

**IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA  
DI PT. INDOMOTO SURAKARTA**



**SKRIPSI**

**Disusun Dan Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana Dalam Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum  
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Oleh :

**DEMMY PRIMA KURNIAWAN**

**E 1106063**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2011**

*commit to user*

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Penulisan Hukum ( Skripsi )

**IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA  
DI PT. INDOMOTO SURAKARTA**

Disusun oleh :

**DEMMY PRIMA KURNIAWAN**

**E 1106063**

Disetujui untuk Dipertahankan  
Dosen Pembimbing

Pembimbing



**Rahayu Subekti, S.H., M.Hum**  
**NIP.1971 1102 200604 2001**

*commit to user*

**PENGESAHAN PENGUJI**

Penulisan Hukum ( Skripsi )

**IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA  
DI PT. INDOMOTO SURAKARTA**

Disusun oleh :

**DEMMY PRIMA KURNIAWAN**

**E 1106063**

Telah diterima dan di sahkan oleh Tim Penguji Penulisan Hukum ( Skripsi )  
Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

*commit to user*

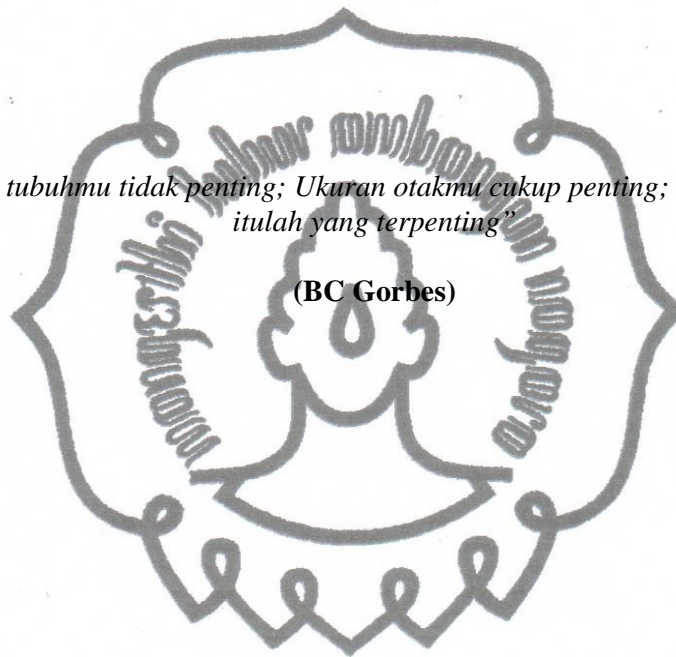
**MOTTO**

*”Tiada gading yang tak retak”*

**(Peribahasa)**

*“Ukuran tubuhmu tidak penting; Ukuran otakmu cukup penting; Ukuran hatimu  
itulah yang terpenting”*

**(BC Gorbes)**



*commit to user*

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini penulis persembahkan kepada :*

- 1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat, hidayah dan karunianya*
- 2. Kedua Orangtua Ku tercinta Bapak Hari Suyanto S.H. dan mamah Mudmainah*
- 3. My Girl Friend Ermera Henggar Ningrum*
- 4. Adik ku tercinta Handy dan Septian*
- 5. Seluruh keluarga besarku atas perhatian dan semangatnya*
- 6. Sahabat-Sahabatku dimanapun berada*
- 7. Teman-temanku angkatan 2006 FH UNS*
- 8. Almamterku, Universitas sebelas Maret Surakarta.*

*commit to user*

**ABSTRAK**

DEMMY PRIMA KURNIAWAN, E 1106063. 2010 **IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. INDOMOTO SURAKARTA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di PT. Indomoto di Surakarta dan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, sakit dan meninggal dunia sudah mendapat perlindungan hukum.

Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian hukum empiris sosiologis yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian di PT. Indomoto Surakarta. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dan penelitian kepustakaan. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif dengan model interaktif data.

Berdasarkan penelitian ini sistem Kepesertaan program Jamsostek bagi pekerja pada PT. Indomoto Surakarta telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO:PER-12/MEN/VI/2007 serta pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, sakit dan meninggal dunia sudah mendapat perlindungan hukum yaitu Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Implikasi dari sistem kepesertaan Jamsostek ini bagi pekerja adalah untuk mengetahui bahwa dengan kepesertaan program Jamsostek pada PT. Indomoto, maka para pekerja merasa yakin akan mendapat perlindungan untuk memberikan ketenangan kerja ataupun akibat yang di alami pekerja dalam hubungan kerja ataupun di luar hubungan kerja seperti kecelakaan kerja, sakit, dan meninggal dunia

Kata kunci :Implementasi. Jamsostek

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada Penulis sehingga Penulis mampu menyelesaikan tugas penulisan hukum dengan judul **IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. INDOMOTO SURAKARTA**. Penulisan hukum ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam penulisan hukum ini, penulis mengalami banyak hambatan dan permasalahan baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai penyelesaian penulisan hukum ini. Namun atas bimbingan, bantuan moral maupun materiil, serta saran dari berbagai pihak yang tidak henti-hentinya memberi semangat dan selalu mendukung penulis. Sehingga tidak ada salahnya dengan kerendahan hati dan perasaan yang tulus dari hati yang paling dalam, penulis memberikan penghargaan berupa ucapan terima kasih atas berbagai bantuan yang telah banyak membantu Penulis selama melaksanakan studi sampai terselesaikannya penyusunan penulisan hukum ini, maka pada kesempatan kali ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang kepada :

1. Bapak Prof.Dr. Ravik Karsidi, M.S. selaku Rektor Universitas Sebelas Maret.
2. Prof. Dr. Hartiwiningsih, S.H, M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret yang telah banyak memberikan kemudahan kepada penulis dalam proses belajar mengajar dan menyelesaikan penulisan hukum ini.
3. Bapak Wasis Sugandha, S.H. selaku Pembimbing Akademik Penulis yang selalu memberi nasehat dan bimbingan selama belajar di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.
4. Ibu Rahayu Subekti, S.H, M.Hum selaku pembimbing Skripsi. Yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dan memberikan ilmu-ilmu tentang Hukum Administrasi Negara.

*commit to user*

5. Bapak Lego Karjoko, S.H., M.H selaku dosen dan ketua PPH yang telah memberikan ilmu hukum administrasi negara terutama dasar-dasar hukum administrasi negara.
6. Bapak Harjono, S.H, M.H selaku ketua program non reguler Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret atas segala bimbingannya kepada seluruh mahasiswa termasuk Penulis selama Penulis menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
8. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret yang telah banyak membantu segala kepentingan Penulis selama Penulis menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
9. Kedua Orangtua Ku Bapak Hari Suyanto dan Ibu Mudmainah yang telah memberikan kasih sayang sepanjang masa, jerih payahnya dalam bekerja untuk dapat memenuhi segala kebutuhan dan menyekolahkan serta membiayai kuliah penulis sampai saat ini. Bapak, Ibu, ku takkan mengecewakanmu dan ku berjanji akan membahagiakan mu sampai akhir hayat.
10. Adikku Handy dan Ian yang selalu memberikan semangat dalam menjalani kehidupan ini.
11. Keluarga Besar Soeratmi dan semua saudara-saudaraku yang telah memberikan perhatian dan dukungan baik moril maupun materiil.
12. My Girl Friend Ermera Henggar Ningrum yang selalu setia memberi semangat, pintar dalam membantu skripsiku dan menyelesaikan skripsi, terima kasih atas kebersamaan dan kesabarannya selama ini.
13. Teman-teman kuliah seperjuanganku yang telah membantu selama kuliah, menyelesaikan skripsi dan mengisi hari-hari ku dengan canda tawa baik dikampus maupun diluar kampus khususnya teman-teman Angkatan 2006 FH UNS yang tak dapat ku sebutkan satu persatu yang telah mengisi hari-hari Penulis selama ini hingga lebih berwarna dan berarti.

*commit to user*



Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat kemampuan Penulis yang masih sangat terbatas. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun dalam penulisan hukum ini dan kedepannya akan Penulis terima dengan senang hati. Semoga penulisan ini dapat bermanfaat dalam kemajuan hokum di Indonesia dan bagi semua pihak. Amin.



