

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA TERHADAP KARYAWAN PTPN X  
AJUNG GAYASAN DI KABUPATEN JEMBER

**S K R I P S I**

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

Oleh

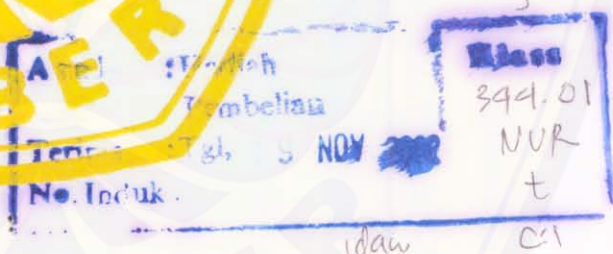
*Reza Nurwahid*

NIM. C10095030

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS HUKUM**

2002



**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA TERHADAP KARYAWAN PTPN X AJUNG  
GAYASAN DI KABUPATEN JEMBER**



**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA TERHADAP KARYAWAN PTPN X  
AJUNG GAYASAN DI KABUPATEN JEMBER**

Oleh:

REZA NURWAHID

NIM. C10095030

Pembimbing

Hj. SAADIAH TERUNA, SH

NIP.130 674 837

Pembantu Pembimbing

HIDAJATI, SH

NIP.130 781 336

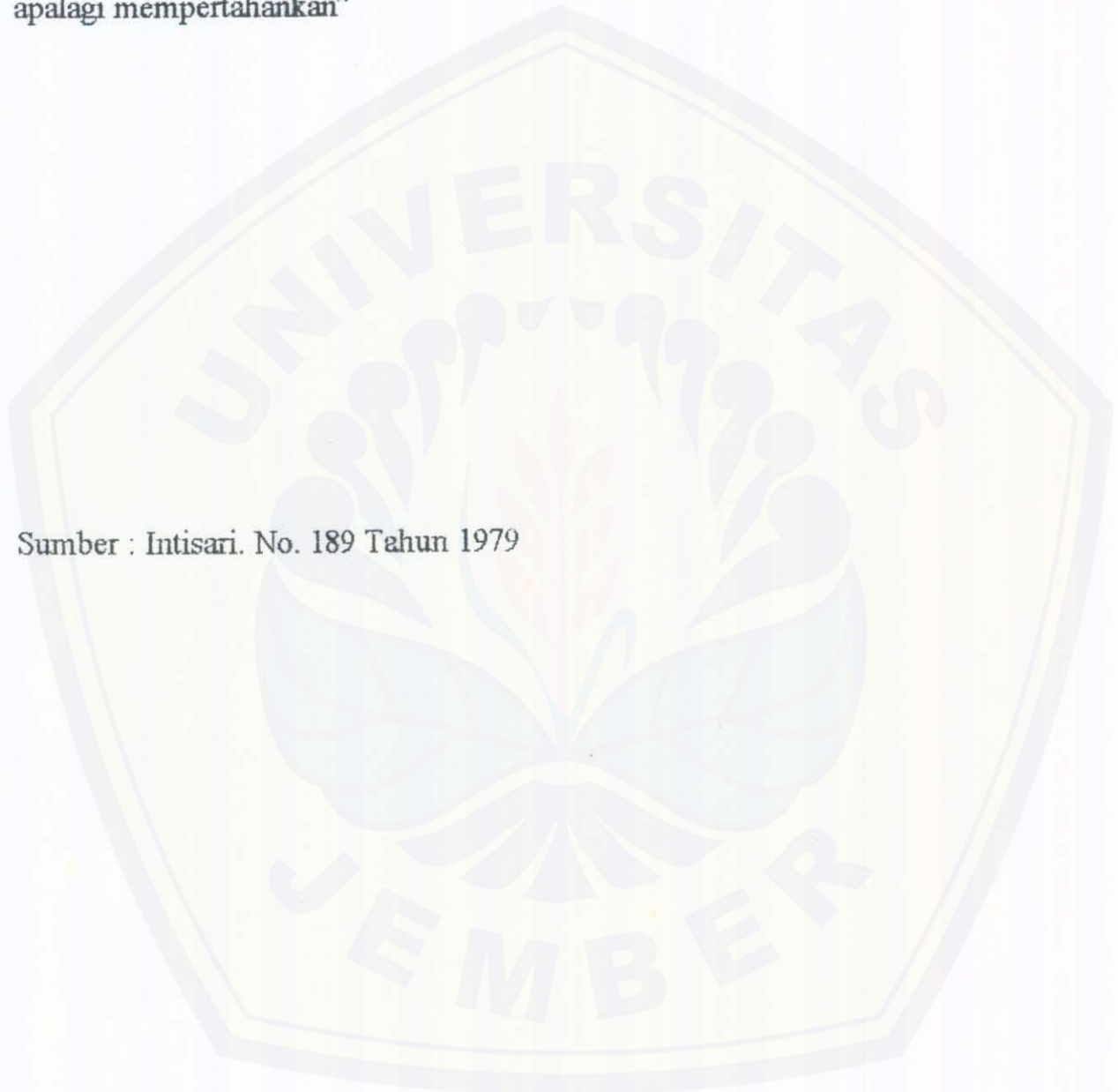
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

