



SKRIPSI

**PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK
PADA PT JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG JEMBER**

***THE IMPLEMENTATION OF WORKING ACCIDENT
SECURITY PROGRAM FOR HIRED WORKERS AT
PT JAMSOSTEK (PERSERO) JEMBER BRANCH***

**THOHARY
NIM. 030710101215**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER
2008**

SKRIPSI

**PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK
PADA PT JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG JEMBER**

***THE IMPLEMENTATION OF WORKING ACCIDENT
SECURITY PROGRAM FOR HIRED WORKERS AT
PT JAMSOSTEK (PERSERO) JEMBER BRANCH***

**THOHARY
NIM. 030710101215**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER
2008**

MOTTO

“Tidak ada yang menjamin segala tindakan dan usaha yang kita lakukan akan menuai kesuksesan seperti apa yang senantiasa kita harapkan, akan tetapi tidak akan pernah ada kesuksesan tanpa adanya usaha dan tindakan yang kita lakukan”

(Thohary)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Suradji Saputro dan Ibunda Sukini yang telah membesarkan, mengasihi, memberikan bimbingan, serta pengorbanan dan do'a yang tak akan pernah terbalas.
2. Almamater yang kucintai, Fakultas Hukum Universitas Jember yang selalu kubanggakan.
3. Kakak-kakakku tersayang, *Mas* Eko, *Mas* Not, dan *Mbak* Lies yang selalu berkorban tanpa pamrih dan berusaha memberikan yang terbaik bagiku.

**PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK
PADA PT JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG JEMBER**

***THE IMPLEMENTATION OF WORKING ACCIDENT
SECURITY PROGRAM FOR HIRED WORKERS AT
PT JAMSOSTEK (PERSERO) JEMBER BRANCH***

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Jember

**THOHARY
NIM. 030710101215**

UNIVERSITAS JEMBER

**FAKULTAS HUKUM
JEMBER**

28 JANUARI 2008

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 29 NOVEMBER 2007**

Oleh :
Pembimbing

HIDAJATI, S.H.
NIP. 130 781 336

Pembantu Pembimbing

EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.
NIP. 132 304 777

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK
PADA PT JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG JEMBER**

Oleh :

THOHARY
NIM. 030710101215

Pembimbing

Pembantu Pembimbing

HIDAJATI, S.H.
NIP. 130 781 336

EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.
NIP. 132 304 777

Mengesahkan

Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia

Universitas Jember

Fakultas Hukum

DEKAN

Kopong Paron Pius, S.H., S.U.

NIP. 130 808 985

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin

Tanggal : 28 (Dua puluh delapan)

Bulan : Januari

Tahun : 2008

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris

Hi, SOENARJATI, S.H.
NIP. 130 350 760

IKARINI DANI WIDIYANTI, S.H.M.H.
NIP. 132 164 568

Anggota/ Panitia Penguji

1. **HIDAJATI, S.H.** :
NIP. 130 781 336

2. **EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.** :
NIP. 132 304 777

PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **THOHARY**

NIM : **030710101215**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA
TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK PADA PT. JAMSOSTEK
(PERSERO) CABANG JEMBER, adalah benar-benar karya sendiri, kecuali
jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah
diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya
bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap
ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya
tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia mendapat sanksi akademik
jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Januari 2008

Yang menyatakan,

THOHARY
NIM. 030710101215

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Disadari bahwa tanpa bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada yang terhormat :

1. Ibu Hidajati, S.H. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah banyak memberikan waktu disela-sela kesibukan beliau untuk mendidik, memberikan ilmu, nasehat, pengarahan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Edi Wahjuni, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembantu Pembimbing yang telah banyak memberikan waktu dalam mengarahkan, memberikan ilmu dan nasehat serta mendampingi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Hj. Soenarjati, S.H. selaku Ketua Panitia Penguji skripsi, yang telah merelakan waktunya untuk memberikan pengarahan, mengoreksi dan memberikan evaluasi dalam penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
4. Ibu Ikarini Dani Widiyanti, S.H., M.H. selaku Sekretaris Panitia Penguji skripsi, yang telah bersedia untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan evaluasi dengan penuh perhatian.
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., Bapak I Ketut Suandra, S.H, Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M., selaku Pembantu Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.

7. Bapak Mardi Handono, S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan Hukum Perdata beserta seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember.
8. Bapak. Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
9. PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember beserta seluruh staf dan karyawannya yang telah bersedia menerima untuk melakukan penelitian skripsi serta memberikan penjelasan dan data-data yang diperlukan dengan penuh perhatian serta kesabaran.
10. Kedua orang tuaku yang sangat aku cintai Ayahanda Suradji Saputro dan Ibundaku Sukini, yang telah membesarkan, mendoakan, dan memberi kasih sayang yang tiada hentinya.
11. Kakak-kakakku tersayang *Mas* Eko, *Mas* Not dan, *Mbak* Lies, *Mbak* Dian, Agus terimakasih atas segala pengorbanan, bimbingan, dan bantuannya yang sangat besar sekali yang sulit untuk aku balas nantinya, serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
12. *My Second Family* Keluarga Besar LBB DELTA, *Pak* Edi, *Pak* Whiem, *Pak* Tantowi, *Bu* Yuni, serta seluruh staf dan Karyawan, atas segala bantuannya baik materiil maupun *spirit*_nya, serta pencerahannya .
13. Para sahabat dekatku yang selalu memberi bantuan, dan motivasi, Sujoko Prihantoro, Ahmat Samsul Hadi, Gige Roybafi, Adi Handono, Mega, Prima, Dwi Andrianto, Eko, Nanang, Yosi, Wisnu, Toma Afriandi.
14. Kawan- kawanku di Fakultas Hukum: Aji, Adi Marwoto, Anwar, Angga, Trias Adi, Aris , Sony, Yuke, Rosida Elsaputri, Budi, Ririn, Diana Harma, wiwit, Dina Hardiana, Widia, Irzam, Dewi, Theo, serta kawan-kawan jurusan Perdata dan segenap civitas Fakultas Hukum Universitas Jember.
15. Semua pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jember, 28 Januari 2008

Penulis

THOHARY

030710101215

RINGKASAN

Skripsi ini membahas tentang pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja khususnya bagi tenaga kerja kontrak, yang menjadi peserta jaminan kecelakaan kerja pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember. Hal ini terkait dengan maraknya perekrutan tenaga kerja dengan menggunakan sistem kontrak yang dilakukan oleh para pengusaha. Sering kali para tenaga kerja kontrak ini tidak dilindungi dengan jaminan kecelakaan kerja sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja maka keadaan mereka menjadi sangat terpuruk karena semua beban dan biaya harus ditanggung sendiri oleh tenaga kerja kontrak ini. Padahal dalam peraturan perundang-undangan mereka mendapatkan kedudukan dan hak-hak yang sama sebagai tenaga kerja, salah satunya adalah mereka juga berhak untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut saya tertarik untuk menulis skripsi dengan judul "PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK PADA PT JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER. Adapun permasalahan yang hendak dibahas adalah : pertama, mengenai pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja kontrak, yang kedua adalah hak dan kewajiban tenaga kerja kontrak sebagai peserta program jaminan kecelakaan kerja dan, yang ketiga adalah prosedur pengajuan klaim tenaga kerja kontrak tersebut, yang dalam hal ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember selaku badan penyelenggara.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi tipe penelitian yaitu menggunakan tipe *yuridis normatif*, pendekatan masalah dengan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Berdasarkan hal tersebut sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan sumber bahan non hukum yang relevan dengan tema penulisan skripsi ini. Sedangkan analisis bahan hukum dalam penelitian skripsi ini menggunakan analisis *deskriptif kualitatif* yaitu berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku atau pengolahan bahan-bahan hukum yang non statistik.

