



TANGGUNG JAWAB YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PEMBERIAN JAMINAN HARI TUA BAGI KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1) dan mencapai gelar Sarjana Hukum

Oleh :

RERIN SRI SULIS HANDAYANI
NIM. 010710101055

Asal :	Hadiah
	Pembelian
Terima di :	10 MAR 2006
Induk :	
Pengkatalog :	<i>Jm</i>

S
Klass
246.08
HAN
T
019

**JURUSAN/BAGIAN HUKUM KEPERDATAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2006

Asal :	Hadiah	Pengkatalog :
	Pembelian	Klass
Terima di :	10 MAR 2006	
Induk :	Pembelian	
Pengkatalog :	Hadiah	Asal :

**TANGGUNG JAWAB YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PEMBERIAN JAMINAN
HARI TUA BAGI KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER**



**TANGGUNG JAWAB YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PEMBERIAN JAMINAN
HARI TUA BAGI KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER**

Oleh

RERIN SRI SULIS HANDAYANI
NIM : 010710101055

Pembimbing,

Hj. HARDININGSIH, S.H.
NIP. 130 256 854

Pembantu Pembimbing,

HIDAJATI, S.H.
NIP. 130 781 336

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2006

MOTTO

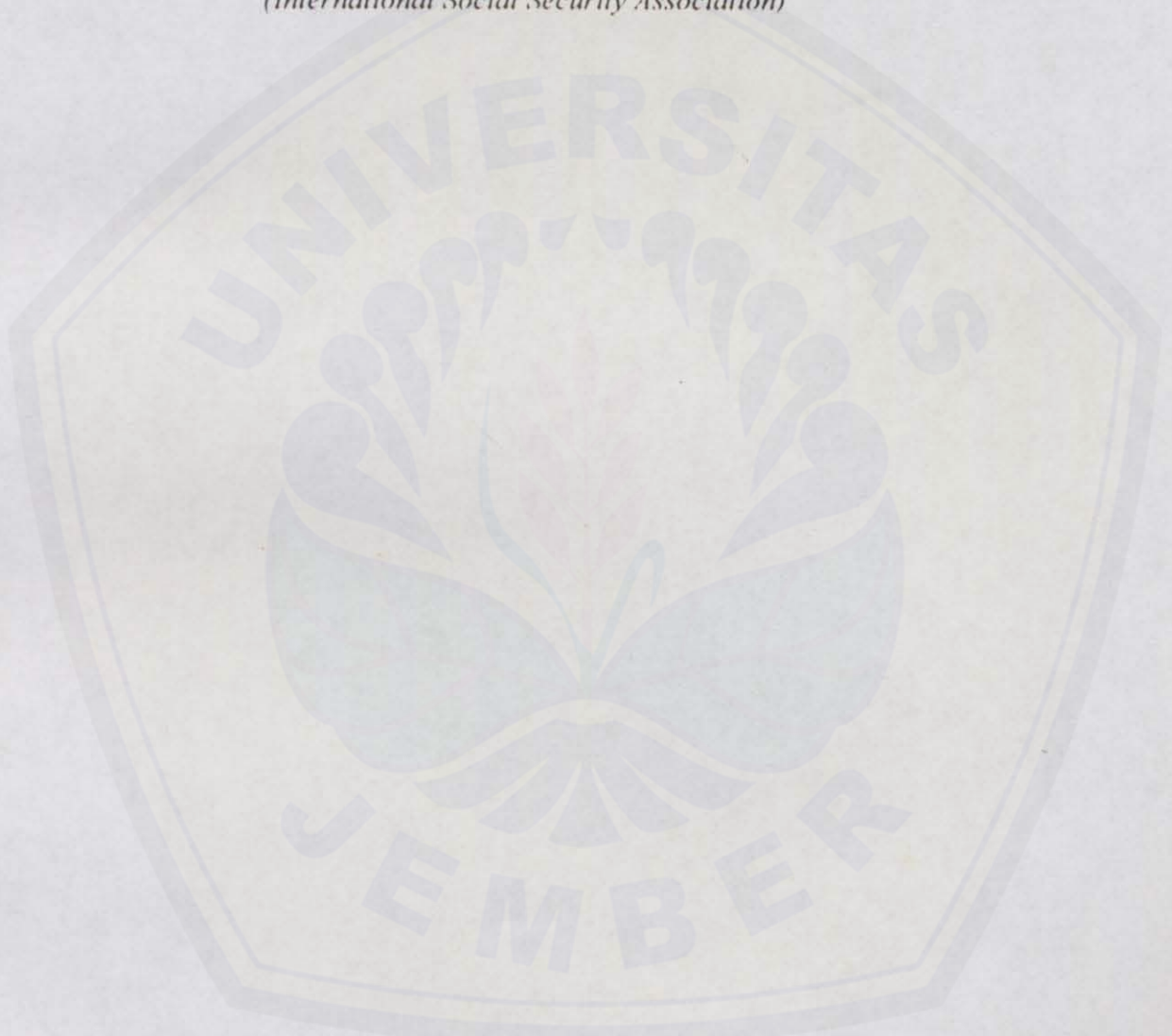
Tidak Ada Perdamaian Abadi

Tanpa Keadilan Sosial

Tidak Ada Keadilan Sosial

Tanpa Jaminan Sosial.

(International Social Security Association)¹

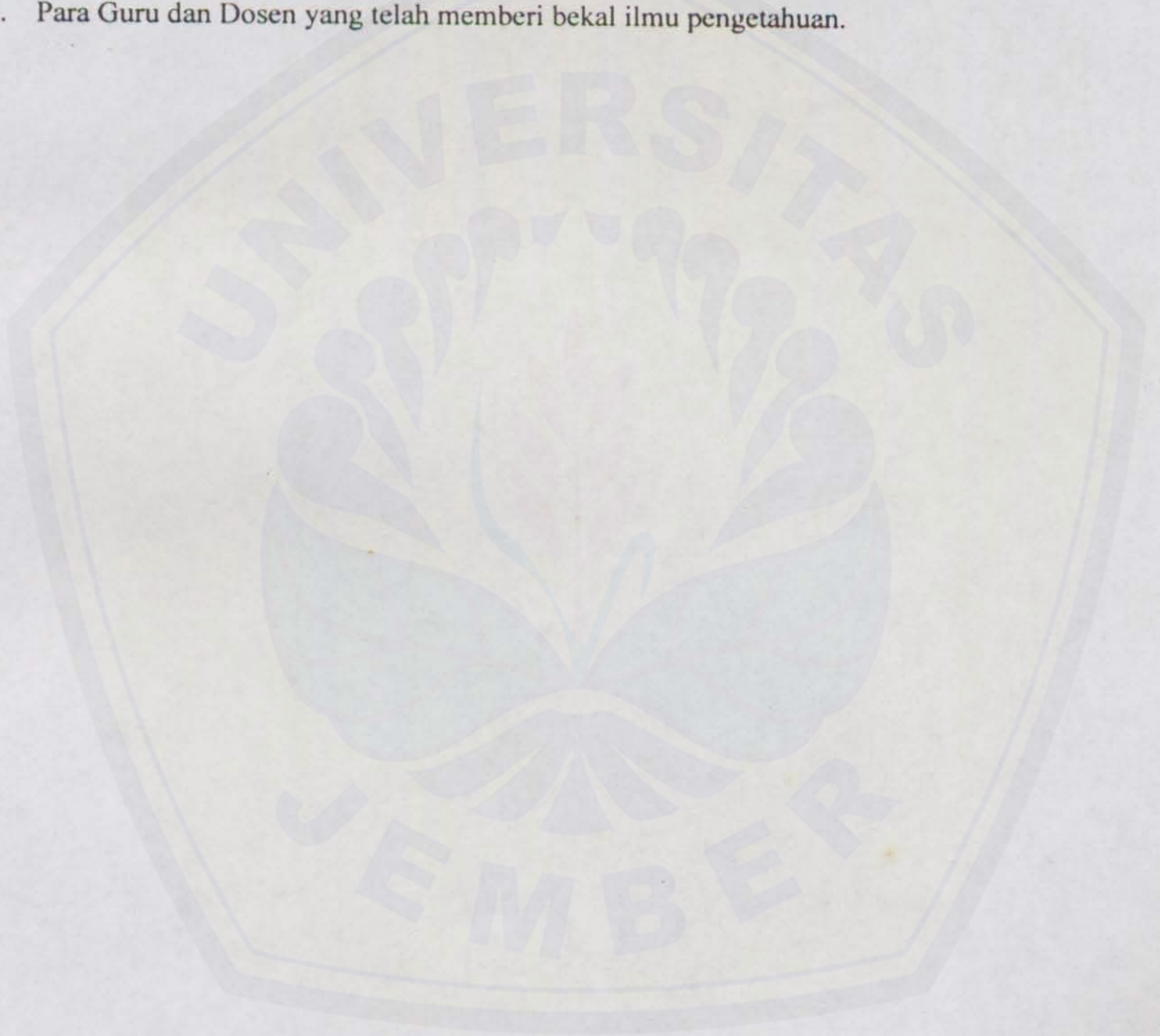


¹ P.T. Jamsostek (Persero), 2004, *Kumpulan Peraturan Perundang-undangan Jamsostek*, Jakarta : P.T. Jamsostek (Persero).

PERSEMBAHAN

Sebagai tanda bakti, cinta dan sayangku karya ilmiah ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang terkasih Ayahanda Soerjadi dan Ibundaku tercinta Erni Kusmiati atas semua doa bimbingan dan dukungannya yang tiada batas.
2. Alma Mater Fakultas Hukum Universitas Jember yang kubanggakan.
3. Para Guru dan Dosen yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan.



PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

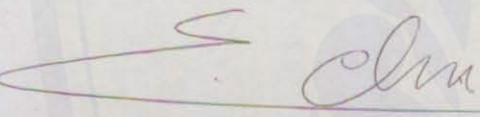
Hari : Selasa
Tanggal : Dua puluh delapan
Bulan : Pebruari
Tahun : 2006

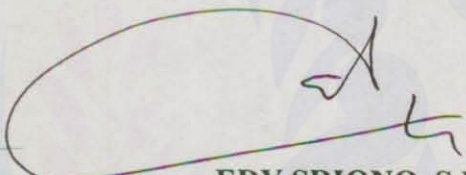
Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji,


Ketua

Sekretaris


DR.H. IMAM CHUMAIDI, S.H., M.S.
NIP.130 355 404


EDY SRIONO, S.H.
NIP.131386 656

Anggota Panitia Penguji :

1. Hj. HARDININGSIH, S.H. : ()
NIP. 130 256 854

2. HIDAJATI, S.H. : ()
NIP. 130 781 336

PENGESAHAN

Disahkan,

Skripsi dengan judul :

**TANGGUNG JAWAB YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PEMBERIAN JAMINAN
HARI TUA BAGI KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER**

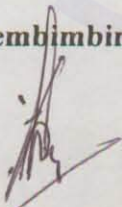
Oleh :

RERIN SRI SULIS HANDAYANI

NIM : 010710101055

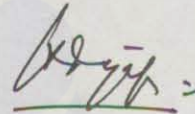
Menyetujui,

Pembimbing



Hj. HARDININGSIH, S.H.
NIP. 130 256 854

Pembantu Pembimbing



HIDAJATI, S.H
NIP. 130 781 336

Mengesahkan,

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

DEKAN



KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.
NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah dan Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum. Skripsi ini berjudul **"TANGGUNG JAWAB YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PEMBERIAN JAMINAN HARI TUA BAGI KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER"**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis dalam kesempatan ini menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Ibu Hj. Hardiningsih, S.H. selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis;
2. Ibu Hidajati, S.H. selaku Pembantu Pembimbing atas petunjuk, bimbingan, serta kesabaran yang diberikan pada saat penulis kehabisan ide untuk menulis;
3. Bapak DR.H. Imam Chumaidi, S.H.,M.S. selaku Ketua Penguji yang memberikan saran dan koreksi demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Edy Sriono, S.H. selaku Sekretaris Penguji yang memberikan saran dan koreksi demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak I Wayan Yasa, S.H. selaku Ketua Jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Bapak Nanang Suparto, S.H. selaku Sekretaris Jurusan Hukum Perdata.
7. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember beserta Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.Hum selaku Pembantu Dekan I, Bapak I Ketut Suandra, S.H. selaku Pembantu Dekan II dan Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M. selaku Pembantu Dekan III.

8. Bapak H. Kukuh Achmadi, S.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis menuntut ilmu;
9. Bapak Mulyono selaku Kepala Sub Bagian Personalia PDAM Jember yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam memperoleh bahan-bahan guna kesempurnaan penulisan skripsi ini.
10. Bapak Drs. BC. H. Sunali selaku Kepala Bidang Keuangan dan Umum serta Bapak Danang, Amd selaku karyawan di bidang Pemasaran P.T. Jamsostek (Persero) Cabang Jember yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam memperoleh bahan-bahan guna kesempurnaan penulisan skripsi ini.
11. Kakak-kakakku Nanang Kurniawan, Susilo Hadi Wahyono dan Arie Trias Kusbianto, terima kasih atas semangat, perhatian dan bantuan yang pernah diberikan.
12. Sahabat-sahabatku Wiwit, Ella dan Yayak, makasih atas semangat, bantuan dan keceriaan yang diberikan (semoga semangat kebersamaan kita tetap ada sampai nanti).
13. Kawan-kawanku jamaah pengajian "Al-Muflihuun" (Gus Yus, Agus, Bumen, Klaten, Reog, Iwan, Cipit, Kuyang, Muhcolor, Gembong, Yongki, Wiwit, Desi, Nikmath, Intan, Yayak) atas doa, kebersamaan, persaudaraan dan persahabatar yang telah kita jalin semoga tetap langgeng selamanya.
14. Tim pendukungku (Alip, mbak Wiwit, Herdina dan Pipin) atas perhatian dan bantuan yang pernah diberikan selama penulisan skripsi ini.
15. Semua pihak dan rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pribadi serta bagi semua pihak yang memerlukan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
RINGKASAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup	2
1.3 Permasalahan	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.4.1 Tujuan Umum	3
1.4.2 Tujuan Khusus	4
1.5 Metodologi	4
1.5.1 Pendekatan Masalah	4
1.5.2 Bahan Hukum	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum	5
1.5.4 Analisa Bahan Hukum	6
BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI	7
2.1 Fakta	7
2.2 Dasar Hukum	8
2.3 Landasan Teori	12

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja	12
2.3.2 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14
2.3.3 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja	19
2.3.4 Program Jaminan Hari Tua	21
2.3.5 Gambaran Umum Obyek Penelitian	23
2.3.5.1 Sejarah Singkat dan Perkembangan PDAM Jember	23
2.3.5.2 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Jember ...	26
BAB III PEMBAHASAN	30
3.1 Tata Cara Pemberian Jaminan Hari Tua di PDAM Setelah Peserta Mencapai Usia Yang Telah Ditentukan	30
3.2 Tanggungjawab PDAM Kabupaten Jember Terhadap Pelaksana- an Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Pemberian Jaminan Hari Tua	34
3.3 Pengaruh Pelaksanaan Jaminan Hari Tua Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Jember	38
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	42
4.1 Kesimpulan	42
4.2 Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Konsultasi Dari Fakultas Hukum Universitas Jember kepada PDAM Kabupaten Jember.
2. Surat Konsultasi dari Fakultas Hukum Universitas Jember pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember.
3. Surat Keterangan telah mengadakan penelitian / konsultasi dari PDAM Kabupaten Jember.
4. Surat Keterangan telah mengadakan penelitian / konsultasi dari PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember.
5. Formulir Jamsostek No. 1 Tentang Pendaftaran Perusahaan.
6. Formulir Jamsostek No. 1a Tentang Pendaftaran Tenaga Kerja.
7. Formulir Jamsostek No. 1b Tentang Daftar Susunan Keluarga.
8. Formulir Jamsostek No. 1c Tentang Daftar Tenaga Kerja Keluar.
9. Formulir Jamsostek No. 2 Tentang Rincian Iuran.
10. Formulir Jamsostek No. 3 Tentang Laporan Kecelakaan Kerja Tahap I.
11. Formulir Jamsostek No. 3a Tentang Laporan Kecelakaan Kerja Tahap II.
12. Formulir Jamsostek No. 3b Tentang Surat Keterangan Dokter.
13. Formulir Jamsostek No. 4 Tentang Pengajuan Pembayaran Jaminan Kematian.
14. Formulir Jamsostek No. 5 Tentang Pengajuan Pembayaran Jaminan Hari Tua.
15. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
16. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

RINGKASAN

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk melindungi tenaga kerja . Program jaminan hari tua merupakan salah satu bentuk jaminan dari program Jamsostek sebagai upaya untuk memberikan ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan rendah. Berkenaan dengan hal tersebut skripsi ini membahas tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya jaminan hari tua bagi karyawan PDAM Kabupaten Jember, dengan judul: TANGGUNG JAWAB YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PEMBERIAN JAMINAN HARI TUA BAGI KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER”

Dalam skripsi ini permasalahan meliputi tata cara pemberian jaminan hari tua di PDAM Jember setelah peserta mencapai usia yang telah ditentukan, tanggung jawab PDAM Jember terhadap pelaksanaan Jaminan sosial tenaga kerja dalam pemberian jaminan hari tua, serta pengaruh pelaksanaan jaminan hari tua terhadap produktifitas kerja karyawan PDAM Jember.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengkaji dan menganalisa tata cara pemberian jaminan hari tua di PDAM Jember setelah peserta mencapai usia yang telah ditentukan , untuk mengkaji dan menganalisa tanggung jawab PDAM Jember terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dalam pemberian jaminan hari tua, untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh pelaksanaa jaminan hari tua terhadap produktifitas kerja karyawan PDAM Jember.