2002

MOTTO

“Tanpa kerjasama yang bersahabat, maka tidak seorangpun yang akan berhasil,  
apalagi mempertahankan”

Sumber : Intisari. No. 189 Tahun 1979



### PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai rasa hormat, cinta dan sayangku kepada:

1. Ayahku ASRIAL AZIZ, Ibuku SUPIANI KUSTI ASTUTI serta adikku MAHDI MARFIANSYAH atas segala pengorbanannya baik materi maupun moril sehingga penulis bisa seperti sekarang ini.
2. Segenap Bapak Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis sehingga penulis bisa membuat skripsi ini.
3. Untuk Almamater yang kucintai.
4. Untuk seseorang yang sangat aku cintai karena telah memberikan dorongan moril kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik.

PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan panitia penguji pada :

Hari : SELASA

Tanggal : 30

Bulan : JULI

Tahun : 2002

Panitia Penguji

Ketua

  
**SUGIJONO, S.H.**  
**NIP. 131 325 904**

Sekretaris

  
**EDY SRIONO, S.H.**  
**NIP.131 386 656**

1. Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.  
NIP. 130 674 837

2. HIDAJATI, S.H.  
NIP. 130 781 336

  
.....  
  
.....

PENGESAHAN

Disahkan :

Skripsi dengan judul :

Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap  
Karyawan PTPN X Ajung Gayasan di Kabupaten Jember.

Oleh :

REZA NURWAHID  
C10095030

Dosen Pembimbing

  
Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.  
NIP. 130 674 857

Dosen Pembantu Pembimbing

  
HIDAJATI, S.H.  
NIP. 130 781 336

Mengesahkan,  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
DEKAN



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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan berkahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Karyawan PTPN X Ajung Gayasan di Kabupaten Jember” dengan baik.

Pada skripsi kali ini penulis membahas mengenai Pelaksanaan Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dengan Karyawan PTPN X Ajung Gayasan. Manfaat yang diperoleh Karyawan PTPN X Ajung Gayasan dengan mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Penulis sadar tanpa bantuan dari Bapak dan Ibu Dosen serta teman-teman, penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Saadiyah Teruna, S.H. selaku dosen pembimbing pada penulisan skripsi ini.
2. Ibu Hidajati, S.H. selaku dosen pembantu pembimbing pada penulisan skripsi ini.
3. Sugijono, S.H. selaku Ketua Panitia ujian skripsi.
4. Edy Sriono, S.H. selaku Sekretaris Panitia ujian skripsi.
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., SU selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Bapak Pimpinan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Jember
7. Bapak Wahyu Tobako salah satu karyawan PTPN X Ajung Gayasan yang telah memberikan keterangan yang sangat diperlukan penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Para sahabatku yang baik: Samsul, Kurniadi yang memberikan dorongan moril kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan penulis.

Akhirnya penulis hanya bisa mengucapkan agar skripsi ini bisa berguna bagi siapa saja yang membutuhkan.

Jember, April 2002

Penulis



## RINGKASAN

Dengan semakin besarnya tenaga kerja di Indonesia maka pemerintah dalam hal ini Menteri Tenaga kerja memberlakukan peraturan yang sangat menguntungkan para tenaga kerja. Maka pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang no 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tujuan dari penulisan ini untuk mengkaji dan menganalisa mengenai pelaksanaan perjanjian kerja sama antara pihak JAMSOSTEK (persero) dengan pihak PTPN X Ajung Gayasan bagaimana cara perjanjian antara kedua belah pihak.

