

**TINJAUAN TENTANG MEKANISME PELAKSANAAN PEMBERIAN  
JAMINAN HARI TUA BAGI PESERTA JAMSOSTEK OLEH  
PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**



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

Asal:	Hatiah Pembelian	Klass
Terima Tgl :	19 JUL 2006	346.08
No. Induk :		PRA
Oleh :		t

**HADI PRAYITNO**  
NIM : 000710101242

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2006**

**TINJAUAN TENTANG MEKANISME PELAKSANAAN PEMBERIAN  
JAMINAN HARI TUA BAGI PESERTA JAMSOSTEK OLEH  
PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**



Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S-1)  
dan mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh

**HADI PRAYITNO**  
NIM : 000710101242

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

2006

TINJAUAN TENTANG MEKANISME PELAKSANAAN PEMBERIAN  
JAMINAN HARI TUA BAGI PESERTA JAMSOSTEK OLEH  
PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER

Oleh

HADI PRAYITNO  
NIM : 000710101242

PEMBIMBING,

I.G.A.N. DIRGHA, S.H.,M.S.  
NIP. 130 523 005

PEMBANTU PEMBIMBING,

ANTIKOWATI, S.H.,M.H.  
NIP. 131 759 757

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

2006

**MOTTO**

“Barang siapa tidak berbuat adil, sesungguhnya dia lebih menderita dari pada orang yang menderita ketidakadilan itu”

(Kamaruddin)

---

(Kamaruddin, Rangkaian Seribu Kata Mutiara, 28)

**PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada :**

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan segala do'a, dukungan dan kasih sayang yang tak terbatas dan tak akan mampu kubalas dalam bentuk budi apapun;
2. Almamater tercinta Fakultas Hukum Universitas Jember;
3. Guru dan Dosen yang telah membekaliku dengan ilmu yang berguna untuk menapaki liku dunia.

PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

hari : Senin,

tanggal : 26,

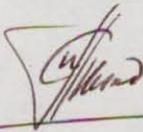
bulan : Juni,

tahun : 2006.

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

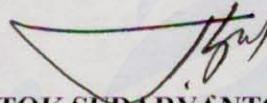
Panitia Penguji :

Ketua,



Hi. SULAKSNI, S.H.  
NIP. 130 516 490

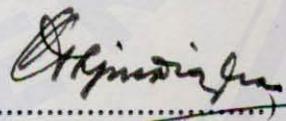
Sekretaris,



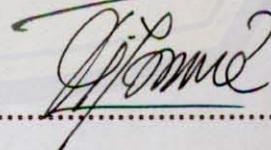
TOTOK SUDARYANTO, S.H., M.S.  
NIP. 131 120 332

Anggota Panitia Penguji :

1. I.G.A.N. DIRGHA, S.H., M.S.

  
(.....)

2. ANTIKOWATI, S.H., M.H.

  
(.....)

PENGESAHAN

Disahkan,

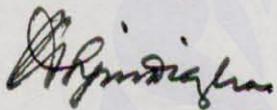
Skripsi dengan judul :

**“TINJAUAN TENTANG MEKANISME PELAKSANAAN  
PEMBERIAN JAMINAN HARI TUA BAGI PESERTA  
JAMSOSTEK OLEH PT JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG  
JEMBER”.**

Oleh

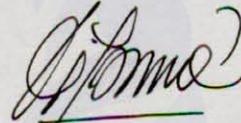
**HADI PRAYITNO  
NIM : 000710101242**

Pembimbing,



**I.G.A.N. DIRGHA, S.H., M.S.  
NIP. 130 523 005**

Pembantu Pembimbing,



**ANTIKOWATI, S.H., M.H.  
NIP. 131 759 757**

Mengesahkan

Departemen Pendidikan Nasional RI

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,



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

## KATA PENGANTAR

Dengan tetap mengucap syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulisan Skripsi yang berjudul **“TINJAUAN TENTANG MEKANISME PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN HARI TUA BAGI PESERTA JAMSOSTEK OLEH PT JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER”**, dapat terselesaikan dengan baik.

Penulisan skripsi ini untuk memenuhi syarat guna untuk mendapat gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember, dan diharapkan dapat melengkapi kajian terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan hari tua bagi karyawan perusahaan swasta.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H.,M.S. sebagai Pembimbing dalam penulisan skripsi ini telah banyak memberikan petunjuk dan bimbingan demi terselesaikannya tugas penulisan skripsi ini.
2. Ibu Antikowati, S.H.,M.H. sebagai Pembantu Pembimbing dalam penulisan skripsi yang telah banyak membantu memberikan pengarahan dan bimbingan hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
3. Ibu Hj. Sulaksni, S.H., selaku Ketua Penguji yang telah banyak memberikan koreksi dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Totok Sudaryanto, S.H.,M.S., selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan koreksi dan evaluasi demi kesempurnaan skripni ini.
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H.,S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember beserta Bapak Totok Sudaryanto, S.H.,M.S., selaku Pembantu Dekan I, Bapak I Ketut Suandra, S.H. selaku Pembantu Dekan II, Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.

6. Bapak Rusbandi Sofjan, S.H. selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan studi, serta dorongan untuk terus belajar.
7. Bapak Drs. Ec. H. Sunali, Kepala Bidang Keuangan Dan Umum, serta staf Bidang Pelayanan PT JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam memperoleh bahan-bahan guna kesempurnaan penulisan skripsi ini.
8. Keluarga besar Bapak Liman Samingun, kakak-kakakku tercinta yang telah mendukungku dalam pencapaian gelar sarjana ini.
9. Keluargaku, keluarga besar Bahana Justitia Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan semangat, kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri, serta pengalaman yang tak ternilai.
10. Seluruh teman-teman di UKMF Jantung Teater dan IMPA Akasia FH-UNEJ.
11. Albes, Akbar, Aloy, dan teman-teman kontrakan Semeru II/M5 Rahmat, Nial, yang telah membantu memberikan dukungan, sarana dan prasarana demi kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Lina Megawati yang selalu memberikan dukungan semangat dan motivasi hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
13. Ucup, Sulak, Dedy, Denny, teman-teman angkatan 2000, dan seluruh teman-teman musisi Jember atas kesempatan dan kepercayaan yang telah diberikan.

Penulis berharap, skripsi ini bermanfaat perkembangan ilmu hukum khususnya bagi almamater tercinta.

Jember, Juni 2006

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
RINGKASAN .....	xii

**BAB I. PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	3
1.3 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penulisan.....	4
1.4.1 Tujuan Umum .....	4
1.4.2 Tujuan Khusus.....	4
1.5 Metode Penulisan .....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah .....	5
1.5.2 Sumber Bahan Hukum.....	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum .....	6
1.5.4 Analisis Bahan Hukum .....	7

**BAB II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN KERANGKA TEORITIK**

2.1 Fakta.....	8
2.2 Dasar Hukum.....	9
2.3 Kerangka Teoritik .....	14

2.3.1	Pengertian Tenaga Kerja .....	14
2.3.2	Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	16
2.3.3	Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	21
2.3.4	Program Jaminan Hari Tua .....	23
2.3.5	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	25
2.3.5.1	Sejarah Singkat dan Perkembangan PT JAMSOSTEK.....	25
2.3.5.2	Struktur Organisasi PT JAMSOSTEK Cabang Jember.....	26

### **BAB III. PEMBAHASAN**

3.1	Prosedur Pemberian Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Jamsostek Oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember .....	32
3.2	Kendala yang Dihadapi Oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember dalam Pelaksanaan Pemberian Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Jamsostek.....	40
3.3	Program Jaminan Hari Tua yang Diselenggarakan Sendiri Oleh Peserta Jamsostek Di luar Program Jamsostek dari PT JAMSOSTEK Cabang Jember .....	47

### **BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

4.1	Kesimpulan.....	50
4.2	Saran.....	51

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat konsultasi dari Fakultas Hukum Universitas Jember kepada PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember.
2. Surat keterangan telah mengadakan penelitian/konsultasi dari PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember.
3. Formulir Jamsostek No. 1 tentang Pendaftaran Perusahaan.
4. Formulir Jamsostek No. 1a tentang Pendaftaran Tenaga Kerja.
5. Formulir Jamsostek No. 1b tentang Baftar Susunan Keluarga
6. Formulir Jamsostek No. 1c tentang Baftar Tenaga Kerja keluar
7. Formulir Jamsostek No. 2 tentang Rincian Iuran
8. Formulir Jamsostek No. 3 tentang Laporan Kecelakaan Kerja Tahap I
9. Formulir Jamsostek No. 3a tentang Laporan Kecelakaan Kerja Tahap II
10. Formulir Jamsostek No. 3b tentang Surat Keterangan Dokter
11. Formulir Jamsostek No. 4 tentang Pengajuan Pembayaran Jaminan Kematian
12. Formulir Jamsostek No. 5 tentang Pengajuan Pembayaran Jaminan Hari Tua
13. Surat Edaran Direksi PT JAMSOSTEK Nomor : B/4088/052005 tentang Pemberlakuan Kembali Pembayaran Jaminan Hari Tua Masa Kepesertaan 5 Tahun 6 Bulan.
14. Surat Edaran Direksi PT JAMSOSTEK Nomor : B/4665/062005, tentang Pembayaran Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Yang Berhenti Bekerja Dengan Masa Kepesertaan Sekurang-kurangnya 5 (lima) Tahun.

## RINGKASAN

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas nasional. Salah satu upaya yang dilakukan untuk melindungi tenaga kerja yaitu melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Program jaminan hari tua merupakan salah satu bentuk jaminan dari program Jamsostek sebagai upaya untuk memberikan ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja dan jaminan terhadap tenaga kerja yang memasuki usia senja, terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan rendah.

Dalam skripsi ini permasalahan yang dihadapi meliputi prosedur pengajuan permintaan jaminan hari tua bagi peserta Jamsostek oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember, kendala yang dihadapi oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember dalam pelaksanaan pemberian jaminan hari tua bagi peserta Jamsostek, serta program Jamsostek yang diselenggarakan sendiri oleh peserta Jamsostek diluar program Jamsostek dari PT JAMSOSTEK Cabang Jember.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember, sedangkan tujuan lainnya adalah mengkaji dan menganalisis prosedur pemberian jaminan hari tua, kendala-kendala dalam pelaksanaan pemberian jaminan hari tua bagi peserta Jamsostek oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember.

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

Kesimpulan yang diambil adalah 1) Prosedur pengajuan permintaan jaminan hari tua meliputi beberapa tahap, yaitu: prosedur pendaftaran kepesertaan Jamsostek, prosedur pembayaran iuran Jamsostek, prosedur pengajuan permintaan jaminan hari tua; 2) kendala-kendala yang dihadapi oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember adalah peserta jamsostek khususnya jaminan hari tua tidak memberikan keterangan secara lengkap sebagai syarat administrasi dalam pemberian jaminan hari tua, terjadinya perbedaan pendapat mengenai besarnya jumlah jaminan hari tua antara perusahaan, tenaga kerja, dengan badan penyelenggara, serta kurangnya penyuluhan dan seminar-seminar mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebabkan banyak tenaga kerja kurang mengetahui hak-haknya sebagai peserta program Jamsostek; 3) peserta Jamsostek diperbolehkan untuk bekerjasama dengan perusahaan asuransi lain ataupun menyelenggarakan sendiri jaminan sosial tenaganya, tetapi perusahaan tetap wajib untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Saran yang dapat diberikan dalam penulisan skripsi ini adalah 1) perlu adanya peningkatan koordinasi antara pengusaha dengan PT JAMSOSTEK dalam hal pembinaan dan pengawasan pelaksanaan program Jamsostek; 2) perlunya penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ada, 3) perlu adanya peningkatan pelayanan dan pemerataan kesempatan untuk mendapatkan jaminan hari tua.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari Pembangunan Nasional, karena sumber daya manusia adalah aset terpenting pembangunan Indonesia. Tenaga kerja merupakan tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, hubungan antar atau intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Dalam perkembangan pembangunan, peningkatan pembinaan sumber daya manusia beriringan dengan peningkatan aplikasi industrialisasi dan pemakaian teknologi. Pelaksanaannya diperlukan peningkatan peranan tenaga kerja di berbagai sektor kegiatan usaha yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka pembangunan nasional untuk mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Kansil (1996:140) sebagai berikut :

Semakin meningkatnya penggunaan teknologi sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena itu tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Konstitusi Indonesia pada dasarnya memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menyatakan :“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk melindungi tenaga kerja yaitu melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mengatur pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua. Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada hakekatnya bertujuan untuk menanggulangi risiko-risiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktifitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai risiko sosial-ekonomi tersebut.