Guna mendapatkan penyelesaian permasalahan dalam penulisan skripsi ini digunakan penelitian normatif dan empiris. Pendekatan masalah yang digunakan adalah metode yuridis normatif dan bahan-bahan empiris. Sumber bahan hukum penulisan menggunakan dua bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Metode pengumpulan bahan dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Analisa bahan digunakan metode deskriptif kualitatif yang disimpulkan menggunakan metode deduktif.

Pemberian jaminan hari tua bagi karyawan PDAM Jember dapat terbagi atas karyawan yang dikaryakan kembali dan pemberian jaminan hari tua bagi karyawan lain pada umumnya, tanggung jawab PDAM Jember terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja adalah dengan melakukan pemungutan iuran dari karyawan dan menyetorkannya kepada Badan Penyelenggara, pengaruh pelaksanaan jaminan hari tua terhadap produktifitas kerja karyawan PDAM Jember menurut hasil wawancara adalah sesudah diikutinya program jaminan hari tua yang diadakan PT. Jamsostek (Persero) dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena dalam pelaksanaannya lebih transparan dibanding sebelum diikutinya program jamsostek tersebut PDAM mengadakan sendiri program tabungan hari tua yang dalam pelaksanaannya kurang transparan

Saran yang dapat diberikan dalam penulisan skripsi ini adalah perlu adanya penyuluhan dan seminar mengenai Program Jamsostek, ada baiknya karyawan honorer tidak dipungut iuran jaminan hari tua melainkan seluruh iuran ditanggung oleh perusahaan mengingat pendapatan yang lebih rendah dibandingkan karyawan lainnya, sebaiknya program jamsostek perlu terus diikuti guna meningkatkan kesejahteraan para karyawan dan juga peningkatan produktifitas kerja karyawan PDAM Jember.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang yang melaksanakan pembangunan nasional disegala sektor sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia ini diperlukan untuk mengolah potensi alam yang dimiliki agar dapat berfungsi secara seimbang. Pembangunan nasional sebagai bentuk pengamalan Pancasila dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan untuk masyarakat Indonesia seluruhnya, serta mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil

Pembangunan sektor ketenagakerjaan menjadi bagian dari upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dan merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945. Hal ini diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Hal ini mendorong perlu diberikannya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan kepada tenaga kerja, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional (Kansil, 1997:16)

Pemerintah Indonesia sangat memperhatikan kehidupan seluruh rakyatnya untuk dapat hidup sejahtera, adil dan makmur yaitu dengan adanya perlindungan menyeluruh bagi rakyat Indonesia . Hal itu dapat dilihat pada UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup



bagi tenaga kerja dan keluarganya. Namun kemampuan bekerja dan penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang karena berbagai risiko yang dialami tenaga kerja, seperti kecelakaan, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Untuk menanggulangi risiko tersebut, Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang mengatur pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Jaminan hari tua merupakan salah satu program dari program Jamsostek yang diatur dalam pasal 14 dan 15 Undang-undang nomor 3 tahun 1992, dimana jaminan hari tua itu akan sangat bermanfaat bagi para tenaga kerja yang nantinya akan menghadapi hari tua. Pada saat mereka tidak produktif lagi maka dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja atau dikarenakan faktor usia. Tentunya hal tersebut akan dapat menimbulkan suatu kerisauan bagi tenaga kerja itu sendiri. Sewaktu mereka masih bekerja terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah dan nantinya akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Hal tersebut merupakan salah satu latar belakang adanya pemberian jaminan hari tua. Program jaminan hari tua merupakan suatu bentuk jaminan sebagai upaya untuk memberikan ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, juga sebagai bekal tenaga kerja pada saat sudah tidak bekerja lagi atau pensiun.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, penulis membuat suatu penelitian skripsi dengan judul: "Tanggung Jawab Yuridis Terhadap Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Pemberian Jaminan Hari Tua Bagi Karyawan PDAM Kabupaten Jember".

1.2 Ruang Lingkup

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pembahasan lebih lanjut penelitian penulisan skripsi ini, maka ruang lingkup yang akan dibahas adalah dibidang Hukum Ketenagakerjaan terutama dalam hal :

1. Tata cara pemberian jaminan hari tua di PDAM Kabupaten Jember setelah peserta mencapai usia yang telah ditentukan.

2. Tanggung jawab PDAM Kabupaten Jember terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dalam pemberian jaminan hari tua.
3. Pengaruh pelaksanaan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

1.3 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tata cara pemberian jaminan hari tua di PDAM Kabupaten Jember setelah peserta mencapai usia yang telah ditentukan ?
2. Bagaimana tanggung jawab PDAM Kabupaten Jember terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dalam pemberian jaminan hari tua ?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah :

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang hendak dicapai dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan dengan praktek yang terjadi di lapangan.
3. Untuk memberikan sumbangan pemikiran pada almamater dalam perbendaharaan kepustakaan pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang hendak dicapai dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis tata cara pemberian jaminan hari tua di PDAM Kabupaten Jember setelah peserta mencapai usia yang telah ditentukan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis tanggung jawab PDAM Kabupaten Jember terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dalam pemberian jaminan hari tua.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pelaksanaan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

1.5 Metodologi

Metodologi merupakan suatu cara untuk menemukan dan menganalisa masalah yang ada serta menguji kebenaran dalam penulisan. Penelitian penulisan skripsi memerlukan suatu metodologi sebagai unsur utama untuk menemukan, mengembangkan, menguji dan menjalankan prosedur yang benar serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah sehingga akan menghasilkan penulisan yang mendekati kebenaran optimal. Metode mengandung aspek prosedural kegiatan yang dilakukan, bahan dan alat serta cara yang digunakan untuk mengumpulkan maupun mengolah data guna memperoleh jawaban atas pernyataan yang tersirat dalam masalah.

Adapun metode yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, Suatu pendekatan masalah dengan jalan menelaah dan mengkaji suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkompeten untuk digunakan sebagai dasar dalam melakukan pemecahan masalah dan didukung data empiris yaitu pendekatan masalah yang dilakukan dengan jalan

pengamatan, penelitian di lapangan terhadap obyek yang diteliti serta melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait guna mendukung skripsi ini (Soemitro, 1990: 10).

1.5.2 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penelitian yang dipergunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Bahan yang diperoleh diharapkan dapat menunjang penulisan skripsi ini.

Ada dua bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu :

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan tetap berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku, misalnya undang-undang yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas untuk mendapat pengetahuan dasar yang lengkap. Bahan hukum primer diperoleh dengan cara menggali dan mengkaji kepustakaan hukum, hukum-hukum positif, asas-asas hukum dan konsepsi teoritis yang relevan dengan permasalahan hukum.

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder diperoleh dengan mengadakan penelitian di lapangan guna menunjang dan melengkapi bahan hukum sekunder, sehingga dapat memberikan informasi yang aktual bagi penulisan skripsi ini

1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan

Metode pengumpulan bahan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Studi Literatur

Merupakan metode untuk memperoleh bahan hukum yang dilakukan dengan mengadakan studi kepustakaan terhadap literatur, berupa peraturan perundangan undangan yang berlaku, dokumen-dokumen (arsip), ilmu-ilmu sosial yang

relevan, buku-buku literatur, karya ilmiah hukum yang terkait dengan permasalahan yang diteliti untuk membantu pengolahan bahan yang digunakan sebagai landasan teori dalam penulisan skripsi ini.

2. Studi Lapangan

Merupakan metode untuk memperoleh bahan dengan mengadakan wawancara dengan para pihak yang terkait dengan obyek penelitian, sehingga dapat mengetahui lebih jelas lagi tentang permasalahan yang akan dibahas. Dalam hal ini pihak PDAM Kabupaten Jember serta pihak yang terkait.

1.5.4 Analisa Bahan Hukum

Metode analisa bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah suatu metode analisis yang dilakukan dengan cara memberikan uraian dan gambaran singkat atau bahan hukum yang diperlukan dari suatu studi kepustakaan dengan tidak didasarkan pada bilangan-bilangan statistik (Soemitro,1990:38).

Adapun dalam menarik kesimpulan, penulis menggunakan metode penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu suatu cara pengambilan kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus.

BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Pemerintah Daerah Kabupaten Jember sebagai daerah otonom membentuk perusahaan saluran air minum yang pengurusannya didelegasikan kepada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten. Namun pada perkembangannya berdasarkan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Jember Nomor SEK/III/38/1972 tanggal 1 Oktober 1972 perihal Pembentukan Sub Direktorat Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, dimana antara lain dinyatakan bahwa PDAM termasuk salah satu bagian yang bernaung dibawahnya, dengan demikian maka perusahaan saluran air minum tidak bernaung dibawah Dinas Pekerjaan Umum Daerah (yang dulunya PUK) dari sinilah menjadi Seksi Air Minum Daerah Kabupaten Jember.

Dengan adanya Peraturan Daerah Tingkat II Jember No. 4 Tahun 1975 tertanggal 26 Maret 1975 maka ditetapkan nama Perusahaan Daerah Air Minum yang mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menambah penghasilan daerah.
2. Pembangunan daerah dalam arti luas.
3. Pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur.

PDAM Kabupaten Jember saat ini berkedudukan di Jalan Trunojoyo No.73 Jember memiliki lima kantor cabang yaitu di Rambipuji, Mangli, Mumbulsari, Tanggul, Puger dan Jelbuk. Karyawan PDAM Kabupaten Jember hingga akhir Pebruari 2005 berjumlah 144 orang. PDAM Kabupaten Jember mengikut sertakan seluruh karyawannya yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan honorer dan calon karyawan dalam Program Jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. PDAM Kabupaten Jember juga mengadakan sendiri Program Jaminan Kesehatan yaitu Sistem Penggantian Biaya Pengobatan berdasarkan SK Direksi PDAM No.3 tahun 1999.

Salah satu karyawan PDAM Kabupaten Jember yang memperoleh Jaminan Hari Tua adalah Bapak Drs. M. Ramli Saleh, lahir tanggal 1 Juni 1947 yang berstatus sebagai Direktur Utama PDAM Jember. Mengalami masa bebas tugas pada tanggal 27 April 2005 dengan Nomer Peserta (KPJ) : 03N30027683. Beliau menjadi peserta Jamsostek mulai 23 September 2003. Karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan Jaminan Hari Tua dikarenakan telah memasuki masa pensiun pada saat berusia 58 tahun dengan diterbitkannya Surat Keputusan Bupati Kabupaten Jember Nomor 821.22/13/436.45/2005 tentang Pembebasan Dalam Jabatan Direktur Utama. Bapak Drs. M. Ramli Saleh merupakan pensiunan yang dikaryakan kembali sebagai Direktur Utama PDAM Jember. Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus melalui Bank Mandiri ex. Exim Jember.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember mengikutsertakan karyawannya ini pada Program Jamsostek khususnya Program Jaminan Hari Tua guna menciptakan ketenangan kerja dan juga sebagai bekal dihari tua pada saat tidak bekerja lagi yang nantinya serta diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.2 Dasar Hukum

1. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2), yang berbunyi:
"Setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan.
Pasal 1 :
"Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 - a. Pasal 1 Ayat (1) :

“Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak”.
 - b. Pasal 35
Ayat (1) :

“Jaminan Hari Tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip Asuransi sosial atau tabungan wajib”.

Ayat (2) :
“Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia”.
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - a. Pasal 1 ayat (1) :

“Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hamil, hari tua, dan meninggal dunia”.
 - b. Pasal 3 ayat (2) :

“Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”.
 - c. Pasal 6 ayat (1) :

“Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang ini meliputi :

 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja.
 - b. Jaminan Kematian.
 - c. Jaminan Hari Tua.
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan”
 - d. Pasal 14
Ayat (1) :

“Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

 - a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
 - b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter ”.

Ayat (2) :

“Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu”.

e. Pasal 15

“Jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dalam peraturan pemerintah”

f. Pasal 17

“Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikuti serta program jaminan sosial tenaga kerja”.

g. Pasal 20 ayat (2) :

“Iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja”.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

a. Pasal 10 ayat (1) :

“Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan”.

b. Pasal 10 ayat (2) :

“Iuran jaminan hari tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan, dan penyetorannya kepada badan penyelenggara dilakukan oleh pengusaha”.

c. Pasal 24 ayat (2) :

“Jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan:

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah); atau
- b. secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah) atau lebih dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun”.

d. Pasal 25 ayat (1) :

“Dalam hal tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya, pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus”.

6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santuan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

a. Pasal 2

Ayat (1) :

“Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara harus mengisi formulir:

1. Pendaftaran perusahaan (formulir jamsostek 1);
2. Pendaftaran tenaga kerja (Formulir 1a)”

b. Pasal 2

Ayat (3) :

“ Pengusaha harus menyampaikan formulir jamsostek sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) kepada badan penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh pengusaha yang bersangkutan yang dibuktikan dengan tanda terima atau tanda terima pengirim pos.

Ayat (4):

“Kepesertaan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak formulir jamsostek 1, dan Formulir Jamsostek 1a serta formulir jamsostek 1b bagi perusahaan yang ikut serta dalam Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, diterima badan penyelenggara”.

c. Pasal 5

ayat (2) :

“Iuran setiap bulan berdasarkan upah bulanan yang bersangkutan yang diterima oleh tenaga kerja dibayarkan paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya kepada badan penyelenggara”.

Ayat (3) :

“Iuran yang diterima oleh Badan Penyelenggara diberikan bukti penerimaan iuran yang bentuknya ditetapkan oleh badan penyelenggara”.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja memiliki pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja serta mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Adanya berbagai macam istilah ini dapat menimbulkan persepsi berbeda terutama dari segi status dan perlakuan tenaga kerja tersebut.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja pasal 1, maupun Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 ayat (2), tenaga kerja memiliki pengertian sebagai berikut :

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dalam penjelasan pasal 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja tercantum bahwa yang dimaksud tenaga kerja adalah:

1. Tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi yang merupakan tenaganya sendiri, baik dengan fisik maupun tenaga pikirannya.
2. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas, adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.
3. Salah satu dari tujuan masyarakat kita adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan.