Surakarta, juli 2011

Demmy Prima Kurniawan

E1106063

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Metode Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan Hukum .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kerangka Teori .....	11
1) Tinjauan Umum tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	11
a) Pengertian Umum tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	11
b) Pengaturan Jamsostek Menurut Undang-Undang .....	13
c) Kewajiban PT. Jamsostek bagi Perusahaan .....	21
d) Persyaratan Pendaftaran Kepesertaan Jamsostek .....	23
e) Hambatan dalam Keikutsertaan Program Jamsostek .....	24
2) Landasan Yuridis.....	26
B. Kerangka Pemikiran.....	28
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
1. Deskripsi PT. Indomoto Surakarta.....	30

*commit to user*

2. Kepesertaan Program Jamsostek bagi Pekerja pada PT. Indomoto..	34
3. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Di PT. Indomoto Yang Mengalami Kecelakaan Kerja, Sakit dan Meninggal Dunia.....	38

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Konsepsi Pembangunan Nasional dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara mencakup semua aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dengan tujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Pembangunan yang ditandai dengan perkembangan mekanisasi dan otomatisasi industri, peningkatan penggunaan sarana moneter serta perubahan keseimbangan penduduk dari pedesaan keperkotaan telah membawa perombakan struktural dalam cara dan sumber kehidupan yang berakibat membawa perubahan-perubahan sosial dan kemudian perubahan sosial itu akan mengakibatkan pula terjadinya pergeseran nilai-nilai sosial di dalam kehidupan masyarakat. Pergeseran nilai-nilai sosial tersebut dapat pula mengakibatkan terjadinya kepincangan-kepincangan sosial di dalam tatanan kehidupan masyarakat yang mungkin bisa berwujud perasaan cemas, prasangka, dan sikap masa bodoh yang nantinya akan menimbulkan suatu keadaan yang tidak stabil di dalam masyarakat.

Untuk menetralisasi kemungkinan timbulnya ketidakstabilan tersebut, maka pembangunan dibidang kesejahteraan harus diarahkan kepada berkembangnya tingkat kesadaran tanggung jawab sosial, juga harus diupayakan untuk meningkatkan kemampuan golongan masyarakat tertentu sebagai subyek yang dapat menentukan masalah-masalah sosial yang dihadapi di dalam kehidupan masyarakat.

Salah satu golongan tertentu ialah masyarakat tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan swasta maupun karyawan dalam lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tenaga kerja merupakan bagian dari

*commit to user*

masyarakat yang ikut dalam proses pembangunan, khususnya di lapangan pangan produksi. Kesejahteraan tenaga kerja berupa jaminan perlindungan sosial menjadi faktor penentu bagi maju mundurnya perusahaan dalam mencapai produktivitas yang maksimal. Apabila fasilitas yang diterima tenaga kerja sebagai kontra prestasi penunaian kerja pada perusahaan jelek, maka akan mempengaruhi pula kesejahteraan keluarganya. Ini berarti semangat tenaga kerja dalam melakukan pengabdian berupa penunaian kerja di perusahaan tempat ia bekerja juga terpengaruh.

Sesuai dengan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa penyelenggara program Jamsostek ini diserahkan kepada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu PT. Jamsostek (persero), dan PT Jamsostek dalam rangka melaksanakan tugasnya lebih mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Semakin meningkatnya peranan pekerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha, dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan oleh sebab itu perlu diadakan upaya peningkatan perlindungan terhadap pekerja.

Untuk menanggulangi resiko-resiko tersebut, terhadap permasalahan semacam ini yang berhubungan dengan resiko sosial yang menimpa kaum tenaga kerja, perhatian pemerintah besar sekali, bahkan ikut terpanggil mendirikan suatu pertanggung jawaban sosial yang direalisasikan dengan menyelenggarakan program Jamsostek yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang mulai berlaku tanggal 27 Pebruari 1993 sebagai Pelaksanaan Undang-undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992 yang mengatur pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sebagai perlindungan

dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya dalam menghadapi resiko-resiko sosial-ekonomi, dan mengurangi ketidakpastian masa depan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai salah satu bentuk jaminan sosial yang memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi manusia tenaga kerja ikut menyumbang kegiatan pembangunan dengan mengurangi ketidakpastian masa depan, menciptakan ketenangan kerja dan ketentraman berusaha, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktifitas.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan yang layak bagi kemanusiaan, dan dengan semakin meningkatnya teknologi modern, peralatan-peralatan besar dan bahan-bahan kimia yang digunakan oleh perusahaan akan mengakibatkan semakin tinggi resiko-resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga dengan demikian semakin besar pula kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat dari hubungan kerja, oleh karena itu dianggap perlu diadakan Jamsostek sebagai sarana untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya.

Selama dalam hubungan kerja, pekerja dihadapkan pada resiko yang selalu mengancam keselamatan jiwa raganya atau kelangsungan (nafkah) hidup dan keluarganya. Resiko ini timbul karena terjadi dari perbuatan hukum atau terjadi karena peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Untuk mengatasi resiko itu pekerja perlu di lindungi, di pelihara dan di tingkatkan kesejahteraannya melalui program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Di lain pihak pekerjapun mempunyai kewajiban untuk membayar iuran bersama-sama dengan perusahaan. Jadi dalam hal ini, resiko yang ditanggung oleh perusahaan itu terlalu berat. Penghasilan para pekerja langsung dipotong dalam presentase yang tidak terlalu besar, untuk membayar iuran.

Hubungan kerja tentunya membutuhkan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan . PT. Indomoto yang merupakan salah satu pabrik di Indonesia tentunya juga ingin meningkatkan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pekerjanya. Oleh karena itu PT. Indomoto memikul tanggung jawab utama dan secara moral mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan para pekerjanya. Dalam hal ini bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan pekerja pada PT. Indomoto diselenggarakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) demi peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan pekerjanya.

Namun ada kalanya penyelenggaraan jaminan sosial kerja tersebut tidaklah sesuai dengan yang apa yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi antara pengusaha dan tenaga kerja terhadap aturan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) ataupun dalam pelaksanaan program jamsostek antara pihak pengusaha dan tenaga kerja.

Kesadaran ini memberikan makna bahwa perusahaan bukan lagi sebagai entitas yang mementingkan diri sendiri, alienasi dan atau eksklusifitas dari lingkungan masyarakat, melainkan sebuah entitas usaha yang wajib melakukan adaptasi kultural dengan lingkungan sosial (dr. Sukarmi S.H jurnal 2008)

Mengingat besarnya peranan Jamsostek bagi negara pada umumnya dan tenaga kerja khususnya, maka penyusun sangat tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang Jamsostek dan pada kesempatan ini penelitian di lakukan di PT Indomoto, Surakarta yang bergerak dibidang makanan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis berusaha untuk menyusun penelitian hukum dengan judul **”IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. INDOMOTO SURAKARTA”**.

## B. Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pekerja PT. Indomoto di Surakarta sudah diikutkan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
2. Apakah pekerja PT. Indomoto di Surakarta yang mengalami kecelakaan kerja, sakit dan meninggal dunia sudah mendapat perlindungan hukum?

## C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti terdapat suatu tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberi arah dalam melangkah sesuai dengan maksud penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Tujuan Obyektif
  - a. Untuk mengetahui kepesertaan program jamsostek bagi pekerja pada PT. Indomoto di Surakarta
  - b. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja di PT. Indomoto di Surakarta yang mengalami kecelakaan kerja, sakit dan meninggal dunia
2. Tujuan Subjektif
  - a. Untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan utama dalam menyusun karya ilmiah untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan dalam meraih gelar kesarjanaan di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
  - b. Untuk menambah, memperluas, mengembangkan pengetahuan dan pengalaman penulis serta pemahaman aspek hukum di dalam teori dan praktek lapangan hukum yang sangat berarti bagi penulis.



- c. Untuk memberi gambaran dan sumbangan pemikiran bagi ilmu hukum.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian tentunya sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
  - b. Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.
  - c. Untuk mendalami teori-teori yang telah penulis peroleh selama menjalani kuliah strata satu di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta serta memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
  - a. Dengan penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sebagai bekal untuk terjun ke dalam masyarakat nantinya.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah “suatu tulisan atau karangan mengenai penelitian disebut ilmiah dan dipercaya kebenarannya apabila pokok-pokok pikiran yang dikemukakan disimpulkan melalui prosedur yang sistematis dengan menggunakan pembuktian yang meyakinkan, oleh karena itu dilakukan dengan cara yang obyektif dan telah melalui berbagai tes dan pengujian”.(Winarno Surachman, 1990:26).

Metode adalah pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapi (Soerjono Soekanto, 1986 :6). Maka dalam penulisan skripsi ini bisa disebut sebagai suatu penelitian ilmiah dan dapat dipercaya kebenarannya dengan menggunakan metode yang tepat. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Mengacu pada judul dan perumusan masalah, maka penelitian ini termasuk ke dalam kategori penelitian normatif atau penelitian kepustakaan, yaitu jenis penelitian yang bertumpu pada sumber data sekunder sebagai data rujukan utama yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.

### 2. Sifat Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai jenis penelitian di atas maka tipe kajian penelitian ini menggunakan jenis penelitian preskriptif. Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum (Peter Mahmud, 2005:22).

### 3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan dengan menggunakan legeslasi dan regulasi (Peter Mahmud, 2005:97). Penelitian ini menggunakan berbagai peraturan yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.

