang tidak membayar iuran setiap bulannya atau peserta non-aktif.

Sedangkan hak dan kewajiban Wadah TK-LHK yaitu berkewajiban mendaftarkan seluruh TK-LHK yang dikelolanya, mengisi dan melengkapi formulir pendaftaran wadah, wajib mengkoordinasi TK-LHK yang diwakilinya, berkewajiban menyetor iuran setiap bulannya, wajib melapor kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan apabila terjadi perubahan jumlah TK-LHK yang diwakilinya, berhak mengelola TK-LHK lebih dari 1 (satu) kelompok usaha dan wajib menanggung seluruh jaminan yang seharusnya ditanggung oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan terhadap peserta yang mendapatkan risiko jika Wadah telah menerima iuran dari peserta tetapi belum atau tidak disetorkan kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan sampai batas waktu yang ditetapkan, serta berhak mendapatkan jasa pungut dari PT. Jamsostek (Persero)

⁹ Bab IV Tentang Pembinaan dan BAB V Tentang Pengendalian Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-24/Men/Vi/2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Di Luar Hubungan Tenaga Kerja.

Cabang Medan sebanyak 12,5 % dari jumlah iuran non Jaminan Hari Tua (JHT) dan 1% dari jumlah iuran JHT untuk pogram JHT.

Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Antara PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan Dengan Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) Binaan Kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan

Berdasarkan data yang diperoleh langsung dari PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan, wadah yang terdaftar sejak Mei Tahun 2007 sampai Oktober 2012 sebanyak 80 wadah dimana terdapat 70 wadah yang aktif dan 10 wadah yang sudah non-aktif.¹⁰ Data menunjukkan bahwa lebih banyak wadah yang masih aktif, hal itu menunjukkan peran bahwa perjanjian yang telah terjalin terlaksana dengan baik, sehingga para pihak saling menguntungkan satu sama lain dan melakukan perpanjangan perjanjian kerjasama. Seperti wadah yang telah bertahan sejak tahun 2007 hingga sekarang ini yang masih melakukan perjanjian kerjasama.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian telah dilaksanakan secara efektif terutama dalam melakukan pendaftaran tenaga kerja dan mengisi formulirnya dengan baik, pembayaran iuran oleh wadah dan pemberian jasa pungut oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan kepada wadah secara tepat waktu. Pihak PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan juga memberikan jasa yang baik dengan mengoptimalkan pelayanan karena penilaian terhadap kinerja perusahaan tersebut dilihat dari pelayanan dengan kata lain para pihak mengerti hak dan kewajibannya masing-masing sehingga para pihak akan merasakan suatu kerja sama yang saling menguntungkan dan berujung kepada perpanjangan perjanjian kerjasama hingga saat ini.

Diantara 10 wadah yang telah non-aktif tersebut bisa disebabkan karena ketua wadah tersebut sudah tidak sanggup lagi dalam menjalankan tugasnya, Wadah tidak melapor apakah ingin memperpanjang kontrak atau tidak setelah perjanjian 1 (satu) tahun telah terlaksana, dan keinginan dari wadah sendiri untuk

¹⁰ Lampiran Nama Wadah TK-LHK Yang Terdaftar Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan sejak Mei 2007 Hingga Oktober 2012

tidak memperpanjang perjanjian sebagai wadah lagi dikarenakan tidak memberi keuntungan bagi pihak wadah.

Bentuk Penyimpangan Perjanjian Kerjasama Serta Penyelesaian Kasus Wanprestasi Antara PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan Dengan Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) Binaan Kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan

Bentuk penyimpangan perjanjian kerjasama yang pernah dilakukan oleh wadah seperti wadah tersebut mendaftarkan tenaga kerja yang mempunyai tingkat risiko sosial yang tinggi. Wadah tersebut mendaftarkan tenaga kerja yang sedang dalam keadaan berisiko seperti wadah mendaftarkan tenaga kerja yang sedang sakit. Wadah tersebut mendaftarkan tenaga kerja yang sudah meninggal dunia dengan memanipulasi data pendaftaran formulir tenaga kerja (F1a). Wadah yang telah menerima iuran dari tenaga kerja setiap bulannya tidak menyetorkannya kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. Wadah melebihi jumlah iuran yang wajib dibayarkan TK-LHK serta wadah memungut dan menerima biaya administrasi dari peserta terhadap pengurusan pengajuan jaminan yang melanggar perjanjian kerjasama Pasal 6 Ayat 14.