Kansil, (1996:140) menyatakan bahwa :

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Salah satu program Jamsostek adalah program Jaminan Hari Tua. Usia senja atau hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja, hal ini dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan tenaga kerja sewaktu mereka masih aktif bekerja, terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan rendah. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dapat dibayar sekaligus atau berkala, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dalam bentuk jaminan hari tua adalah bersifat wajib dilaksanakan dengan sistem dana pensiun untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lainnya dari Badan Penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya. Jadi dalam hal ini bentuk program jaminan hari tua merupakan suatu bentuk program dana pensiun yang menjanjikan manfaat pensiun bagi pesertanya.

Dasar perhitungan jaminan hari tua yang dipakai untuk menentukan besarnya jaminan pensiun ialah besarnya iuran yang telah dibayarkan oleh perusahaan atau pengusaha dan tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara atau yang disebut Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada bulan terakhir dimana tenaga kerja yang diberhentikan dengan hak menerima jaminan pensiun atau meninggal dunia. Jumlah ini masih ditambah lagi dengan bunga dari jaminan simpanan ini sesuai dengan yang ditetapkan oleh undang-undang.

Pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan. Dengan demikian upaya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan adalah hal yang penting dalam kebijakan ketenagakerjaan, dalam hal ini upaya tersebut mencakup perbaikan upah, perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, hubungan kerja serta jaminan terhadap tenaga kerja yang memasuki usia senja atau hari tua.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan membahas tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya jaminan hari tua, dalam penulisan skripsi dengan judul: **“TINJAUAN TENTANG MEKANISME PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN HARI TUA BAGI PESERTA JAMSOSTEK OLEH PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG JEMBER”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang di atas perlu diuraikan mengenai batasan ruang lingkup materi yang akan dibahas, guna menghindari adanya penulisan atau penafsiran yang menyimpang dari pokok permasalahan serta bahasan yang ditulis tidak terlalu luas tanpa arah.

Adapun ruang lingkup yang akan dibahas adalah tentang mekanisme pelaksanaan Program JAMSOSTEK dalam pemberian Jaminan Hari Tua bagi peserta Jamsostek oleh PT Jamsostek Cabang Jember.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Setelah melihat latar belakang dan ruang lingkup maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur pemberian jaminan hari tua bagi peserta jamsostek oleh PT Jamsostek Cabang Jember?
2. Apa sajakah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberian jaminan hari tua bagi peserta Jamsostek oleh PT Jamsostek Cabang Jember?
3. Bagaimana apabila terdapat program jaminan hari tua yang diselenggarakan sendiri oleh peserta jamsostek diluar program jamsostek dari PT Jamsostek Cabang Jember?

### **1.4 Tujuan Penulisan**

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat diperoleh sasaran yang jelas dan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, maka perlu kiranya ditetapkan suatu tujuan penulisan. Adapun tujuan penulisan disini dibagi menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum penulisan skripsi ini yaitu :

1. Untuk memenuhi dan melengkapi tugas akhir sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademis guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan khususnya disiplin ilmu hukum yang didapat selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jember dengan praktek yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisa prosedur pemberian jaminan hari tua bagi peserta Jamsostek oleh PT Jamsostek Cabang Jember.
2. Untuk mengkaji dan menganalisa kendala-kendala yang dihadapi oleh PT Jamsostek Cabang Jember dalam pelaksanaan pemberian jaminan hari tua bagi peserta jamsostek.
3. Untuk mengkaji dan menganalisa terhadap adanya program jaminan hari tua yang diselenggarakan sendiri oleh peserta jamsostek diluar program jamsostek oleh PT Jamsostek Cabang Jember.

### **1.5 Metode Penulisan**

Setiap karya tulis ilmiah harus mengandung suatu kebenaran, valid dan berbobot. Dalam penulisan skripsi ini disamping mengadakan peninjauan di lapangan juga melakukan studi literatur yang kemudian dianalisa dan disimpulkan untuk memperoleh inti dari penyusunan skripsi ini. Penulisan karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan serta dapat dibuktikan dengan mengajukan data yang objektif dan analisis yang tepat. Adapun metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah :

#### **1.5.1 Pendekatan Masalah**

Sebagai bahan penelitian untuk mencapai pendekatan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian jaminan hari tua pada karyawan setelah memasuki masa pensiun, maka metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif dan bahan-bahan empiris. Menurut Soemitro (1994:97) Yuridis normatif yaitu "Satu cara untuk memberikan analisa atau kajian dan penjelasan tentang pokok-pokok permasalahan yang ditinjau dari ketentuan-ketentuan dalam hukum positif yang saling berhubungan dan terkait dengan penerapan dalam praktek". Hadikusuma (1995:60) menyatakan bahwa, "Bahan-bahan empiris yaitu bahan-bahan yang diperoleh dari pihak yang terkait dengan pembahasan skripsi ini".

#### **1.5.2 Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum merupakan sarana dari suatu penulisan skripsi yang dipergunakan untuk memecahkan masalah yang ada. Sejalan dengan metode

penyusunan yang dipergunakan, maka sumber bahan hukum dapat dibedakan yaitu : bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

### **1. Bahan Hukum Primer**

“Bahan Hukum Primer adalah bahan dasar atau bahan asli yang diperoleh peneliti dari pihak pertama dan belum diuraikan oleh orang. Bahan hukum primer ini dapat diperoleh dengan cara membaca peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, norma-norma, yurisprudensi, dan traktat” (Soemitro, 1994:12).

### **2. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder menurut Soemitro (1994:12) adalah “Bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan ini dapat di peroleh dari rancangan peraturan perundang-undangan, hasil karya ilmiah para sarjana dan hasil penelitian”.

#### **1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum**

Dalam pengumpulan bahan untuk penulisan dan pembahasan skripsi ini, maka penulis menggunakan serangkaian penelitian. Adapun bentuk penelitian yang dilakukan adalah :

#### **1. Studi Kepustakaan**

“Studi kepustakaan ini untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat ataupun penemuan-penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan. Kepustakaan tersebut berupa peraturan perundang-undangan, karya ilmiah para sarjana dan lain-lain sumber”(Soemitro, 1994:98).

Dalam hal ini studi kepustakaan yang digunakan yaitu berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan literatur-literatur seperti hukum perburuhan, hukum ketenagakerjaan dan pokok-pokok Jamsostek serta bahan-bahan tertulis dari PT JAMSOSTEK Cabang Jember.

#### **2. Studi Lapangan**

Studi lapangan adalah cara memperoleh bahan secara spesifik dan realitas yang terjadi di masyarakat. Dalam penulisan skripsi ini penulis memperoleh bahan

melalui wawancara. Menurut Soemitro (1994:57) wawancara adalah “Cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada yang diwawancarai”.

Dalam hal ini studi lapangan diperoleh melalui wawancara dan penjelasan langsung dari pihak yang terkait, dalam hal ini adalah Kepala Bidang Keuangan dan Umum, dan Staf Bidang Pelayanan PT JAMSOSTEK Cabang Jember.

#### **1.5.4 Analisis Bahan Hukum**

Semua bahan hukum yang terkumpul tersebut lalu dianalisa supaya dapat dipergunakan sebagai bahan bahasan yang bersifat deskriptif yaitu bahasan yang memberi gambaran secara lengkap dan jelas mengenai apa yang menjadi permasalahan dan dibandingkan dengan berbagai teori dan praktek yang ada di lapangan. Dalam analisa bahan hukum seperti ini maka dalam skripsi ini penulis memakai metode deskriptif kualitatif. Menurut Soemitro (1994:98) metode deskriptif kualitatif adalah “Cara memperoleh gambaran singkat suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas angka-angka bilangan statis melainkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

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



**BAB II**

**FAKTA, DASAR HUKUM, DAN KERANGKA TEORITIK**

**2.1 Fakta**

PT JAMSOSTEK merupakan Badan Usaha Milik Negara yang mengemban misi nasional menyelenggarakan jaminan sosial bagi tenaga kerja dengan asuransi sosial. Bermula dari berdirinya Perum ASTEK pada tanggal 5 Desember 1977, berdasarkan PP No. 34 Tahun 1977. Kemudian berdasarkan PP No. 19 Tahun 1990, Perum ASTEK meningkatkan status menjadi Persero dengan tujuan untuk menciptakan potensi hidup yang lebih permanen.

Perkembangan yang lebih fundamental, dalam bentuk peningkatan landasan hukum pelaksanaan Program Asuransi Tenaga Kerja dari peraturan pemerintah menjadi undang-undang, yakni dengan berlakunya UU. No. 3 Tahun 1992 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Sedangkan pelaksanaannya dituangkan dalam PP No. 14 Tahun 1993. Mengingat pentingnya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka pada tanggal 22 September 1995 PT ASTEK berganti nama menjadi PT JAMSOSTEK dan PT ASTEK akan menjadi bagian masa lalu sejarah Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia.

PT JAMSOSTEK Cabang Jember yang berkedudukan di jalan Ciliwung Nomor 11 Jember mempunyai karyawan dan karyawan seluruhnya berjumlah 16 orang, yaitu :

No	BIDANG	JUMLAH
1.	Pemasaran	7
2.	Pelayanan	3
3.	Keuangan dan Umum	5
4.	Teknologi Informatika	1
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>

Sumber : PT JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember, 2005

PT JAMSOSTEK Cabang Jember merupakan perusahaan jasa yang mempunyai wilayah kerja meliputi kabupaten Jember dan kabupaten Bondowoso. Selain menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, secara otomatis juga mengikutsertakan seluruh karyawannya baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.

Sebagai salah satu contoh karyawan PT JAMSOSTEK Cabang Jember yang memperoleh pembayaran jaminan hari tua adalah Bapak Sutrisno Herlambang, SE, lahir tanggal 15 April 1948 yang berstatus sebagai karyawan staf PT JAMSOSTEK Cabang Jember. Karyawan tersebut mengalami masa bebas tugas pada tanggal 5 September 2004 dengan Nomor Peserta (KPA) : 09N30014567. Ia menjadi peserta Jamsostek mulai 1 Desember 1985. Dengan demikian karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan pembayaran jaminan hari tua dikarenakan telah mencapai usia 55 tahun. Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember melalui Bank Mandiri Jember.

Dengan diikutsertakannya para karyawan PT JAMSOSTEK Cabang Jember ini pada Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya Program Jaminan Hari Tua maka diharapkan dapat menciptakan ketenangan kerja yang dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

## 2.2 Dasar Hukum

1. Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2), yang berbunyi :  
"Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Pasal 1 :  
angka 1 : Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

angka 2 : Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

angka 3 : Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

angka 4 : Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

angka 5 : Pengusaha adalah :

- a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

angka 6 : Perusahaan adalah :

- a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta atau milik negarayang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

angka 30 : Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

angka 31 : Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman sehat.

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

a. Pasal 1

angka 1 : Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

b. Pasal 35

ayat (1) : Jaminan Hari Tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.

ayat (2) : Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

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

a. Pasal 1

angka 1 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

b. Pasal 3

ayat (2) : Setiap tenaga kerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

c. Pasal 6

ayat (1) : Ruang lingkup Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam undang-undang ini meliputi :

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan Kematian

c) Jaminan Hari Tua

d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

d. Pasal 14

ayat (1) : Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :

a) Telah mencapai usia 55 tahun

b) Cacat total tetap selama ditetapkan dokter

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

e. Pasal 15

Jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

f. Pasal 17

Pengusaha dan tenaga kerja wajib mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

g. Pasal 20

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

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

a. Pasal 10

ayat (1) : Penyetoran iuran yang dilaksanakan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (limabelas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan.

ayat (2) : Iuran jaminan hari tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan dan penyetorannya kepada Badan Penyelenggara dilakukan oleh pengusaha.

## b. Pasal 24

ayat (2) : Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total untuk selamanya dan dapat dilakukan :

1. secara sekaligus apabila jumlah seluruh Jaminan Hari Tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah);
2. secara berkala apabila jumlah seluruh Jaminan Hari Tua mencapai Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau lebih dan dilakukan paling lama 5 tahun.

## c. Pasal 25

ayat (1) : Dalam hal tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus.

## d. Pasal 47

sub (b) : Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2% untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.