Kesimpulan dari skripsi ini pada dasarnya adalah siapapun yang sedang melakukan pekerjaan atas dasar hubungan kerja dan berkedudukan sebagai tenaga kerja walaupun hanya sebagai tenaga kerja kontrak, namun mereka memiliki hak dan kedudukan yang sama sepertihalnya tenaga kerja yang lain dalam memperoleh jaminan sosial tenaga kerja terutama jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara dalam hal ini adalah PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember. Sebagai peserta program jaminan kecelakaan kerja, para tenaga kerja kontrak juga memiliki hak dan kewajiban seperti tenaga kerja yang lain, mereka juga berhak untuk mengajukan klaim atas kecelakaan kerja yang menimpa mereka, karena klaim tersebut merupakan hak dari tenaga kerja termasuk tenaga kerja kontrak. PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember juga akan memberikan hak dan akan melayani klaim yang diajukan tenaga kerja kontrak dengan sebaik-baiknya tanpa membedakan dengan tenaga kerja yang lain

Saran dalam skripsi ini adalah bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tenaga kerja kontrak dirasa masih belum memberikan perlindungan yang cukup bagi kesejahteraan tenaga kerja kontrak. Oleh karena itu penulis berharap kepada pemerintah untuk segera mengeluarkan suatu regulasi yang baru yang dapat memberikan perlindungan dan dapat mengakomodasi segala hak dan kewajiban para tenaga kerja kontrak. Sementara itu bagi para pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak, penulis berharap para pengusaha hendaknya berupaya untuk mendaftarkan tenaga kerja kontraknya sebagai peserta program Jamsostek khususnya pada program jaminan kecelakaan kerja. Selain hal tersebut penulis berharap supaya pemerintah dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap para pengusaha yang tidak mengikutsertakan tenaga kerja kontraknya dalam program Jamsostek.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRASYARAT GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
KATA PENGANTAR	x
RINGKASAN	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penulisan	6
I.4 Metode Penelitian	7
I.4.1 Tipe Penelitian	7
I.4.2 Pendekatan Masalah	7
I.4.3 Sumber Bahan Hukum	7
I.4.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum	9
I.4.5 Analisa Bahan Hukum	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Tenaga Kerja	10
II.1.1 Pengertian Tenaga Kerja	10

II.1.2 Pengertian Tenaga Kerja Kontrak	11
II.1.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	12
II.2 Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14
II.2.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14
II.2.2 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	15
II.2.3 Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja	17
II.2.4 Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja	18
II.3 Kecelakaan Kerja	19
II.3.1 Pengertian Kecelakaan Kerja	19
II.3.2 Ruang Lingkup Kecelakaan Kerja	21
II.3.3 Jaminan Kecelakaan Kerja	22
II.4 Profil PT. Jamsostek (Persero)	23

BAB III PEMBAHASAN

III.1 Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember	26
III.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak Sebagai Peserta Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember	35
III.3 Prosedur Pengajuan Klaim Tenga Kerja Kontrak Pada Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember	37

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

IV.1 Kesimpulan	41
IV.2 Saran	41

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Formulir 1 Jamsostek (Pendaftaran Perusahaan)
2. Formulir 1a Jamsostek (Pendaftaran Tenaga Kerja)
3. Formulir 1c Jamsostek (Daftar Tenaga Kerja Keluar)
4. Formulir 2a Jamsostek (Rincian Iuran Tenaga Kerja)
5. Formulir 3 Jamsostek (Laporan Kecelakaan Tahap I)
6. Formulir 3b Jamsostek (Surat Keterangan Dokter)
7. Formulir 3c Jamsostek (Surat Keterangan Dokter)
8. Formulir 4 Jamsostek (Permintaan Pembayaran Jaminan Kematian)
9. Formulir 6a.1 Jamsostek (Surat Rujukan)
10. Formulir 6c Jamsostek (Surat Jaminan)
11. Lampiran I Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tanggal 27 Pebruari 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1997 yang lalu membawa dampak perekonomian Indonesia menjadi sangat terpuruk. Salah satu dampak negatif bagi perekonomian Indonesia adalah dengan banyaknya perusahaan yang mengalami kemunduran usaha dan banyak juga yang akhirnya gulung tikar. Dengan banyaknya perusahaan yang mengalami gulung tikar maka akan melahirkan permasalahan baru yang sangat kompleks. Masalah ketenagakerjaan, khususnya mengenai pengangguran adalah implikasi dari masalah tersebut di atas. Jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja ditambah dengan jumlah angkatan kerja yang setiap tahun bertambah mengakibatkan masalah pengangguran menjadi pekerjaan rumah pemerintah yang sangat sulit untuk diselesaikan.

Badan Pusat Statistik (BPS) mengumumkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2005 di Indonesia mencapai 10,3 persen, lebih tinggi dari Agustus 2004 yang hanya sebesar 9,9 persen. Sedangkan, jumlah penduduk yang bekerja dalam periode enam bulan yang sama, hanya bertambah 1,2 juta orang, yaitu dari 93,7 juta menjadi 94,9 juta orang. "Artinya jumlah penganggur baru mencapai 600 ribu orang". (Riska S. Handayani. 2005. <http://www.TempoInteraktif.com./html>). (18 September 2007).

Mengingat tingginya tingkat pengangguran yang ada di Indonesia dan sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia, mengakibatkan keadaan tenaga kerja Indonesia menjadi sangat lemah dan tidak berdaya. Banyak sekali orang yang mau bekerja sebagai apapun dan dengan ketentuan bagaimanapun walau sebenarnya ketentuan tersebut merugikan orang yang bersangkutan, hal ini dilakukan karena demi memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Keadaan yang seperti itu sangat menguntungkan para pengusaha, mereka berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dengan upah yang rendah. Selain itu mereka juga menggunakan suatu sistem atau cara tertentu demi mendapatkan keuntungan yang besar. Salah satu sistem yang mereka gunakan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem kontrak.

Hubungan kerja yang berdasar atas kontrak kerja lebih disenangi oleh pengusaha karena memberikan keuntungan yang besar bagi pengusaha. Pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon bagi tenaga kerja kontraknya, pengusaha juga dapat memutus atau tidak memperpanjang masa kontrak dengan tenaga kerjanya apabila dirasa sudah tidak produktif lagi. (Asfinawati. 2005. [http:// Mappi.co.id/html](http://Mappi.co.id/html)). (15 Juli 2007).

Kerja Kontrak dilandasi oleh adanya syarat waktu, yaitu apabila pekerjaan tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau dapat dipastikan bahwa pekerjaan tersebut tidak memakan waktu lama. Namun nampaknya filosofis ini sering disalah artikan oleh masyarakat. Pengusaha menerapkan kontrak kerja tanpa melihat unsur waktu. Misalnya, pekerjaan sebagai guru yang saat ini menggunakan sistem kontrak. Padahal pekerjaan sebagai guru bukan merupakan pekerjaan musiman. Selain itu, pekerjaan mengajar merupakan pekerjaan yang tidak akan pernah selesai.

Sistem lain yang juga sangat merugikan tenaga kerja khususnya tenaga kerja kontrak adalah sistem *outsourcing*. *Outsourcing* atau alih daya adalah proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa *vendor*, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) namun dalam prakteknya semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. (AnjarPriandoyo.2007.<http://AnjarPriandoyo.wordpress.com/html>). (10 Mei 2007).

Outsourcing seringkali dipahami sebagai sebuah strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada inti bisnisnya. Namun pada prakteknya *outsourcing* pada umumnya didorong oleh ketamakan sebuah perusahaan untuk menekan *cost* serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan setinggi-tingginya yang seringkali melanggar etika bisnis. Hampir semua perusahaan yang ada saat ini memiliki (dan akan terus mengembangkan) lini *outsourcing*-nya. Kecenderungan ini tidak hanya pada perusahaan padat tenaga kerja (manufaktur, tekstil) tapi juga perusahaan *high tech* (telekomunikasi, banking), hingga *large/ small distribution company*.

Outsourcing seringkali mengurangi hak-hak karyawan yang seharusnya dia dapatkan bila menjadi karyawan permanen (kesehatan, *benefit* dll). *Outsourcing* pada umumnya menutup kesempatan karyawan menjadi permanen. Posisi *outsourcing* selain rawan secara sosial (kecemburuan antar rekan) juga rawan secara pragmatis (kepastian kerja, kelanjutan kontrak, jaminan pensiun). (Anjar Priandoyo. 2007.<http://AnjarPriandoyo.wordpress.com/html>). (10 Mei 2007).