Metode penulisan yang digunakan yaitu metode normatif kualitatif. Pada dasarnya perjanjian yang melibatkan PT JAMSOSTEK (Persero) dengan karyawan PTPN X Ajung Gayasan dibuat dalam bentuk perjanjian formil yaitu perjanjian tertulis. Salah satu point pokok dari perjanjian ini kedudukan antara pihak pertama dan pihak kedua adalah sama. Yaitu antara keduanya mempunyai kepentingan yang sama tetapi kebalikan yaitu satu pihak ingin mendapat jaminan sosial tenaga kerja dan pihak yang lain memperoleh pemasukan bagi perusahaannya.

Manfaat yang diperoleh karyawan PTPN X Ajung Gayasan dengan mengikuti jaminan sosial tenaga kerja antara lain:

Memberikan pengobatan pada karyawan yang mengalami kecelakaan kerjasampai karyawan yang mengalami kecelakaan tersebut sembuh, memberikan santunan kematian berupa uang yang diserahkan kepada ahli waris yang berhak menerimanya, memberikan jaminan hari tua kepada karyawan yang telah mencapai usia 55 tahun atau karyawan yang habis masa

kontrak kerjanya pada perusahaan tersebut dan jaminan itu berupa uang pesangon yang sangat berguna bagi karyawan dan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan pada karyawan berupa pemeriksaan kesehatan dan pembelian obat secara gratis, dalam memelihara kesehatan ini tidak hanya karyawan tetapi keluarga karyawan juga mendapat pemeliharaan kesehatan dari perusahaan.

Dengan mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka karyawan akan banyak memperoleh keuntungan yang sangat membantu karyawan jika menghadapi masa-masa sulit dimana jika terjadi hal tersebut maka juga yang ikut menanggung adalah perusahaan dan aktivitas perusahaan akan mengalami gangguan. Maka sangatlah tepat jika perusahaan yang berada di Indonesia ini mengikutkan karyawannya pada Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penulisan.....	4
1.3.1 Tujuan Umum.....	4
1.3.2 Tujuan Khusus.....	4
1.4. Metode Penulisan.....	4
1.4.1 Pendekatan Masalah.....	5
1.4.2 Sumber Data.....	5
1.4.2.1 Sumber Data Primer.....	5
1.4.2.2 Sumber Data Sekunder.....	5
1.4.3 Metode Pengumpulan Data.....	6

1.4.3.1 Studi Literatur.....	6
1.4.3.2 Wawancara.....	6
1.4.4 Analisa Data.....	6
<b>BAB II URAIAN FAKTA, DASAR HUKUM, DAN LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Uraian Fakta.....	8
2.2 Dasar Hukum.....	10
2.3 Landasan Hukum.....	10
2.3.1 Pengertian Jaminan Sosial Pada Umumnya.....	10
2.3.2 Program-Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	13
2.3.3 Syarat - Syarat Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	17
172.3.4 PT JAMSOSTEK (Persero) Sebagai Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	22
<b>BAB III PEMBAHASAN.</b>	
3.1 Pelaksanaan Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dengan Karyawan PTPN X Ajung Gayasan.....	24
3.2 Manfaat Yang Diperoleh Karyawan PTPN X Ajung Gayasan Dengan Mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	38
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
4.1 Kesimpulan.....	41
4.2 Saran.....	41
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jenis-jenis usaha

Lampiran 2 : Persentase santunan tunjangan cacat

Lampiran 3 : Keterangan konsultasi

Lampiran 4 : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang.

Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin maju masalah tenaga kerja di Indonesia perlu mendapatkan perhatian. Menurut para ahli Demografi, setiap laju pertumbuhan ekonomi satu persen, mampu menyerap 400.000 pekerja (pencari kerja). Kalau minus satu persen berarti tenaga kerja yang tidak diserap 400.000 orang pula. Sehingga membuat pemerintah mencari jalan keluar untuk mengatasi pencari kerja yang kian hari semakin bertambah dengan upaya membuat lapangan kerja baru yang dapat nampung para pencari kerja (Sjah Putra Tunggal, 1999; I).