Sub (c) : Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 26 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikenakan ganti rugi sebesar 1% dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

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

## a. Pasal 2

ayat (1) : Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara harus mengisi formulir :

- a) Pendaftaran perusahaan (Formulir Jamsostek)

b) Pendaftaran tenaga kerja (Formulir Jamsostek 1a)

b. Pasal 2

ayat (2) : Setiap tenaga kerja yang telah didaftarkan kepada Badan Penyelenggara pada Program Jaminan Hari Tua harus mengisi formulir pendaftaran susunan keluarga tenaga kerja (Formulir Jamsostek 1b).

ayat (3) : Pengusaha harus menyampaikan Formulir Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh pengusaha yang bersangkutan yang dibuktikan dengan tanda terima atau tanda terima pengirim pos.

ayat (4) : Kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak Formulir Jamsostek 1b, bagi perusahaan yang ikut serta dalam Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, diterima Badan Penyelenggara.

c. Pasal 5

ayat (2) : Iuran setiap bulan berdasarkan upah bulanan yang bersangkutan yang diterima oleh tenaga kerja yang dibayarkan paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya kepada Badan Penyelenggara.

ayat (3) : Iuran yang diterima oleh Badan Penyelenggara diberi bukti penerimaan iuran yang bentuknya ditetapkan Badan Penyelenggara.

## 2.3 Kerangka Teoritik

### 2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja atau yang tidak mempunyai pekerjaan. Dari berbagai macam istilah tersebut dapat menimbulkan persepsi berbeda terutama dari segi status dan perlakuan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, pengertian tenaga kerja adalah : "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 2, tenaga kerja adalah : "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

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

1. magang atau murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika pemborong adalah perusahaan;
3. narapidana yang bekerja di perusahaan.

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

1. setiap orang yang melakukan pekerjaan
2. didalam suatu hubungan kerja atau tanpa adanya hubungan kerja
3. menghasilkan barang dan jasa
4. dapat memenuhi kebutuhan masyarakat

Selain menurut peraturan perundang-undangan ada beberapa sarjana yang mengemukakan pendapatnya tentang definisi tenaga kerja yaitu :

Soepomo (1990:4) mendefinisikan bahwa :

Tenaga kerja pada umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali :

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

Sedangkan menurut Manulang (1995:3) merumuskan tenaga kerja adalah "Setiap orang yang meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar

hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi yang berupa tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran”.

Menurut pendapat Djumialdji (1987:17) membedakan antara definisi buruh dengan tenaga kerja 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, sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dari berbagai istilah tenaga kerja dari pendapat diatas tidak mempunyai kesamaan, namun pada dasarnya mempunyai maksud yang sama yaitu orang yang bekerja pada perusahaan yang diwajibkan memberikan tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran dengan mendapat upah.

### **2.3.2 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Selama beberapa dekade terakhir ini, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial yang salah satunya adalah program jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992. Masih terbatasnya jangkauan jaminan sosial yang ada dan beberapa kekurangan dalam pengaturan dan penyelenggaraannya serta betapa pentingnya peran jaminan sosial dalam pemberian perlindungan utamanya disaat berkurangnya pendapatan maka, dianggap perlu menyusun sistem jaminan sosial nasional melalui penerbitan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 yang mengatur substansi, kelembagaan dan mekanisme sistem jaminan sosial yang berlaku secara nasional ([www.ekonomirakyat.org](http://www.ekonomirakyat.org)).

Sistem jaminan sosial nasional diharapkan mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta. Pelaksanaan undang-undang jaminan sosial nasional ini diterapkan secara bertahap, dimana dalam ketentuan peralihan dinyatakan bahwa pada saat undang-undang ini berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan tentang PT JAMSOSTEK, PT

TASPEN, PT ASABRI, PT ASKES tetap berlaku sepanjang belum disesuaikan dengan undang-undang ini. Proses penyesuaian terhadap undang-undang ini diberikan paling lambat 5 tahun sejak undang-undang ini diundangkan.

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

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain: memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut peraturan perundang-undangan didapat definisi tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu :

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 angka 1, pengertian jaminan sosial adalah “Salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak”. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 2 menyebutkan Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah “Suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial”.

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 ayat (1), pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah : Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan

sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Selain itu, menurut beberapa sarjana yang mengemukakan pendapatnya tentang jaminan sosial tenaga kerja diantaranya :

Menurut Manulang (1995:131), jaminan sosial tenaga kerja adalah :

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

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

Termasuk peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah :

- a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang tenaga kerja atau membayar upah kepada seluruh tenaga kerjanya paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah);
- b. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 melanjutkan kepesertaannya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga kerja;
- c. Pengusaha yang telah mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja tetap menjadi peserta meskipun tidak memenuhi lagi persyaratan jumlah tenaga kerja dan jumlah upah yang dibayarkannya.

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

1. memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam menghadapi resiko-resiko yang timbul dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pemberian jaminan sosial tenaga

kerja merupakan hak tenaga kerja dan bukan merupakan belas kasihan dari orang lain.

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

Pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada PT JAMSOSTEK selaku Badan Penyelenggara. Namun demikian, bagi perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara, dapat mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja atas kemauan sendiri atau sukarela.

Agar kepesertaan dapat merata dan kemafaatannya dapat dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja bersifat wajib. Namun karena luasnya kepesertaan tersebut, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan teknis, administratif dan operasional baik dari PT JAMSOSTEK maupun pengusaha dan tenaga kerja sendiri (Brosur PT Jamsostek Cabang Jember, 2005).

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

IURAN PROGRAM JAMSOSTEK (% UPAH/BULAN)		
PROGRAM JAMSOSTEK	IURAN	
	Tanggung Pengusaha	Tanggung Tenaga Kerja
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24 -1,74 (5 Tarif)	-
Jaminan Kematian (JK)	0,30	-
Jaminan Hari Tua (JHT)	3.70	2,00
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	3.00 ( Lajang) 6.00 ( Keluarga)	-

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

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

Pembiayaan jaminan sosial tenaga kerja ditanggung oleh pengusaha dan tenaga pekerja sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan beban keuangan kedua belah pihak. Pembiayaan jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja. Pembiayaan jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, sedangkan pembiayaan jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja karena merupakan penghargaan dari pengusaha kepada tenaga kerjanya yang telah bertahun-tahun bekerja di perusahaan, dan sekaligus merupakan tanggung jawab tenaga kerja untuk hari tuanya sendiri.

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekan seminimal mungkin sehingga dapat

dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya. Pengusaha dan tenaga kerja yang memiliki kemampuan keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan kemanfaatan dasar tersebut melalui berbagai cara lainnya.

Agar kepesertaan wajib dari jaminan sosial tenaga kerja dipatuhi oleh segenap pengusaha dan tenaga kerja, maka Undang-undang No. 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah memberikan sanksi yang tujuannya untuk mendidik yang bersangkutan untuk memenuhi kewajibannya. Sanksi tersebut merupakan upaya terakhir, setelah upaya-upaya lain dilakukan dalam rangka menegakkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Untuk menjamin pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja sesuai maksud dan tujuan, maka penyelenggaraannya dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta.

### **2.3.3 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

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

#### **1. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan ini memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai kembali dirumah atau menderita penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

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

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

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

## 2. Jaminan Kematian

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

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

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

## 3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang mempunyai penghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan

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

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

## 2. Jaminan Kematian

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

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

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

## 3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang mempunyai penghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan

sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

#### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (*kuratif*). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

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

#### 2.3.4 Program Jaminan Hari Tua

Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Program Tabungan Hari Tua diubah menjadi Jaminan Hari Tua. Program Tabungan Hari Tua menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 mengandung pengertian suatu bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pada hari tua dan pembayaran kembalinya hanya dapat dilakukan apabila tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, meninggal dunia, cacat total dan tetap, sehingga tidak dapat berpenghasilan. Jaminan hari tua adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan secara sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

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

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

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

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

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

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

### **2.3.5 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

#### **2.3.5.1 Sejarah Singkat Dan Perkembangan PT JAMSOSTEK (Persero)**

PT JAMSOSTEK, adalah suatu badan usaha yang memiliki sejarah panjang. Pada awal perjuangan Orde Baru sekitar tahun 1967 lahir sebuah konsep pemikiran tentang asuransi sosial tenaga kerja oleh Menteri Tenaga Kerja yang pada waktu itu dijabat oleh Awaloedin Djamin, yang membentuk "Panitia Jaminan Hari Tua Tenaga Kerja". Anggotanya terdiri dari beberapa tokoh untuk merumuskan kebijaksanaan jaminan jaminan tenaga kerja pada usia lanjut.

Panitia itu sudah bekerja dan menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai hasil kerja panitia, tetapi kelanjutannya tidak ada. Hingga terbentuknya Kabinet Pembangunan I pada tahun 1971 muncul lagi gagasan serupa yang diprakarsai oleh Widjoyo Nitisastro (Menteri Negara Urusan Pembangunan merangkap Ketua Bappenas), Emil Salim (Menteri Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara merangkap Wakil Ketua Bappenas) dan JB Sumarlin. Mereka menyusun suatu konsep untuk dibahas oleh suatu panitia perumusan mengenai suatu Asuransi Tenaga Kerja.

Setelah segala bentuk Program dan peraturan diselenggarakan baik melalui seminar dan lokakarya dengan menampung berbagai pendapat masyarakat dan pengusaha, selanjutnya dibicarakan bentuk badan usaha penyelenggaranya. Di Departemen Tenaga Kerja dibentuklah konsepsi mekanisme dan program asuransi sosial termasuk kepesertaan, iuran, timbulnya hak dan bentuk-bentuk jaminan. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 mengatur penyelenggara yang melaksanakan dan mengadministrasikan program termasuk pengelolaan dana. Dengan melalui proses yang panjang Perum ASTEK resmi berdiri pada tanggal 5 Desember 1977, berdasarkan PP No. 34 Tahun 1977. Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Perum ASTEK mengemban misi nasional menyelenggarakan jaminan sosial bagi tenaga kerja dengan asuransi sosial seperti diatur dalam PP No. 34 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja.

Berdasarkan PP No. 19 Tahun 1990, Perum ASTEK ditingkatkan statusnya menjadi Persero. Dimaksudkan untuk memberi pelayanan lebih baik dan memuaskan bagi pesertanya dan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan

kemampuan dalam menghasilkan keuntungan yang lebih besar sehingga kontinuitas perusahaan menjadi lebih terjamin.

Perkembangan yang lebih fundamental, dalam bentuk peningkatan landasan hukum pelaksanaan Program Asuransi Tenaga Kerja dari Peraturan Pemerintah menjadi undang-undang, yakni UU No. 3 Tahun 1992 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Sedangkan pelaksanaannya dituangkan dalam PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

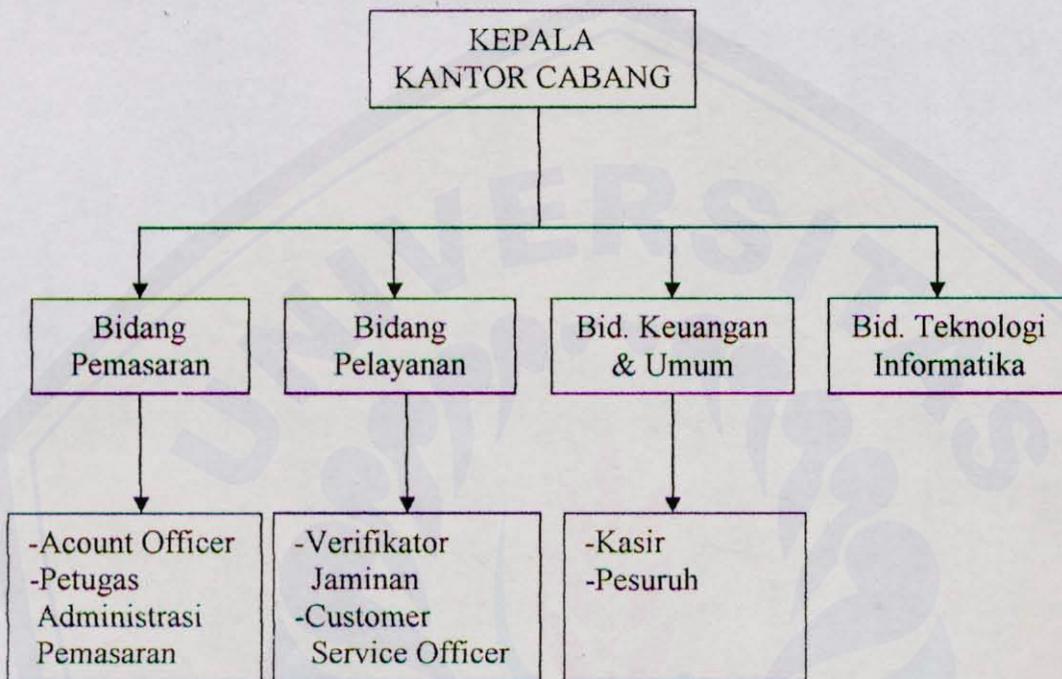
Sejak berdiri, perusahaan ini mengalami perkembangan yang cukup pesat, baik perkembangan segi program, pengelolaan, organisasi, personil, pelayanan dan sarana pendukung lainnya. Mengingat pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka pada tanggal 22 September 1995, PT ASTEK (Persero) berganti nama menjadi PT JAMSOSTEK. Alasan dan tujuan paling dasar perubahan itu PT JAMSOSTEK bertujuan pokok untuk memberikan perlindungan dan Jaminan Sosial tenaga Kerja. Artinya perubahan tersebut sama sekali tidak akan merusak atau merubah komitmen JAMSOSTEK dalam melindungi dan menjamin tenaga kerja bahkan untuk memperkuat pelaksanaannya.