Dengan banyaknya perusahaan *outsourcing* yang bermunculan dan beroperasi maka semakin besar pula jumlah tenaga kerja kontrak yang menjadi pekerjanya, karena pada dasarnya pekerjaan yang ditangani dengan sistem *outsourcing* adalah pekerjaan yang bersifat kontrak, sehingga karyawannya pun umumnya bersifat kontrak. Dengan banyaknya tenaga kerja kontrak berarti semakin banyak tenaga kerja yang kurang mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja yang seharusnya mereka miliki, karena pada umumnya perusahaan *outsourcing* kurang memperhatikan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerjanya.

Himpitan kehidupan dan keadaan ekonomi mereka yang semakin memburuk menyebabkan segala sistem dan ketentuan yang di tetapkan oleh pengusaha tersebut diterima dan disepakati oleh para tenaga kerja.

Nilai tawar buruh yang rendah apabila berhadapan dengan pengusaha membuat para tenaga kerja khususnya tenaga kerja kontrak merasa tidak berdaya dan tidak dapat berbuat apapun ketika kesejahteraan dan jaminan sosial yang seharusnya mereka dapatkan dilanggar dan disimpangi oleh para pengusaha. Disisi lain pengusaha merasa mampu dan berkuasa penuh atas tenaga kerja kontrak yang mereka pekerjakan.

Kesejahteraan dan jaminan sosial yang seharusnya di dapatkan oleh tenaga kerja kontrak hampir sama sekali belum mereka rasakan, padahal mayoritas pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja kontrak adalah pekerjaan yang berat dan penuh dengan resiko.

Pemerintah sebagai pelaksana amanat Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” diharapkan dapat memberikan perlindungan dan pengayoman terhadap para tenaga kerja khususnya tenaga kerja kontrak.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh pemerintah untuk menyelesaikan problematika hubungan industrial antara pengusaha dengan para tenaga kerja kontrak tersebut adalah dengan mengeluarkan suatu regulasi atau peraturan perundang-undangan yang dapat mengatur secara jelas dan tegas serta proporsional dan tidak merugikan salah satu pihak baik pengusaha maupun tenaga kerja kontrak. Sehingga hubungan industrial tersebut dapat terjalin dengan baik dan saling menguntungkan. Lebih jauh lagi selain hal tersebut apabila terjadi suatu konflik antara pengusaha dengan para tenaga kerja kontrak, maka dapat diselesaikan dengan mudah, jelas dan tegas dengan berpijak pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah tersebut.

Menurut Budiono, (Sendjun H Manulang, 1995:235) Sebelum tahun 1977 sebenarnya sudah terdapat beberapa ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan dan ganti rugi bila terjadi musibah atau resiko yang menimpa pekerjaannya yaitu antara lain:

1. Peraturan Kecelakaan (*Ongevallelregelung*) 1939;
2. Peraturan Kecelakaan Pelaut (*Schepen Ongevallelregelung*) 1940; dan
3. Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947.

Namun, pada kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi, sehingga diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

Pada saat sekarang ini peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai masalah Jaminan sosial tenaga kerja adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang diantaranya pada Bab I Pasal 1 ayat 1 menyatakan Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dengan demikian ruang lingkup Jamsostek ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan. (Adi Abu Fatih. 2004. <http://www.hayatulislam.net/html>). [10 Mei 2007].

Sementara itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Ayat (1) dan Ayat (2) yang berbunyi:

- (1) Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990, ditetapkan sebagai Badan Penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992.
- (2) Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diubah namanya menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan hal tersebut PT Jamsostek ditetapkan sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan dan memberikan perlindungan serta jaminan sosial tenaga kerja kepada setiap tenaga kerja yang sedang melaksanakan hubungan kerja.

Dengan demikian kecemasan dan kekhawatiran yang selama ini membayangi para pekerja khususnya tenaga kerja kontrak untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan sosialnya apabila mereka mengalami kecelakaan kerja sudah seharusnya semakin berkurang, karena pemerintah dengan kebijakannya telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk mengatur hal tersebut, dan telah menunjuk PT Jamsostek (Persero) sebagai badan pelaksanaanya, tinggal bagaimana pelaksanaannya oleh para pihak di lapangan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas penulis ingin membahas permasalahan dan pelaksanaannya lebih lanjut kedalam suatu karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul: **“PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK PADA PT JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang akan di ambil dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja kontrak pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember?
2. Bagaimanakah hak dan kewajiban tenaga kerja kontrak sebagai peserta program jaminan kecelakaan kerja pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember?
3. Bagaimanakah prosedur pengajuan klaim tenaga kerja kontrak pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember?

I.3 Tujuan Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

I.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat yang diperlukan guna meraih gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan ilmu hukum yang diperoleh dari perkuliahan dengan praktik yang terjadi dalam kehidupan masyarakat;
3. Untuk menyumbangkan sedikit pemikiran bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi para mahasiswa Fakultas Hukum serta Almamater.

I.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja kontrak pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hak dan kewajiban tenaga kerja kontrak sebagai peserta program jaminan kecelakaan kerja pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis prosedur pengajuan klaim tenaga kerja kontrak pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember.

I.4 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor penting dalam setiap penulisan karya tulis ilmiah yang digunakan sebagai cara untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran serta menjalankan prosedur yang benar dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah.

Adapun metode penelitian sebagai proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi, dan juga untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. (Peter Mahmud Marzuki, 2005:35).

Penelitian skripsi ini agar mengandung kebenaran yang mempunyai syarat karya ilmiah, maka digunakan metode penelitian sebagai berikut :

I.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah *juridis normatif*, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan yang di bahas dalam skripsi ini (Peter Mahmud Marzuki, 2005:30).

I.4.2 Pendekatan Masalah

Untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang sesuai dengan permasalahan, maka dalam penulisan skripsi ini pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Peter Mahmud Marzuki, 2005:93).

I.4.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan sarana untuk menganalisa serta memecahkan suatu masalah yang terdapat dalam suatu penelitian. Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

a. Sumber Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim (Peter Mahmud Marzuki, 2005:141).

Adapun yang termasuk sebagai bahan hukum primer yang digunakan dalam mengkaji permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- Serta peraturan perundang-undangan yang lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

b. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan (Peter Mahmud Marzuki, 2005:141).

c. Sumber Bahan Non Hukum

Bahan non hukum merupakan sumber non hukum yang digunakan untuk melengkapi sumber-sumber bahan hukum primer dan sekunder yang masih dirasa kurang memadai oleh penulis dalam rangka digunakan untuk menjawab rumusan permasalahan yang ada.

Bahan non hukum yang digunakan berasal dari wawancara, seminar, dan kuliah termasuk di dalamnya media elektronik yaitu bersumber dari internet (Peter Mahmud Marzuki, 2005:164).

I.4.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan bahan hukum yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan materi permasalahan yang akan dikaji. Bahan-bahan tersebut berupa peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat serta penelusuran buku-buku dari bidang hukum, hal ini dikarenakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan masalah perundang-undangan (*statute approach*) (Peter Mahmud Marzuki, 2005:195).

I.4.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan analisis *deskriptif kualitatif*, yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau pengolahan bahan-bahan hukum yang non statistik (Peter Mahmud Marzuki, 2005:41).

Bahan-bahan hukum yang terkumpul kemudian disusun secara sistematis dan terarah, untuk selanjutnya dilakukan pengolahan bahan-bahan hukum dengan cara diklasifikasikan, diteliti, ditelaah, dan dianalisa berdasarkan teori dan peraturan perundang-undangan yang jelas dan lengkap. Bagian akhir dari penulisan skripsi ini adalah menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu-isu hukum dan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam suatu kesimpulan (Peter Mahmud Marzuki, 2005:171).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Tenaga Kerja

II.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Definisi mengenai tenaga kerja mencakup pengertian pekerja/ buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain, sehingga secara umum tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan baik yang sudah memiliki pekerjaan, didalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja maupun yang belum memiliki pekerjaan. Dengan demikian setiap pekerja/ buruh sudah tentu adalah tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja/ buruh.