Pemerintah berupaya pula untuk memberi perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja yang terbesar di seluruh Wilayah Indonesia. Upaya yang dilakukan pemerintah dengan jalan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja mencakup beberapa aspek yang penting untuk perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja. Aspek-aspek itu meliputi:

1. Jaminan kecelakaan kerja;
2. Jaminan kematian;
3. Jaminan hari tua;
4. Jaminan Pemeliharaan kesehatan;

Pemerintah tidak main-main dalam upaya peningkatan kesejahteraan para tenaga kerja dan pemerintah membentuk suatu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Tujuan pemerintah mendirikan Badan Usaha Milik Negara guna untuk memberikan

peringatan kepada perusahaan yang curang yang tidak mengikutkan para pekerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja.

Karena masih banyak perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan pemerintah mengenai jaminan sosial tenaga kerja. Mereka masih mementingkan kepentingan pribadi atau golongan-golongan tertentu dan mengabaikan kepentingan para tenaga kerja merupakan aset terbesar dari suatu perusahaan selain modal perusahaan. Jika para pekerja jaminan sosialnya tidak diperhatikan maka para tenaga kerja akan semakin turun karena para pekerja banyak yang sakit ataupun yang lainnya menyangkut kesejahteraan keluarganya yang dapat mengganggu aktivitas para pekerja di perusahaan.

Jauh sebelumnya pemerintah juga telah membuat suatu peraturan mengenai tenaga kerja yang kemudian disahkan oleh pemerintah menjadi suatu produk hukum yang disebut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja melindungi para tenaga kerja dari para pengusaha yang berbuat tidak adil sehingga akan merugikan para tenaga kerja. Undang-undang tenaga kerja tersebut sangat besar manfaatnya bagi para tenaga kerja karena didalamnya mengatur mengenai hak dan kewajiban para pengusaha dan juga hak dan kewajiban para tenaga kerja.

Pengaturan hak dan kewajiban kedua belah pihak tersebut guna untuk mengatur keseimbangan antara kedua belah pihak sehingga tidak ada yang merasa dirugikan. Perusahaan akan bertambah maju dan akan semakin

berkembang menjadi perusahaan besar karena tidak ada perselisihan antara pihak tenaga kerja dengan pihak pemilik perusahaan.

Tetapi yang paling penting harus diperhatikan para pengusaha yaitu jaminan yang diberikan kepada para tenaga kerja selain upah yang diberikan tiap bulannya. Jaminan yang diberikan perusahaan yaitu jaminan sosial yang sangat diperlukan oleh para tenaga kerja guna untuk memberi rasa aman, nyaman dan tenang para tenaga kerja dalam melakukan semua pekerjaannya bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkannya.

Selain para tenaga kerja merasa aman, nyaman dan tentram keluarga para pekerja juga merasa demikian juga karena juga dilindungi oleh jaminan sosial yang dimiliki para pekerja sehingga juga dapat mendaftarkan para anggota keluarga sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehingga kesejahteraan para pekerja beserta keluarganya dapat dilindungi dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka penyusun mencoba untuk membahas hal tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul :” TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP KARYAWAN PTPN X AJUNG GAYASAN DI KABUPATEN JEMBER”.

## 1.2. Rumusan Masalah.

Penulis merumuskan beberapa permasalahan:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian jaminan sosial tenaga kerja yang dilakukan karyawan PTPN X Ajung Gayasan di Kabupaten Jember



2. Manfaat apa saja yang diperoleh karyawan PTPN X Ajung Gayasan dengan mengikuti jaminan sosial tenaga kerja.

### 1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini dibagi dua:

#### 1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk memenuhi dan melengkapi tugas serta syarat-syarat yang diperlukan Guna meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan yang didapat di bangku kuliah dengan praktek yang ada sehingga dapat memperluas wawasan;
3. Untuk menyumbangkan karya ini pada Almamater tercinta sehingga menambah koleksi yang dan selanjutnya dapat berguna.

#### 1.3.2. Tujuan Khusus.

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian yang dibuat oleh PTPN X dengan pihak PT JAMSOSTEK (Persero) sebagai badan usaha jaminan sosial tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui keuntungan-keuntungan yang diperoleh dengan mengikuti jaminan sosial tenaga kerja.