4. Disamping jaminan hidup yang layak, tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dengan sebaik mungkin.

Dalam pasal 8 ayat (2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, disebutkan pula bahwa termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, pengertian tenaga kerja adalah :

“Pekerja yang bekerja pada perusahaan milik swasta, termasuk perusahaan yang didirikan menurut Peraturan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA), serta karyawan yang bekerja pada Perusahaan Umum (PERUM), Perusahaan Perseroan (PERSERO) dan Perusahaan milik Negara yang didirikan dengan atau berdasarkan Undang-undang tersendiri”.

Berdasarkan pengertian tenaga kerja di atas maka dapat diketahui bahwa unsur-unsur tenaga kerja terdiri dari :

1. Setiap orang yang melakukan pekerjaan.
2. Di dalam suatu hubungan kerja atau tanpa adanya hubungan kerja.
3. Menghasilkan barang atau jasa.
4. Dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Soepomo (1990:47), yang dimaksud dengan tenaga kerja pada umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali :

- a. Anak-anak yang berumur 14 tahun dan belum kawin.
- b. Mereka yang berumur 14 tahun keatas tapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu paruh.
- c. Mereka yang karena usia lanjut, cacat baik jasmani maupun rohani sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan.

d. Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.

Manulang (1995 : 3), menyatakan yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utama yang digunakan dalam proses produksi berupa tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran.

Djumialdji (1987:17) membedakan antara pengertian buruh dengan tenaga kerja berdasarkan hubungan kerja. Buruh adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan pengertian tenaga kerja diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu orang yang bekerja pada perusahaan dan diwajibkan memberikan tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran dengan mendapatkan upah.

2.3.2 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Saat ini Pemerintah telah menjalankan beberapa program jaminan sosial yang salah satunya adalah program jaminan sosial tenaga kerja. Program ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pemerintah juga menyadari bahwa jangkauan jaminan sosial yang ada masih terbatas dan memiliki beberapa kekurangan dalam pengaturan dan penyelenggaraannya. Pentingnya peranan jaminan sosial dalam pemberian perlindungan bagi tenaga kerja, utamanya disaat pendapatan mulai berkurang, mendorong Pemerintah untuk menyusun sistem jaminan sosial nasional melalui diterbitkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mengatur substansi, kelembagaan dan mekanisme sistem jaminan sosial yang berlaku secara nasional.

Dengan berlakunya sistem jaminan sosial secara nasional ini diharapkan akan mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang

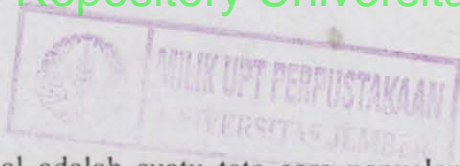
dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara serta dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta. Pelaksanaan undang-undang jaminan sosial nasional ini diterapkan secara bertahap, dimana dalam ketentuan peralihan dinyatakan bahwa pada saat undang-undang ini berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan tentang PT. JAMSOSTEK, PT. TASPEN, PT. ASABRI, PT ASKES tetap berlaku sepanjang belum disesuaikan dengan undang-undang ini. Proses penyesuaian terhadap undang-undang ini diberikan paling lambat 5 tahun sejak undang-undang ini diundangkan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan suatu upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan perlindungan tenaga kerja baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja sehingga dapat menciptakan ketenangan kerja di tempat kerja. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan dimana tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Setiap perusahaan atau perorangan diwajibkan untuk menyelenggarakannya sebab jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak bagi setiap tenaga kerja.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa tujuan, antara lain ialah :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut pasal 1 angka 1 Undang-undang No.40 Th.2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang dimaksud jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No.40 Th.2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan Sistem



Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Menurut pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan Asuransi Sosial Tenaga Kerja adalah sistem perlindungan yang dimaksud untuk menanggulangi resiko sosial secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja.

Manulang (1995:131) mengemukakan yang dimaksud jaminan sosial tenaga kerja adalah :

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

Soepomo (1990:138) menyatakan bahwa jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah :

- a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang tenaga kerja atau membayar upah kepada seluruh tenaga kerjanya paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah);
- b. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 melanjutkan kepesertaannya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga kerja;

- c. Pengusaha yang telah mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja tetap menjadi peserta meskipun tidak memenuhi lagi persyaratan jumlah tenaga kerja dan jumlah upah yang dibayarkannya.

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang diselenggarakan melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada dasarnya memiliki tujuan sebagai berikut :

1. memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam menghadapi risiko-risiko yang timbul dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pemberian jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak tenaga kerja dan bukan merupakan belas kasihan dari orang lain.
2. meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya yang sejalan dengan meningkatnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional yang semakin kompleks khususnya di bidang ketenagakerjaan dengan risiko-risiko tertentu yang dihadapi, yaitu :
 - a. kecelakaan kerja termasuk penyakit yang dapat ditimbulkan karena hubungan kerja.
 - b. sakit (gangguan kerja).
 - c. hari tua dan meninggal dunia.
3. memberikan peraturan yang dapat menjamin adanya kepastian jaminan sosial, sehingga tenaga kerja akan terhindar dari tindak kesewenang-wenangan yang mungkin akan dilakukan oleh pengusaha.
4. memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada tenaga kerja yang semakin penuh dengan ketidakpastian agar dapat menciptakan ketenangan bekerja.
5. menciptakan kesejahteraan umum yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia dengan jalan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebaik-baiknya. (Payaman, 1993:121).

Setiap tenaga kerja berhak mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja. Perusahaan yang belum mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada PT. JAMSOSTEK (Persero) selaku Badan Penyelenggara dapat mendaftar atas kemauan

JAMSOSTEK (Persero) selaku Badan Penyelenggara dapat mendaftar atas kemauan sendiri atau sukarela. Setiap pengusaha dan tenaga kerja wajib menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja pada PT. JAMSOSTEK (Persero). Pelaksanaan kepesertaan ini dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan teknis, administratif dan operasional baik dari PT. JAMSOSTEK (Persero) maupun pengusahaan dan tenaga kerja sendiri (Brosur PT. Jamsostek Cabang Jember, 2005).

Berikut ini adalah tabel persentase pembayaran iuran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja :

IURAN PROGRAM JAMSOSTEK (% UPAH BULAN)		
PROGRAM JAMSOSTEK	IURAN	
	Tanggung Pengusaha	Tanggung Tenaga Kerja
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24 -1,74 (5 Tarif)	-
Jaminan Kematian (JK)	0,30	-
Jaminan Hari Tua (JHT)	3,70	2,00
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	3,00 (Lajang) 6,00 (Keluarga)	-

(Sumber : Brosur PT. JAMSOSTEK Cabang Jember, 2005)

Iuran Program Jamsostek dihitung berdasarkan persentase dari upah keseluruhan sebulan yang diterima oleh tenaga kerja, kecuali perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan. Perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditetapkan atas dasar upah sebulan yang diterima tenaga kerja setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,00 dengan pengertian upah lebih Rp. 1.000.000,00 hanya dihitung Rp. 1.000.000,00.

Pembiayaan jaminan sosial tenaga kerja ditanggung oleh pengusaha dan tenaga pekerja sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan beban keuangan kedua belah pihak. Pembiayaan jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja

merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja. Pembiayaan jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sedangkan pembiayaan jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja karena merupakan penghargaan dari pengusaha kepada tenaga kerjanya yang telah bertahun-tahun bekerja di perusahaan, dan sekaligus merupakan tanggung jawab tenaga kerja untuk hari tuanya sendiri.

Jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya memberikan manfaat yang bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja sehingga pembiayaannya dapat ditekan seminimal mungkin agar dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya. Pengusaha dan tenaga kerja yang memiliki kemampuan keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan manfaat tersebut melalui berbagai cara lainnya.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 memberikan sanksi yang bertujuan untuk mendidik segenap pengusaha dan tenaga kerja untuk memenuhi kewajibannya agar kepesertaan wajib dari jaminan sosial tenaga kerja dipatuhi oleh yang bersangkutan. Sanksi tersebut diberikan jika upaya-upaya lain sudah dilaksanakan dalam rangka menegakkan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Untuk menjamin pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dapat berjalan sesuai maksud dan tujuan, maka penyelenggaraannya dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta yaitu oleh P.T. Jamsostek (Persero).

2.3.3 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pasal 6 terdapat empat macam program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian

atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan ini memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai kembali dirumah atau menderita penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak ;
- b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan ;
- c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh kepada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga yang ditinggal baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah istri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah, dan garis lurus ke atas, dihitung sampai dengan derajat kedua termasuk anak yang disahkan. Apabila garis lurus keatas dan garis lurus ke bawah tidak ada, diambil garis kesamping dan mertua. Bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai keluarga, hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk pengurusan pemakaman.

Dalam hal magang atau murid, mereka yang memborong pekerjaan, dan narapidana, meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian.

3. Jaminan Hari Tua

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

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (*kuratif*). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada 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 (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Namun demikian, khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja lebih ditekankan kepada aspek *kuratif* dan *rehabilitatif* tanpa mengabaikan dua aspek lainnya yaitu aspek *promotif* dan *preventif*.

2.3.4 Program Jaminan Hari Tua

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Program Tabungan Hari Tua diubah menjadi Jaminan Hari Tua. Program Tabungan Hari Tua menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 mengandung pengertian bahwa bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pada hari tua dan pembayaran kembalinya hanya dapat dilakukan apabila tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, meninggal dunia, cacat total dan tetap, sehingga tidak dapat berpenghasilan.

Jaminan hari tua adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan secara sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Dasar perhitungan jaminan hari tua yang dipakai untuk menentukan besarnya jaminan adalah besarnya iuran yang telah dibayarkan perusahaan dan tenaga kerja kepada PT. JAMSOSTEK (Persero) pada bulan terakhir dimana tenaga kerja diberhentikan dengan hak menerima jaminan hari tua. Jumlah ini masih ditambah lagi dengan bunga dari jumlah iuran tersebut. Besarnya bunga di simpanan ini sesuai dengan yang ditetapkan oleh undang-undang. Faktor yang mempengaruhi besarnya jaminan hari tua adalah :

1. usia
2. masa bekerja
3. lama kepesertaan (Manulang, 1995:134)

Usia tenaga kerja tersebut ditetapkan berdasarkan tanggal kelahiran atau umur yang tercantum pada waktu tahun dimana tenaga kerja menjadi bertanggung atau sebagai peserta pada Jamsostek. Tanggal lahir ini tidak dapat diubah dikemudian hari dengan alasan apapun.

Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan. Besarnya iuran jaminan hari tua adalah 5,7 %, ditanggung oleh pengusaha 3,7% dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerja.

Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Cara pembayaran jaminan hari tua dapat dilakukan dengan :

1. secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah); atau
2. secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau lebih dan dilakukan paling lama 5 tahun.
3. tabungan hari tua dan tenaga kerja yang telah menjadi peserta Program, Jamsostek berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993, saldo tabungan hari tua yang terhimpun sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tetap diberikan bunga sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.3.5 Gambaran Umum Obyek Penelitian

2.3.5.1 Sejarah Singkat Dan Perkembangan PDAM Kabupaten Jember

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember pada mulanya dibangun oleh pemerintah Belanda *ca. Provencial Oost Java* yang berkedudukan di Surabaya pada tahun 1930, untuk pertama kalinya dibuka untuk umum pada tahun 1930 dan diberi nama *Provencial Water Leding Bedrijf*. Sedangkan status perusahaan ini diatur berdasarkan ketentuan *Stats Gemente* atau *Regentschap* yang merupakan cabang pekerjaan yang tidak mengutamakan mencari keuntungan melainkan untuk fungsi sosial dalam melayani masyarakat.

Pada tahun 1939 oleh *Provencial Oost Java* perusahaan dijual kepada *Regentschap Te Djember*, maka sejak tahun 1940 perusahaan dieksploitasi dan *Regentschap Te Djember* diganti nama menjadi *Regentschap Water Leading Bedrijf Te Djember*.

Pada masa pendudukan Jepang sarana-sarana produksi yang telah ada sejak pada masa pemerintahan Belanda tidak mengalami perubahan, sedang pengelolaan perusahaan dengan sendirinya adalah mereka yang ditunjuk oleh pemerintah Jepang. Terhitung sejak Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Jember diperintah oleh Pemerintah Kabupaten Jember (sebagai daerah otonom) maka dibentuklah

Perusahaan Saluran Air Minum (PSAM) yang pengurusannya didelegasikan kepada Pekerjaan Umum Kabupaten (PUK).

Berdasarkan perkembangan yang ada dan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Jember Nomor Sek/III/38/1972 tanggal 1 Oktober 1972 perihal: Pembentukan Sub Direktorat Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, dimana antara lain dinyatakan bahwa Perusahaan Saluran Air Minum termasuk salah satu bagian yang bernaung dibawahnya, dengan demikian maka Perusahaan Saluran Air Minum tidak bernaung dibawah Dinas Pekerjaan Umum Daerah (yang dulunya PUK) dari sinilah menjadi Seksi Air Minum Daerah Kabupaten Jember.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Tingkat II Jember No. 4 Tahun 1975 tanggal 26 Maret 1975 maka ditetapkan nama Perusahaan Daerah Air Minum yang mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menambah penghasilan daerah
2. Pembangunan daerah dalam arti luas
3. Pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan sarana yang dimanfaatkan masih merupakan peninggalan kolonial yang digunakan untuk melayani pelanggan dalam jumlah 1.883 sambungan. Sebagai kelanjutan dari Perda pendirian dilakukan pemisahan kekayaan perusahaan dari kekayaan Pemerintah Daerah Tingkat II Jember yang dikukuhkan dengan SK. Bupati Nomor : 301 Tahun 1980. Kekayaan Pemerintah Daerah yang dipisahkan untuk perusahaan senilai Rp 454.632.950,00 sebagian berupa sarana produksi dan distribusi.