Berikut ini adalah pengertian atau definisi dari tenaga kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang diantaranya adalah:

Payaman Simanjuntak (Sendjun H. Manulang, 1990:3) menyampaikan bahwa :

Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Iman Soepomo (1990:4) menyatakan bahwa secara umum tenaga kerja adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan kecuali :

- a. anak-anak yang berumur 14 (empat belas) tahun dan belum kawin;
- b. mereka yang berumur 14 (empat belas) tahun keatas tapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu penuh;
- c. mereka yang karena usia lanjut, cacat, baik jasmani maupun rohani sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan;
- d. mereka karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.

F.X. Dumialdji (1987:3) mengemukakan bahwa antara definisi buruh dan tenaga kerja adalah berbeda berdasarkan hubungan kerja, yaitu :

Buruh adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Selain definisi dari para ahli, pengertian tenaga kerja juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang diantaranya adalah : Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga menegaskan bahwa 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.

II.1.2 Pengertian Tenaga Kerja Kontrak

Secara umum belum ada literatur maupun peraturan perundang-undangan yang secara tegas mengatur dan memberikan definisi serta batasan-batasan yang jelas mengenai tenaga kerja kontrak, akan tetapi di dalam peraturan pelaksanaan terdapat beberapa penjelasan implisit yang dapat digunakan sebagai acuan dalam memberikan penjelasan mengenai tenaga kerja kontrak, yaitu:

Pasal 1 Angka 2, 3 dan, 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/ MEN/ 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyebutkan bahwa:

Tenaga kerja harian lepas adalah Tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah berdasarkan atas kehadirannya secara harian.

Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah berdasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja

Tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu, adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu.

Pasal 1 angka 1 dan 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/ MEN/ VI/ 2004 tentang Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang menyatakan bahwa :

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap

II.1.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya. Mereka berhak untuk mendapatkan atau memperoleh segala sesuatu yang memang seharusnya menjadi miliknya, namun demikian mereka juga harus melaksanakan segala kewajiban yang telah menjadi suatu kesepakatan untuk mereka laksanakan.

Hak-hak dari tenaga kerja tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
Salah satu tujuan penting dari masyarakat pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan maksud Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
2. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
Di samping jaminan hidup yang layak, tenaga kerja juga menginginkan kepuasan, yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mana ia mendapat penghargaan.
Berdasarkan prinsip inilah kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.
3. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

4. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
Maksudnya supaya aman di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.
5. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.
Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut serikat pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. (Sendjun H. Manulang, 1990:7).

Sebagai konsekuensi dari hak-hak yang mereka peroleh, maka para tenaga kerja juga memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban dengan sebagaimana mestinya. Akan tetapi tidak semua tenaga kerja memiliki keharusan untuk melaksanakan kewajiban. Seperti halnya yang telah dijelaskan di atas bahwa tenaga kerja memiliki pengertian yang sangat luas sekali, baik itu tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan maupun yang belum memiliki pekerjaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban adalah tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan, dalam hal ini adalah para pekerja/ buruh. Sementara itu mereka yang belum memiliki pekerjaan tidak memiliki tanggung jawab sama sekali.

Berdasarkan hal tersebut kewajiban yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam hal ini pekerja/ buruh menurut Abdul Khakim (2003:26) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas/ pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata)
2. Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata)
3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata)
4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/ tempat majikan bila pekerja tinggal di sana (Pasal 1603 c KUH Perdata)
5. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603 d KUH Perdata)
6. Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601 w KUH Perdata)

II.2 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

II.2.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut *International Labour Organization (ILO)* dalam majalah *ASTEK social security* pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.

Sedangkan pengertian jaminan sosial tenaga kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli yang diantaranya adalah:

Harun Alrasjid (Sentanu Kertonegoro, 1982:12) menjelaskan bahwa :

Jaminan sosial merupakan perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.

Iman 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 (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Kenneth Thomson (Asikin, Z.H.A, 1993:78) menyebutkan bahwa:

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang akan mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan sosial tenaga kerja keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Lalu Husni (2004:152) mengemukakan bahwa :

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang, (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Sendjun H. Manulang (1990:131) mendefinisikan bahwa :

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, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan manganggur.

Peraturan perundang-undangan juga memberikan definisi mengenai jaminan sosial yaitu diantaranya adalah :

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa :

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan 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 2 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, menyebutkan bahwa :

Jaminan sosial sebagai perwujudan dari sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/ atau guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.

Sementara itu Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menyebutkan bahwa Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak.

Di dalam Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-03/ MEN/ 1980, juga menyebutkan bahwa Program jaminan sosial adalah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/ pensiun, kecelakaan/ cacat dan meninggal dunia bagi tenaga kerja dan/ atau keluarganya.

II.2.2 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Sejalan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka program yang semula berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 terdiri dari tiga jenis ditingkatkan menjadi empat jenis. Perubahan program tersebut adalah sebagai berikut:

NO	PP Nomor 33 Tahun 1977	Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992
1.	Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK)	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2.	Tabungan Hari Tua (THT)	Jaminan Hari Tua (JHT)
3.	Asuransi Kematian (AKm)	Jaminan Kematian (JKm)
4	-	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) (Bersifat wajib bagi perusahaan yang belum memberikan pelayanan kesehatan kepada pekerja/ buruh).

(Abdul Khakim, 2003:70).

Adapun pengertian empat jenis program jaminan sosial tenaga kerja tersebut seperti halnya di kemukakan oleh Zulaini Wahab (2001:143-146) adalah sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Yang dimaksud dengan Jaminan Kecelakaan Kerja adalah santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan/ atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental. Santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja.

2. Jaminan Kematian

Yang dimaksud dengan jaminan kematian adalah santunan kematian berupa uang tunai dan santunan berupa uang untuk pengganti biaya pemakaman, seperti pembelian tanah (sewa/ retribusi), peti jenazah, kain kafan, transportasi dan lain-lain yang berkaitan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat, agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Jaminan Hari Tua

Yang dimaksud dengan Jaminan Hari Tua adalah santunan berupa uang yang dibayarkan 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.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu yang ada pada saat janda atau duda meninggal dunia masih menjadi tanggungan janda atau duda tersebut. Jaminan hari tua dapat dibayarkan kepada tenaga kerja yang belum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun yaitu dalam hal tenaga kerja telah mempunyai masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan mengalami pemutusan hubungan kerja.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Yang dimaksud dengan jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan berupa pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak yang bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan. Secara rinci kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak diberikan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang 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.

II.2.3 Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Berdasarkan hal tersebut tujuan dari jamsostek secara umum adalah tidak hanya memberikan perlindungan, pelayanan dan kesejahteraan terhadap para pesertanya namun juga termasuk keluarganya.

Tujuan dari jamsostek secara lebih lanjut dikemukakan oleh Sukarna Suriatmaja (2005:10) yaitu antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas para buruh perusahaan, sehingga menimbulkan peningkatan produksi perusahaan;
- b. Mempercepat proses pemerataan hasil pembangunan, mengurangi kesenjangan dalam bidang pemeliharaan dan pelayanan kesehatan bagi masyarakat buruh beserta keluarganya;
- c. Meningkatkan peran serta sektor perusahaan secara gotong royong bersama-sama pemerintah;
- d. Terlaksananya pola pemeliharaan kesehatan yang efektif, efisien, dan rasional.

Program jamsostek selain memiliki tujuan seperti tersebut diatas juga mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak baik pihak perusahaan maupun tenaga kerja. Menurut Payaman J.Simanjutak (1993:128) manfaat dari jamsostek antara lain adalah sebagai berikut.

1. Adanya program permanen. Ini berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk tenaga kerjanya, yang sebelumnya setiap pengeluaran untuk peristiwa-peristiwa tersebut bersifat mendadak sehingga tidak dapat diperhitungkan terlebih dahulu;
2. Minimal pengusaha sudah dapat mengalihkan sebagian kewajiban kepada PT Jamsostek terutama yang menyangkut perlindungan kecelakaan kerja, kematian dan hari tua;
3. Jaminan yang diberikan oleh PT Jamsostek akan ikut menciptakan ketenangan kerja, hubungan positif dengan tenaga kerja yang sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi masing-masing perusahaan, yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa untuk ikut bertanggung jawab dan ikut serta memilikinya;
4. Adanya kepastian terhadap resiko-resiko sehingga pihak yang dipekerjakan menjadi terjamin terutama untuk melindungi tenaga kerja yang sangat dibutuhkan untuk memperoleh penghasilan guna kebutuhan anggota keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita ketahui bahwa tujuan dan manfaat dari jamsostek sangat berpengaruh besar dalam upaya penciptaan hubungan kerja yang kondusif bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja, karena pada dasarnya mereka saling membutuhkan satu sama lain demi terwujudnya program dan cita-cita perusahaan.