#### **2.3.5.2 Struktur Organisasi PT JAMSOSTEK Cabang Jember**

Setiap badan usaha memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk itu diperlukan adanya kerjasama diantara orang-orang yang terdapat didalamnya. Orang maupun fungsi dalam badan usaha tersebut harus ditetapkan, diatur dan disusun sehingga merupakan suatu kerangka yang mempunyai pola tetap dan bentuk teratur. Kerangka yang demikian disebut struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah kerangka yang menunjukkan segenap tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian serta memperlihatkan susunan dan hubungan antara bagian dengan sub bagian dan posisinya dalam organisasi atau perusahaan. Tujuan utama dari penyusunan struktur organisasi adalah untuk mempermudah pembagian dan pelaksanaan tugas dari tiap-tiap bagian yang saling berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Struktur organisasi PT JAMSOSTEK Cabang Jember yang menerapkan dan melaksanakan struktur organisasi garis, dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Sumber : PT JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember

Bentuk struktur organisasi diatas adalah Organisasi Garis, yakni organisasi yang tertua dan paling sederhana. Ciri-ciri bentuk organisasi garis adalah digunakan untuk organisasi dengan jumlah karyawan yang masih kecil, saling mengenal antar karyawan dan spesialisasi kerja masih belum begitu tinggi.

Tugas pokok masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT JAMSOSTEK Cabang Jember adalah sebagai berikut:

a. Kepala Kantor Cabang

Tujuan umum jabatan adalah mengarahkan, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan kantor cabang yang meliputi kegiatan pemasaran, pelayanan peserta, administrasi kepesertaan dan iuran, SDM dan umum untuk memastikan tercapainya target kantor cabang yang dipimpinnya dan menciptakan kinerja sehat dari kantor cabang.

Tugas Kepala Kantor Cabang adalah sebagai berikut:

1. Menyusun rencana kerja dan anggaran kantor cabang.

2. Merencanakan pengendalian kegiatan kerja untuk pencapaian kinerja kantor cabang.
3. Melakukan identifikasi dan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi agar mematuhi ketentuan yang berlaku.
4. Mengarahkan dan mengendalikan personil, sarana dan prasarana untuk kelancaran penyelenggaraan usaha.
5. Mengkodifikasi terselenggaranya sistem informasi kantor cabang
6. Mengarahkan dan mengendalikan pembuatan laporan dan kegiatan administratif seluruh bidang agar dapat disajikan secara benar, akurat dan cepat.
7. Membuat, menyusun, dan menilai rencana kerja bawahannya untuk menilai kinerja individu.
8. Melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai instruksi kepala kantor wilayah.

b. Bidang Pemasaran

Tujuan umum jabatan adalah merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan fungsi dan kebijakan pemasaran untuk memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran. Tugas Bidang Pemasaran adalah menghimpun informasi dari berbagai instansi dan organisasi terkait untuk mendapatkan data perusahaan sebagai dasar untuk menyusun data potensi dan menetapkan target kepesertaan. Menyusun rencana kerja bidang pemasaran setiap bulan untuk dijadikan rencana kerja kantor cabang. Melakukan pembinaan terhadap *Account Officer* untuk tercapainya tertib administrasi (kepesertaan, iuran Daftar Upah Tenaga Kerja, penyelesaian rekonsiliasi). Mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan serta keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta. Memonitor penyampaian data upah secara bulanan dari perusahaan, serta melakukan pembinaan terhadap bawahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

c. *Account Officer*

Tujuan umum jabatan adalah melakukan perluasan dan pembinaan kepesertaan guna tercapainya target dan tertib kepesertaan. Tugasnya adalah Membuat rencana perluasan dan pembinaan kepesertaan sesuai target yang

telah ditentukan. Meneliti dokumen pendaftaran kepesertaan dan upah tenaga kerja, menghitung dan menerbitkan penetapan iuran. Merekam data kepesertaan, meneliti dan mengoreksi data mutasi kepesertaan. Meneliti surat Pemberitahuan iuran dan menindaklanjutinya ke perusahaan, serta membuat laporan hasil kegiatan perluasan pembinaan kepesertaan.

d. Petugas Administrasi Pemasaran

Tujuan umum petugas administrasi pemasaran adalah melaksanakan administrasi kegiatan bidang pemasaran untuk kelancaran kegiatan bidang pemasaran. Tugas petugas administrasi pemasaran adalah melakukan perekaman data potensi, mengagendakan formulir pendaftaran dan administrasi kepesertaan. Mendistribusikan dokumen yang telah diagendakan atau dicatat. Menerbitkan surat pemberitahuan iuran untuk disahkan oleh *Account Officer*, serta membuat laporan hasil kegiatan.

e. Bidang Pelayanan

Tujuan umum jabatan adalah merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan fungsi dan kebijakan pelayanan di cabang untuk memastikan kelancaran pelayanan jaminan. Bidang Pelayanan bertugas untuk menyusun rencana kerja bidang pelayanan untuk dijadikan rencana kerja kantor cabang. Mengendalikan pelayanan jaminan serta menanggapi keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta. Melakukan negosiasi dan pembuatan ikatan kerjasama dengan Penunjang Pelaksanaan Kesehatan serta melakukan pengendalian biaya dan pelaksanaan pelayanan kesehatan untuk kelancaran pelayanan, serta memastikan terselenggaranya laporan yang benar dan akurat serta tepat waktu.

f. *Customer Service Officer*

Tujuan umum jabatan adalah melakukan verifikasi dokumen kepesertaan, iuran, jaminan dan memberikan pelayanan meliputi pelayanan kepesertaan, iuran, pengajuan jaminan serta memberikan informasi dan menangani keluhan peserta dan mengendalikan administrasi penggabungan saldo jaminan hari tua (amalgamasi).

*Customer service* bertugas untuk memberikan pelayanan informasi program jamsostek dan menerima keluhan peserta untuk meningkatkan pelayanan yang cepat dan akurat. Menerima, meneliti kelengkapan dan keabsahan dokumen pendaftaran, dokumen pembayaran iuran serta dokumen pengajuan pembayaran jaminan. Menerbitkan kuitansi iuran dan mencetak daftar penerimaan iuran harian. Menerbitkan surat pemberitahuan klaim yang siap bayar, serta melaksanakan tugas lainnya sesuai instruksi kepala bidang untuk kelancaran kegiatan bidang pelayanan.

g. Verifikator Jaminan

Tujuan umum jabatan adalah melakukan verifikasi, penelitian khusus dan menetapkan klaim jaminan serta melakukan pembinaan dan koordinasi dengan Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan dalam memberikan pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Tugasnya adalah menerbitkan surat konfirmasi dan pengecekan data atau kasus yang dianggap meragukan sebagai bahan penyelesaian penetapan jaminan, menginformasikan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja siap bayar ke perusahaan atau ahli waris, serta menyajikan laporan bulanan kasus dan jaminan yang dibayarkan.

h. Bidang Keuangan dan Umum

Tujuan umum jabatan adalah mengorganisir anggaran, perpajakan, pengelolaan kas dan pembukuan di kantor cabang untuk memastikan berjalannya sistem keuangan. Tugas Bidang Keuangan dan Umum adalah bertanggungjawab atas penyusunan laporan keuangan kantor cabang, bertanggungjawab atas pengendalian anggaran di kantor cabang. Melakukan otorisasi pengeluaran kas dan bank, melakukan kas opname secara harian. Bertanggungjawab atas administrasi dan pemenuhan kewajiban kepada negara. Serta melakukan posting harian terhadap transaksi keuangan.

i. Kasir

Tujuan umum jabatan adalah melaksanakan pembayaran dan penerimaan uang tunai secara benar dan akurat. Tugas kasir adalah mengelola ketersediaan uang tunai sesuai ketentuan yang berlaku, melakukan pembayaran jaminan, menerima iuran dan penerimaan lainnya melalui kas, melakukan penyetoran

iuran yang diterima secara tunai ke bank. Melakukan pencatatan transaksi tunai di buku kasir, melakukan pencocokan saldo kas dengan fisik uang, mempersiapkan data pendukung kas opname, serta menyimpan surat-surat berharga.

j. Bidang Teknologi Informatika

Tujuan umum jabatan adalah merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan penggunaan *hardware*, *software* dan jaringan untuk mengoptimalkan dan menjamin tetap beroperasinya perangkat komputer di kantor cabang, serta mengelola database dan aplikasinya untuk memberikan pelayanan kepada peserta.

Bidang Teknologi Informatika memiliki tugas untuk menyusun, merencanakan kebutuhan sarana pengolahan data kantor cabang. Mengendalikan memelihara peralatan dan fasilitas komputer. Merencanakan, memelihara pengamanan data dan sistem komputerisasi untuk kelangsungan operasional, serta memastikan terselenggaranya laporan yang benar dan akurat serta tepat waktu.



### BAB III PEMBAHASAN

#### 3.1 Prosedur Pemberian Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh PT Jamsostek (Persero) Cabang Jember

Program Jamsostek wajib diikuti oleh setiap Perusahaan (BUMN, Joint Ventura, PMA), Yayasan, Koperasi, Perusahaan Perorangan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 orang atau membayar seluruh upah paling sedikit Rp.1.000.000,- atau lebih perbulan (Brosur PT JAMSOSTEK Cabang Jember, 2005). Pengusaha wajib mempunyai daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri. Selain itu pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan, data pengusaha yang berhubungan dengan penyelenggaraan Program Jamsostek pada PT JAMSOSTEK setempat.

Program Jaminan Hari Tua merupakan suatu bentuk jaminan sebagai upaya untuk membekali tenaga kerja pada saat tenaga kerja tersebut sudah tidak bisa lagi melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh suatu hal. Dalam prosedur pengajuan jaminan hari tua, perlu adanya kerjasama yang baik dari semua pihak, baik dari pihak pengusaha, tenaga kerja maupun PT JAMSOSTEK selaku pihak Badan Penyelenggara. Prosedur pelaksanaan pemberian jaminan hari tua adalah sebagai berikut :

##### A. Prosedur Pendaftaran Kepesertaan Jamsostek

1. Pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara harus mengisi formulir :
  - a. Pendaftaran perusahaan (Formulir Jamsostek 1)
  - b. Pendaftaran tenaga kerja (Formulir Jamsostek 1a)
2. Pengusaha menyampaikan Formulir Jamsostek pada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir

tersebut oleh pengusaha yang bersangkutan dibuktikan dengan tanda terima atau tanda terima pengiriman pos.

3. Kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak Formulir Jamsostek 1 dan Formulir Jamsostek 1a diterima oleh Badan Penyelenggara.
4. Badan Penyelenggara menerbitkan Sertifikat Kepesertaan, Kartu Peserta paling lambat 7 hari sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan iuran pertama dibayar.
5. Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara dalam hal :
  - a. Penambahan tenaga kerja dengan Formulir Jamsostek 1a;
  - b. Perubahan susunan keluarga tenaga kerja dengan mengisi Formulir Jamsostek 1b;
  - c. Pengurangan tenaga kerja dengan mengisi Formulir Jamsostek 1c.

#### B. Prosedur Pembayaran Iuran Jamsostek

Perusahaan dan tenaga kerja yang terdaftar sebagai peserta Program Jamsostek berkewajiban untuk membayar iuran setiap bulannya. Iuran tersebut dikelola sehingga dapat dipergunakan untuk pembiayaan peserta serta pemenuhan jaminan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pembayaran iuran oleh perusahaan dilakukan secara teratur dan tepat waktu setiap bulannya dan paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya. Besarnya iuran Jaminan Hari Tua adalah sebesar 2% dari upah satu bulan ditanggung oleh tenaga kerja dan sebesar 3,7% dari upah sebulan ditanggung oleh perusahaan.

Prosedur pembayaran iuran adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha membayar iuran untuk pertama kali yang dihitung berdasarkan jumlah upah yang tercantum dalam Formulir Jamsostek 1 dan Formulir Jamsostek 1a.
2. Iuran setiap bulan berdasarkan upah bulanan yang bersangkutan yang diterima oleh tenaga kerja dibayarkan paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya kepada Badan Penyelenggara .