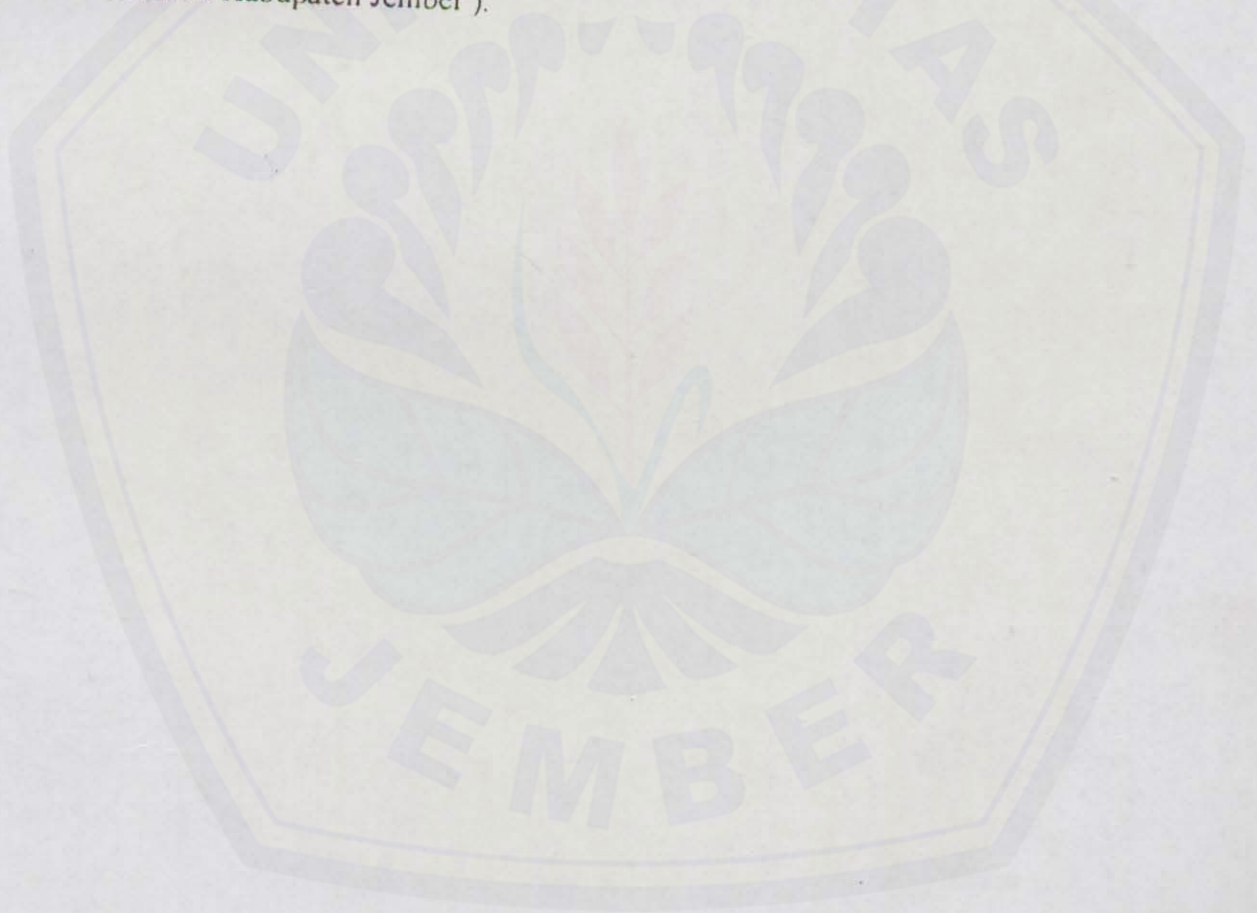
Karena didorong oleh perkembangan kebutuhan masyarakat terhadap air bersih dan pertimbangan bahwa sumber air yang ada kurang memadai maka untuk memenuhi kebutuhan yang dimaksud PDAM melalui Pemerintah Daerah Tingkat II Jember mengusahakan bantuan dan pinjaman dari *International Bank For Recontruction and Development (IBRD)*, disamping itu juga didapat bantuan dana

Pinjaman Dalam Negeri (PDN) dan Penyertaan Modal Pemerintah (PMP). Pinjaman Dalam Negeri merupakan pinjaman pendamping dari dana IBRD, sedangkan PMP merupakan pinjaman pemerintah pusat kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Jember yang selanjutnya diserahkan kepada Perusahaan Daerah Air Minum.

Disamping tujuan tersebut, PDAM mempunyai dua fungsi yaitu:

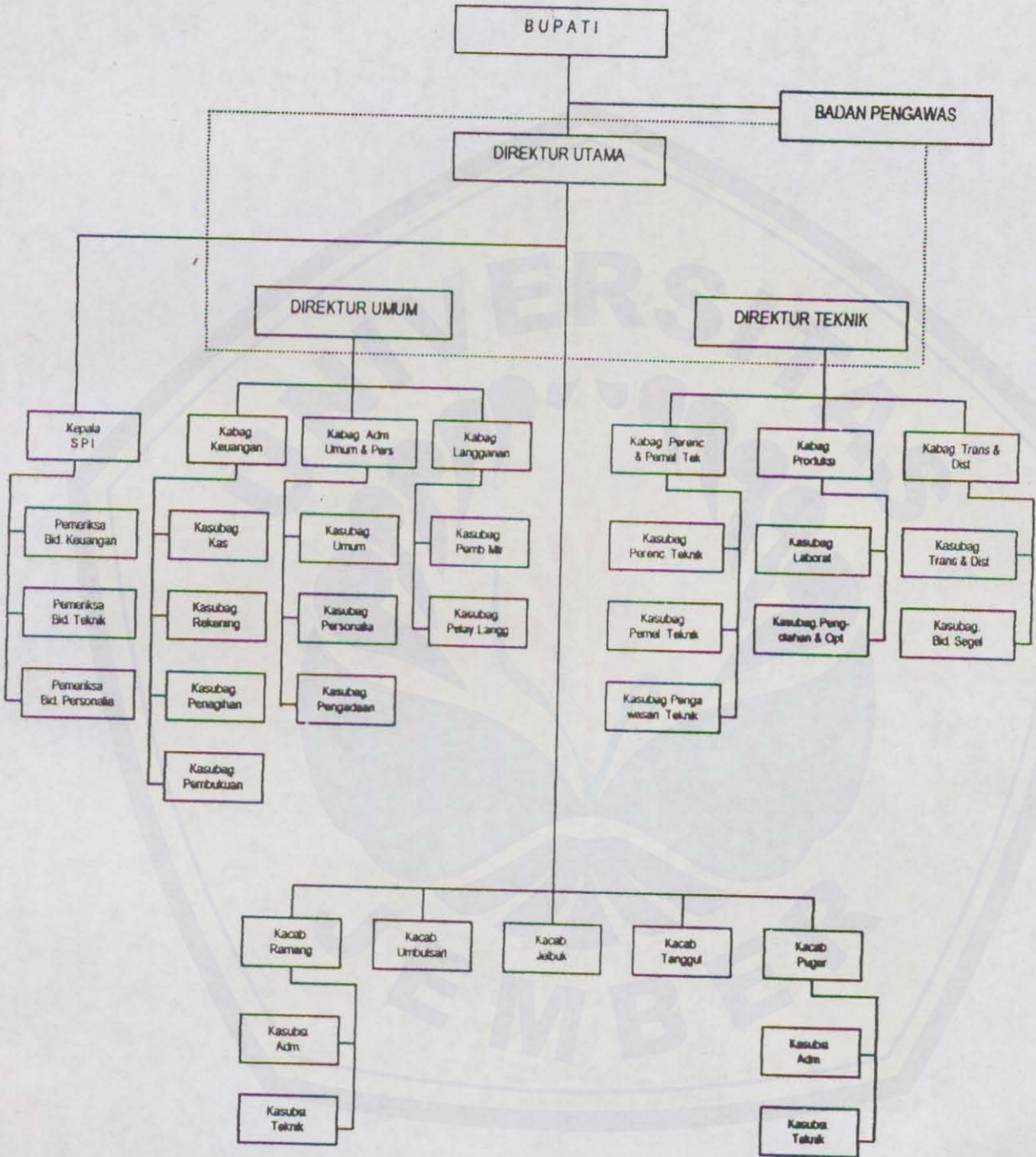
1. Fungsi sosial, merupakan kewajiban memberikan pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa memperhatikan strata sosialnya.
2. Fungsi ekonomi, merupakan suatu tuntutan dalam pengelolaannya agar menganut prinsip-prinsip ekonomi yakni mendapatkan keuntungan guna menunjang kelangsungan hidup dan pelayanan serta perluasan area pelayanan.

(Sumber : PDAM Kabupaten Jember).

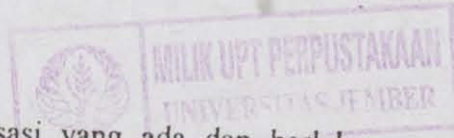


2.3.5.2 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Jember

Struktur Organisasi PDAM Jember



(Sumber: Sk. Bupati Jember Nomor 37 Tahun 1997)



Sesuai struktur organisasi yang ada dan berlaku sampai saat ini adalah struktur organisasi yang didasarkan pada Surat Keputusan Bupati Jember Nomor 37 Tahun 1997, yang secara garis besar telah digambarkan diatas dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Badan Pengawas adalah aparat pelaksana kewenangan Bupati di bidang pengawasan, pembinaan, pengembangan dan pengendalian Perusahaan Daerah.
2. Direktur Utama mempunyai tugas:
 - a. Memimpin PDAM menurut wewenang berdasarkan Peraturan Daerah, menyangkut perencanaan, pengurusan, penguasaan, dan pengembangan PDAM secara berhasil untuk mencapai tujuannya.
 - b. Menetapkan rencana kerja PDAM beserta pedoman pelaksanaannya yang disetujui oleh Badan Pengawas.
 - c. Memimpin dan mengawasi penyelenggaraan PDAM.
 - d. Menetapkan kebijaksanaan tentang pembinaan, pengurusan, penguasaan, dan pengembangan unit-unit PDAM.
 - e. Menyampaikan laporan dan pertanggungjawaban pengelolaan PDAM kepada Badan Pengawas.
 - f. Membina ketrampilan dan kesejahteraan para Karyawan PDAM.
 - g. Memelihara ketentraman dan keamanan dalam PDAM.
 - h. Bertanggungjawab untuk memenuhi kewajiban pembayaran dana pembangunan Daerah.
 - i. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Direktur Bidang Umum dan Direktur Bidang Teknis.
 - j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Badan Pengawas.Dalam menjalankan tugasnya Direktur Utama bertanggungjawab kepada Bupati Kepala Daerah.
3. Direktur Bidang Umum mempunyai tugas:
 - a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang administrasi keuangan, keuangan, kesekretariatan dan kepegawaian.

- b. Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan.
 - c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
4. Direktur Bidang Teknik mempunyai tugas:
- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, teknik, produksi, distribusi, dan peralatan teknik.
 - b. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.
 - c. Menjalankan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
5. Bagian Keuangan mempunyai tugas:
- a. Mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang keuangan.
 - b. Mengadakan program-program pendapatan dan pengetahuan keuangan.
 - c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta perbelanjaan dan kekayaan perusahaan.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
6. Bagian Administrasi umum dan Personalia mempunyai tugas:
- a. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh Sub Bagian Tata Usaha dan Umum, Personalia, Gudang dan pembelian.
 - b. Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi, kepegawaian serta kesekretariatan.
7. Bagian Produksi mempunyai tugas:
- a. Penyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk rencana kebutuhan material produksi.
 - b. Mengatur, menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik ketenagaan, kualitas, serta laboratorium.
 - c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Bidang Teknik.

8. Bagian Transmisi dan Distribusi dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab langsung kepada Direktur Bidang Teknik, yang mempunyai tugas mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa-pipa distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus menerus serta melayani perbaikan akibat gangguan.
9. Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan Teknik dipimpin oleh Kepala Bagian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Bidang Teknik, yang mempunyai tugas mengadakan persediaan cadangan air minum guna keperluan distribusi, merencanakan pengadaan teknik bangunan air,serta membantu mengajukan saran-saran pertimbangan kepada Direksi.
10. Satuan Pengawas Interen mempunyai tugas :
 - a. Membantu Direktur Utama dalam mengadakan penilaian atas sistem pengendalian dan pengolahan manajemen, pelaksanaan serta memberikan saran perbaikannya.
 - b. Melakukan auditing internal.
 - c. Menyusun laporan audit.
11. Kepala Cabang (Kacab) PDAM adalah satuan kerja di wilayah yang mempunyai tugas membantu Direktur Utama dalam penyelenggaraan Perusahaan di daerah kerjanya masing-masing, serta melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Tata Cara Pemberian Jaminan Hari Tua di PDAM Setelah Peserta Mencapai Usia Yang Telah Ditentukan.

Pelaksanaan pengajuan jaminan hari tua memerlukan adanya kerja sama yang baik dari semua pihak baik pihak pengusaha, tenaga kerja, maupun PT. Jamsostek (Persero) selaku pihak badan penyelenggara. prosedur pemberian jaminan hari tua. Adapun tata cara pemberian jaminan hari tua di PDAM yang dilakukan setelah peserta mencapai usia yang telah ditentukan seperti yang terdapat pada fakta yaitu Jaminan Hari Tua yang diperoleh atas nama Bapak Drs. M. Ramli Saleh yang berstatus sebagai Direktur Utama PDAM Jember yang mengalami masa bebas tugas pada usia 58 tahun dengan diterbitkannya Surat Keputusan Bupati Kabupaten Jember Nomor 821. 22/13/436.45/2005 tentang Pembebasan Dalam Jabatan Direktur Utama.

Meskipun Bapak Drs. M. Ramli Saleh sudah berusia 58 tahun dan masa kepesertaan yang tidak mencapai 5 tahun masih dapat mengambil jaminan hari tua dikarenakan beliau adalah seorang pensiunan yang dikaryakan kembali sebagai Direktur Utama PDAM Jember. Untuk mendapatkan jaminan hari tua maka beliau harus melengkapi data-data sebagai berikut:

1. Data Isian Formulir 5.
2. Foto Copy Kartu Susunan Keluarga (KSK).
3. Fotp Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP).
4. Kartu Peserta Jamsostek Direktur Utama a.n. Drs. M. Ramli Saleh.
5. Foto Copy Surat Keputusan Bupati Kabupaten Jember Nomor 821.22/13/436.45/2005 Tentang Pembebasan Dalam Jabatan Direktur Utama.

Seorang Direktur Utama untuk mendapatkan jaminan hari tua harus melengkapi Surat Keputusan Bupati karena yang mengangkat seorang Direktur Utama di PDAM Jember adalah Bupati. Data-data tersebut di PDAM Jember dihimpun oleh Kepala Sub Bagian Personalia yang setelah dilengkapi akan

dikirimkan kepada PT. Jamsostek (Persero) yang berkedudukan di Jl. Ciliwung No. 11 Jember dan pengambilan uang dilakukan sendiri oleh peserta dalam fakta adalah Bapak Drs. M. Ramli Saleh yang dibayarkan secara sekaligus di Bank Mandiri ex. Exim Jember. Pengambilan Jaminan Hari Tua tersebut tidak dapat diwakilkan dengan maksud agar jaminan hari tua yang di bayarkan benar-benar sampai pada peserta program tersebut, kecuali peserta sakit keras atau meninggal dunia maka pengambilan jaminan hari tua tersebut dapat diwakilkan kepada ahli waris dengan membawa surat kuasa atau surat keterangan lain yang dapat dijadikan bukti untuk dapat mengambil Jaminan Hari Tua tersebut.

Bagi karyawan lain di PDAM selain Direktur Utama untuk mendapatkan jaminan hari tua harus melengkapi data-data sebagai berikut:

1. Data Isian Formulir 5.
2. Foto Copy Kartu susunan Keluarga (KSK).
3. Foto Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP).
4. Kartu Peserta Jamsostek.
5. Foto Copy Surat Keputusan Direktur Utama tentang Pembebasan Dalam Jabatan atau dikarenakan telah pensiun.

Untuk pengambilan juga dilakukan sendiri oleh peserta yang bersangkutan yang telah memasuki masa pensiun asalkan data-data tersebut ataupun persyaratan lain telah dilengkapi oleh peserta jaminan hari tua. Bagi karyawan lain selain Direktur Utama menyertakan surat keputusan Direktur Utama tentang Pembebasan Dalam Jabatan atau dikarenakan telah pensin bukan dari Bupati karena yang mengangkat maupun memberhentikan karyawan di PDAM Jember adalah seorang Direktur Utama.

Setiap tenaga kerja yang telah didaftarkan dan membayar iuran serta memenuhi kewajibannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh P.T. Jamsostek (Persero) akan menjadi peserta jamsostek dan mendapat jaminan dari P.T. Jamsostek, termasuk juga jaminan hari tua. Pelaksanaan pemberian jaminan hari tua dapat terjadi apabila tenaga kerja:

1. Mencapai usia 55 tahun.
2. Cacat total tetap berdasarkan surat keterangan dokter yang diperoleh dari rumah sakit yang telah ditunjuk oleh perusahaan.
3. Meninggalkan wilayah Republik Indonesia.
4. Meninggal dunia.
5. Keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimal 5 tahun
6. Pindah menjadi Pegawai Negeri Sipil atau menjadi anggota ABRI.