II.2.4 Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Mengenai Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini diatur dalam peraturan perundang-undangan yang diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa :

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.

Menurut Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan di dalam Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjelaskan bahwa :

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).

Untuk menjadi peserta program Jamsostek suatu perusahaan dapat melakukan pendaftaran dengan cara :

- a. Menghubungi kantor PT Jamsostek (Persero) setempat/ terdekat;
- b. Mengisi formulir Jamsostek 1 untuk pendaftaran perusahaan;
- c. Mengisi formulir Jamsostek 1a untuk pendaftaran tenaga kerja;
- d. Mengisi formulir Jamsostek 1b untuk pendaftaran tertanggung program JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan);
- e. Membayar iuran I (pertama) sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan PT Jamsostek (Persero).

Selanjutnya guna tertib administrasi kepesertaan, yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Mendaftarkan seluruh tenaga kerja dengan upah yang sebenarnya diterima tenaga kerja;
- b. Mengisi formulir pendaftaran sesuai data yang sebenarnya diterima tenaga kerja;
- c. Membayar iuran secara teratur selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya dengan formulir rincian iuran;
- d. Melaporkan setiap perubahan upah dan tenaga kerja.

II.3 Kecelakaan Kerja

II.3.1 Pengertian Kecelakaan Kerja

Pengertian kecelakaan kerja yang dilindungi program ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi berhubung 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. (Maimun, 2004:87).

Sementara itu menurut Suma'mur (1988:5) menyatakan bahwa kecelakaan kerja yaitu kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan dapat dikarenakan oleh pekerjaan/ pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Pengertian kecelakaan kerja juga dikemukakan oleh M. Sulaksmono (1997) kecelakaan kerja adalah :

Suatu kejadian yang tak terduga dan yang tidak dikehendaki yang mengacaukan suatu proses aktivitas yang telah diatur. Kecelakaan terjadi tanpa disangka-sangka dalam sekejap mata, dan setiap kejadian tersebut terdapat empat faktor yang bergerak dalam satu kesatuan berantai yakni : lingkungan, bahaya, peralatan, dan manusia.(Buchari. 2007. http://www.USU_Repository). (4 Oktober 2007).

Di dalam peraturan perundang-undangan juga terdapat pengertian mengenai kecelakaan kerja yaitu diantaranya adalah:

Dalam Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan:

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

Sementara itu dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dalam Pasal 1 Butir 7 Permennaker Nomor : PER 03/ MEN/ 1994 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, juga terdapat pengertian kecelakaan kerja yaitu:

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 kerumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui.

II.3.2 Ruang Lingkup Kecelakaan Kerja

Ruang lingkup kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua macam yang diantaranya adalah :

1. Kecelakaan Pada Waktu Kerja

Kecelakaan yang terjadi pada waktu kerja ini terdiri dari:

- a. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja melalui jalan yang wajar dan biasa dilalui.
- b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, kewajiban dan tanggung jawab sehari-hari yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja selama waktu kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi di luar jam kerja tetapi masih dalam waktu kerja, seperti jam istirahat sebagaimana diatur dalam undang-undang.
- d. Kecelakaan yang terjadi ketika menjalankan tugas ke luar kota atau ke luar negeri yaitu selama perjalanan dari rumah atau tempat kerja menuju tempat tugas dan sebaliknya perjalanan pulang kembali sampai tempat semula.
- e. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.
- f. Perkelahian yang terjadi di tempat kerja dan dapat dibuktikan bahwa perkelahian tersebut adalah suatu kecelakaan kerja.

2. Kecelakaan Yang Terjadi di Luar Waktu Kerja

Kecelakaan yang terjadi di luar waktu kerja diantaranya meliputi:

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olah raga yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan.
- b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat tugas.
- c. Kecelakaan yang terjadi di sebuah perkemahan yang berada di lokasi kerja (*base camp*) atau kegiatan di luar jam kerja dan di luar waktu kerja

(tidur, istirahat) serta yang bersangkutan bebas dari setiap urusan pekerjaan.

Sementara itu kecelakaan yang tidak dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja adalah :

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, atau hari libur lainnya, dimana yang bersangkutan bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, kecuali jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut yang bersangkutan dijamin oleh asuransi tenaga kerja (termasuk cuti haji).
- b. Kecelakaan yang terjadi di *mess*/ perkemahan yang tidak berada di lokasi (tempat) kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi di luar waktu kerja atau dalam rangka melaksanakan kegiatan bukan merupakan tugas dari atasan untuk kepentingan perusahaan.
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.

Di dalam Pasal 8 Ayat (2) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyatakan bahwa dalam hal ini tenaga kerja yang dimaksud adalah juga meliputi:

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

II.3.3 Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja (Lalu Husni, 2004:156).

Jaminan ini memberikan pelayanan medis berupa penyembuhan dan pemulihan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan santunan selama tidak mampu menjalankan pekerjaan akibat kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang dilindungi oleh program ini tidak hanya pekerja/ buruh tetapi juga peserta magang, murid/ siswa yang sedang mengikuti praktek kerja, orang yang memborong pekerjaan dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan (Maimun, 2004:87).

Menurut Zulaini Wahab (2001:152) dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyatakan bahwa jaminan kecelakaan kerja mencakup hal-hal sebagai berikut ini:

- 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;
- d. Santunan berupa uang, yang meliputi:
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 3. santunan cacat totoal untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental;
 4. santunan kematian.

II.4 Profil PT. JAMSOSTEK (PERSERO)

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang. Dimulai dari UU Nomor 33 Tahun 1947 jo UU Nomor 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 jo PMP Nomor 8 Tahun 1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh.

Selain itu PMP Nomor 15 tahun 1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP Nomor 5 Tahun 1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (Astek). PP ini mewajibkan setiap pemberi kerja/ pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program Astek. Terbit pula PP Nomor 34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara Astek, yaitu Perum Astek. (<http://www.Suara Karya Online.com/html>). (14 Maret 2007).

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya. Ini dilakukan dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang berhubungan dengan Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 dengan perubahan pada pasal 34 ayat 2, dimana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan Amandemen tersebut, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah perseroan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember.

Pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tanpa mendiskriminasikan status yang mereka sandang baik itu status sebagai tenaga kerja kontrak maupun sebagai tenaga kerja tetap. Ketentuan tersebut dapat kita lihat dalam peraturan perundang-undangan yang masih berlaku saat ini yaitu diantaranya dalam Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Di dalam Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga menyebutkan bahwa :

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.

Kemudian selain hal tersebut dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga menyatakan bahwa Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Seperti yang kita ketahui bahwa masih terbatasnya literatur dan peraturan perundang-undangan yang membahas serta memberikan definisi mengenai tenaga kerja kontrak maka dalam skripsi ini pengertian mengenai tenaga kerja kontrak penulis mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep-150/ Men/ 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sehingga yang dimaksud dengan tenaga kerja kontrak meliputi: tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan, tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu.

Di dalam Pasal 2 Ayat (1) dan (2) Kep-150/ Men/ 1999 dinyatakan secara tegas bahwa tenaga kerja kontrak berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang berbunyi:

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.
- (2) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Sementara itu tata cara pendaftaran kepesertaan tenaga kerja kerja kontrak sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja ini, dapat dilihat dalam Pasal 6 Kep-150/ Men/ 1999 yang menyatakan bahwa :

Tata cara pendaftaran kepesertaan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu untuk program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan penyelenggara sesuai ketentuan Peraturan mengenai Tenaga Kerja Nomor PER-05/ MEN/ 1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Akan tetapi pada saat ini PER-05/ MEN/ 1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah disempurnakan dengan dikeluarkannya PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 sehingga dalam membahas tata cara pendaftaran kepesertaan tenaga kerja kontrak sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja dalam skripsi ini, penulis menggunakan PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kemudian lebih lanjut lagi mengenai tata cara serta besarnya pembayaran iuran dan besarnya jaminan bagi tenaga kerja kontrak peserta jaminan kecelakaan kerja ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Sesuai dengan Pasal 8 dan Pasal 15 Kep-150/ Men/ 1999. Akan tetapi peraturan pemerintah tersebut juga telah disempurnakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwasannya tidak ada perbedaan antara tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja tetap dalam hal memperoleh jaminan sosial. Akan tetapi dalam implementasinya sering kali tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seringkali tenaga kerja kontrak mendapatkan perlakuan yang berbeda.