### 4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka berupa keterangan-keterangan yang secara tidak langsung diperoleh melalui studi kepustakaan, Peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang no 3 tahun 1992 dan Peraturan perundangan lain yang terkait, arsip-arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti tulisan-tulisan ilmiah dan sumber tertulis lainnya, buku-buku, literatur, dokumen resmi hasil penelitian yang berwujud laporan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Karena penelitian ini lebih bersifat penelitian hukum normatif, maka lebih menitikberatkan penelitian pada data sekunder sedangkan data primer lebih bersifat sebagai penunjang.

Sumber data adalah tempat ditemukan data. Adapun data dari penelitian ini diperoleh dari::

#### a. Sumber Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu semua bahan atau materi hukum yang mempunyai kedudukan mengikat secara yuridis, yaitu bisa berupa norma atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan, dan lain-lain. Dalam hal ini yang menjadi bahan hukum primer antara lain :

- 1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek

b. Sumber Hukum Sekunder

Yaitu hasil dari penelitian dan hasil karya dari kalangan hukum, hasil-hasil penelitian, artikel koran dan internet serta bahan lain yang berkaitan dengan pokok bahasan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam penulisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data adalah wawancara dan studi kepustakaan. Beberapa data dimintakan klarifikasi kepada Manager atau bagian Personalia PT. Indomoto Surakarta dan Pekerja di PT. Indomoto Surakarta

6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan logika deduktif. Menurut Johny Ibrahim yang mengutip pendapat Bernard Arief Shidarta, logika deduktif merupakan suatu teknik untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menjadi khusus yang bersifat individual. Penalaran deduktif adalah penalaran yang bertolak dari aturan hukum yang berlaku umum pada kasus individual dan konkret yang dihadapi (Johny Ibrahim, 2006:249-250).

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dengan cara menginventarisasi sekaligus mengkaji penelitian dari studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan beserta dokumen-dokumen yang dapat membantu menafsirkan norma untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Peraturan perundang-undangan mengenai Jamsostek dijadikan acuan untuk menilai kebenaran pendaftaran program Jamsostek di PT. Indomoto. Tahap terakhir yaitu dengan menarik kesimpulan apakah kepesertaan program Jamsostek di PT. Indomoto Surakarta telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

## F. Sistematika Penulisan Hukum

Agar Skripsi ini dapat tersusun secara teratur dan berurutan sesuai apa yang hendak dituju dan dimaksud dengan judul skripsi, maka dalam sub bab ini penulis akan membuat sistematika sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab yang kedua ini memuat dua sub bab, yaitu kerangka teori dan kerangka pemikiran. Dalam kerangka teori penulis akan menguraikan Tinjauan umum tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Tinjauan umum tentang Budaya Hukum dan Tinjauan umum tentang Efektifitas Hukum. Sedangkan dalam kerangka pemikiran penulis akan menampilkan bagan kerangka pemikiran.

### BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, yaitu : kepesertaan program Jamsostek bagi pekerja pada PT. Indomoto dan pelaksanaan pembayaran Jamsostek dan tata cara pengajuan klaim yang dilakukan.

### BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Tinjauan Umum tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

###### a. Pengertian Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Meningkatnya peran pekerja dalam pembangunan nasional akan semakin meningkatkan penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan seringkali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja.

Perlindungan pekerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan tenaga kerja dilakukan melalui jaminan sosial tenaga kerja. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Pada hakekatnya jaminan sosial adalah bagian dari kesejahteraan buruh yang diterimanya sebagai tambahan upah untuk menjamin penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti 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 ( Lalu Husni, 2005:152 ).

Melihat pengertian tersebut perlindungan dalam jaminan sosial tenaga kerja terbagi 2 (Dua), yaitu:

- 1) Perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang jaminan (kecelakaan kerja, kematian dan jaminan hari tua).
- 2) Perlindungan bagi pekerja berupa pelayanan kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pemerintah didalam menjamin perlindungan bagi tenaga kerja membuat program, yang disebut program jaminan sosial tenaga kerja (Program Jamsostek). Program Jamsostek diadakan untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko-resiko yang timbul didalam hubungan kerja (Endank Rohani, 2002:40 ).

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 butir (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek menyebutkan bahwa 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.

Hal lain yang perlu mendapat catatan adalah perkataan “tenaga kerja” dalam Pasal tersebut menunjukkan keluasaan ruang lingkup jaminan sosial itu, yakni tidak terbatas pada buruh saja, melainkan juga setiap orang yang melakukan pekerjaan kepada orang lain. Hal ini dipertegas oleh Pasal 1 butir (2) yang berbunyi: “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”.

- b. Pengaturan Jamsotek Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsotek

Undang-undang ini memuat pengaturan tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja, program jamsotek, iuran, besarnya jaminan dan tata cara pembayaran, badan penyelenggara, serta ketentuan pidana. Landasan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1992, yaitu Pasal 3 ayat (1) dan (2) sebagai berikut :

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

Ayat (2) : “Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”.

Pada hakekatnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, program jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jadi pokok utama dari tujuan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsotek) adalah untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi buruh/karyawan yang merupakan pelaksana pembangunan melalui perlindungan terhadap terganggunya arus penerima penghasilan.



This type of information should be of great assistance in developing policy not only for the modification of existing welfare benefits, but also to provide support for those in the workforce that will increase their selfsufficiency (National Governors Association 1998).

Ruang lingkup atau bentuk program jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 6 ayat (1) menentukan bahwa Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi :

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

Berdasarkan hal tersebut diatas penjelasan satu persatu mengenai bentuk program jaminan sosial tenaga kerja antara lain :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja

*International Labour Organization (ILO)* mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai kecelakaan fisik atau penyakit sebagai akibat dari kerja dan tidak karena kesengajaan yang menimbulkan ketidak mampuan bekerja untuk sementara atau tetap atau kematian (Sendjun Manulang,1982:86).

Sedangkan yang dimaksud dengan kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dapat dilihat dalam Pasal 1 butir (6) adalah :

“Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui”.

Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang sama dilalui atau wajar dilalui, juga meliputi penyakit yang timbul karena hubungan kerja yaitu dikatakan sebagai penyakit yang mempunyai akibat langsung bagi pekerja maka dianggap sebagai penyakit yang timbul karena akibat hubungan kerja.

Adapun jaminan yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 adalah :

- a) Biaya pengangkutan;
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c) Biaya rehabilitasi;

Santunan berupa uang yang meliputi : santunan sementara tidak mampu bekerja; santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya; santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; santunan kematian

Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima oleh semua pihak.

## 2) Jaminan Kematian

Yang dimaksud dengan jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga atau ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan dan biaya pemakaman (Zulaini Wahab, 2001:144).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja 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 uang.

Mengenai besarnya jaminan kematian ini, Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menentukan sebagai berikut :

- a) Santunan kematian diberikan sebesar Rp 6.000.000,00
- b) Santunan berkala sebesar Rp. 200.000,00 diberikan selama 24 Bulan
- c) Biaya pemakaman diberikan sebesar Rp 1.500.000,00

Urutan penerimaan yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian menurut Pasal 13 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

- a) Janda atau duda
- b) Anak

- c) Orang tua
- d) Cucu
- e) Kakek atau nenek
- f) Saudara kandung
- g) Mertua.

Pihak-pihak yang disebutkan diatas mengajukan pembayaran jaminan kematian kepada Badan Penyelenggara dengan disertai bukti-bukti, yaitu :

- a) Kartu peserta, dan
- b) Surat keterangan kematian.

Berdasarkan pengajuan inilah Badan Penyelenggara membayarkan santunan kematian dan biaya pemakaman kepada keluarga yang berhak (Abdul Rachmad Budiono, 1995:244).

### 3) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada pekerja karena telah mencapai usia 55 tahun atau cacad total tetap setelah ditetapkan oleh dokter (Pasal 14 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992). Apabila pekerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim-piatu. Sementara itu dalam Pasal 15 ditegaskan bahwa jaminan hari tua dibayarkan sebelum pekerja mencapai usia 55 tahun setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berkaitan dengan Pasal 15 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 menentukan hal-hal sebagai berikut :

*commit to user*

Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya (Pasal 24 ayat 1). Jaminan hari tua dibayar kepada pekerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacad total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan :

- a) Secara sekaligus apabila jumlah jaminan hari tua yang harus dibayarkan kurang dari Rp 3.000.000,00; atau
- b) Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp 3.000.000,00 atau lebih dan dilakukan paling lama 5 tahun.

Apabila pekerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya, pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus. Dalam hal ini tenaga kerja mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara.

Pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus kepada janda atau duda dalam hal :

- a) Pekerja yang menerima pembayaran jaminan berkala meninggal dunia, sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan
- b) Pekerja meninggal dunia, apabila janda atau duda tidak ada, maka pembayaran jaminan hari tua diberikan kepada anak. Janda atau duda atau anak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara.