3. Iuran yang diterima oleh Badan Penyelenggara diberikan bukti penerimaan iuran yang bentuknya ditetapkan oleh Badan Penyelenggara.
4. Badan Penyelenggara menyampaikan surat pemberitahuan kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran kepada perusahaan yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran dan setelah daftar upah tenaga kerja diterima secara lengkap oleh Badan Penyelenggara. Bentuk surat pemberitahuan ditetapkan oleh Badan Penyelenggara.
5. Daftar upah tenaga kerja disampaikan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara secara periodik paling lama setiap 6 (enam) bulan dengan menggunakan Formulir Jamsostek 2a.

#### C. Prosedur Pengajuan Permintaan Jaminan Hari Tua

Besarnya Jaminan Hari Tua merupakan keseluruhan yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Pembayaran tersebut dapat dilakukan :

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh Jaminan Hari Tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau;
- b. Secara berkala apabila seluruh jumlah Jaminan Hari Tua mencapai Rp. 3.000.000,00 (tiga juta) atau lebih dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun. Pembayaran Jaminan Hari Tua secara berkala dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.

Tata cara pengajuan Jaminan Hari tua adalah sebagai berikut :

1. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 disertai bukti berupa :
  - a. kartu peserta Jamsostek
  - b. identitas diri peserta Jamsostek

2. Tenaga kerja yang mengalami cacat total tetap selama-lamanya dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti :
  - a. kartu peserta Jamsostek
  - b. surat keterangan dokter yang telah ditunjuk oleh perusahaan
  - c. identitas diri peserta Jamsostek
3. Tenaga kerja yang meninggalkan Wilayah Republik Indonesia untuk selama-lamanya dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti :
  - a. kartu peserta Jamsostek
  - b. pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
  - c. fotokopi paspor
  - d. fotokopi visa bagi tenaga kerja warga negara Republik Indonesia
4. Tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun ahli warisnya dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti :
  - a. kartu peserta jamsostek
  - b. identitas ahli waris
  - c. surat keterangan kematian peserta jamsostek
5. Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sebelum berusia 55 tahun dengan masa kepesertaan minimal 5 (lima) tahun dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti :
  - a. kartu peserta Jamsostek
  - b. fotokopi surat keterangan pemberhentian dari perusahaan atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
  - c. identitas diri peserta Jamsostek
6. Tenaga kerja yang menjadi pegawai negeri sipil atau anggota ABRI dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi Formulir Jamsostek 5 dengan disertai bukti :

- a. kartu peserta Jamsostek
- b. fotokopi Surat Keputusan Pengangkatan
- c. identitas diri peserta Jamsostek.

Selain persyaratan diatas, peserta yang mengajukan pembayaran jaminan hari tua diwajibkan membuat surat pernyataan yang ditandatangani diatas materai tentang penggunaan uang jaminan hari tua tersebut. Pembayaran jaminan hari tua hanya dapat diambil oleh peserta yang bersangkutan, kecuali bila peserta yang bersangkutan tidak dapat mengambil dikarenakan sakit parah atau meninggal dunia maka pengambilan dapat diwakilkan kepada ahli warisnya dengan menggunakan surat kuasa. Selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut PT JAMSOSTEK melakukan pembayaran jaminan hari tua.

Pelaksanaan pemberian jaminan hari tua mempunyai persamaan dengan sistem menabung layaknya setiap orang yang menyimpan uangnya di bank. Hal ini dapat dikatakan sama karena dalam pelaksanaan program jaminan hari tua setiap peserta jaminan hari tua mendapat bunga sebagai pengembangan dari seluruh iuran yang telah disetor, jumlah bunga akan di dapat sekaligus pada waktu peserta program jaminan hari tua akan mengambil uang jaminan hari tua tersebut. Besarnya bunga jaminan hari tua berdasarkan Surat Pemberitahuan PT JAMSOSTEK Nomor : B/437/012005 tentang Petunjuk Teknis Perubahan Bunga Iuran dan Bunga Saldo mulai bulan Januari 2005, besarnya bunga iuran adalah 3,5 % dan besarnya bunga saldo adalah 7%. Jadi apabila tenaga kerja akan mengambil jaminan hari tuanya maka besarnya akan diperhitungkan dari jumlah seluruh iuran yang dibayarkan oleh perusahaan dan tenaga kerja kepada PT JAMSOSTEK beserta hasil pengembangannya dengan catatan pengambilannya tidak boleh sewaktu-waktu, yaitu selama tenaga kerja itu terhitung menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja yaitu program jaminan hari tua, tepatnya selama jangka waktu 5 tahun.

Berdasarkan Surat Edaran Direksi PT JAMSOSTEK Nomor : B/4088/052005 dan B/4665/062005, tentang Pemberlakuan Kembali Pembayaran Jaminan Hari Tua Masa Kepesertaan 5 Tahun 6 Bulan, maka Surat Edaran Direksi PT JAMSOSTEK Nomor : B/4061/0698 dan Nomor : B/4259/0698 tentang

Jaminan Hari Tua Dapat Dibayarkan dengan Tidak Mempersyaratkan Masa Tunggu 6 (enam) Bulan, dinyatakan tidak berlaku lagi terhitung mulai tanggal 1 Juli 2005.

Surat Edaran Direksi Nomor : B/4061/0698 tanggal 12 Juni 1998 dikeluarkan untuk mengatasi akibat krisis moneter yang terjadi di Indonesia. Pada saat itu banyak terjadi huru-hara sehingga berdampak kepada banyaknya perusahaan yang menghentikan operasionalnya, tutup serta bubar. Untuk menghadapi situasi tersebut PT JAMSOSTEK mengeluarkan kebijakan pengambilan Jaminan Hari Tua dengan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun tanpa mempersyaratkan masa tunggu 6 (enam) bulan atas tuntutan dari peserta.

Mengingat telah pulihnya kondisi ekonomi dan stabilitas politik di Indonesia, maka pengambilan Jaminan Hari Tua dengan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun perlu melewati masa tunggu 6 (enam) bulan. Hal ini dikarenakan dalam masa tunggu 6 (enam) bulan diharapkan peserta dapat memperoleh pekerjaan kembali sehingga kepesertaannya dapat dilanjutkan.

Pembayaran Jaminan Hari Tua sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor : 14 tahun 1993 Pasal 32 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-05/MEN/1993 Pasal 16 bahwa tenaga kerja yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus, Pembayaran Jaminan Hari Tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun adalah masa kepesertaan aktif dan non aktif. Bagi tenaga kerja yang belum mencapai kepesertaan selama 5 tahun maka uang yang telah disetor itu tidak hilang melainkan pengambilan uang jaminan hari tua ditunda sampai tenaga kerja tersebut mencapai masa kepesertaan tersebut, meskipun selama jangka waktu tersebut tenaga kerja tidak bekerja lagi. Jadi didalam program jaminan hari tua

tidak dikenal istilah jaminan tersebut akan hilang apabila terjadi peristiwa-peristiwa tidak tentu.

Sedangkan masa tunggu 6 bulan adalah kurun waktu dihitung sejak peserta berhenti bekerja mutlak harus dipenuhi baik untuk kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara masal yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap atau kasus PHK lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk penyelesaian pembayaran Jaminan Hari Tua dengan persyaratan kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 6 bulan dapat dikelompokkan dalam 3 kriteria kondisi, yaitu :

1. Kepesertaan non aktif telah mencapai 6 bulan semenjak berhenti bekerja, maka Jaminan Hari Tua dapat dibayarkan tanpa persyaratan masa tunggu 6 bulan.
2. Kepesertaan non aktif kurang dari 6 bulan semenjak berhenti bekerja, maka masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 tahun harus terpenuhi terlebih dahulu dan masa tunggu 6 bulan hanya diperhitungkan kekurangannya saja.
3. Kepesertaan aktif telah mencapai sekurang-kurangnya 5 tahun, maka masa tunggu 6 bulan tetap diberlakukan sesuai dengan ketentuan.

Pelaksanaan pemberian jaminan hari tua dapat terjadi apabila tenaga kerja:

1. mencapai usia 55 tahun.
2. cacat total tetap berdasarkan surat keterangan dokter yang diperoleh dari rumah sakit yang telah ditunjuk oleh perusahaan.
3. meninggal dunia.
4. meninggalkan wilayah Republik Indonesia.
5. pindah menjadi pegawai negeri sipil atau anggota ABRI.
6. keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimal 5 (lima) tahun.

Pembayaran jaminan hari tua dapat diperoleh peserta dalam waktu singkat dengan catatan peserta memenuhi persyaratan dan prosedur yang diterapkan serta melengkapi formulir permintaan jaminan hari tua dengan dokumen pendukung lainnya yang diperlukan pada kantor PT JAMSOSTEK.

Pembayaran jaminan hari tua sekaligus atau berkala, sepenuhnya merupakan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan dan bukan ditetapkan oleh PT

JAMSOSTEK. Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus atau berkala, atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja karena :

- a. telah mencapai usia 55 tahun
- b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter (pasal 14 Undang-Undang Nomor : 3 Tahun 1992)

Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tua pada saat berusia 55 tahun atau pada tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Apabila tenaga kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran jaminan hari tua pada usia 55 tahun, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Sementara itu, tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun dan tidak bekerja lagi mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara.

Seorang tenaga kerja yang cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum mencapai usia 55 tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara. PT JAMSOSTEK menetapkan besarnya jaminan hari tua paling lama 30 hari sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Apabila tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Anak yatim piatu yang dimaksud adalah anak yatim atau anak piatu, yang ada pada saat janda atau duda meninggal dunia masih menjadi tanggungan janda atau duda tersebut. Sementara itu dalam pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 ditegaskan, bahwa jaminan hari tua dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

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

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

Apabila janda atau duda tidak ada, maka pembayaran jaminan hari tua diberikan kepada anak. Janda atau duda atau anak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara.

Tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya, pembayaran jaminan hari tua dilakukan secara sekaligus. Dalam hal ini tenaga kerja mengajukan pembayaran jaminan hari tua pada PT JAMSOSTEK.

Bagi tenaga kerja yang pindah menjadi pegawai negeri sipil atau anggota TNI/POLRI dan apabila telah memenuhi persyaratan maka dapat mengajukan klaim pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara. PT JAMSOSTEK sebagai Badan Penyelenggara akan memberikan hak tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tenaga kerja yang berhenti dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 tahun dapat menerima jaminan hari tua secara sekaligus. Apabila terjadi demikian pembayaran jaminan hari tua dibayar terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

### **3.2 Kendala yang Dihadapi Oleh PT Jamsostek Cabang Jember Dalam Pelaksanaan Pemberian Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Jamsostek**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan keluarganya. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Payaman (1993:15) sebagai berikut :

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepada tenaga kerja dan keluarganya. Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Oleh karena itu jaminan hidup tenaga kerja merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian.

Perusahaan atau pengusaha yang baik akan ikut serta mendukung program jaminan hari tua dengan mengikutsertakan semua tenaga kerjanya dalam program Jamsostek khususnya pemberian jaminan hari tua sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini perusahaan atau pengusaha

sadar akan arti pentingnya program pemberian jaminan hari tua bagi produktivitas kerja tenaga kerjanya yang nantinya akan meningkatkan produksi perusahaan.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan pemberian program jaminan hari tua. Tenaga kerja tersebut diharapkan dapat membantu proses dalam pemberian jaminan hari tua demi kelancaran dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Program Jamsostek khususnya dalam pemberian jaminan hari tua tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi, baik faktor penghambat atau kendala-kendala maupun faktor pendukung yang datangnya dari pihak pengusaha atau perusahaan, tenaga kerja, dan PT JAMSOSTEK sebagai Badan Penyelenggara.

Kendala-kendala atau faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberian jaminan hari tua, yaitu:

1. Peserta Jamsostek khususnya jaminan hari tua tidak memberikan keterangan secara lengkap sebagai syarat administrasi dalam pemberian jaminan hari tua, sehingga menghambat proses pemberian jaminan hari tua. Ketidaklengkapan administrasi ini juga menyebabkan proses pelaporan perusahaan peserta ke Kantor Departemen Tenaga Kerja juga menjadi terlambat.
2. Terjadinya perbedaan pendapat mengenai besarnya jumlah jaminan hari tua antara perusahaan, tenaga kerja dengan Badan Penyelenggara seringkali menimbulkan kesalahpahaman antara pengusaha dengan tenaga kerjanya, hal ini akibat kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya.
3. Belum *online*-nya sistem yang dipakai oleh PT JAMSOSTEK terkait dengan amalgamasi yakni permintaan saldo kepada PT JAMSOSTEK kantor cabang lain, seringkali menimbulkan komplain dari peserta karena peserta yang berpindah tempat kerja saldonya belum tergabung di perusahaan terakhir, sehingga pada saat diambil saldo lebih sedikit.