Tata cara pengajuan jaminan hari tua pada umumnya dilaksanakan sebagai berikut :

1. Peserta yang telah mencapai usia 55 tahun dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 disertai bukti berupa:
 - a. Kartu peserta Jamsostek
 - b. Identitas peserta Jamsostek
2. Tenaga kerja yang mengalami cacat total tetap selama-lamanya dapat mengajukan permintaan jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti :
 - a. Kartu peserta Jamsostek.
 - b. Surat keterangan dokter yang telah ditunjuk oleh perusahaan.
 - c. Identitas diri peserta Jamsostek.
3. Tenaga kerja yang meninggalkan Wilayah Republik Indonesia untuk selama lamanya dapat mengajukan permintaan pembayaran hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti:
 - a. Kartu peserta Jamsostek
 - b. Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
 - c. Fotokopi paspor
 - d. Foto kopi visa bagi tenaga kerja warga negara Republik Indonesia

4. Tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun ahli warisnya dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir 5 dengan disertai bukti:
 - a. Kartu peserta Jamsostek
 - b. Identitas ahli waris
 - c. Surat keterangan kematian peserta Jamsostek
5. Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sebelum berusia 55 tahun dengan masa tunggu 6 bulan dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti:
 - a. Kartu peserta Jamsostek
 - b. Fotokopi surat keterangan pemberitahuan dari perusahaan atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.
 - c. Identitas peserta Jamsostek
6. Tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negari Sipil atau anggota ABRI dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti:
 - a. Kartu peserta Jamsostek
 - b. Fotokopi Surat Keputusan Pengangkatan
 - c. Identitas diri peserta Jamsostek
7. PT. Jamsotek (Persero) setempat menempatkan dan membayarkan jaminan hari tua kepada tenaga kerja secara sekaligus atau berkala dengan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.

Jaminan hari tua dapat diperoleh dalam waktu yang singkat dengan catatan peserta memenuhi persyaratan dan prosedur yang ditetapkan serta melengkapi formulir permintaan jaminan hari tua dengan dokumen pendukung lainnya yang diperlukan pada kantor PT. Jamsostek (Persero).

Pembayaran jaminan hari tua hanya dapat diambil oleh para peserta yang bersangkutan, pengambilan tidak dapat dikuasakan, apabila peserta sakit bisa dibantu diantar oleh karyawan PT. Jamsostek (Persero) misalnya sakit dan berada di rumah

sakit maka petugas akan datang kerumah sakit tersebut, kecuali peserta meninggal dunia maka dapat diwakilkan kepada ahli warisnya dengan menggunakan surat kuasa atau surat keterangan lain yang dapat dijadikan bukti untuk dapat mengambil Jaminan Hari Tua. PT.Jamsostek (Persero) akan melakukan pembayaran jaminan hari tua selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut (wawancara, 26 Nopember 2005).

Pelaksanaan pemberian jaminan hari tua mempunyai persamaan dengan sistem menabung layaknya setiap orang yang menyimpan uangnya di bank. Hal ini dapat dikatakan sama karena dalam pelaksanaan program jaminan hari tua setiap peserta jaminan hari tua mendapat bunga dari pengembangan dari seluruh iuran yang telah disetor, jumlah bunga akan di dapat sekaligus pada waktu peserta program jaminan hari tua mengambil uang jaminan hari tua tersebut. Besarnya bunga jaminan hari tua berdasarkan Surat Pemberitahuan PT. Jamsostek (Persero) Nomor : B/473/012005, besarnya bunga iuran adalah 3,5% dan besarnya bunga saldo adalah 7%. Jadi apabila tenaga kerja akan mengambil jaminan hari tua maka besarnya akan diperhitungkan dari jumlah seluruh iuran yang dibayarkan oleh perusahaan dan tenaga kerja kepada PT. Jamsostek (Persero) beserta hasil pengembangannya dengan catatan pengambilannya tidak boleh sewaktu-waktu, yaitu selama tenaga kerja itu terhitung menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja yaitu program jaminan hari tua, tepatnya selama jangka waktu 5 tahun.

3.2 Tanggungjawab PDAM Kabupaten Jember Terhadap Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Pemberian Jaminan Hari Tua.

Jaminan hari tua adalah santunan yang berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau secara berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi pesyaratan yang telah ditentukan. Besarnya Jaminan Hari Tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya. Kasubag Personalia PDAM Jember menyatakan bahwa setiap bulan peserta wajib menyettor iuran jaminan hari tua. Pemungutan iuran menjadi kewajiban tenaga kerja yang

dilakukan melalui pemotongan upah tenaga kerja. Iuran jaminan hari tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan. Penyetoran iuran ini dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara dan dilakukan setiap bulan. Iuran disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan.

Besarnya iuran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam bentuk Program Jaminan Hari Tua sebesar 5.70 % dari upah sebulan, yaitu 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerja. Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya.

Tata cara pembayaran hari tua dapat dilakukan dengan :

1. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau
2. Secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau lebih dan dilakukan paling lama 5 tahun.
3. Tabungan hari tua dan tenaga kerja yang telah menjadi peserta Program Jamsostek berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Saldo tabungan hari tua yang terhimpun sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tetap diberikan bunga sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pembayaran jaminan hari tua sekaligus atau berkala, sepenuhnya merupakan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan dan tidak ditetapkan oleh Badan Penyelenggara. Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala, atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja jika :

- a. Telah mencapai usia 55 tahun
- b. Mengalami cacat total dan telah ditetapkan oleh dokter (pasal 14 UUNo. 3 Tahun 1992).

Tujuan dari program jaminan hari tua ini sendiri adalah untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang. PDAM Jember mengikuti program jaminan hari tua dengan maksud untuk :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Memberikan suatu penghargaan kepada para tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada PDAM Jember. Dengan adanya masa bakti kepada perusahaan, maka dari pihak PDAM Jember juga akan memberikan jaminan hari tua bagi para karyawannya setelah memasuki masa pensiun.

Selain Jaminan Hari Tua yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero), PDAM Jember juga memberikan uang pesangon berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor 1 tahun 2000. Maka seperti pada fakta Bapak Drs. M. Ramli Saleh mendapatkan pesangon dari PDAM sebesar satu kali gaji karena masa kerja dibawah lima tahun.

Bagi karyawan lain yaitu karyawan tetap, calon karyawan, dan karyawan honorer juga berhak untuk mendapatkan jaminan hari tua maupun uang pesangon yang diberikan oleh PDAM Jember yang disesuaikan dengan masa kerja dari masing-masing karyawan. Hal tersebut dilaksanakan sebagai penghargaan dan ucapan terima kasih kepada para karyawan yang telah bekerja di PDAM.

Dalam pelaksanaannya program jaminan sosial tenaga kerja, khususnya program jaminan hari tua, setiap peserta jamsostek masing-masing mempunyai hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban sebagai peserta program jaminan hari tua tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hak tenaga kerja
 - a. Menerima kartu peserta Jamsostek.
 - b. Menerima jaminan hari tua berupa uang.
2. Kewajiban Tenaga Kerja
 - a. Memberikan data pribadi dengan jelas dan benar pada saat didaftarkan.
 - b. Bagi tenaga kerja yang sudah menjadi peserta, bila ia pindah bekerja maka harus melaporkan nomor peserta jamsosteknya kepada perusahaan dimana ia bekerja.

3. Hak dan Kewajiban Perusahaan

- a. Mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program jamsostek sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- b. Melaporkan dengan benar data tenaga kerja, upah, perubahan tenaga kerja ataupun perubahan jumlah upah serta perubahan jenis usaha.
- c. Melaksanakan pembayaran iuran bulanan tepat pada waktunya (paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya) dan besarnya iuran sesuai dengan jumlah upah yang dibayar setiap bulan.
- d. Mencatat setiap penambahan dan pengurangan tenaga kerja serta upah dan melaporkan ke PT. Jamsostek (persero) setiap bulan.
- e. Perusahaan wajib lapor pula tentang perubahan:
 1. Alamat perusahaan
 2. Kepemilikan perusahaan
 3. Jenis dan bidang usaha
 4. Jumlah tenaga kerja dan keluarganya
 5. Besarnya upah setiap tenaga kerja

Pembayaran dan pengurusan segala hal yang berkaitan dengan jaminan hari tua di PDAM dilakukan oleh Kepala Bagian Personalia dengan catatan tenaga kerja juga ikut berperan aktif terhadap data-data yang dibutuhkan untuk kelengkapan dalam pengurusan jaminan sosial tenaga kerja yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri dan jaminan hari tua tersebut pengambilannya dilakukan sendiri oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Hak untuk mendapat jaminan hari tua dapat menjadi hilang karena adanya dua hal, yaitu:

1. Berakhir karena suatu peristiwa

Ini terjadi apabila pihak penerima jaminan hari tua yaitu duda atau janda penerima jaminan tersebut menikah lagi atau meninggal dunia dan tidak mempunyai anak yang berhak untuk menerima jaminan hari tua tersebut. Hak ini akan berakhir apabila pernikahan tersebut sudah berlangsung.

2. Dibatalkan karena suatu keadaan

Hak untuk mendapatkan jaminan hari tua dapat dibatalkan karena:

- a. Apabila pada waktu pengajuan permintaan jaminan tersebut ternyata terdapat suatu pemalsuan, baik pemalsuan surat-surat ataupun pemalsuan orangnya.
- b. Apabila penerima jaminan tersebut dengan tidak seijin pemerintah yang menjadi anggota tentara atau tenaga kerja suatu negara asing.
- c. Apabila penerima Jamsostek tersebut berdasarkan keputusan pejabat pemerintah atau badan yang berwenang dinyatakan bersalah melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu gerakan yang menentang pemerintah (Manulang, 1995:135).

3.3 Pengaruh Pelaksanaan Jaminan Hari Tua Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PDAM Jember

Peningkatan sumber daya manusia tidak mungkin akan tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepada tenaga kerja dan keluarganya. Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan kerja merupakan hubungan kualitas yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dimulai. Oleh karena itu jaminan hidup tenaga kerja merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian (Payaman, 1993:15).

Adanya jaminan hari tua sebagai salah satu bentuk Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tentu disini sangat membantu meringankan beban di hari tua pada saat pensiun atau tidak dapat bekerja lagi bagi karyawan dan hal itu akan menciptakan suatu kondisi yaitu terciptanya ketenangan kerja yang nantinya dapat meningkatkan produktifitas kaerja karyawan PDAM Jember. Dapat dikatakan demikian karena selama ini belum pernah terjadi suatu ketidak puasan dari para karyawan mengenai program jamsostek khususnya jaminan hari tua di PDAM Jember. Hal tersebut tidak pernah terjadi karena disini pihak PDAM telah mengikut sertakan seluruh karyawannya yang terdiri dari karyawan tetap, calon karyawan dan karyawan honorer dalam program jaminan hari tua (wawancara , 25 Desember 2005).

Pada awalnya PDAM Jember tidak mengikuti Program Jamsostek, PDAM mengadakan sendiri program jaminan hari tua yang disebut dengan tabungan hari tua, dimana iuran tabungan hari tua diperoleh melalui pemotongan gaji para pegawai yang dilakukan setiap bulan. Iuran yang diperoleh tersebut tersebut tidak dijaminan kepada Jamsostek selaku Badan Penyelenggara asuransi sosial, namun tabungan hari tua tersebut dikelola sendiri oleh pihak PDAM Jember sehingga transparansi terhadap dana tabungan hari tua tersebut kurang jelas. Hal tersebut tentunya mengakibatkan adanya suatu ketidak puasan para karyawan karena tidak dapat mengetahui secara pasti berapa dana dan hasil pengembangannya yang didapatkan oleh para karyawan tersebut dan hal tersebut juga mengakibatkan kerisauan para karyawan karena ada suatu ketidak pastian terhadap tabungan hari tua yang akan didapatkan karyawan pada saat pensiun nanti.

Pada tahun 1984 PDAM Jember mulai mengikuti Program Jamsostek yang diadakan oleh PT. Jamsostek (Persero), dimana program Jamsostek yang diikuti khususnya program jaminan hari tua yang dalam pelaksanaannya berjalan secara transparan dimana iuran serta bunga atau hasil pengembangan yang diperoleh oleh setiap peserta sudah jelas dan pasti. Setiap tahun PT. Jamsostek (Persero) memberikan Pernyataan Saldo Hari Tua kepada para peserta melalui Perusahaan masing-masing dalam hal ini PDAM Jember yang nantinya akan diteruskan pada karyawannya. Adanya suatu kepastian tersebut membuat para karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja dan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja serta kesejahteraan karyawan.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini kepesertaannya diatur secara wajib melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dimana hal tersebut diatur dalam pasal 17 yang berbunyi "Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut dalam program jaminan sosial tenaga kerja". PDAM disini telah melaksanakan kewajibannya sebagai pihak perusahaan dengan mengikut sertakan seluruh karyawannya dalam program Jamsostek.

PDAM Jember mengikut sertakan seluruh karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan hari tua maka disini dapat

menciptakan ketenangan kerja yang dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja serta kesejahteraan karyawan. Dimana hal tersebut juga sesuai dengan apa yang terdapat pada UUD 1945 yaitu pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Telah diungkapkan diatas bahwa selama ini tidak pernah terjadi adanya ketidak puasan mengenai pemberian jaminan sosial tenaga kerja khususnya program jaminan hari tua, dimana jika hal tersebut terjadi maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut sebagai salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PDAM Jember, karena jika hal tersebut di PDAM Jember tentu saja akan menghambat aktivitas sehari-hari di PDAM. Adanya suatu ketidak puasan para karyawan juga dapat membuat para karyawan malas untuk bekerja sesuai dengan tugasnya, yang nantinya juga akan berakibat merugikan perusahaan dalam hal ini PDAM Jember terlebih lagi akan sangat merugikan para pelanggan PDAM Jember.

Selain tidak adanya suatu ketidak puasan dalam pemberian jaminan hari tua dari para karyawan PDAM terhadap Perusahaan ataupun Badan Penyelenggara, yang berarti hal itu sebagai salah satu indikator bahwa dengan adanya jaminan hari tua ataupun program lain yang diadakan sendiri oleh PDAM dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Indikator yang lain menurut hasil wawancara dengan pihak PDAM adalah dengan adanya program Jamsostek yang diikuti PDAM terutama program jaminan hari tua memberikan dampak positif atau masa depan lebih pasti kepada para karyawan sehingga dapat bekerja lebih tenang dan sungguh-sungguh.

PDAM Jember melalui Bidang Organisasi dan Sumber Daya Manusia mempunyai beberapa program yang ditujukan bagi para karyawannya yaitu :

- a. Meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara :
 1. Menata kembali sistem penilaian prestasi kerja karyawan, sehingga mampu membedakan karyawan yang berprestasi/produktif, dengan yang kurang berprestasi/produktif, dengan demikian iklim kerja yang kondusif akan terbentuk.
 2. Penataan kembali struktur organisasi jabatan dan pejabat sesuai kebutuhan perusahaan, dengan mempertimbangkan produktifitas kerja.

3. Menyusun kriteria dan persyaratan jabatan yang berlaku intern sebagai dasar pertimbangan pengangkatan karyawan terhadap suatu jabatan.
- b. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan penambahan pendapatan dengan metode insentif dan lainnya yang didasarkan pada pertimbangan prestasi.
- c. Meningkatkan kemampuan profesional sesuai tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai visi perusahaan yang mengutamakan pelayanan.

Pemberian jaminan hari tua yang diberikan kepada seluruh karyawan PDAM Jember disini memang dipandang perlu dan pihak PDAM juga sadar bahwa hal tersebut memang merupakan suatu kewajiban dimana kesejahteraan para karyawan sangat bersifat mendasar demi berlangsungnya suatu ketenangan dalam bekerja bagi para karyawan karena adanya program Jamsostek yang diikuti oleh pihak PDAM Jember dalam pelaksanaannya sangat membantu menciptakan suatu ketenangan kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawan PDAM Jember.