### 1.4. Metode Penulisan

Penulisan memakai beberapa metode penulisan yang umum dipakai yaitu:

#### **1.4.1 Pendekatan Masalah**

Menyusun skripsi ini penyusun menggunakan pendekatan “yuridis normatif dan yuridis sosiologis”.

Pendekatan Yuridis Normatif adalah dalam pendekatan masalah perpegang pada peraturan perundang-undangan, teori hukum dan pendapat para sarjana khususnya ahli hukum dengan mengadakan studi kepustakaan dan penelitian kepada instansi yang terkait.

Sedangkan pendekatan Yuridis Sosiologis adalah pendekatan masalah didasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku dengan melihat tingkah laku masyarakat yang bersangkutan (Soemitro, 1990; 4).

#### **1.4.2 Sumber Data**

##### **1.4.2.1 Sumber Data Primer.**

Sumber data primer adalah sumber data yang tidak tertulis yang diperoleh secara langsung, yaitu melalui wawancara dengan pihak yang berwenang dari instansi yang terkait. Hal ini dilakukan penyusun agar memperoleh data-data dan keterangan yang benar-benar jelas sesuai dengan obyek penulisan skripsi ini (Hadi Kusuma, 1995; 65).

##### **1.4.2.2 Sumber Data Sekunder**

Sumber data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari kajian teori yang berasal dari tulisan serta data-data penunjang lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas serta ketentuan-ketentuan atau peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja (Hadi Kusuma, 1995:65).

### 1.4.3 Metode Pengumpulan Data.

Adapun metode yang dipergunakan penulisan dalam pengumpulan data yaitu:

#### 1.4.3.1 Studi Literatur

Pengumpulan data dilakukan dengan melalui studi literatur atau kepustakaan yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku yang tersedia di perpustakaan maupun yang penulis memiliki yang berkaitan dengan masalah yang akan dikaji dalam skripsi ini.

#### 1.4.3.2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab (Kartono, 1990; 292).

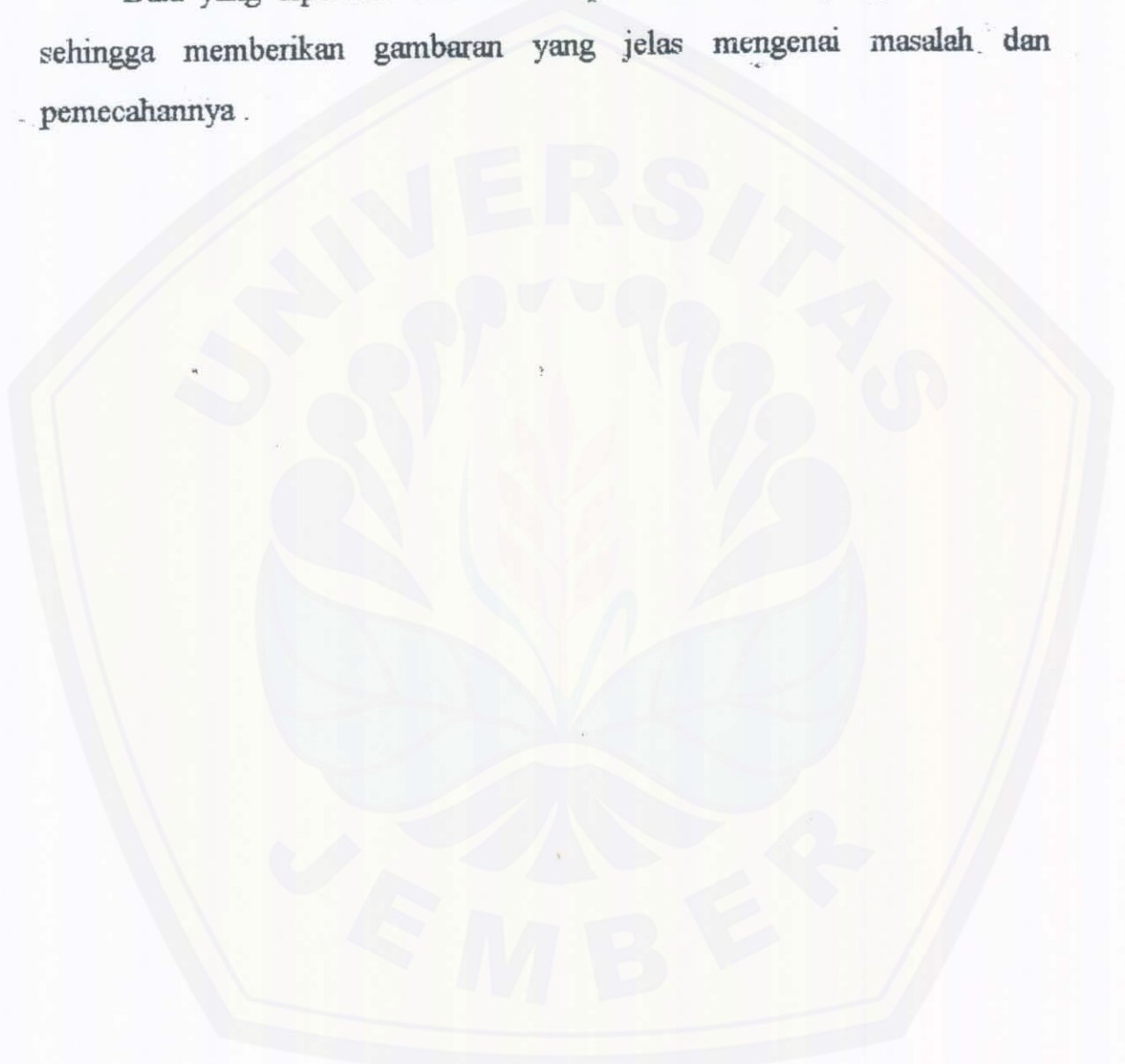
Dalam hal ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan sumber dan para pihak yang terlibat didalamnya yang bertujuan untuk mendukung pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat data yang benar-benar mewakili pokok permasalahan yang dibahas.