4. Selain itu, kurangnya penyuluhan dan seminar-seminar mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebabkan banyak tenaga kerja kurang mengetahui hak-haknya sebagai peserta Program Jamsostek (wawancara, 6 Februari 2006).

Faktor pendukung dalam pelaksanaan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya jaminan hari tua oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember, yaitu :

1. Adanya keseriusan dan kejujuran birokrasi Perusahaan peserta Jamsostek dan PT JAMSOSTEK sebagai Badan Penyelenggara terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dalam pemberian jaminan hari tua kepada tenaga kerja atau peserta Jamsostek yang telah memasuki masa pensiun.
2. Kesadaran peserta dalam hal ini perusahaan dan tenaga kerja akan arti pentingnya jaminan hari tua bagi peningkatan kinerja dan produktifitas tenaga kerja, karena program Jaminan Hari Tua memberikan ketenangan bekerja bagi peserta, baik pada saat tenaga kerja tersebut masih aktif bekerja dan atau setelah tidak dapat bekerja, dengan memberikan kepastian jaminan masa depannya.
3. Adanya rekonsiliasi terhadap terjadinya permasalahan yang ditimbulkan dari perbedaan pendapat tentang besarnya jumlah Jaminan Hari Tua yang dilakukan antara perusahaan, tenaga kerja dan PT JAMSOSTEK.
4. Adanya peran serta pemerintah dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja yang menjadi penengah dalam penyelesaian apabila terjadi permasalahan antara Perusahaan, tenaga kerja dan Badan Penyelenggara.
5. Adanya penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada dengan mengakomodasikan ketentuan yang lebih lengkap mengenai pengelolaan dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan PT JAMSOSTEK.

Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh PT JAMSOSTEK dilakukan oleh pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan

perundangan yang berlaku. Pengawasan adalah merupakan cara untuk menjamin perlindungan pelaksanaan Jamsostek. Pengawasan selain bermanfaat bagi tenaga kerja juga bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri serta bermanfaat bagi kepentingan sosial ekonomi masyarakat secara menyeluruh. Bagi pihak perusahaan sistem pengawasan memberi jalan untuk mendapatkan penjelasan dari pihak yang berwenang mengenai kewajibannya menurut undang-undang dan petunjuk-petunjuk cara pelaksanaannya.

Pemberian peranan kepada unsur tenaga kerja, unsur pengusaha bersama-sama dengan unsur pemerintah dalam menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja akan meningkatkan rasa ikut memiliki dan rasa ikut bertanggung jawab dalam rangka upaya mensukseskan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, mengingat sebagian besar dari kekayaan yang dimiliki oleh PT JAMSOSTEK berasal dari iuran pengusaha dan tenaga kerja.

Upaya pengamanan kekayaan atau asset PT JAMSOSTEK dana investasinya harus memenuhi syarat aman, memberikan hasil memenuhi kewajiban (*likuid*), dan diversifikasi dalam bentuk yang menguntungkan serta mencegah resiko yang tidak diinginkan. Mengingat program Jamsostek menyangkut kepentingan tenaga kerja yang sebagian besar mereka yang berpenghasilan rendah, maka upaya pengamanan kekayaan baik investasi, pengelolaan maupun penyimpanan uang harus terjamin.

Peran pemerintah dalam upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal terjadinya masa pensiun yang terwujud dalam :

1. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah membuat peraturan perundang-undangan, misalnya :

- a. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981, tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah
- c. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
  - e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran, Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Pengawasan dari pemerintah guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya dilakukan oleh pegawai pengawas yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja.

Menurut Manulang (1995:126), pegawai pengawas diberi wewenang :

- a. Mewakili Pemerintah dan dapat menerapkan sanksi-sanksi apabila terjadi pelanggaran baik yang dilakukan oleh pengusaha maupun pihak buruh.
- b. Dapat pula memasuki atau menggeledah dalam perusahaan yang dianggap melanggar hukum dan meminta bantuan polisi apabila perusahaan melanggar hukum.
- c. Memperoleh keterangan yang sejelas-jelasnya dan sebenar-benarnya dari pengusaha atau pengurus perusahaan serta semua tenaga kerja yang bekerja di perusahaan itu.

Sanksi-sanksi yang dapat dikenakan oleh pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja tentang pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan pasal 29 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dan dalam pasal 47 peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tersebut dapat berupa; sanksi administrasi yang dapat berupa pencabutan ijin usaha, ganti rugi dan atau denda, hukuman kurungan.

Adanya undang-undang yang mengatur tentang jaminan hari tua tersebut di atas dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kesejahteraan dan hak-hak bagi tenaga kerja yang sudah memasuki masa pensiun dan juga pengusaha atau pimpinan perusahaan. Pada akhirnya undang-undang dalam masyarakat dapat dipatuhi dan ditaati tanpa terjadi gejolak dan ketegangan-ketegangan sosial.

Perlindungan yang diberikan kepada para peserta jaminan hari tua selalu berkaitan dengan hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan pengusaha atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan antara pengusaha dan tenaga kerja

harus terjadi hubungan yang harmonis. Dalam hal ini antara masing-masing pihak harus memahami hak dan kewajiban baik secara individu maupun bersama. Tenaga kerja diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan serta mengembangkan potensi dan tidak hanya diberi upah yang layak tapi juga diperhatikan kesehatan dan kesejahteraannya.

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

1. Hak tenaga kerja
  - a. Menerima kartu peserta Jamsostek.
  - b. Menerima jaminan hari tua berupa uang
2. Kewajiban tenaga kerja
  - a. Memberikan data pribadi dengan jelas dan benar pada saat didaftarkan menjadi peserta Jamsostek.
  - b. Bagi tenaga kerja yang sudah menjadi peserta, bila ia pindah bekerja maka harus melaporkan nomor peserta Jamsosteknya kepada perusahaan dimana ia bekerja.
3. Hak dan kewajiban perusahaan
  - a. Mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
  - b. Melaporkan dengan benar data tenaga kerja, upah, perubahan tenaga kerja ataupun perubahan jumlah upah serta perubahan jenis usaha.
  - c. Melaksanakan pembayaran iuran bulanan tepat pada waktunya (paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya) dan besarnya iuran sesuai dengan jumlah upah yang dibayar setiap bulan.
  - d. Mencatat setiap penambahan dan pengurangan tenaga kerja serta upah dan melaporkan ke PT JAMSOSTEK setiap bulan.
  - e. Pengusaha wajib lapor pula tentang perubahan :
    1. alamat perusahaan.
    2. kepemilikan perusahaan.

3. jenis dan bidang usaha
4. jumlah tenaga kerja dan keluarganya.
5. besarnya upah setiap tenaga kerja.

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

1. Berakhir karena suatu peristiwa

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

2. Dibatalkan karena suatu keadaan

Hak untuk mendapatkan jaminan hari tua dapat dibatalkan karena :

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

Peserta Jamsostek harus mengerti hak-hak dan kewajibannya sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Apabila masing-masing pihak baik pengusaha ataupun tenaga kerja mengerti hak-haknya dan mau menjalankan kewajibannya dengan penuh kesadaran, maka dapat mengurangi kendala-kendala yang akan timbul kemudian. Pada akhirnya PT JAMSOSTEK dapat lebih memaksimalkan pelayanannya kepada peserta Jamsostek.

### **3.3 Program Jaminan Hari Tua yang Diselenggarakan Sendiri Oleh Peserta Jamsostek Diluar Program Jamsostek Dari PT JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember.**

Tanggungjawab PT JAMSOSTEK Cabang Jember dalam pelaksanaan pemeliharaan jaminan sosial tenaga kerja dalam bentuk Program Jaminan Hari Tua bersifat mendasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong. Penyelenggaraan program Jamsostek dalam bentuk jaminan hari tua dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, dengan sistem dana pensiun untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lainnya dari PT JAMSOSTEK dengan tidak meninggalkan watak sosialnya.

Perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan hari tua tidak semata-mata diperuntukkan bagi tenaga kerja itu sendiri, melainkan juga diperuntukkan bagi keluarga pada saat terjadinya risiko yang tidak diinginkan dan terputusnya upah karena tidak mampu lagi untuk bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan bekerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah.

Agar kepesertaan dapat merata dan kemanfaatannya dapat dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja bersifat wajib. Perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan minimal 10 orang tenaga kerja atau membayar upah tenaga kerja paling sedikit Rp.1.000.000,00 setiap bulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang bersifat wajib antara lain adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Sedangkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sifatnya opsional, artinya Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan

Kesehatan Dasar menurut Peraturan Pemerintah, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan Badan Penyelenggara.

Pengusaha boleh mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja selain yang diselenggarakan oleh PT JAMSOSTEK, atau menyelenggarakan sendiri program jamsostek bagi tenaga kerjanya, tetapi tetap wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek dari PT JAMSOSTEK. Hal ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja baik selama masa kerja ataupun setelah masa kerja berakhir.

Bentuk jaminan sosial tenaga kerja selain yang diselenggarakan oleh PT JAMSOSTEK, adalah jaminan hari tua yang berbentuk DANAPEN (Dana Pensiun) yang diselenggarakan sendiri oleh perusahaan. Dana Pensiun (DAPEN) yaitu badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun dengan manfaat program pensiun manfaat pasti. Beberapa Badan Usaha Milik Negara yang selain terdaftar dalam program Jamsostek juga menyelenggarakan program DANAPEN antara lain adalah Perum PERHUTANI, PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk., dan PT PLN.

Selain bentuk jaminan ketenagakerjaan diatas, Perusahaan Perseroan PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk juga bekerjasama dengan PT Asuransi Jassindo, Tbk yaitu dengan mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Hal ini dilakukan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Diperbolehkannya perusahaan peserta Jamsostek untuk bekerjasama dengan perusahaan jasa asuransi lain ataupun menyelenggarakan sendiri jaminan sosial tenaga kerjanya dimaksudkan agar tenaga kerja dapat memperoleh manfaat lebih, dan memperoleh jaminan serta perlindungan atas masa depannya, dengan tidak meninggalkan kewajiban sebagai peserta Jamsostek. Artinya kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek tetap berlaku sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Agar kepesertaan wajib dari jaminan sosial tenaga kerja dipatuhi oleh segenap pengusaha dan tenaga kerja, maka Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992

dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 memberikan sanksi dengan tujuan untuk mendidik yang bersangkutan dalam memenuhi kewajibannya. Sanksi tersebut merupakan upaya terakhir, setelah upaya-upaya lain dilakukan, dalam rangka menegakkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Adanya perlindungan dan pengawasan yang dilakukan oleh pengusaha, PT JAMSOSTEK dan Pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar baik bagi tenaga kerja maupun bagi pengusaha itu sendiri. Manfaat bagi tenaga kerja adalah adanya kepastian jaminan penerimaan penghasilan yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu. Manfaat bagi pengusaha atau perusahaan adalah terciptanya sasaran dan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas perusahaan atau meringankan beban perusahaan, karena tanggungjawab perusahaan atas kewajiban memberikan perlindungan bagi tenaga kerja beralih kepada PT JAMSOSTEK.



## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

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

1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam bentuk jaminan hari tua sangat penting bagi kelangsungan hidup tenaga kerja beserta keluarganya, sehingga dalam pelaksanaannya perlu adanya kerja sama yang baik dari semua pihak baik dari pihak pengusaha, pihak tenaga kerja dan pihak PT JAMSOSTEK dalam pengajuan permintaan jaminan hari tua. Prosedur pengajuan permintaan jaminan hari tua meliputi beberapa tahap, yaitu :
  - a. Prosedur pendaftaran kepesertaan Jamsostek
  - b. Prosedur pembayaran iuran Jamsostek
  - c. Prosedur pengajuan permintaan jaminan hari tua

Besarnya jaminan hari tua adalah seluruh jumlah iuran yang telah dibayarkan perusahaan dan karyawan kepada PT JAMSOSTEK ditambah lagi dengan bunga dari jumlah iuran tersebut. Pembayaran jaminan hari tua dapat diperoleh peserta dalam waktu singkat dengan catatan peserta memenuhi persyaratan dan prosedur yang diterapkan serta melengkapi formulir permintaan jaminan hari tua dengan dokumen pendukung lainnya yang diperlukan pada kantor PT JAMSOSTEK.