Adanya undang-undang yang mengatur tentang jaminan hari tua yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kesejahteraan dan hak-hak bagi tenaga kerja yang sudah memasuki masa pensiun dan juga pengusaha atau pimpinan perusahaan. Sehingga undang-undang dalam masyarakat dapat dipenuhi dan ditaati tanpa terjadi gejolak dan ketegangan-ketegangan sosial.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada permasalahan dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jaminan hari tua merupakan salah satu bentuk dari program jaminan sosial tenaga kerja, dimana jaminan hari tua ini sangat penting bagi kelangsungan hidup tenaga kerja beserta keluarga dimasa mendatang pada saat tenaga kerja memasuki masa pensiun dan tidak dapat bekerja lagi. Oleh sebab itu disini perlu adanya kerja sama semua pihak baik dari pihak pengusaha, pihak tenaga kerja, dan pihak PT. Jamsostek (Persero) dalam pengajuan permintaan jaminan hari tua . Adapun tata cara pemberian jaminan hari tua di PDAM Jember setelah peserta mencapai usia yang telah ditentukan adalah pemberian jaminan hari tua bagi karyawan yang dikaryakan kembali, dan pemberian jaminan hari tua bagi karyawan lain pada umumnya.
Besarnya jaminan hari tua adalah seluruh jumlah iuran yang telah dibayarkan perusahaan dan karyawan kepada PT. Jamsostek (Persero) ditambah lagi dengan bunga dari jumlah iuran tersebut. PDAM Jember tidak akan mempersulit karyawan dalam memperoleh jaminan hari tua selama peserta memenuhi persyaratan dan prosedur yang ditetapkan serta melengkapi formulir permintaan jaminan hari tua dengan dokumen pendukung lainnya yang diperlukan pada kantor PT. Jamsostek (Persero).
2. Tanggungjawab PDAM Jember dalam pelaksanaan jaminan hari tua yaitu dengan melakukan pembayaran iuran setiap bulan yang menjadi kewajiban karyawan melalui pemotongan gaji karyawan setiap bulan yang menjadi kewajiban karyawan melalui pemotongan gaji karyawan serta serta menyetor iuran dari karyawan dan pengusaha tersebut kepada PT. Jamsostek (Persero) melalui Bank Mandiri sebagai Bank yang ditunjuk oleh pihak penyelenggara.

Dimana penyetorannya atau segala sesuatu yang bersangkutan dengan Jamsostek di PDAM ditangani langsung oleh Kasubag Personalia. Bahwa apa yang telah dilakukan oleh PDAM Jember telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

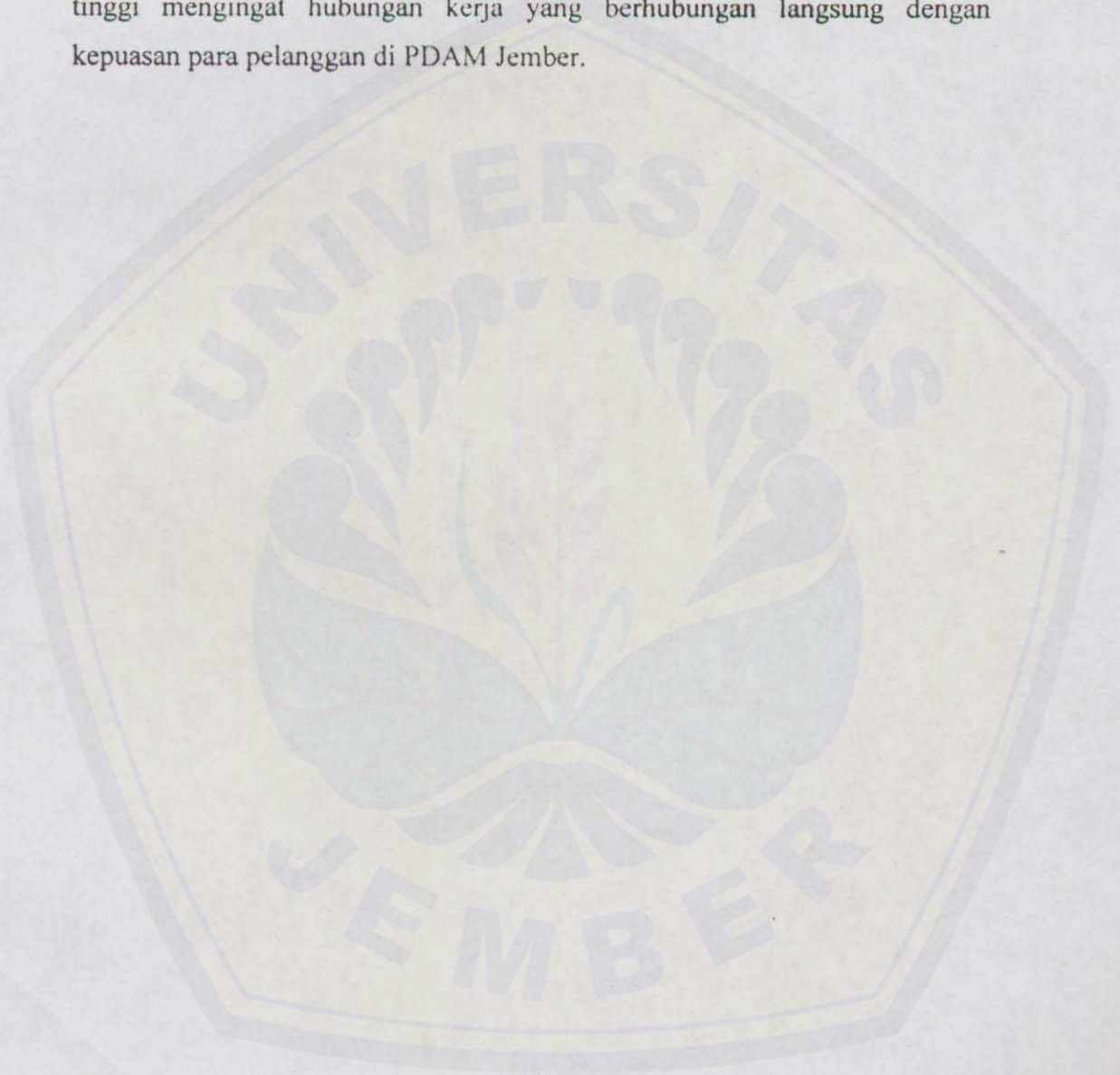
3. Bahwa dengan adanya jaminan hari tua yang diadakan oleh PT. Jamsostek (Persero) menurut hasil wawancara sesudah diikutinya program tersebut pada tahun 1984 hingga saat ini tahun 2005 dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena program tersebut lebih transparan dalam pelaksanaannya dimana iuran serta bunga yang diperoleh sudah pasti, setiap tahun PT. Jamsostek (Persero) memberikan Pernyataan Saldo Hari Tua kepada setiap peserta melalui PDAM Kabupaten Jember. Jika dibandingkan sebelum diikutinya program jamsostek dimana PDAM Jember mengadakan sendiri program jaminan hari tua yang diberi nama tabungan hari tua yang pelaksanaannya dirasa kurang trasparan mengenai berapa besar dana yang sudah terkumpul beserta hasil pengembangannya dan hal tersebut mengakibatkan adanya suatu keresahan para karyawan mengenai berapa tabungan hari tua yang akan diperoleh pada saat pensiun nanti.

4.2 Saran

1. Perlunya suatu penyuluhan serta seminar sosialisasi akan pentingnya Jamsostek dalam Program Jaminan Hari Tua . Bahwa dengan adanya jaminan hari tua dapat memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup para tenaga kerja dan keluarga terutama pada saat tenaga kerja memasuki masa pensiun dan tidak dapat bekerja lagi.
2. Dalam pemberian jaminan hari tua ada baiknya bagi karyawan honorer, iuran jaminan hari tua yang dibebankan kepada karyawan tersebut ditanggung seluruhnya oleh pihak PDAM Jember mengingat penghasilan yang berada

dibawah karyawan lainnya , hal tersebut guna meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

3. Sebaiknya PDAM Jember tetap mengikut sertakan para karyawannya dalam Program Jaamsostek serta tetap memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawan beserta keluarganya. Agar produktifitas kerja karyawan semakin tinggi mengingat hubungan kerja yang berhubungan langsung dengan kepuasan para pelanggan di PDAM Jember.



DAFTAR PUSTAKA

- Djumaldji, F.X, 1987. Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Jakarta: Sinar Grafika.
- Kansil, C.S.T,1997. Pokok-pokok Hukum Jamsostek, Cetakan Kesatu, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Manulang, H Sendjung,1995. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Payaman J. Simanjuntak, 1993. Kebijakan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Jamsostek, Jakarta.
- Soemitro, Rony Hanitijo, 1990. Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri, Jakarta: Ghalia Ina.
- Soepomo, Iman, 1990. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta:Djambatan.
- _____, 2004. Kumpulan Peraturan Perundangan Jamsostek, Jakarta : PT. Jamsostek (Persero).
- _____, 2005. Brosur PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember.
- _____, 2005. Panduan Program PT. JAMSOSTEK (Persero).
- _____, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- _____,Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- _____, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- _____, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-05 / MEN / 1993 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Digital Repository Universitas Jember



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 3, Jember 66131, Indonesia
Telp. (0331) 855412, 855413, Fax. 855495

Nomor : 4025/1000/2005

Jember, 21 Oktober 2005

Lampiran :
Perihal : Btu Perdataan

Yth. Kepala PDAM cabang Jember

Dalam rangka melaksanakan tugas kami dengan hormat
merupakan suatu kewajiban kami untuk mengajukan permohonan

Nama : RERIN SRI SULIS H

IDN : 010710101055

Alamat : Jl. Bengawan Solo No. 9 Jember

Alamat : Jl. Bengawan Solo No. 9 Jember

Keperdataan : Perdataan

**Tanggung Jawab Yuridis Terhadap Pelaksanaan
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam
Pemberian Jaminan Hari Tua Bagi Karyawan
Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember**

Sekelompok dengan ini tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,
kecuali hari dan tanggal ini digunakan untuk melengkapi bahan
penyusunan Skripsi.

Atas bantuan dan kerik sama yang baik kami ucapkan terimakasih.

n.n. Dehan

Perbantua Dehan I,



Dehan, S.H., M.S.

19901982

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian/Jurusan : Keperdataan.
- Yang bersangkutan
- Arsip



Digital Repository Universitas Jember

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

Jl. Jember Raya No. 100, Simpang Legi, Kota Jember 68131
 Telp. (31) 838462, 839432 Fax. 839482

Nomor : 4025 / 100.01/PM/05 2005

Jember, 21 Oktober 2005

Lampiran :

Perihal : Ihtil Penelitian

Yth. Kepala PT. Jamsostek Cabang Jember

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat
 mengajukan permohonan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : RERIN SRI SULIS H

NIM : 010710101055

Program : S1 Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Bengawan Solo No.9 Jember

Keperluan : Penelitian tentang Masalah
**Tanggung Jawab Yuridis Terhadap Pelaksanaan
 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam
 Pemberian Jaminan Hari Tua Pagi Karyawan
 Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan seukupnya,
 karena hasil dari penelitian ini digunakan untuk melengkapi bahan
 penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terimakasih.

Demikian

Ditandatangani



Prof. Dr. H. M. Haryanto, S.H., M.S.

11103332

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Daskas/Pusat, Kopordataan,
- Yang Berkepentingan
- Arsip



SURAT KETERANGAN

No.072/ 78 /436.62/2006

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rerin Sri Sullis IL
 NIM : 010710101055
 Fakultas : Fakultas Hukum – Universitas Jember
 Jurusan : Ilmu Hukum
 Program Studi : S I Ilmu Hukum
 Alamat : Jl. Bengawan Solo No. 5 Jember,

Telah melaksanakan Penelitian tentang masalah Tanggung Jawab Yuridis Terhadap Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Pemberian Jaminan Hari Tua Bagi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember di kantor PDAM Jember, Jalan Trunojoyo 73 Jember guna keperluan penyusunan Skripsi.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 30 Januari 2006

Direktur Umum,

Drs. INAM SURACHMAD

JAMSOSTEK

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

SURAT KETERANGAN

NO : SK / 03 / 1012006

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

Nama : DRS FX JUDIONO SUKATON AAAIJ
 N P P : 123498757
 Jabatan : Kepala Kantor Cabang
 PT. JAMSOSTEK (Persero)

Menerangkan bahwa Mahasiswa S1 Fakultas Hukum Universitas Negeri Jember :

Nama : RERIN SRI SULIS HANDAYANI
 Tempat / tanggal lahir : Jember, 21 Oktober 1981
 Alamat : Jl. Bengawan Solo No. 09 - Jember
 NIM : 010710101055
 Jur / Prog. Studi : Hukum Keperdataan

Telah melaksanakan Penelitian pada PT. JAMSOSTEK (Persero) Kantor Cabang Jember mulai tanggal 26 Oktober 2005 s.d 12 Januari 2006 dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : Jember
 Pada Tanggal : 12 Januari 2006

JAMSOSTEK
 KANTOR CABANG
 JEMBER

DRS FX JUDIONO SUKATON AAAIJ
 Kepala

SNL/s/KU.03.1


DAFTAR SUSUNAN KELUARGA

-
- Pendaftaran
-
-
- Perubahan data

BAGIAN I - Tenaga Kerja						
1. Perusahaan :						No. Pendaftaran (NPP)
2. Nama Tenaga Kerja :						No. Peserta (KPA)
3. Alamat Rumah :						
Kelurahan dan Kecamatan :						Koridor Pos
BAGIAN II - Susunan Keluarga (termasuk tenaga kerja)						
Nomor Urut	Hubungan Keluarga	Nama anggota keluarga (seperti yang tercantum dalam Kartu Keluarga)	Tanggal Lahir (hari/bulan/tahun)	Jenis Kelamin (L/P)	Golongan Darah (O, A, B, AB)	Keterangan (pilih salah satu perubahan data)
0	Tenaga Kerja					
1	Istri/Suami					<input type="checkbox"/> meninggal dunia
2	Anak					<input type="checkbox"/> meninggal dunia
3	Anak					<input type="checkbox"/> lahir <input type="checkbox"/> usia 21 tahun
4	Anak					<input type="checkbox"/> meninggal dunia
						<input type="checkbox"/> lahir <input type="checkbox"/> usia 21 tahun
						<input type="checkbox"/> meninggal dunia
						<input type="checkbox"/> lahir <input type="checkbox"/> usia 21 tahun
BAGIAN III - Fasilitas Kesehatan yang dipilih						
Nomor Urut	Fasilitas Kesehatan	Nama dan alamat fasilitas kesehatan (dalam hal berubah fasilitas, jelaskan alasannya)	Kode PPK (dari PT ASTEK)			
1	Balai Pengobatan Umum					
2	Balai Pengobatan Gigi					
3	Rumah Bersalin					

Gunakan form ini pula untuk perubahan data keluarga maupun perubahan fasilitas kesehatan

LEMBAR ASTEK DAERAH

 Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

 Jabatan

 Tanggal

LEMBAR ASTEK DAERAH


RINCIAN IURAN

 I - Perusahaan
 Perusahaan () No. Pendaftaran (NPP) ()

Iuran (untuk bulan / tahun)

Iuran disetor melalui:

- Bank
 Kantor Pos
 Kantor JAMSOSTEK

II - Rekapitulasi tenaga kerja dan upah

Uraian	JUMLAH	
	Tenaga Kerja	Upah (Rp.)
Utama		
Tambahan tenaga kerja (Form Jamsostek No. 1 a)		
Pengurangan tenaga kerja (Form Jamsostek No. 1 c)		
Tenaikan Upah		
Jumlah (A + B + C + D)		

III - Rincian iuran bulan ini

Program (1)	Tarif (2)	Jumlah Upah (Rp.) (3)	Jumlah iuran (Rp.) (4) = (2) x (3) c
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)			
Jaminan Hari Tua (JHT)	5,7 %		
Jaminan Kematian (JKM)	0,3 %		
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	3,0 %		
	6,0 %		
Jumlah (A + B + C + D)			III

IV - Kekurangan / kelebihan iuran untuk bulan / tahun

Uraian	Jumlah iuran (Rp.)
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	
Jaminan Hari Tua (JHT)	
Jaminan Kematian (JKM)	
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	
Jumlah (A + B + C + D)	IV