Bentuk-bentuk penyelesaian penyimpangan kerjasama yang pernah dilakukan oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan yaitu menyurati wadah dan menegurnya, dan setelah itu apabila masih juga melakukan hal tersebut maka diadakanlah pembinaan dengan pertemuan langsung kepada wadah. Dalam hal pertemuan inilah diadakan pembinaan secara musyawarah kepada wadah untuk mencapai kata mufakat sesuai dalam isi perjanjian kerjasama Pasal 9 Ayat 1. Dan apabila tidak terjadi kata sepakat, maka para pihak setuju untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui badan peradilan umum yang dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri tempat kedudukan pihak pertama (Pasal 9 ayat 2).

Berakhirnya Perjanjian Kerjasama Antara PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan Dengan Wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) Binaan Kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan

Hal-hal yang menyebabkan berakhirnya perjanjian kerjasama antara lain perjanjian kerjasama tersebut telah terlaksana sesuai dengan masa waktu perjanjian. Dalam Pasal 4 perjanjian kerjasama menyebutkan Ikatan Kerja Sama berlaku selama 1 (satu) tahun, dan akan berakhir jika tidak diperpanjang lagi oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan, dan akan diperpanjang atau tidak diperpanjang sesuai dengan kinerja wadah tersebut.

Perjanjian kerjasama antara PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan dengan wadah Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) binaan kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan juga dapat berakhir karena *Force Majeure* sesuai dengan Pasal 10 Ayat 1 perjanjian kerjasama. Perjanjian kerjasama ini juga dapat berakhir karena kedua belah pihak setuju untuk mengakhiri perjanjian kerjasama ini. Pengakhiran perjanjian kerjasama ini tidak boleh dilakukan secara sepihak tetapi berdasarkan musyawarah dengan hasil mufakat sepakat antara kedua belah pihak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Untuk memudahkan pelaksanaan Program Jamsostek terhadap TK-LHK diperlukan wadah untuk mengkoordinasi TK-LHK baik proses pendaftaran sampai pembayaran iuran bulanan. Atas dasar tersebut dibuatlah suatu perjanjian kerjasama antara PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan dengan wadah TK-LHK. Hak dan kewajiban dari perjanjian tersebut seperti PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan berkewajiban memberikan perlindungan kepada TK-LHK yang telah melakukan pembayaran iuran, berkewajiban memberikan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) dan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan berhak untuk tidak memberikan perlindungan program Jamsostek kecuali program Jaminan Hari Tua (JHT) kepada tenaga kerja non aktif. Sedangkan bagi wadah yaitu berkewajiban

mendaftarkan dan menyetor iuran TK-LHK kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan dan berhak mendapatkan jasa pungut sebesar 12,5 % dari jumlah iuran non Jaminan Hari Tua (JHT) untuk program non JHT dan sebanyak 1 % (satu persen) dari jumlah iuran JHT untuk program JHT.

Perjanjian kerjasama ini telah terlaksana dengan baik dilihat dari data jumlah wadah dari bulan Mei Tahun 2007 hingga Oktober 2012 sebanyak 80 wadah dimana 70 diantaranya masih aktif dan 10 wadah telah non-aktif. Ini menunjukkan bahwa para pihak telah mengetahui hak dan kewajibannya sehingga diperpanjang.

Bentuk penyimpangan kerjasama seperti wadah mendaftarkan TK-LHK yang sudah meninggal dan mempunyai tingkat resiko yang tinggi atau wadah tersebut tidak menyetor iuran kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. Bentuk penyelesaiannya diselesaikan secara musyawarah dan apabila tidak mencapai mufakat maka dilanjutkan ke pengadilan umum dan tidak memperpanjang perjanjian kerjasama tersebut.

Perjanjian kerjasama ini dapat berakhir karena habisnya jangka waktu perjanjian yaitu 1 (satu) tahun dan tidak diperpanjang, terjadinya *force majeure*, dan para pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerjasamanya.

SARAN

Dihimbau kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan dan wadah TK-LHK agar melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan yang diperjanjikan. Agar PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan mengoptimalkan pelayanannya. Dibentuknya suatu Peraturan Pemerintah mengenai TK-LHK ini agar bersifat wajib. Dalam perjanjian kerjasama ini sebaiknya diatur mengenai hal-hal pemutusan kerjasama agar tidak ada yang dirugikan dan perlunya dibuat tanggung jawab hukum terhadap PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan terhadap wadah yang melarikan diri dan menggelapkan iuran TK-LHK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan.
- Badruzaman, Mariam Darius, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Cetakan I, Bandung
- Kertonegoro, Sentanoe, 2007, *Prinsip dan Praktek Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Jamsostek (Persero), Jakarta.
- Satrio, J, 1999, *Hukum Perikatan Pada Umumnya*, Cetakan Ketiga, Alumni, Bandung.
- Subekti, R, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan Ke-XXXII, PT. Intermasa, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja (TK-LHK).