2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh PT JAMSOSTEK Cabang Jember adalah peserta Jamsostek khususnya jaminan hari tua tidak memberikan keterangan secara lengkap sebagai syarat administrasi dalam pemberian jaminan hari tua, sehingga menghambat proses pemberian jaminan hari tua. Terjadinya perbedaan pendapat mengenai besarnya jumlah jaminan hari tua antara perusahaan, tenaga kerja dengan Badan Penyelenggara seringkali menimbulkan kesalahpahaman antara pengusaha dengan tenaganya. Belum *online*-nya sistem yang dipakai oleh PT JAMSOSTEK terkait dengan

amalgamasi yakni permintaan saldo kepada PT JAMSOSTEK kantor cabang lain, seringkali menimbulkan komplain dari peserta. Selain itu, kurangnya penyuluhan dan seminar-seminar mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebabkan banyak tenaga kerja kurang mengetahui hak-haknya sebagai peserta Program Jamsostek.

3. Perusahaan peserta Jamsostek diperbolehkan untuk bekerjasama dengan perusahaan jasa asuransi lain ataupun menyelenggarakan sendiri jaminan sosial tenaga kerjanya, dengan tujuan agar tenaga kerja dapat memperoleh manfaat lebih, dan memperoleh jaminan serta perlindungan atas masa depannya, dengan tidak meninggalkan kewajiban menjadi peserta Jamsostek. Artinya perusahaan tetap wajib untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

#### 4.2 Saran

1. PT JAMSOSTEK hendaknya lebih meningkatkan koordinasi dengan Perusahaan peserta Jamsostek dalam hal pembinaan dan pengawasan pelaksanaan program Jamsostek, untuk mengurangi kendala-kendala yang akan menjadi penghambat pelaksanaan program Jamsostek, khususnya Jaminan Hari Tua.
2. Perlu adanya penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada dengan mengakomodasikan ketentuan yang lebih lengkap mengenai pengelolaan dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan penegakan hukum terhadap ketentuan yang ada.
3. Hendaknya pelaksanaan Program Jamsostek dalam hal pemberian jaminan hari tua dapat lebih ditingkatkan dengan cara meningkatkan pelayanan dan pemerataan kesempatan untuk mendapatkan jaminan hari tua sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

**Buku :**

Budiono, Abdul Rachman, 1999. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Edisi satu, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.

F.X. Djumaldi, 1987. *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Sinar Grafika.

Hadikusuma, Hilman, 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet. Pertama, Bandung: Mandar Maju.

Kansil, C.S.T, 1996. *Pokok-pokok Hukum Jamsostek*, Cetakan Kesatu, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Manulang, H Sendjun, 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_, 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta

PT. JAMSOSTEK, 1996, *Kumpulan Peraturan Perundangan Pemerintah Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta : PT. JAMSOSTEK.

Payaman J. Simanjuntak, 1993. *Kebijaksanaan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Jamsostek*, Jakarta

Soemitro, Rony Hanitijo, 1994. *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Ina.

Soepomo, Imam, 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.

Wibowo, Bonoe S, 2002. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : ANDI

**Peraturan Perundang-Undangan :**

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

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

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

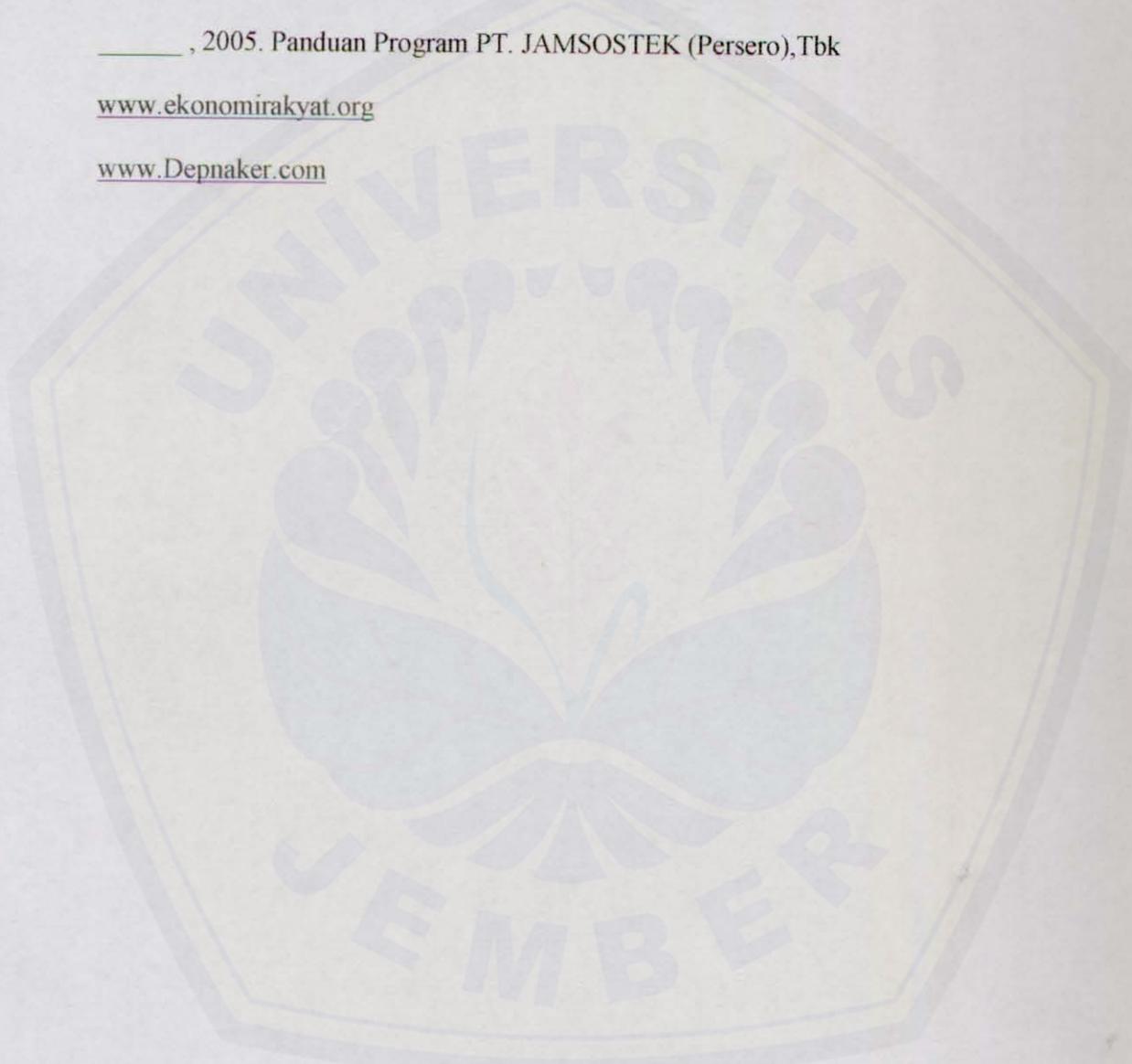
**Jurnal dan Internet :**

\_\_\_\_\_, 2005. Brosur PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Jember.

\_\_\_\_\_, 2005. Panduan Program PT. JAMSOSTEK (Persero),Tbk

[www.ekonomirakyat.org](http://www.ekonomirakyat.org)

[www.Depnaker.com](http://www.Depnaker.com)





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalirintan 37 Kampus Tegalluh Kota Pos 9 Jember 68121  
☎ (0331) 335462 – 330482 Fax. 330482

Nomor : 4885 /J25.1.1/PT.9/2005  
Lampiran :  
Perihal : KONSULTASI

Jember, 30 Desember 2005

Yth. Kepala PT. Jamsostek Cabang Jember

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember beserta staf dengan hormat  
menghadapkan kepada Saudara seorng mahasiswa.

Nama : HADI PRAYITNO  
NIM : 000710101242  
Jurusan : S1. Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Panjaitan No. 142 Jember  
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah  
**Tinjauan Tentang Mekanisme Pelaksanaan Pemberian  
Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Jamsostek Oleh  
PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,  
karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan  
penyusunan Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

a.n. Dekan

Pembantu Dekan I,



Adaryanto, S.H., M.S.

31 120 332

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian/Jurusan Hukum Tata Negara
- Yang bersangkutan
- Arsip



**SURAT KETERANGAN**  
NO : SK / 06 / 022006

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

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

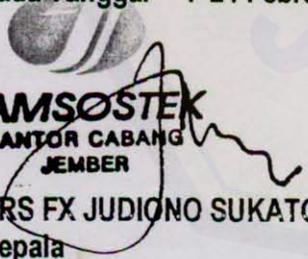
Menerangkan bahwa Mahasiswa S1 Fakultas Hukum Universitas Negeri Jember :

Nama : Hadi Prayitno  
Tempat / tanggal lahir : Jember, 24 Maret 1982  
Alamat : Jl. Panjaitan No. 142 - Jember  
NIM : 000710101242  
Jur / Prog. Studi : Ilmu Hukum

Telah melaksanakan Penelitian pada PT. JAMSOSTEK ( Persero ) Kantor Cabang Jember mulai tanggal 2 Januari s.d 28 Februari 2006 dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : Jember  
Pada Tanggal : 24 Februari 2006

  
**JAMSOSTEK**  
KANTOR CABANG  
JEMBER

DRS FX JUDIONO SUKATON AAAIJ  
Kepala



Nomor Pendaftaran : .....  
 Nama Perusahaan : .....  
 Unit / Cabang : .....  
 Terhitung bulan : .....

NO.	NO. KPA	NAMA LENGKAP	TGL. LAHIR	JENIS KELAMIN	PEKERJAAN	UPAH SEBULAN	KETERANGAN

.....  
 Perusahaan,

Nama : .....  
 Jabatan : .....

Distribusi :  
 Lembar putih dan biru untuk Badan Penyelenggara  
 Lembar kuning untuk arsip perusahaan.

DAFTAR SUSUNAN KELUARGA

- Pendaftaran
- Perubahan Data

**AGIAN I - Tenaga Kerja**

Perusahaan : \_\_\_\_\_ No. Pendaftaran (NPP) \_\_\_\_\_

Nama Tenaga Kerja \_\_\_\_\_ No. Peserta (KPJ) \_\_\_\_\_

Alamat Rumah : \_\_\_\_\_ UPAH \_\_\_\_\_

Kelurahan dan Kecamatan \_\_\_\_\_ Rp. \_\_\_\_\_

**AGIAN I - Susunan Keluarga ( termasuk tenaga kerja )**

No. Urut	Hubungan keluarga	Nama anggota keluarga (Seperti yang tercantum dalam Kartu Keluarga)	Tanggal Lahir (hari / bulan / tahun)	Jenis Kelamin ( L / P )	Golongan Darah (O.A.B.AB)	Keterangan (hanya untuk perubahan data)
0	Tenaga Kerja					
1	Istri / Suami					<input type="checkbox"/> menikah <input type="checkbox"/> meninggal dunia
2	Anak					<input type="checkbox"/> menikah <input type="checkbox"/> meninggal dunia <input type="checkbox"/> lahir <input type="checkbox"/> usia 21 tahun
3	Anak					<input type="checkbox"/> menikah <input type="checkbox"/> meninggal dunia <input type="checkbox"/> lahir <input type="checkbox"/> usia 21 tahun
4	Anak					<input type="checkbox"/> menikah <input type="checkbox"/> meninggal dunia <input type="checkbox"/> lahir <input type="checkbox"/> usia 21 tahun

**AGIAN I - Fasilitas Kesehatan yang dipilih**

No. Urut	Fasilitas Kesehatan	Nama dan alamat fasilitas kesehatan ( dalam hal berubah fasilitas, jelaskan alasannya )	Kode PPK (diisi PT JAMSOSTEK)
1	Balai Pengobatan Umum		
2	Balai Pengobatan Gigi		
3	Rumah Bersalin		

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

Lihat halaman di balik ini

\_\_\_\_\_  
Nama dan tanda tangan pemimpin perusahaan

\_\_\_\_\_  
Jabatan

\_\_\_\_\_  
Tanggal

Perusahaan : .....  
 Nomor Pendaftaran : .....  
 Terhitung bulan : .....

NO. URUT	NO. K P A	NAMA TENAGA KERJA	TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	UPAH TERAKHIR

....., Perusahaan,

Nama : \_\_\_\_\_  
 Jabatan : \_\_\_\_\_

- Distribusi :**
- Lembar putih dan biru untuk Badan Penyelenggara.
  - Lembar kuning untuk arsip perusahaan.

**RINCIAN IURAN**

**BAGIAN I - Perusahaan**

Perusahaan \_\_\_\_\_ No. Pendaftaran (NPP) \_\_\_\_\_

Iuran untuk bulan / tahun :

Iuran disetor melalui :

- Bank .....
- Kantor Pos .....
- Kantor JAMSOSTEK .....