V - Denda iuran

Denda iuran	V
-------------	---

VI - Jumlah seluruhnya

Jumlahnya (III + IV + V)	III + IV + V
--------------------------	--------------

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

Tanggal


LAPORAN KECELAKAAN TAHAP I

Wajib dilaporkan dalam 2 x 24 jam setelah terjadi kecelakaan	BENTUK K.K.2	Diisi oleh petugas Kantor Departemen Tenaga Kerja	
		Nomor KLUI	
		Nomor Kecelakaan	
		Diterima tanggal	
		*Nomor Agenda JAMSOSTEK**	
1. Nama Perusahaan		NPP	
Alamat dan Nomor Telepon		Kode Pos	No. Telepon
Jenis Usaha			
Nomor Pendaftaran (Bentuk K.K.1)			
Nomor Akte Pengawasan			
2. Nama Tenaga Kerja		No. KPA :	
Alamat dan Nomor Telepon		Kode Pos	No. Telepon
Tempat dan tanggal lahir		Jenis Kelamin	
Jenis pekerjaan / jabatan			
Unit / Bagian Perusahaan			
3. Upah Tenaga Kerja	<input type="checkbox"/> Sohari <input type="checkbox"/> Sebulan <input type="checkbox"/> Borongan		
a. Upah berupa uang (pokok dan tunjangan)	Rp.		
b. Penerimaan lain-lain	Rp.		
c. Jumlah (a + b)	Rp.		
4. a. Tempat kecelakaan			
b. Tanggal kecelakaan		Jam	
5. a. Uraian kejadian kecelakaan :	*)		F **)
1. Bagaimana terjadinya kecelakaan	*)		G **)
2. Sebutkan bagian mesin, instalasi, bahan atau lingkungan yang menyebabkan cedera atau meninggal dunia	*)		H **)
b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja :	*)		E **)
1) Sebutkan jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja - jabatan/pekerjaan yang bersangkutan beserta lama bekerja	*)		
2) Sebutkan bahan, proses, lingkungan atau cara bekerja yang menyebabkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja	*)		
6. a. Akibat yang diterima korban	<input type="checkbox"/> Meninggal Dunia <input type="checkbox"/> Sakit <input type="checkbox"/> Luka-luka		
b. Jelaskan bagian tubuh yang sakit/luka			G **)
7. Nama dan alamat Dokter/Tenaga Medik yang memberikan pertolongan pertama (dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja nama dokter yang pertama kali mendiagnosa)			
8. Bantuan penderita adalah pemeriksaan pertama			
a. berobat jalan	<input type="checkbox"/> Sambal bekerja <input type="checkbox"/> Tidak bekerja		
b. dirawat di	<input type="checkbox"/> Rumah Sakit <input type="checkbox"/> Puskesmas <input type="checkbox"/> Poliklinik		
Alamat			
9. Kecelakaan dicatat dalam buku Kecelakaan pada No. Urut			
10. Pelebaran kerugian :			
a. Waktu (dalam Hari-Orang)			
b. Material	Rp.	Jam Kerja :	
11. Keterangan lain-lain yang perlu			

 *) Untuk jenis penyakit dituliskan dalam kerangka lembaran 4
 **) Untuk jenis PT JAMSOSTEK

Dibuat dengan sesungguhnya

Dalam waktu 2 x 24 jam setelah tenaga kerja meninggal dunia atau menderita luka cacat atau tidak (sakit) ditandatangani (perawatan) Perusahaan segera memasukkan Laporan Kecelakaan Kerja Bentuk K.K.3



LAPORAN KECELAKAAN TAHAP II

Wajib dilaporkan dalam 2x24 jam setelah dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia Form ini berfungsi juga sebagai pengajuan pembayaran Jaminan Kerja	BENTUK K.K.3	Disisi oleh petugas Kantor Departemen Tenaga Kerja	
		Nomor KLUI	
		Nomor Kecelakaan	
		Diterima tanggal	
		Nomor Agenda JAMSOSTEK	
1. Nama Perusahaan		NPP	
Alamat dan Nomor Telepon		Kode Pos	No. Telepon
Jenis Usaha			
Nomor Pendaftaran (bentuk K.K.1)			
Nomor Akte Pengawasan			
2. Nama Tenaga Kerja		No. KPJ:	
Alamat dan Nomor Telepon		Kode Pos	No. Telepon
Tempat dan tanggal lahir		Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Jenis Pekerjaan / Jabatan			
Unit / Bagian / Perusahaan			
3. a. Tempat kecelakaan			
b. Tanggal kecelakaan		Jam	
4. Laporan kecelakaan Kerja Bentuk K.K.2, telah dikirim ke Kantor Departemen Tenaga Kerja			
Pada tanggal			
5. Biaya yang telah dibayar oleh Perusahaan	Rp.		
a. Biaya pengangkutan dari tempat kecelakaan ke Rumah Sakit atau ke rumah penderita			
b. Biaya pengobatan dan perawatan			
c. Biaya orthesa / prothesa			
d. Biaya pemakaman			
e. Jumlah biaya seluruhnya			
6. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) yang telah dibayar oleh perusahaan	a		
setiap hari sebesar	b		
	c		
7. Nama dan Alamat pengiriman santunan keluarga (melampirkan Daftar Keluarga yang sah)			
8. Berdasarkan surat keterangan dokter Bentuk K.K.4 atau K.K.5 tenaga kerja ditetapkan			
a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir	Tanggal		
b. Keadaan cacat sebagian untuk selamanya	Tanggal		
c. Keadaan cacat total untuk selamanya baik Fisik maupun Mental	Tanggal		
d. Meninggal dunia	Tanggal		
9. Uraian untuk cacat selama-lamanya yang diderita tenaga kerja tersebut dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter Bentuk K.K.4 atau K.K.5			
10. Besarnya jaminan yang telah dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang menderita cacat atau keluarganya	Rp.		
11. Keterangan lain-lain yang perlu			

**) Disisi oleh PT. JAMSOSTEK

Dibuat dengan sesungguhnya

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

Tanggal

SURAT KETERANGAN DOKTER

Dengan ini saya, dokter; Jabatan

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

1 Nama tenaga kerja penderita : Jenis laki / Perempuan
 Alamat dan No. Telepon :
 Tempat dan Tanggal Lahir :
 Jenis pekerjaan / Jabatan :
 Jenis pekerjaan / Jabatan :
 Unit / Bagian Perusahaan :

2 Nama Perusahaan :
 Alamat dan No. Telepon :
 Jenis Usaha :
 No. Pendaftaran (Bentuk KK, 1) :
 No. Akte Pengawasan :

3 Kecelakaan pada tanggal :

4 Pemeriksaan pada tanggal :

5 Dari hasil pemeriksaan didapatkan

- a. Keadaan, tempat dan ukuran luka-lukanya :
 b. Diagnosis :
 c. Perlu dirawat berobat jalan sambil bekerja berobat jalan tidak bekerja *) :

6 Tindakan medis yang dilakukan :

7 Setelah selesai pengobatan

- a. Sembuh tanpa cacat
 b. Cacat Anatomis akibat kehilangan anggota badan, jelaskan (tunjukkan juga pada gambar)
 c. Apabila terdapat cacat tetapi tidak mengakibatkan kehilangan anggota badan, berapa persen berkurangnya fungsi daripada anggota badan yang cacat tersebut : % terbilang (.....)
 d. Memerlukan prothese / orthese

8. Setelah sembuh ia dapat melakukan pekerjaan : biasa / ringan / tidak dapat bekerja sama sekali *)
 terhitung tanggal :

9. Lamanya perawatan / pengobatan : dari tanggal s/d tanggal

10. Diberikan istirahat : dari tanggal s/d tanggal

11. Tanggal meninggal dunia :

Dibuat oleh dokter : Rumah Sakit / Puskesmas / Poliklinik / Praktek Swasta *)

Alamat :

Dibuat dengan sesungguhnya di
 pada tanggal

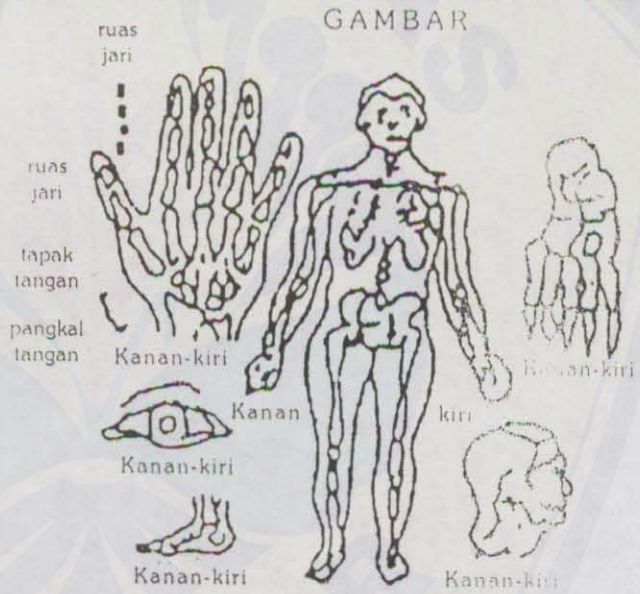
Dokter Pemeriksa,

*) Coret yang tidak perlu

Keterangan tambahan :

Warna Putih Merah dan Merah Jambu ke Kandung
 Tenaga Kerja setempat / Terdekat
 Warna Kuning untuk arsip Perusahaan
 Warna Hijau dan Biru untuk badan Penyelenggara

(.....)





PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN KEMATIAN

A. Yang bertanda tangan dibawah ini :

No. Agenda diusi PT. JAMSOSTEK

1. Nama	
2. Hubungan dengan tenaga kerja	<input type="checkbox"/> Istri/Suami <input type="checkbox"/> Anak <input type="checkbox"/> Orang Tua <input type="checkbox"/> Lain-lain
3. Alamat rumah	
	Kode Pos
4. Data Tenaga Kerja	
a. Nama Tenaga Kerja	
b. Nomor Peserta (KPA)	
c. Tanggal lahir	
d. Tanggal meninggal dunia	
e. Sebab meninggal dunia	
f. Perusahaan terakhir	NPP diusi PT. JAMSOSTEK
g. Upah terakhir (Rp.)	
h. Tanggal berhenti	

 B. Dengan ini mengajukan permintaan pembayaran yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut diatas.
 Tempat pembayaran yang dikehendaki adalah melalui :

- Bank rekening no
 Kantor Pos
 Kantor JAMSOSTEK

C. Permintaan Pembayaran Jaminan Kematian ini dilengkapi dengan :

1. Surat Keterangan Kematian dari petugas medis yang berwenang, atau Lurah/Kepala Desa setempat - .
2. Surat Keterangan Ahli Waris pejabat yang berwenang
3. Kartu Peserta (KPI) tenaga kerja yang bersangkutan
4. Salinan/Copy KTP tenaga kerja yang bersangkutan
5. Salinan/Copy Kartu Keluarga atau surat keterangan keluarga dari Kelurahan setempat
6. Rangkaian Form Jamsostek No. 5 yang diterima kembali dari PT. JAMSOSTEK pada waktu pembayaran Jaminan Hari Tua
7. Surat Kuasa bermaterai dan copy KTP yang diberi kuasa tapabila pengambilan JKM ini dikuasakan).

Keterangan tersebut diatas saya buat dengan sebenarnya, jika di kemudian hari ternyata terdapat hal yang tidak benar, saya wajib mengembalikan semua uang yang saya terima dari hak tersebut diatas, serta bersedia dituntut di muka pengadilan.

Nama dan tanda tangan pemohon

Tanggal


PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN HARI TUA

A. Yang bertanda tangan dibawah ini :

No. Agenda diisi PT. JAMSOSTEK

1. Nama				
2. Hubungan dengan tenaga kerja.	<input type="checkbox"/> Tenaga kerja sendiri	<input type="checkbox"/> Istri/Suami	<input type="checkbox"/> Anak	<input type="checkbox"/> Orang Tua
3. Alamat rumah				Kode Pos
4. Data Tenaga Kerja				
a. Nama tenaga kerja				
b. Nomor Peserta (KPJ)				
c. Tanggal lahir				
d. Perusahaan terakhir				NPP (diisi PT. JAMSOSTEK)
e. Upah terakhir (Rp.)				
f. Tanggal mulai bekerja				

B. Dengan ini mengajukan permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua, karena :

- Mencapai usia 55 tahun
- Cacat total dan tetap berdasarkan keterangan dokter
- Meninggal dunia
- Meninggalkan Republik Indonesia dan tidak kembali
- Pindah menjadi Pegawai Negeri Sipil atau Anggota ABRI
- Keluar dari Perusahaan dengan kepesertaan minimal 5 tahun dan masa tunggu selama 6 bulan

dengan melampirkan dokumen-dokumen pendukung yang diperlukan (lihat bagian belakang formulir ini).

C. Tempat pembayaran yang dikehendaki adalah melalui :

- Bank rekening no
- Kantor Pos
- Kantor JAMSOSTEK

D. Pembayaran Jaminan Hari Tua ini dilakukan dengan :

- Dibayarkan sekaligus
- Dibayarkan secara berkala bulanan selama 1 tahun 2 tahun 3 tahun 4 tahun 5 tahun

E. Kartu Peserta (KPA) disertakan dan diserahkan dalam Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua ini.

Keterangan tersebut diatas saya buat dengan sebenarnya, jika di kemudian hari ternyata terdapat hal yang tidak benar, saya wajib mengembalikan semua uang yang saya terima dari hak tersebut diatas, serta bersedia dituntut di muka pengadilan.

Nama dan tanda tangan pemohon_____
Tanggal

seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3112) belum mengatur secara lengkap jaminan sosial tenaga kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan;

e. bahwa untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja.

- Mengingat :
1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
 3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
 5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan :

1. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
2. 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.
3. Pengusaha adalah :
 - a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.

Pasal 3

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

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

Pasal 4

(1) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

(2) Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

(3) Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Pasal 5

Kebijaksanaan dan pengawasan umum program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

BAB III PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Bagian Pertama Ruang Lingkup

Pasal 6

(1) Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang ini meliputi :

- Jaminan Kecelakaan Kerja;

pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

6. 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.

7. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

8. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan.

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

10. Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh menteri.

11. Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

12. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja.

(1) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan dan 2 - 31 24 - 1971.

(2) Pengusaha wajib melapor kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kuli 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.

(3) Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara samakai memperoleh hak-haknya.

(4) Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh menteri.

Pasal 11

Daftar jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja serta perubahannya ditetapkan dengan keputusan presiden.

**Bagian Ketiga
Jaminan Kematian**

Pasal 12

(1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian.

(2) Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
a. biaya pemakaman;
b. santunan berupa uang.

Pasal 13

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d butir 4 dan Pasal 12 ialah :

d. Jaminan Hari Tua;
c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
(2) Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Pasal 7

(1) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

**Bagian Kedua
Jaminan Kecelakaan Kerja**

Pasal 8

(1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.

(2) Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :
a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pasal 9

Jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi :

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi :
1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- 4. santunan kematian.

Pasal 17

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 18

- (1) Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara.
- (3) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.
- (4) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.
- (5) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada badan penyelenggara.
- (6) Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh menteri.

Bagian Keempat
Jaminan Hari Tua

Pasal 14

- (1) Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :
 - a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
 - b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

- (2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Pasal 15

Jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan peraturan pemerintah.

Bagian Kelima
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pasal 16

- (1) Tenaga kerja, suami atau isteri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (2) Jaminan pemeliharaan kesehatan 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.

- b. anak,
- c. orang tua;
- d. cucu;
- e. kakek dan nenek;
- f. saudara kandung;
- g. mertua.

Besarnya dan tata cara pembayaran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan tata cara pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan ditetapkan oleh lembaga pelaksana pemerintah.

Fasal 24

- (1) Perhitungan besarnya jaminan kecelakaan kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh badan penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal perhitungan besarnya jaminan kecelakaan kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pegawai pengawas ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tercantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang ini.
- (4) Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) penyelesaiannya ditetapkan oleh menteri.