Pekerja yang telah mencapai usia 55 tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat berusia 55 tahun atau pada saat pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Apabila pekerja memilih untuk tidak menerima pembayaran jaminan hari tua pada usia 55 tahun, maka pembayaran

jaminan hari tua dilakukan sejak pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Sementara itu pekerja yang telah mencapai usia 55 tahun dan tidak bekerja lagi mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara.

Seorang pekerja yang cacad total tetap untuk selamanya sebelum mencapai usia 55 tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara. Badan Penyelenggara menetapkan besarnya jaminan hari tua paling lama 30 hari sebelum pekerja mencapai usia 55 tahun dan memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan.

Jika pekerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 tahun dapat menerima jaminan hari tua secara sekaligus. Apabila terjadi demikian, pembayaran jaminan hari tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 bulan dihitung sejak saat pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Pekerja dalam masa tunggu yang kemudian bekerja kembali, jumlah jaminan hari tua yang menjadi haknya diperhitungkan dengan jaminan hari tua berikutnya.

#### 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Yang dimaksud dengan jaminan pemeliharaan kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 butir (9) menyatakan bahwa :

“Pemeliharaan Kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan”.

Dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa tenaga kerja, suami atau isteri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Sebagai peraturan pelaksanaan, Pasal 33 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 menegaskan bahwa anak yang berhak atas jaminan pemeliharaan kesehatan sebanyak-banyaknya 3 orang.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan. Dengan demikian diharapkan tercapainya kesehatan kerja yang optimal. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Jaminan pemeliharaan kesehatan menurut Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, meliputi :

- a) Rawat jalan tingkat pertama;
- b) Rawat jalan tingkat lanjutan;
- c) Rawat inap;
- d) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e) Penunjang diagnostik;

- f) Pelayanan khusus;
- g) Pelayanan gawat darurat.

Apabila seorang tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak memerlukan pelayanan rawat inap melebihi ketentuan yang ditetapkan, maka selisih biayanya menjadi tanggung jawab tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Kewajiban PT. Jamsostek bagi Perusahaan

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan meningkat (Lalu Husni, 2005:152).

Penyelenggaraan program Jamsostek bersifat wajib dan dilaksanakan dengan sistem asuransi sosial untuk menjamin hak-hak peserta dan kewajiban lainnya dari badan penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya (Zulaini Wahab, 2001:146).

Ciri-ciri dasar dari masing-masing program tersebut, dapat disimpulkan bahwa program-program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKC), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah termasuk program asuransi, sedangkan program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan suatu bentuk program dana pensiun yang menjanjikan manfaat pensiun bagi pesertanya (Zulaini Wahab, 2001:146).



PT. Jamsostek merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mempunyai 2 (dua) kewajiban bagi perusahaan, yaitu:

- 1) Mengadministrasikan kepesertaan Jaminan Hari Tua (JHT) dan menginvestasikan dana iuran Jaminan Hari Tua (JHT)
- 2) Bertindak sebagai perusahaan asuransi jiwa yang mengelola program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) (Zulaini Wahab, 2001:147).

Adapun kewajiban dasar PT. Jamsostek bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- 2) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbang tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja (Lalu Husni, 2005:153).

Mengenai penyelenggaraan paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar, PT. Jamsostek Wajib:

- 1) Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta
- 2) Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan (Lalu Husni, 2005:158).

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain bila dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya (Lalu Husni, 2005:154).

d. Persyaratan Pendaftaran Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Untuk dapat menjadi peserta program Jamsostek maka perusahaan yang bersangkutan pada hakekatnya wajib untuk mendaftarkan diri serta mendaftarkan tenaga kerjanya pada PT. Jamsostek. Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO:PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Syarat-syarat kepesertaan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara harus mengisi formulir:
  - a) Pendaftaran perusahaan (formulir Jamsostek 1)
  - b) Pendaftaran tenaga kerja (formulir Jamsostek 1a)
- 2) Setiap tenaga kerja yang telah menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja sebelum peraturan menteri ini berlaku yang akan dikutsertakan dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan harus mengisi formulir 1a dan menyerahkan ke badan penyelenggara
- 3) Formulir-formulir tersebut di atas akan dikirimkan oleh pihak pengusaha setiap bulan serta harus sudah diisi dan disampaikan kembali kepada PT. Jamsostek dalam tempo paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak pengiriman oleh pihak PT. Jamsostek
- 4) Kepesertaan dalam program Jamsostek dimulai sejak tanggal 1 (satu), bulan.

Sedangkan menurut Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO:PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran,

*commit to user*

Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pengajuan pendaftaran kepesertaan dari pihak pengusaha yang disertai dengan data-data tenaga kerja berikut upah yang masing-masing mereka terima setiap bulan maka PT. Jamsostek akan menetapkan besarnya iuran jaminan sosial tenaga kerja yang harus dibayar oleh pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja
- 2) Badan Penyelenggara akan menerbitkan sertifikat kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan kesehatan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan iuran pertama dibayar
- 3) Bentuk sertifikat kepesertaan untuk pengusaha, kartu peserta untuk tenaga kerja dan kartu pemeliharaan kesehatan untuk tertanggung ditetapkan oleh badan penyelenggara

e. Hambatan Dalam Keikutsertaan Program Jamsostek

Pelita VI diperkirakan bahwa pertumbuhan jumlah tenaga kerja mencapai sekitar 12 juta orang. Dengan kata lain setiap tahun bertambah 2.5 juta tenaga kerja. Kalau pertambahan jumlah peserta program Jamsostek di bawah angka pertumbuhan tenaga kerja maka PT. Jamsostek akan mengalami kemunduran, tidak mampu menyeimbangkan jumlah peserta dengan jumlah pertumbuhan tenaga kerja. Untuk itu pihak PT. Jamsostek pada awal Pelita VI menargetkan kepesertaan tenaga kerja rata-rata 25% (2 juta orang setahun), sehingga diharapkan akhir Pelita VI terdapat 20 juta tenaga kerja yang ikut dalam program Jamsostek. Pemenuhan target yang ditetapkan tersebut di atas bukan hal yang mudah dan tentunya akan mengalami hambatan-hambatan yang lebih kompleks lagi dalam pelaksanaannya.

*commit to user*

Beberapa hambatan dalam menjaring kepesertaan program jamsostek yang dihadapi saat ini, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha/kontraktor/pemborong untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek.
- 2) Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui bahwa program Jamsostek merupakan haknya untuk mendapatkan perlindungan. Hal ini disebabkan rendahnya tingkat pengetahuan mereka dan sekitar 78% tenaga kerja di Indonesia masih berpendidikan rendah (SLTP dan SD).
- 3) Kepesertaan program , jamsostek selama ini ada 3 macam yang dikenal dengan istilah Peserta Daftar Sebagian (PDS), yaitu:
  - a) hanya sebagian tenaga kerja diikut sertakan.
  - b) Tidak semua dari program jamsostek diikut sertakan.
  - c) Kepesertaan yang tidak membayar penuh iuran (iuran tidak dibayar berdasarkan upah yang diterima sebulan melainkan berdasarkan upah pokok saja).
- 4) Beratnya beban yang ditanggung pengusaha untuk membayar iuran JKK, JHT JKM dan JPK yang besarnya masing - masing sekitar 0.24 - 1.74%, 3.70%, 0.30% dan 3-6% dari upah sebulan, sehingga secara langsung menambah biaya produksi (variable cost). Tidak mengherankan pada bulan Juli 1994 tercatat 20.326 perusahaan yang menunggak dengan total iuran yang belum dibayar sebesar Rp. 73 milyar.
- 5) Kesulitan keuangan (financial) perusahaan akibat pemenuhan kebijakan pemerintah yaitu adanya kenaikan Upah Minimum Reginal (UMR) tenaga kerja terhitung mulai 1 April, 1995

dan di tambah lagi adanya kenaikan UMR sekitar 10.63 persen mulai 1 April 1996.

- 6) Meningkatnya jumlah perusahaan asuransi swasta yang menawarkan berbagai macam perlindungan yang sasarannya pada seluruh lapisan masyarakat, apalagi dalam era globalisasi sekarang ini sudah ada perusahaan asuransi swasta asing yang mengembangkan bisnisnya di Indonesia.

Tindakan tegas terhadap pelanggar program Jamsostek, sudah saatnya pemerintah tidak lagi bersikap toleransi terhadap pelaksanaan UU Nomor 3 tahun 1992. Ini berkaitan dengan tekad pemerintah meningkatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja. Sikap tegas perlu diambil mengingat masih banyaknya perusahaan yang belum ikut serta dalam program jamsostek dan bukan hanya dilihat dari macam kepesertaannya. Jadi pelaksanaan UU tersebut harus secara utuh (<http://www.google.com/hambatanjamsotek.html>).

## 2. Landasan Yuridis

Program Jamsostek di Indonesia sesungguhnya sudah mulai dirintis sejak tahun-tahun awal kemerdekaan, yaitu ketika Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja dan Undang-Undang No. 34 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Perang diberlakukan. Setahun berikutnya diluncurkan Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 yang mengatur tentang Usia Tenaga Kerja, Jam Kerja, Perumahan, dan Kesehatan Buruh.