Dari penjelasan di atas maka untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja kontrak adalah dengan cara tenaga kerja kontrak tersebut terlebih dahulu harus terdaftar sebagai peserta program jamsostek. Berdasarkan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993, pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program Jamsostek pada PT. Jamsostek (Persero) dengan mengisi formulir yang disediakan oleh PT. Jamsostek (Persero).

Mengenai bentuk formulir pendaftaran kepesertaan tersebut, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 Pasal 2 Ayat (1) menyebutkan bahwa;

Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara harus mengisi formulir :

- a. Pendaftaran perusahaan (formulir Jamsostek 1)
- b. Pendaftaran tenaga kerja (formulir Jamsostek 1a)
- c. Daftar upah/ rincian iuran tenaga kerja (formulir jamsostek 2a).

Kemudian dalam Pasal 2 Ayat (3) Permennaker Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 dan Pasal 5 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 mengatakan bahwa pengusaha harus menyampaikan formulir Jamsostek tersebut kepada PT. Jamsostek selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh pengusaha yang bersangkutan. Pasal 2 Ayat (4) Permennaker Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 menyatakan bahwa kepesertaan dalam program Jamsostek dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak formulir Jamsostek diterima oleh PT. Jamsostek.

Berdasarkan pengajuan pendaftaran dari pengusaha tersebut, PT Jamsostek menetapkan besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan kelompok, jenis usahanya dan kemudian memberitahukan besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja kepada pengusaha yang bersangkutan. (Pasal 3 Ayat (1) Permennaker Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007). Sebagai tanda kepesertaan

perusahaan dan tenaga kerja dalam program Jamsostek, maka PT. Jamsostek menerbitkan sertifikat kepesertaan dan kartu peserta sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 6 Ayat (1) huruf a dan b PP No. 14 Tahun 1993 dan Pasal 3 Ayat (2) dan (3) Permennaker Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007. Dalam jangka waktu paling lambat 7 hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran pertama diterima, PT. Jamsostek menerbitkan dan menyampaikan kepada perusahaan, yakni sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan dan kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja kontrak sebagai tanda kepesertaan dalam program Jamsostek.

Di dalam Pasal 6 Ayat (2) PP No. 14 Tahun 1993, menyatakan bahwa kartu peserta program Jamsostek tersebut harus disampaikan oleh pengusaha kepada masing-masing tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 hari sejak diterima dari PT.Jamsostek. Kartu peserta ini berlaku sampai berakhirnya masa kepesertaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam program jamsostek. Pasal 6 Ayat (4) PP No. 14 Tahun 1993 menyebutkan bahwa tenaga kerja yang pindah tempat kerjanya dan masih menjadi peserta program jamsostek, harus memberitahukan kepesertaannya kepada perusahaan di tempat bekerjanya yang baru dengan menunjukkan kartu peserta.

Pasal 8 Ayat (1), (2) dan (4) PP No. 14 Tahun 1993 menyatakan bahwa pengusaha berkewajiban untuk melaporkan kepada PT. Jamsostek jika terjadi perubahan mengenai alamat perusahaan, kepemilikan perusahaan, jenis atau bidang usaha, jumlah tenaga kerja dan keluarganya serta besarnya upah setiap tenaga kerja. Laporan ini disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan. Laporan tentang perubahan tersebut diperlukan oleh PT. Jamsostek untuk menerbitkan kartu peserta bagi tenaga kerja baru, kecuali jika tenaga kerja yang bersangkutan telah mempunyai kartu peserta.

Pengusaha yang telah mendaftarkan tenaga kerja kontraknya menjadi peserta Jamsostek, diwajibkan membayar iuran kepada PT. Jamsostek. Iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja, sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha. Berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) Permennaker Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007, pengusaha harus membayar iuran pertama kali, yang dihitung berdasarkan jumlah

upah seperti yang tercantum dalam formulir jamsostek 1 dan formulir jamsostek 1a. Sedangkan dalam Ayat (2) menyebutkan bahwa iuran setiap bulan berdasarkan upah bulan yang bersangkutan yang diterima oleh tenaga kerja dibayarkan paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya kepada PT. Jamsostek. Apabila perusahaan terlambat untuk membayarkan iuran, maka perusahaan akan dikenai denda.

Besarnya iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja didasarkan atas kelompok jenis usaha (lampiran 11) sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 9 Ayat (1) huruf a PP No. 14 Tahun 1993, adalah 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

Jaminan Kecelakaan kerja diberikan oleh PT. Jamsostek (Persero) kepada tenaga kerja kontrak yang terdaftar sebagai peserta program jamsostek. Tenaga kerja kontrak yang tidak terdaftar sebagai peserta jamsostek, mendapatkan jaminan kecelakaan kerja bukan dari PT. Jamsostek (Persero) tetapi dari perusahaan itu sendiri. Berdasarkan Pasal 12 Ayat (1) PP No. 14 Tahun 1993 dan Pasal 9 Undang-undang No. 3 Tahun 1992, jaminan kecelakaan kerja ini berupa penggantian biaya yang meliputi:

1. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan;
3. Biaya rehabilitasi berupa alat Bantu (*orthese*) atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Selain penggantian biaya tersebut, tenaga kerja kontrak yang tertimpa kecelakaan kerja juga diberi santunan berupa uang (Pasal 12 Ayat (2) PP No. 14 Tahun 1993) yang meliputi :

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja, yakni santunan untuk tenaga kerja yang sementara tidak mampu bekerja karena masih dalam perawatan dokter;
2. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya, yakni santunan untuk hilang atau tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh tenaga kerja untuk selama-lamanya;
3. Santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental, yakni santunan untuk tenaga kerja yang tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya;
4. Santunan kematian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bidang Pelayanan PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember (14 Desember 2007) maka diperoleh penjelasan bahwa selama tenaga kerja kontrak yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu untuk bekerja maka, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan sampai penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Menteri. Berdasarkan permintaan pembayaran jaminan kecelakaan kerja yang diajukan oleh pengusaha, maka PT. Jamsostek (Persero) menetapkan besarnya santunan dan penggantian biaya. Penggantian biaya tersebut dibayarkan oleh PT. Jamsostek (Persero) kepada pengusaha, sedangkan santunannya dibayarkan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Apabila jaminan kecelakaan kerja dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha, maka PT. Jamsostek (Persero) membayar penggantian jaminan kepada pengusaha sebesar penetapan PT. Jamsostek (Persero).

Pemberian jaminan kecelakaan kerja oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember terhadap peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek.

Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Lampiran II Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka besarnya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. Jamsostek kepada peserta jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

A. Santunan.

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% x upah sebulan, 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan bulan seterusnya 50% x upah sebulan.
2. Santunan cacad :
 - a. santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah;
 - b. santunan cacad total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - b.1. santunan sekaligus sebesar 70% x 80 bulan upah;
 - b.2. santunan berkala sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;
 - c. santunan cacad kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya santunan adalah : % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 bulan upah.
3. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - a. Santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian;
 - b. Santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;
 - c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah).

B. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan :

1. Dokter;
2. Obat;
3. Operasi;
4. Roentgen, laboratorium;
5. Perawatan puskesmas, rumah sakit umum kelas I;
6. Gigi;
7. Mata;
8. Jasa tabib/ sinthe/ tradisional yang telah mendapatkan ijin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut pada B1 sampai dengan B8 dibayarkan maksimum Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).

- C. Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat Bantu (*orthese*) dan/ atau alat pengganti (*prothese*) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp2.000.000,- (dua juta rupiah).

D. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

Besarnya santunan dan biaya pengobatan/ biaya perawatan sama dengan huruf A dan huruf B.

- E. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut:
1. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/ sungai/ danau maksimum sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah);
 2. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimal sebesar Rp.750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
 3. bila mana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimal sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Sedangkan tabel persentase santunan tunjangan cacat tetap sebagian dan cacat-cacat lainnya berdasarkan Lampiran II Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah :

MACAM CACAT TETAP SEBAGIAN	% X UPAH
• Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
• Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
• Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
• Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
• Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
• Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
• Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
• Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
• Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
• Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
• Kedua belah mata	70
• Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
• Pendengaran pada kedua belah telinga	40
• Pendengaran pada sebelah telinga	20
MACAM CACAT TETAP SEBAGIAN	% X UPAH
• Ibu jari tangan kanan	15
• Ibu jari tangan kiri	12
• Telunjuk tangan kanan	9
• Telunjuk tangan kiri	7
• Salah satu jari lain tangan kanan	4
• Salah satu jari lain tangan kiri	3
• Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
• Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
• Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
• Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
• Salah satu ibu jari kaki	5
• Salah satu jari telunjuk kaki	3
• Salah satu jari kaki lain	2

CACAT-CACAT LAINNYA	% X UPAH
• Terkelupasnya kulit kepala	10 – 30
• Impotensi	30
• Kaki memendek sebelah :	
• kurang dari 5 cm	10
• 5 – 7,5 cm	20
• 7,5 cm atau lebih	30
• Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
• Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
• Kehilangan daun telinga sebelah	5

CACAT-CACAT LAINNYA	% X UPAH
• Kehilangan kedua belah daun telinga	10
• Cacat hilangnya cuping hidung	30
• Perforasi sekat rongga hidung	15
• Kehilangan daya penciuman	10
• Hilangnya kemampuan kerja phisik	
• 51 % - 70 %	40
• 26 % - 50 %	20
• 10 % - 25 %	5
• Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
• Kehilangan sebagian fungsi penglihatan	7
Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10 %	
Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan :	
$(3 \times \% \text{ ef. peng. terbaik}) + \% \text{ ef. peng. terburuk}$.	
• Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10 %	7
• Kehilangan penglihatan warna	10
• Setiap kehilangan lapangan pandang 10 %	7

Dalam hal pemberian santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB), maka PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember menetapkan bahwa santunan tersebut diberikan kepada korban selama batas waktu sampai korban tersebut dinyatakan sembuh dan mampu untuk bekerja kembali seperti sediakala yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang terkait.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Jember, maka setiap kecelakaan kerja harus disertai dengan laporan dari pihak Kepolisian setempat. Namun demikian jika laporan dari kepolisian yang dimaksud tidak ada maka harus diperkuat dengan pernyataan dari saksi-saksi yang menyatakan bahwa korban adalah benar-benar mengalami kecelakaan kerja.

Selain dari hal tersebut PT. Jamsostek sendiri memiliki tim penyelidik yang bertugas untuk mengetahui apakah kecelakaan tersebut timbul dalam ruang lingkup pekerjaan atau terjadi di luar dari ruang lingkup pekerjaan, namun jika tenaga kerja dalam perjalanan pulang ke rumah karena suatu hal atau suatu kejadian melalui jalan yang biasa dilalui dan mengalami kecelakaan, maka hal ini juga termasuk dalam pengertian kecelakaan kerja, asalkan terjadinya kecelakaan tersebut tidak lebih dari satu minggu setelah terjadinya kecelakaan, sehingga tenaga kerja yang bersangkutan tetap mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari PT. Jamsostek (Persero).

3.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak Sebagai Peserta Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember.

Walaupun program jaminan sosial tenaga kerja ini bersifat wajib bagi setiap pengusaha maupun tenaga kerja akan tetapi para pesertanya juga memiliki hak dan juga diharuskan untuk melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan. Demikian pula bagi para tenaga kerja kontrak yang menjadi peserta jaminan kecelakaan kerja pada PT.Jamsostek (Persero) Cabang Jember, mereka juga diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan yang berlaku sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember. Namun demikian mereka juga memiliki hak yang dapat mereka ajukan sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja sepertihalnya yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

Kewajiban tenaga kerja kontrak sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember juga sama sepertihalnya tenaga kerja yang lain. Kewajiban ini merupakan segala sesuatu yang memang harus dilakukan oleh para tenaga kerja kontrak ini sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja dan apabila kewajiban ini kurang atau tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka mereka juga akan mendapatkan sanksi dan juga dapat mengurangi hak-hak mereka yang seharusnya mereka peroleh. Kewajiban tenaga kerja kontrak ini antara lain adalah:

1. Berdasarkan Pasal 3 Ayat (1) dan (2) KEP-150/ MEN/ 1999 Tenaga kerja dan pengusaha diwajibkan untuk mengisi formulir kepesertaan sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja pada PT. Jamsostek Cabang Jember.
Formulir tersebut terdiri dari :
 - a. Formulir Jamsostek (HBK/1 (F1);
Pendaftaran Perusahaan;
 - b. Formulir Jamsostek (HBK/1a (F1a):
Pendaftaran Tenaga Kerja;
 - c. Formulir Jamsostek (HBK/1b (F1b):
Daftar Susunan Keluarga;
 - d. Formulir Jamsostek (HBK/1b (F1b-1):
Lampiran Daftar Susunan Keluarga;
 - e. Formulir Jamsostek (HBK/1c (F1c):
Daftar Tenaga Kerja Keluarga;
 - f. Formulir Jamsostek (HBK/1d (F1d):
Laporan Perubahan Susunan Keluarga;
2. Menyerahkan daftar upah atau rincian iuran tenaga kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 2a dan menyerahkannya kepada PT. Jamsostek Cabang Jember (dalam hal ini dilakukan oleh pengusaha).
3. Melaporkan kepada pengusaha apabila terjadi perubahan jumlah dan susunan keluarga yang kemudian pengusaha akan melaporkannya kepada PT. Jamsostek Cabang Jember.
4. Membayar iuran dengan cara mengisi formulir yang telah disediakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Dalam hal terjadi perubahan status hubungan kerja tenaga kerja yang mengakibatkan perubahan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja, maka tenaga kerja kontrak harus memberitahukan kepada pengusaha dan kemudian pengusaha harus memberitahukan perubahan tersebut kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember.

Dari hasil wawancara dengan Bagian Pelayanan PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember (14 Desember 2007) diperoleh keterangan bahwa selain kewajiban seperti di atas yang harus dipenuhi oleh para tenaga kerja kontrak, mereka juga diberikan hak-hak yang dapat mereka peroleh sebagai peserta program jaminan kecelakaan kerja pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember. Hak-hak dari para tenaga kerja kontrak ini diantaranya adalah:

1. Tenaga kerja kontrak berhak memperoleh, Sertifikat kepesertaan bagi Perusahaan dan kartu peserta Jamsostek bagi tenaga kerja kontrak.
2. Berdasarkan Pasal 12 Ayat (1) dan (2) PP No.14 Tahun 1993, tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan 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.
3. Berdasarkan Pasal 12 Ayat (2) PP No.14 Tahun 1993, selain penggantian biaya sebagaimana dimaksud di atas, kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:
 - a. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. Santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan atau
 - d. Santunan kematian.

3.3 Prosedur Pengajuan Klaim Tenaga Kerja Kontrak Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember.

Seperti halnya yang telah dikemukakan di atas bahwa pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja kontrak pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember dilaksanakan sama sepertihalnya tenaga kerja

yang lain, maka dalam pengajuan klaim, tenaga kerja kontrak juga dilakukan seperti halnya tenaga kerja yang lain.

Dalam Pasal 18 Ayat (1) PP No. 14 Tahun 1993 menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan. Untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila ada peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja, maka terlebih dahulu pengusaha harus melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa peserta Jamsostek tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek setempat serta mengajukan permintaan pembayaran jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan tata cara yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan hal tersebut tata cara atau proses yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut.