**BAGIAN II - Rekapitulasi tenaga kerja dan upah**

Uraian	JUMLAH	
	Tenaga Kerja	Upah (Rp.)
Bulan lalu		
Penambahan tenaga kerja ( Form Jamsostek No. 1 a )		
Pengurangan tenaga kerja ( Form Jamsostek No. 1 c )		
Kenaikan Upah		
Jumlah ( A + B + C + D )		

**BAGIAN III - Rincian iuran bulan ini**

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

**BAGIAN IV - Kekurangan / kelebihan iuran untuk bulan / tahun**

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

**BAGIAN V - Denda iuran**

Jumlah Denda iuran \_\_\_\_\_ V

**BAGIAN VI - Jumlah seluruhnya**

Jumlah seluruhnya ( III + IV + V ) \_\_\_\_\_ III + IV + V

\_\_\_\_\_  
Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

\_\_\_\_\_  
Jabatan

\_\_\_\_\_  
Tanggal



LAPORAN KECELAKAAN TAHAP I

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

\*) Jika perlu dapat ditambah dalam kertas lembaran-lain  
\*\*) Diisi oleh PT JAMSOSTEK

Dibuat dengan sesungguhnya

Dalam waktu 2 x 24 jam setelah tenaga kerja meninggal dunia atau sembuh baik cacat atau tidak ( setelah menjalani perawatan) Perusahaan wajib memasukkan Laporan Kecelakaan Kerja Bentuk K.K. 3.

**LAPORAN KECELAKAAN TAHAP II**

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

\*\*) Diisi oleh PT. JAMSOSTEK

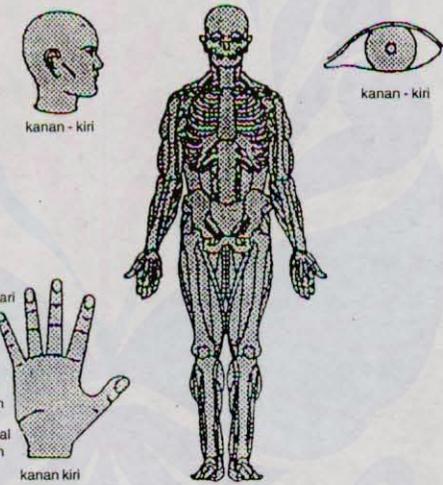
Dibuat dengan sesungguhnya

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

Tanggal

## SURAT KETERANGAN DOKTER

Dengan ini saya, dokter : Nama : Jabatan : Menerangkan dengan sesungguhnya :	<b>BENTUK K.K.4</b>	( khusus untuk akibat kecelakaan kerja )
1. Nama Tenaga Kerja	No. KPA :	
Alamat dan Nomor Telepon	Kode Pos	No. Telepon
Tempat dan tanggal lahir	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Jenis pekerjaan / jabatan		
Unit / Bagian Perusahaan		
2. Nama Perusahaan	NPP :	
Alamat dan Nomor Telepon	Kode Pos	No. Telepon
Jenis usaha		
Nomor Pendaftaran ( Bentuk K. K. 1 )		
Nomor Akte Pengawasan		
3. Kecelakaan pada tanggal		
4. Pemeriksaan pada tanggal		
5. Dari hasil pemeriksaan didapatkan :		
a. Keadaan tempat dan ukuran luka-lukanya		
b. Diagnosis		
c. Perlu <input type="checkbox"/> dirawat <input type="checkbox"/> berobat jalan sambil bekerja <input type="checkbox"/> berobat jalan tidak bekerja		
6. Tindakan medis yang dilakukan		
7. Setelah hasil pengobatan :		
<input type="checkbox"/> Sembuh tanpa cacat		
<input type="checkbox"/> Cacat anatomis akibat kehilangan anggota badan. Jelaskan (Tunjukkan juga pada gambar)		
<input type="checkbox"/> Apabila terdapat cacat tetapi tidak mengakibatkan kehilangan anggota badan, berapa persen berkurangnya fungsi anggota badan yang cacat tersebut ..... % terbilang ( ..... )		
<input type="checkbox"/> Memerlukan prothesa / orthesa		
8. Setelah sembuh ia dapat melakukan pekerjaan	<input type="checkbox"/> Biasa <input type="checkbox"/> Ringan <input type="checkbox"/> Tidak dapat bekerja sama sekali	
Terhitung tanggal		
9. Lamanya perawatan / pengobatan	dari tanggal	s/d tanggal
10. Diberikan istirahat	dari tanggal	s/d tanggal
11. Tanggal meninggal dunia		
Dibuat oleh dokter	<input type="checkbox"/> Rumah Sakit <input type="checkbox"/> Puskesmas <input type="checkbox"/> Poliklinik <input type="checkbox"/> Dokter Swasta	
Alamat		

*Dibuat dengan sesungguhnya*

\_\_\_\_\_  
Nama dan tanda tangan dokter pemeriksa

\_\_\_\_\_  
Jabatan

\_\_\_\_\_  
Tanggal

**PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN KEMATIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- 1. Nama : .....
- 2. Hubungan dengan tenaga kerja : - Isteri / Suami tenaga kerja  
- Anak tenaga kerja  
- Orang tua tenaga kerja
- 3. Alamat : .....
- 4. Tenaga kerja : .....
  - a. Nama : .....
  - b. No. KP : .....
  - c. Tanggal lahir : .....
  - d. Tanggal meninggal dunia : .....
  - e. Sebab meninggal dunia : .....
  - f. Perusahaan terakhir : .....
  - Nomor Pendaftaran : .....
  - g. Upah terakhir : .....
  - h. Tanggal berhenti : .....

Dengan ini mengajukan permintaan pembayaran yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut diatas.

Tempat pembayaran yang dikehendaki :

- Bank : .....
- Kantor Pos : .....
- Kantor ASTEK : .....

Permintaan pembayaran jaminan kematian ini dilengkapi dengan :

- 1. Surat keterangan kematian dari petugas medis yang berwenang, atau lurah / Kepala Desa setempat
- 2. Kartu Peserta.
- 3. Sajian / Copy Kartu Keluarga atau surat keterangan keluarga dari Kelurahan setempat.
- 4. Rangkaian Formulir 5 diterima kembali dari PT. ASTEK pada waktu pembayaran Jaminan Hari Tua

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

.....

busi :  
Embar Putih dan Biru untuk  
adan penyelenggara  
Embar Kuning untuk arsip ybs

Nama : \_\_\_\_\_



## PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN HARI TUA

A. Yang bertanda tangan di bawah ini :

No. Agenda ( diisi PT. JAMSOSTEK )

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

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

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

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

C. Tempat pembayaran yang dikehendaki adalah melalui :

- Bank ..... Rekening No. ....
- Kantor Pos .....
- Kantor JAMSOSTEK .....

D. Pembayaran Jaminan Hari Tua ini dilakukan dengan :

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Nama dan tanda tangan pemohon

\_\_\_\_\_  
Tanggal

**JAMSOSTEK**

PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

Nomor : B/ 4038 /052005  
Lampiran :-

30 Mei 2005

Yth.  
Sdr. Kepala Kantor Wilayah/Cabang  
PT. Jamsostek (Persero)  
di  
Seluruh IndonesiaPerihal : Pemberlakuan kembali Pembayaran Jaminan Hari Tua masa  
kepesertaan 5 Tahun 6 bulan.

Dalam upaya tertib administrasi kepesertaan khususnya program Jaminan Hari Tua dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 pasal 32 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-05/MEN/1993 pasal 16 bahwa Tenaga Kerja yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus, pembayaran Jaminan Hari Tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut diatas bersama ini dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Memberlakukan kembali pembayaran Jaminan Hari Tua peserta Jamsostek sesuai dengan ketentuan yang berlaku khususnya masa tunggu 6 bulan.
2. Dengan terbitnya surat ini, maka surat edaran Direksi Nomor : B/4061/0698 tanggal 12 Juni 1998 perihal pembayaran Jaminan Hari Tua peserta yang terkena PHK dan telah mencapai masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dinyatakan tidak berlaku lagi.
3. Dimintakan kepada Saudara untuk segera melakukan sosialisasi baik kepada instansi terkait maupun kepada perusahaan peserta.
4. Keputusan pemberlakuan pembayaran Jaminan Hari Tua sebagaimana surat ini terhitung sejak tanggal 1 Juli 2005.

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

  
JAMSOSTEKM. Iwan P. Pontjowinoto  
Direktur Utama

Tembusan :

- Yth. Dewan Komisaris PT. Jamsostek (Persero)
- Para Direktur

TWNS/ez/JM.00.1



Nomor : B/ 4665 /062005  
Lampiran : -

17 Juni 2005

Yth.  
Sdr. Kepala Kantor Wilayah / Cabang  
PT. Jamsostek ( Persero )  
Di -  
Seluruh Indonesia

**Perihal : Pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) Bagi Peserta Yang Berhenti Bekerja Dengan Masa Kepesertaan Sekurang-kurangnya 5 ( lima ) Tahun.**

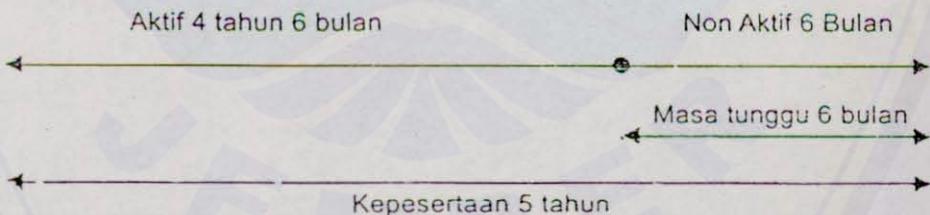
Sehubungan dengan pelaksanaan surat Direksi Nomor : B/4088/052005 tanggal 30 Mei 2005 perihal sebagaimana pada pokok surat, bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Penjelasan pemberlakuan kembali masa tunggu 6 (enam) bulan ;
  - a) Pembayaran Jaminan Hari Tua sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor : 14 Tahun 1993 pasal 32 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-05/MEN/1993 pasal 16 bahwa Tenaga Kerja yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus, pembayaran Jaminan Hari Tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.
  - b) Program Jaminan Hari Tua tujuannya adalah untuk memberi kepastian penerimaan penghasilan kepada tenaga kerja apabila menghadapi terputusnya penghasilan karena yang bersangkutan mencapai usia 55 tahun, meninggal dunia atau cacat total.
  - c) Surat Edaran Direksi Nomor : B/4061/0698 tanggal 12 Juni 1998 dikeluarkan untuk mengatasi akibat krisis moneter yang terjadi di Indonesia dimana banyak terjadi huru-hara sehingga berdampak kepada banyaknya perusahaan yang menghentikan operasional, tutup serta bubar. Sehingga untuk menghadapi situasi tersebut PT. Jamsostek (Persero) mengeluarkan kebijakan pengambilan Jaminan Hari Tua dengan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun tanpa mempersyaratkan masa tunggu 6 (enam) bulan atas tuntutan dari peserta.

d) Sebagaimana .....

- d) Sebagaimana butir a) serta telah pulihnya kondisi ekonomi dan stabilitas politik di Indonesia sekarang ini maka pengambilan Jaminan Hari Tua dengan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun perlu melewati masa tunggu 6 (enam) bulan. Hal ini dikarenakan dalam masa tunggu 6 (enam) bulan diharapkan peserta dapat memperoleh pekerjaan kembali sehingga kepesertaannya dapat dilanjutkan.
  - e) Memperhatikan evaluasi pembayaran Jaminan Hari Tua khususnya untuk pengambilan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun sejak diberlakukannya edaran tersebut, terjadi peningkatan yang signifikan dengan penarikan terbesar lebih dari 93 % dari total pembayaran JHT. Hal tersebut tidak mencerminkan tujuan program JHT yaitu memberi perlindungan kepastian penghasilan setelah mencapai usia 55 tahun.
- 2) Petunjuk teknis pembayaran JHT masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan masa tunggu 6 (enam) bulan :
- a) Yang dimaksud dengan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun adalah masa kepesertaan yang mencakup kepesertaan aktif dan non aktif.
  - b) Sedangkan masa tunggu 6 (enam) bulan adalah kurun waktu dihitung sejak peserta berhenti bekerja mutlak harus dipenuhi baik untuk kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara masal yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap atau kasus PHK lainnya.
  - c) Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka untuk penyelesaian / pembayaran Jaminan Hari Tua dengan persyaratan masa kepesertaan 5 (lima) tahun dan masa tunggu 6 (enam) bulan dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kriteria kondisi, yaitu :
    - 1) Kepesertaan non aktif telah mencapai 6 (enam) bulan semenjak berhenti bekerja, maka Jaminan Hari Tua dapat dibayarkan tanpa persyaratan masa tunggu 6 (enam) bulan.

Contoh :



- 2) Kepesertaan non aktif kurang dari 6 (enam) bulan semenjak berhenti bekerja, maka masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun harus terpenuhi terlebih dahulu dan masa tunggu 6 (enam) bulan hanya diperhitungkan kekurangannya saja.

Contoh .....