Perlindungan bagi tenaga kerja diatur lagi pada tahun 1951 dengan diluncurkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja. Pada tahun 1952 diberlakukan Peraturan Menteri Perburuhan No. 48 Tahun 1952 jo. Peraturan

Menteri Perburuhan No. 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh. Ketentuan mengenai penyelenggaraan kesehatan buruh itu kemudian dilengkapi lagi dengan Peraturan Menteri Perburuhan No. 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh. Peraturan tersebut menguraikan tentang bantuan kepada badan yang menyelenggarakan usaha jaminan sosial.

Undang-undang tentang tenaga kerja yang agak lengkap lahir pada tahun 1969. Pada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja diatur tentang Penyelenggaraan Asuransi Sosial Bagi Tenaga Kerja Beserta Keluarganya. Pada tahun 1977 Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), Asuransi Kematian (AK), dan Tabungan Hari Tua (THT). Bersamaan dengan itu diterbitkan pula Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 1977 tentang Perusahaan Umum (Perum) ASTEK sebagai Badan Penyelenggara Program ASTEK.

Status ASTEK sebagai Perum kemudian diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) melalui Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1990. Pada tahun 1992, Pemerintah dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menerbitkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mewajibkan setiap perusahaan yang memiliki karyawan minimal 10 orang atau mengeluarkan biaya untuk gaji karyawannya minimal Rp. 1 juta/bulan untuk menyelenggarakan empat Program JAMSOSTEK, yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Undang-undang ini juga menugaskan PT. Jamsostek sebagai pelaksana Program

JAMSOSTEK di Indonesia (hal ini dipertegas lagi dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja).



**B. Kerangka Pemikiran**



Gambar 2 : Bagan Kerangka Pemikiran



Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan pancasila dan pelaksanaan Undang-undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat serta kemampuan manusia, juga kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spiritual.

Bila dikaitkan dengan teori tanggung jawab sosial dengan aktifitas perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa tanggung jawab sosial lebih menekankan pada kepedulian perusahaan terhadap kepentingan sosial dalam arti luas daripada kepedulian perusahaan terhadap kepentingan perusahaan belaka (jurnal jala permata aksara, 2009)

Peran serta pekerja dalam pembangunan semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh karena itu kepada pekerja perlu di berikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek. Berdasarkan hal tersebut penulis ingin mengetahui pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT. Indomoto.

Dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jamsostek, maka pada penulisan hukum (Skripsi) ini akan diketahui tentang cara pengikutsertaan program Jamsostek dan perlindungan hukum dari para pekerja pada PT. Indomoto.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi PT. Indomoto

###### a. Sejarah Berdirinya PT. Indomoto

Latar belakang berdirinya perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain pastilah berbeda-beda. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan di dalam bidang yang ditangani antara sebuah perusahaan dengan perusahaan yang lain. Awal mula berdirinya perusahaan ini adalah karena adanya kesepakatan dan persetujuan bersama oleh para pendiri untuk mendirikan sebuah perseroan terbatas dengan anggaran dasar yang semuanya termuat dalam akte pendirian.

Perusahaan ini sebut saja dengan PT. Indomoto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan.

PT. Indomoto sendiri didirikan oleh para pendirinya pada tahun 1971 dan berkedudukan di kota Surakarta. Motivasi didirikannya perusahaan ini adalah karena pada saat itu para pendiri perusahaan melihat adanya peluang yang menjanjikan di masa yang akan datang karena pangsa pasar yang ditawarkan usaha ini sangat besar, dan pada saat itu perusahaan yang bergerak di bidang makanan ini belum cukup banyak sehingga permintaan di bidang ini cukup besar.

Kemudian pada tahun 1993 dilakukan pengembangan usaha dari perakitan menjadi pabrikan dengan skala penuh yang mampu memproduksi insulator mulai bahan baku sampai produk jadi.

Pada tahun 1975 PT. Indomoto mengalami kemunduran sehingga perusahaan mengganti produksinya dengan *monosodium* (penyedap rasa).

## Data Perusahaan

- 1) Nama Perusahaan : PT. Indomoto
- 2) Didirikan : 23 April 1971
- 3) Lokasi
  - a) Kantor Pusat : Jl.Ir Sutami no. 9 Surakarta  
Telpon (0271)-662552
  - b) Pabrik : Komplek Industri Indomoto  
Jl. Ir Sutami no. 9  
Jebres, Surakarta  
Telpon (0271)-662552
- 4) Jenis Produk :  
“MAKANAN”
- 5) Luas Tanah dan Bangunan : 1331 m
- 6) Pekerja
  - a) Direktur : 1 orang
  - b) Karyawan : 96 orang

## b. Struktur Organisasi Perusahaan

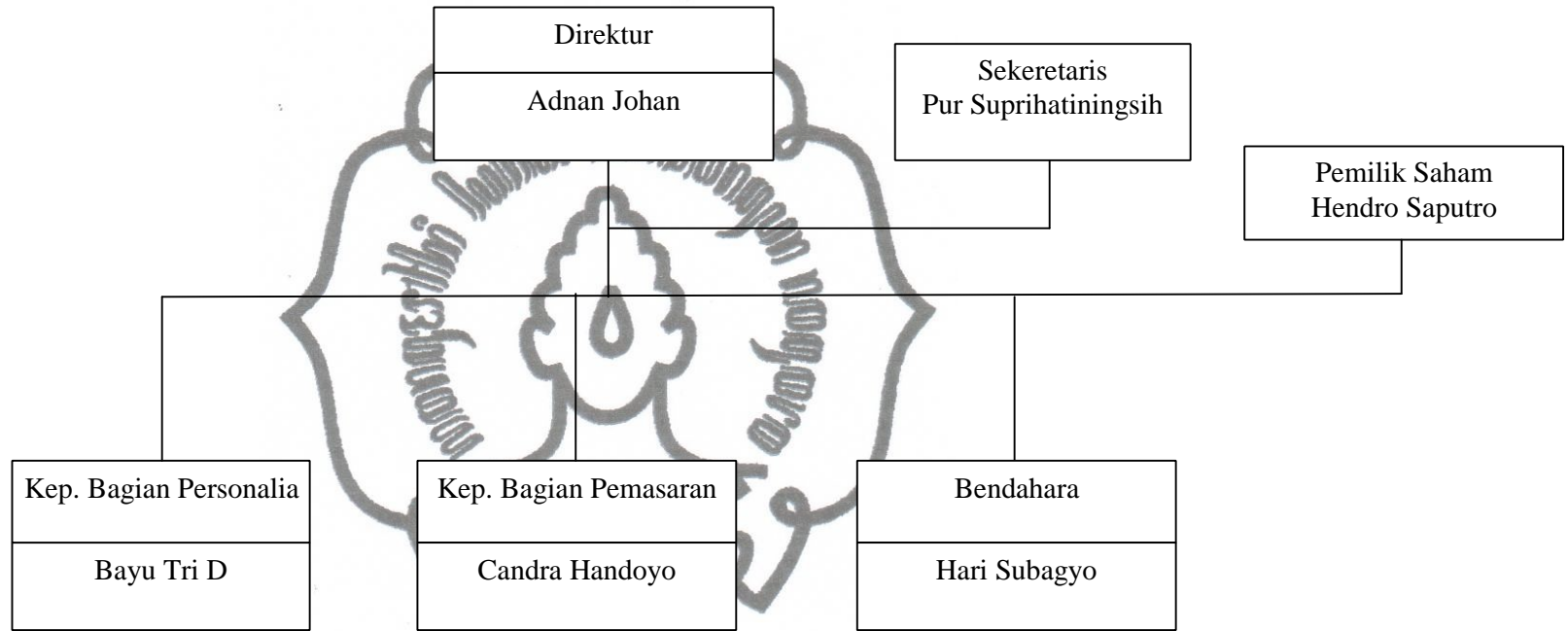
Struktur perusahaan merupakan gambaran skematis tentang hubungan-hubungan dan kerjasama orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan.

Secara sederhana struktur organisasi menyatakan alat dan cara mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan kearah pencapaian tujuan. Oleh karena itu struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa, sehingga sumberdaya manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengendalian intern melalui bagian-bagian yang ada dalam perusahaan. Belum ada struktur organisasi yang standart yang ideal bentuknya, yang dapat dipakai pada seluruh badan usaha yang berjalan, melainkan masing-masing badan usaha membuat struktur organisasinya sendiri sesuai misi yang diemban secara potensi yang dimiliki dalam rangka peningkatan usahanya.

Demikian halnya juga dengan perusahaan ini, dalam rangka peningkatan efisiensi yang baik dari segi biaya, waktu dan tata kerja telah mengadakan penyederhanaan organisasi dengan maksud terwujudnya pengambilan keputusan yang lebih cepat. Bagian organisasi yang mengatur Program Jamsostek di PT. Indomoto adalah bagian Personalia.