Dalam Pasal 8 Ayat (1) Permennaker Nomor : PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 menyebutkan bahwa Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara setempat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan dengan mengisi formulir Jamsostek 3, serta melampirkan foto copy kartu peserta. Akan tetapi PT. Jamsostek (Persero) Jember memberikan toleransi terhadap ketentuan Pasal 8 Ayat (1) ini sampai dengan batas waktu satu minggu sejak terjadinya kecelakaan.

Selain hal tersebut berdasarkan Pasal 8 Ayat (2) PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 pengusaha juga diwajibkan untuk mengirimkan laporan kecelakaan kerja tahap II kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara setempat dengan mengisi formulir Jamsostek 3a dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berdasarkan surat keterangan dokter yang menerangkan:

- a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir; atau
- b. Keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya; atau
- c. Keadaan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; atau
- d. Meninggal dunia.

Penyerahan laporan kecelakaan kerja tahap II ini sekaligus merupakan pengajuan permintaan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada PT. Jamsostek dengan melampirkan :

- a. Foto copy kartu peserta ;
- b. Surat Keterangan Dokter formulir Jamsostek 3b atau 3c;
- c. Kuitansi Biaya Pengobatan dan Pengangkutan;
- d. Dokumen pendukung lain yang diperlukan.

Namun apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud di atas kurang atau tidak lengkap, maka badan penyelenggara dalam hal ini adalah PT. Jamsostek, harus memberitahukan kepada pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak laporan kecelakaan kerja tahap II diterima. Setelah semua persyaratan dan bukti-bukti telah dilengkapi oleh pengusaha maka PT. Jamsostek akan menghitung besarnya santunan dan penggantian biaya. Berdasarkan perhitungan sebagaimana dimaksud di atas maka PT. Jamsostek akan membayar penggantian biaya kepada pengusaha dan membayar santunan kepada tenaga kerja atau keluarga.

Pasal 12 Ayat (1) PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 juga mengatur dalam hal terjadi perbedaan penetapan mengenai Kecelakaan Kerja atau bukan Kecelakaan Kerja, maka Pengusaha atau tenaga kerja/ keluarga atau badan penyelenggara mememinta penetapan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan permintaan sebagaimana dimaksud maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dan petugas badan penyelenggara mengadakan penelitian dan pemeriksaan atas kecelakaan tersebut, kemudian dari hasil penelitian dan pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan membuat penetapan apakah kecelakaan kerja yang dilaporkan tersebut benar-benar kecelakaan kerja atau bukan termasuk kecelakaan kerja, kemudian apabila penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak dapat diterima oleh salah satu pihak maka pihak yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan kepada menteri tenaga kerja dan transmigrasi.

Dalam hal tenggang waktu menunggu keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi tersebut pada Pasal 12 Ayat (5) PER – 12/ MEN/ VI/ 2007 dinyatakan bahwa pengusaha wajib membayar terlebih dahulu biaya pengangkutan, pengobatan dan perawatan kepada tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku, kemudian daripada itu PT. Jamsostek juga diwajibkan untuk membayar jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sementara itu pada Pasal 13 Ayat (1) sampai dengan Ayat (4) mengatur dalam hal terjadinya perbedaan besarnya santunan yang diterima oleh tenaga kerja/ keluarganya disebabkan adanya pelaporan yang tidak benar oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara maka tenaga kerja yang bersangkutan berhak untuk meminta perhitungan kembali kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan. berdasarkan permintaan tersebut pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat meminta pertimbangan dokter penasehat untuk menetapkan persentase cacat. Kemudian apabila penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak dapat diterima oleh salah satu pihak, maka pihak yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan kepada menteri terkait, sambil menunggu penetapan menteri tersebut dan ternyata tenaga kerja telah dinyatakan sembuh oleh dokter yang merawat, maka PT. Jamsostek diwajibkan untuk membayar biaya penggantian pengangkutan, pengobatan, perawatan dan santuan sementara tidak mampu bekerja kepada pengusaha, sedangkan santuan cacat baru dibayarkan setelah ada penetapan menteri.

Pada Pasal 13 Ayat (3), (4) dan, (5) menyatakan bahwa dalam hal besarnya santunan yang ditentukan oleh badan pengawas ketenagakerjaan lebih besar daripada santunan yang dibayarkan oleh Badan Penyelenggara, maka pengusaha wajib membayar kekurangannya. namun apabila ketentuan tersebut tidak dapat diterima oleh pengusaha atau tenaga kerja/ keluarganya, maka pihak yang bersangkutan dapat mengajukan kepada menteri tenaga kerja dan transmigrasi, dan pada akhirnya penetapan menteri sebagaimana dimaksud merupakan keputusan akhir dan wajib dilaksanakan oleh pihak yang bersangkutan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya setiap tenaga kerja baik itu sebagai tenaga kerja tetap maupun sebagai tenaga kerja kontrak berhak untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember. Karena dalam kenyataannya resiko yang mereka hadapi atas setiap pekerjaan yang mereka lakukan adalah juga sama.
2. Para tenaga kerja kontrak sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember juga memiliki hak dan kewajiban yang sama seperti tenaga kerja yang lain. Sementara itu PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember juga tidak akan membedakan dalam melayani tenaga kerja kontrak tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dalam hal pengajuan klaim kecelakaan kerja bagi para tenaga kerja kontrak tidak ada perbedaan dengan tenaga kerja yang lain. PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember juga selalu berusaha untuk memberikan dan memenuhi klaim tersebut karena klaim tersebut merupakan hak dari para tenaga kerja kontrak tersebut.

4.2 Saran

1. Mengingat masih sangat sedikitnya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai masalah tenaga kerja kontrak, maka penulis berharap kepada pemerintah untuk segera mengeluarkan suatu regulasi yang baru yang dapat memberikan perlindungan dan dapat mengakomodasi segala hak dan kewajiban para tenaga kerja kontrak, sehingga mereka memiliki pegangan yang pasti dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Bagi para pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak, penulis berharap para pengusaha hendaknya berupaya untuk mendaftarkan tenaga kerja kontraknya sebagai peserta program Jamsostek khususnya pada

program jaminan kecelakaan kerja. Karena setiap pekerjaan yang mereka lakukan juga selalu memiliki resiko seperti tenaga kerja yang lain.

3. Dikarenakan pengaturan sanksi yang diberikan pemerintah terhadap pengusaha yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek masih sangat lemah, maka penulis berharap supaya pemerintah dapat dengan tegas memberikan sanksi tersebut dan menunjuk lembaga tertentu sebagai badan pelaksananya.

DAFTAR BACAAN

Buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Dahlan Siamat, 1995, *Manajemen Lembaga Keuangan*, Intermedia, Jakarta.
- Emmy Pangaribuan Simanjuntak, 1979, *Peranan Pertanggungungan Dalam Usaha Memberikan Jaminan Sosial*, Alumni, Yogyakarta.
- F.X. Djumialdji, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta.
- H. Sendjun Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Iman Soepomo, 1990, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2004, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak, 1993, *Kebijakan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuku, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Sentanu Kertonegoro, 1982, *Jaminan Sosial : Prinsip Pelaksanaannya Di Indonesia*, Mutiara, Jakarta.
- Suma'mur P.K., 1988, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Z.H.A. Asikin, Wahab, L. Husni, dan Z. Asyhadie, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zulaini Wahab, 2001, *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER 03/ MEN/ 1994 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-12/ MEN/ VI/ 2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Internet

Adi Abu Fatih. 2004. *Menyoroti Problem Ketenagakerjaan*. <http://www.hayatulislam.net/html>. (akses 10 Mei 2007).

Anjar Priandoyo. 2007. *Delapan pertanyaan tentang outsourcing (tenaga kerja)*. <http://AnjarPriandoyo.wordpress.com/html>. (akses 10 Mei 2007).

Asfinawati. 2005. *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Hukum Perburuhan*. <http://Mappi.co.id/html>. (akses 15 Juli 2007).

Buchari. 2007. *Penanggulangan Kecelakaan*. http://www.USU_Repository.com. (akses 4 Oktober 2007).

<http://www.Jamsostek.co.id> 2007. (akses 20 Desember 2007).

Riska S. Handayani. 2005. *Jumlah Pengangguran Meningkat*. <http://www.TempoInteraktif.com/html>. (akses 18 September 2007).