BAB VI BADAN PENYELENGGARA

Pasal 25

- (1) Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh badan penyelenggara.
- (2) Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Badan Usaha Milik Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka

- (1) Pentahapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

(2) Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja disebabkan adanya pentahapan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-Undang ini.

- (3) Tata cara pelaksanaan hak tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan oleh menteri.

BAB V IURAN, BESARNYA JAMINAN, DAN TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 20

(1) Iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha.

(2) Iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Pasal 21

Besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Pasal 22

(1) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada badan penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

(2) Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.

Pasal 34

Pada saat mulai berlakunya Undang-Undang Nomor 1333 tentang Perampasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Perampasan berlaku Undang-Undang yang Keselaksana Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 35

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 17 Pebruari 1992
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd.

SOEHARTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 17 Pebruari 1992

MENTERI/SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA-

ttd.

MOERDIONO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1992
NOMOR 14

terhadap barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

e. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IX

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 32

Kelebihan pembayaran jaminan yang telah diterima oleh yang berhak tidak dapat diminta kembali.

BAB X

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 33

- (1) Selama peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang ini belum dikeluarkan, maka semua peraturan perundang-undangan yang mengatur program asuransi sosial tenaga kerja, dan penyelenggaraannya yang ada pada waktu Undang-Undang ini mulai berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini.
- (2) Selama peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang ini belum dikeluarkan, maka perusahaan yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya tetap melaksanakannya.
- (3) Tenaga kerja yang telah menjadi tertanggung atau peserta dalam program asuransi sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya dengan berlakunya Undang-Undang ini tidak boleh dirugikan.

NOMOR 14 TAHUN 1993
TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, diperlukan adanya ketentuan yang mengatur penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja;
- b. bahwa sehubungan dengan hal tersebut, dipandang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

- Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan: PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja
2. Peserta adalah pengusaha dan tenaga kerja yang ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
3. Upah sebulan adalah upah yang sebenarnya diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan yang terakhir dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jika upah dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh);
 - b. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir;
 - c. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
4. Pelaksana pelayanan kesehatan adalah orang atau badan yang ditunjuk oleh badan penyelenggara untuk memberikan pelayanan kesehatan.
5. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

- (1) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini, terdiri dari:
 - A. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 1. Jaminan kecelakaan kerja;
 2. Jaminan kematian;
 3. Jaminan hari tua.
 - B. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (2) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (5) Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini, melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

- (2) Iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
- (3) Iuran jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja.
- (4) Dasar perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan dari upah sebulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf d, setinggi-tingginya Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).

**Bagian Kedua
Tata Cara Pembayaran Iuran**

Pasal 10

- (1) Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan.
- (2) Iuran jaminan hari tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan, dan penyetorannya kepada badan penyelenggara dilakukan oleh pengusaha.
- (3) Keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dikenakan denda sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini dan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
- (4) Pembayaran denda sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran iuran bulan berikutnya.
- (5) Iuran program jaminan sosial tenaga kerja dan denda yang belum dibayar lunas merupakan piutang badan penyelenggara terhadap pengusaha yang bersangkutan.

c. jenis dan besaran upah;
d. jumlah tenaga kerja dan keluarganya; dan
e. besarnya upah setiap tenaga kerja.

- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan.
- (3) Tenaga kerja peserta program jaminan sosial tenaga kerja wajib menyampaikan daftar susunan keluarga kepada pengusaha, termasuk segala perubahannya.
- (4) Dalam hal terjadi perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf d, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak laporan diterima, badan penyelenggara wajib menerbitkan:
 - a. Kartu peserta tenaga kerja baru, kecuali tenaga kerja yang bersangkutan telah mempunyai kartu peserta;
 - b. Kartu pemeliharaan kesehatan yang baru.

**BAB III
IURAN**

**Bagian Pertama
Besarnya Iuran**

Pasal 9

- (1) Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Jaminan kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam lampiran I, sebagai berikut:

Kelompok I	: 0,24% dari upah sebulan;
Kelompok II	: 0,54% dari upah sebulan;
Kelompok III	: 0,89% dari upah sebulan;
Kelompok IV	: 1,27% dari upah sebulan;
Kelompok V	: 1,74% dari upah sebulan.
 - b. Jaminan hari tua, sebesar 5,70% dari upah sebulan;
 - c. Jaminan kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;

- b. Santunan cacat sebagian untuk selamanya;
 - c. Santunan cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental; dan/atau
 - d. Santunan kematian;
- 3) Besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai mana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 13

Untuk keperluan perhitungan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja :

- a. Magang atau murid atau narapidana dianggap menerima upah sebesar upah sebulan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama pada perusahaan yang bersangkutan;
- b. Perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan.

Pasal 14

Biaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 aya: (1) huruf a dan b dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha.

Pasal 15

- (1) Badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan.
- (2) Biaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dibayarkan kepada pengusaha.
- (3) Santunan sebagaimana dimaksud dalam aya: (1) dibayarkan langsung kepada tenaga kerja.
- (4) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, pembayaran

- (1) Badan penyelenggara menghitung kelebihan atau kekurangan iuran program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan upah tenaga kerja.
- (2) Dalam hal terjadi kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), badan penyelenggara memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran.
- (3) Kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat diperhitungkan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.

BAB IV
BESAR DAN TATA CARA
PEMBAYARAN DAN PELAYANAN JAMINAN

Bagian Pertama
Jaminan Kecelakaan Kerja

Pasal 12

- (1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :
 - a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya. termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
 - b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan;
 - c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.
- (2) Selain penggantian biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi :

Pasal 16

- (1) Dalam rangka pemayaran santunan, penelapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai akibat kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Dalam hal penetapan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diterima oleh badan penyelenggara atau pengusaha atau tenaga kerja, maka penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh menteri.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian perbedaan pendapat tentang penetapan akibat kecelakaan kerja ditetapkan oleh menteri.

Pasal 17

- (1) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, menteri dapat menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelesaian perbedaan pendapat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh menteri.

Pasal 18

- (1) Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.
- (2) Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada Kantor Departemen

tersebut sebagai laporan kecelakaan kerja tanggal, dan waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah sejak terjadinya kecelakaan.

Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan badan penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut :

- a. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
 - b. Cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 - d. Meninggal dunia.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh menteri.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) sekurang-murahnya meliputi :
- a. foto copy kartu peserta;
 - b. surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja;
 - c. kuitansi biaya pengobatan dan pengangkutan;
 - d. dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh badan penyelenggara.

Pasal 19

Pengusaha wajib melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada hasil diagnosis dari dokter pemeriksa.

(1) Selama tenaga kerja yang diterima mengalami kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh menteri.

(2) Badan penyelenggara mengganti santunan sementara tidak mampu bekerja kepada pengusaha yang telah membayar upah tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3) Dalam hal santunan yang dibayarkan oleh badan penyelenggara lebih besar dari yang dibayarkan oleh pengusaha maka selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja.

(4) Dalam hal penggantian santunan yang dibayarkan oleh badan penyelenggara lebih kecil dari upah yang telah dibayarkan oleh pengusaha, maka selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya kepada tenaga kerja.

Pasal 21

Dalam hal jumlah santunan kematian dari jaminan kecelakaan kerja lebih kecil dari jaminan kematian, maka yang didapatkan keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja adalah jaminan kematian.

**Bagian Kedua
Jaminan Kematian**

Pasal 22

(1) Jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda, atau anak, dan meliputi:

- a. Santunan kematian sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah); dan
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).*)

(2) Dalam hal janda atau duda atau anak tidak ada, maka jaminan kematian dibayar sekaligus kepada keturunan

Catatan:

- *) Dengan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2002, ditetapkan :
 - a. Santunan kematian sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah).
 - b. Biaya pemakaman sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).

bawah dari gais lurus keatas ditung sampai derajat kedua.
(3) Dalam hal tenaga kerja tidak mampu nyai kerja, badan penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam ayat 2, wajib memberikan santunan kematian sekaligus kepada pesakit yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya.

(4) Dalam hal tidak ada wasiat, biaya pemakaman ditayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman .

(5) Dalam hal magang atau murid, dan mereka yang memborong pekerjaan, serta narapidana meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian.

Pasal 23

(1) Pihak yang berhak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 mengajukan pembayaran jaminan kematian kepada badan penyelenggara dengan disertai bukti-bukti:

- a. Kartu peserta;
- b. Surat keterangan kematian.

(2) Berdasarkan pengajuan pembayaran jaminan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), badan penyelenggara membayarkan santunan kematian dan biaya pemakaman kepada yang berhak.

**Bagian Ketiga
Jaminan Hari Tua**

Pasal 24

(1) Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.

(2) Jaminan hari tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan :

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp 3.000.000,-

pembayaran jaminan hari tua yang sama usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

- (3) Tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Pasal 28

Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan tidak bekerja lagi mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Pasal 29

Tenaga kerja yang cacat total tetap untuk selamanya sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Pasal 30

Badan penyelenggara menetapkan besarnya jaminan hari tua paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Pasal 31

Berdasarkan pengajuan pembayaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), Pasal 26 ayat (3), Pasal 27 ayat (3), Pasal 28 dan Pasal 29 badan penyelenggara membayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai dengan ketentuan Pasal 24.

Pasal 32

- (1) Dalam hal tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima jaminan hari tua secara sekaligus.

- b. Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau lebih dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

- (3) Pembayaran jaminan hari tua secara berkala sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pasal 25

- (1) Dalam hal tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya, pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus.

- (2) Tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Pasal 26

- (1) Pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus kepada janda atau duda dalam hal :

- a. Tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan secara berkala meninggal dunia, sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan;
- b. Tenaga kerja meninggal dunia.

- (2) Dalam hal tidak ada janda atau duda maka pembayaran jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan kepada anak.

- (3) Janda atau duda atau anak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Pasal 27

- (1) Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

- g. pelayanan khusus;
- g. g. wat darurat.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelayanan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh menteri setelah berkonsultasi dengan menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan.

Pasal 36

Dalam menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib:

- a. memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta; dan
- b. memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Pasal 37

- (1) Pelaksanaan pemberian pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1), dilakukan oleh pelaksana pelayanan kesehatan berdasarkan perjanjian secara tertulis dengan badan penyelenggara.
- (2) Badan penyelenggara melakukan pembayaran kepada pelaksana pelayanan kesehatan secara prapaya dengan sistem kapitasi.
- (3) Pemberian pelayanan oleh pelaksana pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan sesuai dengan kebutuhan medis yang nyata dan standar pelayanan medis yang berlaku dengan tetap memperhatikan mutu pelayanan.

Pasal 38

- (1) Tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak dapat memilih pelaksana pelayanan kesehatan yang ditunjuk oleh badan penyelenggara.
- (2) Dalam hal tertentu yang ditetapkan oleh menteri, tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak dapat memperoleh

dalam ayat (1) dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan dihitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

- (3) Dalam hal tenaga kerja dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) bekerja kembali, jumlah jaminan hari tua yang menjadi haknya diperhitungkan dengan jaminan hari tua berikutnya.

Bagian Keempat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pasal 33

- (1) Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau isteri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari tenaga kerja.
- (2) Tenaga kerja atau suami atau isteri dan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berhak atas pemeliharaan kesehatan yang sekurang-kurangnya sama dengan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.

Pasal 34

- (1) Jaminan pemeliharaan kesehatan diselenggarakan secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan.
- (2) Jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan.

Pasal 35

- (1) Badan penyelenggara menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, yang meliputi pelayanan:
 - a. rawat jalan tingkat pertama;
 - b. rawat jalan tingkat lanjutan;
 - c. rawat inap;
 - d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;

pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3) Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan.

Pasal 39

(1) Pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan pelayanan sesuai standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama.

(2) Dalam hal diperlukan pemeriksaan tingkat lanjutan bagi tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak, pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan surat rujukan kepada pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditunjuk.

Pasal 40

Pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama atau tingkat lanjutan memberikan surat rujukan dalam hal tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak memerlukan pelayanan penunjang diagnostik atau rawat inap.

Pasal 41

(1) Tenaga kerja, suami atau isteri atau anak yang memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung memperoleh pelayanan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit yang terdekat dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan.

(2) Dalam hal pelayanan gawat darurat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memerlukan rawat inap di rumah sakit, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak mulai dirawat keluarga atau pihak lain menyerahkan surat pernyataan dari perusahaan kepada rumah sakit yang bersangkutan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan masih bekerja.

memerlukan rawat inap sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan memilih rumah sakit yang tidak ditunjuk, maka biayanya hanya ditanggung oleh badan penyelenggara paling lama 7 (tujuh) hari sesuai dengan standar biaya yang telah ditetapkan.

Pasal 42

(1) Tenaga kerja atau isteri tenaga kerja yang memerlukan pelayanan pemeriksaan kehamilan dan atau persalinan, memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan dari rumah bersalin yang ditunjuk.

(2) Dalam hal menurut pemeriksaan akan terjadi persalinan dengan penyulit, maka tenaga kerja atau isteri tenaga kerja dapat dirujuk ke rumah sakit.

Pasal 43

(1) Tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak yang mendapat resep obat, harus mengambil obat tersebut pada apotik yang ditunjuk dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan.

(2) Apotik yang ditunjuk harus memberikan obat yang diperlukan tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai dengan standar obat yang berlaku.

(3) Dalam hal obat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diluar standar yang berlaku maka selisih biaya obat tersebut ditanggung sendiri oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pasal 44

Pelayanan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf f hanya diberikan kepada tenaga kerja, berupa: a. kacamata, dengan mengajukan permintaan kepada apotik yang ditunjuk dan menunjukkan resep kacamata dari dokter spesialis mata yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan;

- rumah sakit atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis mata serta kartu pemeliharaan kesehatan; c. prothese gigi, dengan mengajukan permintaan kepada balai pengobatan gigi yang telah ditunjuk dan menunjukkan resep dari dokter spesialis gigi yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan; d. alat bantu dengar, dengan mengajukan permintaan kepada rumah sakit atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis THT yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan; e. prothese anggota gerak, dengan mengajukan permintaan kepada rumah sakit rehabilitasi atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan.

Pasal 45

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

Pasal 46

- (1) Dalam menjaga mutu pelayanan, badan penyelenggara melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh pelaksana pelayanan kesehatan dengan mengutamakan kepentingan peserta.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh pelaksana pelayanan kesehatan.

BAB V SANKSI

Pasal 47

Tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud

Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka a. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 5 ayat (2), Pasal 8 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dan Pasal 19 serta Pasal 20 ayat (1), dan telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha.

- Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2% (dua perseratus) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.
- Badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikenakan ganti rugi sebesar 1% (satu perseratus) dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 48

Tenaga kerja yang telah menjadi peserta program asuransi tenaga kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977, tabungan hari tuanya, diperhitungkan dan dilanjutkan sebagai jaminan hari tua berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 49

- (1) Dalam hal tenaga kerja telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi tetap bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), maka kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja tetap dilanjutkan.
- (2) Pengusaha tetap membayar segala kewajiban yang berhubungan dengan kepesertaan tenaga kerja dalam pro-



dalam ayat (1).

Pasal 50

- (1) Tenaga kerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja meskipun hubungan kerja telah berakhir.
- (2) Hak atas jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan apabila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir.

Pasal 51

Hak peserta program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, tidak dapat dipindah tangankan, digadaikan, atau disita sebagai pelaksanaan putusan pengadilan.

**BAB VII
KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 52

Sebelum ditetapkannya peraturan pemerintah yang melaksanakan ketentuan Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan pemerintah ini diselenggarakan oleh Perusahaan Perseroan Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

**BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 53

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini, peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja dinyatakan tetap berlaku

Pasal 54

Pada saat mulai berlakunya Peraturan Pemerintah ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Peraturan Kecelakaan Tahun 1947 dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 55

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 Pebruari 1993

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd.

SOEHARTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 27 Pebruari 1993

MENTERI / SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

MOERDIONO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1993
NOMOR 20