Adapun bagan atau gambar struktur organisasi dari PT. Indomoto dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 3 : Struktur Organisasi PT. Indomoto  
**STRUKTUR ORGANISASI**



(Sumber data sekunder: Dokumen PT. Indomoto)

## 2. Kepesertaan Program Jamsostek bagi Pekerja pada PT. Indomoto

Dalam era industrialisasi dan persaingan yang semakin ketat dewasa ini, bidang ketenaga kerjaan merupakan bidang yang cukup mendapatkan perhatian dari Pemerintah yang meliputi antara lain upah dan perlindungan bagi tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksud adalah perlindungan terhadap resiko sosial, yang dapat mengakibatkan penghasilan berkurang atau terputus lama sekali, seperti : kecelakaan, sakit, hari tua atau meninggal dunia. Untuk menanggulangi hal tersebut Pemerintah telah menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang penyelenggaraannya dilaksanakan oleh PT. Jamsostek (Persero) sebagai suatu Perusahaan Pemerintah yang dituntut untuk memberikan nilai (value) dan kepuasan pada pelanggan/peserta melalui penyampaian produk atau jasa yang berkualitas.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Indomoto adalah :

- a. Bapak Bayu Tri D selaku Kepala Bagian Personalia PT. Indomoto
- b. Bapak Lasno selaku staf bagian personalia PT. Indomoto
- c. Ibu Karim selaku pekerja karyawan PT. Indomoto

Dalam pelaksanaannya PT. Indomoto mengikut sertakan pekerjanya dalam program jamsostek dengan cara sebagai berikut:

- a. PT. Indomoto apabila hendak mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja kepada PT. Jamsostek, maka dengan mengisi formulir-formulir, yaitu:

1) Formulir Jamsostek 1 (satu) untuk pendaftaran perusahaan. Adapun hal-hal yang termuat dalam Formulir 1 (Satu) ada 4 (Empat) bagian, adalah sebagai berikut:

a) Identitas perusahaan, yaitu:

- (1) Nama perusahaan
- (2) Alamat perusahaan
- (3) Nomor telepon
- (4) Nomor fax
- (5) Status perusahaan
- (6) Bentuk badan hukum
- (7) Nomor izin usaha
- (8) Jenis usaha utama

(9) Nomor NPWP

(10) Kepemilikan

(11) Data nama yang dapat dihubungi, yaitu:

(12) Nama lengkap

(13) Jabatan

(14) Nomor telepon

(15) Nomor HP

(16) Nomor fax

(17) *Email address*

b) Data kantor pusat (Diisi bila perusahaan berstatus cabang), yaitu:

- (1) Nomor NPP kantor pusat

- (2) Nama perusahaan
- (3) Alamat perusahaan
- (4) Nomor telepon
- c) Kepesertaan program, yaitu:
  - (1) Program yang diikuti
  - (2) Tanggal penyerahan formulir
  - (3) Jumlah tenaga kerja
  - (4) Jumlah upah sebulan
- 2) Formulir Jamsostek 1a untuk pendaftaran pekerja. Adapun hal-hal yang termuat dalam formulir 1a ada 3 (tiga) bagian, adalah sebagai berikut:
  - a) Identitas data tenaga kerja, yaitu:
    - (1) Pernyataan telah mengikuti kepesertaan Jamsostek atau belum
    - (2) Nama perusahaan
    - (3) Nomor NIK
    - (4) Nama Unit Kerja
    - (5) Nama lengkap tenaga kerja
    - (6) Tempat/Tanggal lahir
    - (7) Jenis kelamin
    - (8) Golongan darah
    - (9) Identitas diri
    - (10) Nomor Identitas diri



- (11) Nomor NPWP
  - (12) Nama Ibu kandung
  - (13) Alamat lengkap
  - (14) Alamat surat-menyurat
  - (15) Nomor telepon rumah
  - (16) Nomor telepon kantor
  - (17) Nomor HP
  - (18) *Email address*
  - (19) Nama dan rekening Bank yang dimiliki
- b) Susunan keluarga, yaitu:
- (1) Nama anggota keluarga
  - (2) Tanggal lahir
  - (3) Jenis kelamin
  - (4) Golongan darah
  - (5) Keterangan bagi anggota keluarga (hanya untuk perubahan data), yaitu:
    - (a) Menikah
    - (b) Cerai
    - (c) Lahir
    - (d) Meninggal dunia
  - (6) Fasilitas kesehatan yang dipilih (Diisi bila mengikuti program jaminan pemeliharaan kesehatan)

- c) Setelah formulir-formulir tersebut diisi dan telah disampaikan kembali pada PT. Jamsostek dalam tempo paling lambat 30 hari sejak pengiriman oleh pihak PT. Jamsostek, maka PT. Jamsostek akan menetapkan besarnya iuran jaminan sosial tenaga kerja yang harus dibayar oleh PT. Indomoto.
- d) PT. Jamsostek akan menerbitkan sertifikat kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan kesehatan. Adapun bentuk sertifikat kepesertaan untuk pengusaha, kartu peserta untuk tenaga kerja dan kartu pemeliharaan kesehatan untuk PT. Indomoto akan ditetapkan oleh PT. Jamsostek.

Berdasarkan data yang telah didapatkan, dengan cara wawancara dengan bapak Lasno selaku staf bagian personalia, PT. Indomoto telah menjadi peserta Jamsostek sejak bulan Januari tahun 1989, dan mengikutsertakan seluruh pekerja yang berjumlah 115 orang.

Badan penyelenggara bagi pelaksanaan program Jamsostek pada PT. Indomoto adalah Badan Usaha Milik Negara, yaitu PT. Jamsostek yang dalam hal ini adalah PT. Jamsostek cabang Surakarta.

Dalam pelaksanaannya PT. Indomoto mengikuti semua program Jamsostek yaitu (empat) program yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek, yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

### **3. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Di PT. Indomoto Yang Mengalami Kecelakaan Kerja, Sakit dan Meninggal Dunia**

#### **a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan kerja yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (PT. Jamsostek (persero). Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang menimpa manusia yang disebabkan oleh faktor produksi mesin, bahan baku, tenaga listrik, lingkungannya, dan oleh faktor lainnya. Secara umum, arti kecelakaan kerja adalah suatu kejadian musibah yang menimpa dan mengakibatkan penderitaan bagi tenaga kerja, karena adanya interaksi yang tidak seimbang dengan faktor produksi lain dalam suatu operasi perusahaan.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan karena pada umumnya kecelakaan akan mengakibatkan dua hal berikut :

- a) Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia
- b) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan kerja.

Jenis-jenis kecelakaan antara lain :

- a) Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti
- b) Kecelakaan yang terjadi di mes/perkemahan yang tidak berada di lokasi tempat kerja

- c) Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan
- d) Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.

#### 1) Pembayaran Iuran

Besarnya premi yang harus dibayarkan PT. Indomoto kepada PT. Jamsostek adalah sebesar 0,89% dari gaji pokok dan tunjangan kerja sebulan dari masing-masing pekerja. Menurut data yang telah penulis dapatkan pada pembayaran pada 13 April 2011, PT. Indomoto membayar program Jaminan Kecelakaan Kerja kepada PT. Jamsostek adalah sebesar Rp. 751.423,00 itu merupakan hasil 0,89% dari upah pekerja keseluruhan yaitu Rp. 84.429.500,00

Pembayaran dilakukan secara sekaligus atas kepesertaan pekerja tetap dalam program Jaminan kecelakaan kerja, pembayaran tersebut dilakukan setelah PT. Jamsostek menentukan jumlah yang harus dibayar oleh PT. Indomoto. Berdasarkan data-data mengenai pekerja serta upah yang mereka terima setiap bulannya dan pembayaran dilakukan paling lambat tanggal 15 setiap bulannya setelah adanya pemberitahuan mengenai jumlah yang harus dibayar oleh perusahaan dari PT. Jamsostek.

#### 2) Pengajuan Klaim

Dalam pelaksanaannya pengajuan klaim yang dilakukan kepada PT. Jamsostek terdiri dari 2 (dua) tahap, yaitu :

##### a) Tahap Pertama

- (1) Bagian personalia akan melaporkan kejadian yang menimpa pekerjanya kepada PT. Jamsostek Cabang Surakarta dalam waktu paling lama 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya

kecelakaan kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 3 Adapun hal-hal yang termuat didalam formulir jamsostek 3 adalah :

(a) Identitas Perusahaan, yaitu:

- (i) Nama perusahaan
- (ii) Alamat dan nomor telepon
- (iii) Jenis usaha

(iv) Nomor pendaftaran

(v) Nomor akte pengawasan

(b) Identitas tenaga kerja, yaitu:

- (i) Nama tenaga kerja
- (ii) Alamat dan nomor telepon
- (iii) Tanggal lahir/umur
- (iv) Jenis pekerjaan/jabatan
- (v) Unit/bagian perusahaan

(c) Upah terakhir setiap bulan.

(d) Tempat, tanggal dan diuraikan kecelakaan atau penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

(e) Akibat yang diderita serta bagian tubuh yang menderita sakit/terluka.

(f) Nama serta alamat dokter yang menangani.

(g) Keadaan tenaga kerja setelah pertolongan pertama.

(2) Disamping itu bagian personalia juga akan melaporkan penyakit yang menimpa pekerjanya sebagai akibat hubungan kerja, dengan ketentuan waktu sama seperti tersebut di atas.

(3) Pengobatan dan perawatan dilakukan di rumah sakit atau dokter yang merawat dengan biaya-biaya terlebih dahulu ditanggung oleh pihak perusahaan dan pihak perusahaan berkewajiban untuk melakukan pertolongan pertama. Adapun bentuk pertolongan pertama tersebut adalah sebagai berikut:

(a) Apabila kecelakaan kerja yang terjadi pada waktu praktek Dokter perusahaan (15.00-18.00) maka pekerja yang mengalami hal tersebut akan ditangani terlebih dahulu oleh Dokter yang disediakan perusahaan, apabila memerlukan pemeriksaan, perawatan dan pengobatan lebih lanjut, maka pekerja tersebut akan di rawat lebih lanjut di Rumah Sakit yang telah ditentukan PT. Jamsostek

(b) Sedangkan kecelakaan kerja yang terjadi pada waktu di luar praktek dokter perusahaan, maka pekerja tersebut akan di bawa oleh panitia K3 langsung ke Rumah Sakit terdekat yang telah ditentukan PT. Jamsostek

#### b) Tahap Kedua

Setelah pekerja yang telah mendapatkan perawatan ataupun telah sembuh maka proses selanjutnya bagian personalia akan melaporkan tahap kedua dengan mengisi formulir Jamsostek 3a dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 Jam. Adapun hal-hal yang termuat didalam formulir jamsostek 3a adalah :

(1) Identitas perusahaan, yaitu:

(a) Nama perusahaan

(b) Alamat dan nomor telepon

(c) Jenis usaha

- (d) Nomor pendaftaran
- (e) Nomor akte pengawasan
- (2) Identitas tenaga kerja, yaitu:
  - (a) Nama tenaga kerja
  - (b) Alamat dan nomor telepon
  - (c) Tanggal lahir/umur
  - (d) Jenis pekerjaan/jabatan
  - (e) Unit/bagian perusahaan
- (3) Tempat dan tanggal kecelakaan kerja
- (4) Laporan kecelakaan kerja
- (5) Biaya yang telah dibayarkan perusahaan
- (6) Santunan sementara tidak mampu bekerja yang telah dikeluarkan perusahaan
- (7) Nama dan alamat penerima santunan keluarga
- (8) Keadaan tenaga kerja:
  - (a) Keadaan sementara tidak mampu bekerja
  - (b) Keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya, atau
  - (c) Keadaan cacat total untuk selama-lamanya, atau
  - (d) Meninggal dunia.
- (9) Uraian tentang cacad untuk selama-lamanya yang diderita tenaga kerja
- (10) Besarya jaminan cacad untuk selama-lamanya yang diderita tenaga kerja

(11) Keterangan lain-lain yang perlu

Setelah itu dokter yang memberikan perawatan akan mengisi formulir jamsostek 3b. Adapun hal-hal yang termuat didalam formulir jamsostek tersebut adalah :

(1) Identitas tenaga kerja penderita, yaitu:

- (a) Nama tenaga kerja
- (b) Alamat dan nomor telepon
- (c) Tempat dan tanggal lahir
- (d) Jenis pekerjaan/jabatan
- (e) Unit/bagian perusahaan

(2) Identitas perusahaan, yaitu:

- (a) Nama perusahaan
- (b) Alamat dan nomor telepon
- (c) Jenis usaha
- (d) Nomor pendaftaran
- (e) Nomor akte pengawasan

(3) Tanggal kecelakaan

(4) Tanggal pemeriksaan

(5) Hasil pemeriksaan

(6) Tindakan medis yang dilakukan

(7) Keterangan setelah pengobatan

(8) Keterangan bahwa pekerja setelah sembuh melakukan pekerjaan



- (9) Lama perawatan
- (10) Diberikan istirahat
- (11) Tanggal meninggal dunia

Setelah bagian personalia mengisi formulir 3a dan dokter yang merawat mengisi formulir 3b tersebut, selanjutnya bagian personalia akan mengirimkan formulir-formulir tersebut kepada PT. Jamsostek Cabang Surakarta disertai dengan:

- (1) Foto Copy kartu peserta jamsostek.
- (2) Kwitansi pengobatan dan pengangkutan.
- (3) Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh PT. Jamsostek.

Dalam hal penetapan besarnya jaminan kecelakaan kerja lebih besar dari biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan maka kelebihanannya akan menjadi hak pekerja yang bersangkutan.

Tenaga kerja di PT. Indomoto surakarta yang mengalami kecelakaan kerja mendapat Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB). Untuk STMB pekerja yang mengalami kecelakaan dihitung berdasarkan PP RI No 14 Tahun 1993 yaitu:

- (a) Untuk 4 (empat) bulan pertama sebesar 100% dari upah sebulan
- (b) Untuk 4 (empat) bulan kedua sebesar 75% dari upah sebulan
- (c) Bulan seterusnya sebesar 50% dari upah sebulan

Tetapi berdasarkan data yang diperoleh dari PT> Indomto diperoleh jumlah hari kerja yang hilang hanya 1-19 hari sehingga perhitungan STMB menjadi  $100\% \times \text{jumlah hari yang hilang} \times \text{gaji}$

perhari pekerja. Pekerja tidak mampu bekerja 1 hari sehingga uang santunan STMB tersebut diperoleh dari  $100\% \times 1\text{hari} \times \text{Rp } 20.000$  (rata-rata gaji perhari pekerja) sehingga santunan STMB yang diperoleh oleh pekerja Rp 20.000 perhari. Pekerja tidak mampu bekerja 2 hari sehingga uang santunan STMB Rp 40.000 dan seterusnya.

Suatu contoh kasus yang terjadi pada karyawan PT. Indomoto pada tahun 2005 yaitu kecelakaan di jalan pada saat mengantar barang dengan kendaraan bermotor diberi santunan sebesar Rp 400.000,00

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Indomoto di Surakarta dengan cara wawancara dan membandingkan data yang penulis dapatkan melalui studi kepustakaan, program jaminan kecelakaan kerja sudah dilakukan dengan benar.

#### b. Jaminan Kematian

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.

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan "kerugian" yang diakibatkan

oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam Program Jamsostek pemerintah mengadakan program Jaminan Kematian. Bentuk jaminan kematian program Jamsostek ini merupakan program asuransi ekawaktu dengan memberikan jaminan untuk jangka waktu tertentu saja, yaitu sampai dengan usia 55 tahun.

Jaminan kematian akan diberikan sesuai dengan besaran yang telah ditentukan meliputi Biaya pemakaman dan Santunan berupa uang. Dan penerima biaya tersebut adalah keluarga tenaga kerja.

#### 1) Pembayaran Iuran

Pembayaran iuran untuk kepesertaan Program jaminan kematian pada PT. Indomoto sesuai ketentuan adalah sebesar 0,30% dari gaji pokok dan tunjangan kerja sebulan masing-masing pekerja. Menurut data yang telah penulis dapatkan pada pembayaran pada 13 April 2011, PT. Indomoto membayar program Jaminan Kecelakaan kerja kepada PT. Jamsostek adalah sebesar Rp. 253.289,00 dari total gaji pokok pekerja secara keseluruhan yaitu Rp. 84.429.500,00. Pembayaran iuran kepada PT. Jamsostek tersebut dilakukan paling lambat tanggal 15 setiap bulannya.

#### 2) Pengajuan Klaim

Di PT. Indomoto untuk klaim mengenai jaminan kematian juga belum pernah terjadi. Namun apabila terjadi klaim, maka pelaksanaan pengajuannya adalah sebagai berikut :

- a) Pengajuan pembayaran jaminan kematian dilakukan oleh ahli waris atau mereka yang berhak seperti tercantum dalam surat wasiat dengan mengisi formulir jamsostek 4 . Tidak ada batas waktu untuk pengajuan pembayaran Jaminan kematian, dalam

praktek pelaksanaan pada umumnya setelah proses administrasi perusahaan terselesaikan, perusahaan akan membantu pengajuan tersebut secepatnya.

b) Pengiriman formulir jamsostek 4 kepada PT. Jamsostek disertai dengan :

(1) Surat keterangan kematian dari petugas medis atau surat keterangan dari pamong desa setempat.

(2) Kartu peserta Jamsostek.

(3) Kartu keluarga atau surat keterangan dari pamong desa setempat.

c) Berdasarkan pengajuan tersebut maka PT. Jamsostek akan melakukan pembayaran kepada ahli waris tenaga kerja yang bersangkutan atau kepada mereka yang ditunjuk didalam surat wasiat, ahli waris yang dimaksud meliputi :

(1) Janda / Duda.

(2) Anak.

(3) Orang tua.

(4) Cucu.

(5) Kakek / Nenek.

(6) Saudara kandung.

(7) Mertua.

Dalam hal ahli waris tidak ada serta pekerja yang bersangkutan tidak menunjuk seseorang dalam surat wasiat, maka pembayaran tersebut ditujukan kepada PT. Indomoto dengan ketentuan berkewajiban menyelenggarakan pemakaman.

Kesimpulan yang penulis dapatkan jaminan kematian dalam program Jamsostek juga sudah dilakukan oleh PT. Indomoto di Surakarta yaitu dengan melihat dari pendaftaran Formulir jamsostek, apabila terjadi kasus kematian maka besarnya santunan Jaminan Kematian yang diperoleh oleh pekerja adalah Rp. 3.000.000,00 dan biaya pemakaman sebesar Rp 600.000,00 sesuai dengan SK.No.83 Tahun 2000.

c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan (PT. Jamsostek (persero). Memberi jasa pengobatan dan perawatan bagi pasien luar, pasien dalam, maternitas, obat-obatan, pengiriman dan tunjangan pengobatan lainnya kepada karyawan serta keluarga mereka yang jatuh sakit.

Pemeliharaan kesehatan adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja/buruh memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga memprogramkan JPK.

1) Pembayaran Iuran

Iuran JPK dibayar oleh perusahaan dengan perhitungan sebagai berikut:

- (1) 3% dari upah tenaga kerja (maks Rp 1 juta ) untuk tenaga kerja lajang.
- (2) 6% dari upah tenaga kerja (maks Rp 1 juta ) untuk tenaga kerja berkeluarga.

Dari data yang penulis dapatkan pada pembayaran pada tanggal 13 April 2011, PT. Indomoto membayar :

(1) Tenaga kerja lajang 3% dari upah tenaga kerja :

3% dari Rp. 8.039.900,00 = Rp. 239.217,00

(2) Tenaga kerja berkeluarga 6% dari upah kerja :

6% dari Rp. 72.986.700,00 = Rp. 4.368.276,00

Jaminan pemeliharaan kesehatan juga diikutkan oleh PT. Indomoto Surakarta seperti yang terlihat dari pendaftaran formulir di atas. JPK diperuntukan bagi risiko-risiko kesehatan terhadap karyawan atau peserta Jamsostek dan keluarganya. JPK ini memberikan perlindungan dasar kesehatan kepada karyawan atau peserta Jamsostek dan keluarganya seperti program askes kepada pegawai negeri sipil. Peserta bisa berobat melalui puskesmas dan klinik atau rumah sakit yang bekerja sama dengan menggunakan fasilitas Jamsostek. Selanjutnya, JPK memiliki batasan tertentu bagi JPK, yaitu untuk anak, hanya diperuntukan bagi tiga anak, maksimum usia 21 tahun dan belum menikah. “Atau belum berkeluarga”.

## **B. Hasil Pembahasan**

PT. Indomoto menyelenggarakan Program Jamsostek, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mengatur 4 (empat) program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT. Jamsostek (Persero), yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Jadi, mengenai pekerja di PT. Indomoto di Surakarta yang mengalami kecelakaan kerja, sakit, dan meninggal dunia sudah mendapatkan perlindungan hukum yaitu perlindungan Hukum program Jamsostek.

PT Indomoto mengikut sertakan pekerjanya dalam program jamsostek dengan cara pengusaha mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara dengan mengisi formulir 1 untuk pendaftaran perusahaan dan formulir 1a untuk pendaftaran tenaga kerja. Formulir-formulir tersebut akan dikirimkan oleh pihak PT. Jamsostek setiap bulan setelah itu formulir tersebut harus diisi dan disampaikan kembali kepada PT. Jamsostek dalam tempo paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak pengiriman oleh pihak PT. Jamsostek. PT. Jamsostek akan menetapkan besarnya iuran jaminan sosial tenaga kerja yang harus dibayar oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja, Badan Penyelenggara akan menerbitkan sertifikat kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan kesehatan. Bentuk sertifikat kepesertaan untuk pengusaha, kartu peserta untuk tenaga kerja dan kartu pemeliharaan kesehatan untuk peserta ditetapkan oleh badan penyelenggara dan apabila ada penambahan tenaga kerja maka pihak pengusaha akan mengisi formulir 1a, sedangkan untuk pengurangan tenaga kerja maka pihak pengusaha akan mengisi formulir 1c.

Pada dasarnya kepesertaan program Jamsostek bagi pekerja pada PT. Indomoto telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO:PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan apabila dibandingkan dengan ketentuan mengenai kepesertaan program Jamsostek pada PT. Indomoto dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO:PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka pelaksanaannya telah sesuai dengan Undang-Undang tersebut.

Social problems, as a general rule, provided the spur to the development of compulsory insurance. Compulsory insurance is often used in occupational accidents and health, transport, professional liability and environmental protection (Social Security Journal 1998/1).



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dengan judul “Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Indomoto Surakarta”, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Pekerja PT. Indomoto di Surakarta sudah diikutkan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tiap bulan melakukan pembayaran iuran program tersebut dengan cara penulis melakukan penelitian langsung di PT. Indomoto surakarta dan membandingkan data dengan studi kepustakaan.
- 2) Pekerja PT. Indomoto di Surakarta yang mengalami kecelakaan kerja, sakit dan meninggal dunia sudah mendapat perlindungan hukum yaitu program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

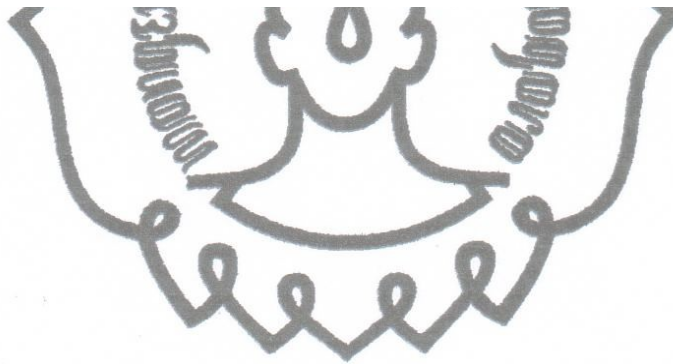
#### **B. Saran**

Hasil penelitian ini pada akhirnya mencoba memberi masukan atau saran yang diajukan kepada semua pihak yang berkepentingan, disini penulis mencoba memberi saran antara lain :

- 1) Pihak PT. Indomoto diharapkan agar memberikan informasi yang lebih lengkap dan terbuka kepada seluruh karyawan tentang penggunaan Jamsostek dan manfaat dari Jamsostek tersebut, dan tidak hanya sebagian orang saja yang mengetahuinya, sehingga karyawan tidak khawatir apabila mendapat musibah kecelakaan kerja ataupun kematian. Dengan demikian karyawan merasa lebih merasa tenang dengan manfaat dari jamsostek, dan tidak merasa sia-sia untuk

mengikuti program Jamsostek tersebut, yang hanya dikarenakan ketidaktahuan informasi yang lengkap dari perusahaan untuk seluruh karyawan.

- 2) Dalam tingkat mencapai tujuan kesejahteraan karyawan yang lebih optimal ternyata PT. Indomoto telah memberikan apa yang menjadi hak karyawan yaitu diikutkan dalam program Jamsostek, untuk itu karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitasnya agar pemberian kesejahteraan dapat ditingkatkan dan dipertahankan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Rachmad Budiono, 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Rajawali  
Pers
- Abdurrachman, Oemi. 2001. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: Citra Aditya  
Bakti
- Budi Agus Riswandi dan M Syamsudin, 2004. *Hak Kekayaan Intelektual dan Budaya  
Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- HB Sutopo, 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif (Dasar-Dasar Teoritis dan  
Praktis)*, Pusat Penelitian Surakarta
- Johnny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum  
Normatif Edisi Revisi*. Madang : Bayu Media.
- Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Raja  
Grafindo Persada
- Peter Mahmud Marzuki, 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana.
- Sendjun Manulang, 1982. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta :  
Rineka Cipta
- Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas  
Indonesia (UI-Press)
- \_\_\_\_\_, 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*,  
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suharmoko, 1993. *Masalah Tenaga Kerja dan Perundang-undangan*, Jakarta :  
Djambatan
- Suhandang, Kustadi. 2004. *Public Relations Perusahaan*, Bandung: Nuansa.

Winarno Surachman, 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito

Social Security Journal 1998/1

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO:PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

[www.jamsostek.co.id](http://www.jamsostek.co.id)