### 1.4.4 Analisa Data

Berkenaan dengan data-data dan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini maka analisa data yang dipakai adalah normatif kualitatif untuk menarik suatu kesimpulan dari data hasil penelitian yang telah terkumpul. Dikatakan bersifat normatif karena penelitian berdasarkan pada peraturan-peraturan segi dasar hukum positif, sedangkan dikatakan kualitatif

adalah dalam menganalisa data yang telah terkumpul didasarkan pada usaha penemuan azas-azas dan informasi monografis dari sumbernya (Soemitro, 1990; 88).

Data yang diperoleh dari hasil kepustakaan dan lapangan dianalisa, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah dan pemecahannya .





## II. URAIAN FAKTA, DASAR HUKUM, DAN LANDASAN TEORI

### 2.1 Uraian Fakta

Pelaksanaa

n perjanjian yang terjadi antara pihak PTPN X Ajung Gayasan dengan PT JAMSOSTEK (Persero) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pola perjanjian yang melibatkan karyawan PTPN X dan PT JAMSOSTEK (Persero) merupakan kerja sama dalam pelaksanaan kesejahteraan para karyawan PTPN X Ajung Gayasan. Karyawan PTPN X Ajung Gayasan tertarik untuk mengikuti jaminan sosial tenaga kerja dengan program-program sebagai berikut:

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

Dengan demikian PT JAMSOSTEK (Persero) telah memberi jaminan sosial kepada karyawan PTPN X disertai syarat-syarat yang ditentukan dalam perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak. Perjanjian yang dibuat oleh PT JAMSOSTEK (Persero) dengan karyawan PTPN X Ajung Gayasan. Karena dengan adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka kesejahteraan para karyawan PTPN X Ajung gayasan akan semakin meningkat. Sehingga kinerja para karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Pada dasarnya perjanjian yang melibatkan PT JAMSOTEK (Persero) dengan Karyawan PTPN X Ajung Gayasan dibuat dalam bentuk perjanjian formil yaitu perjanjian tertulis. Perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis

itu didalamnya dapat dilihat apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang terlibat dalam perjanjian. Hal ini dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi mereka yang telah bersepakat untuk melakukan perjanjian itu. Perjanjian yang dibuat oleh PT JAMSOSTEK (Persero) dengan karyawan PTPN X Ajung Gayasan disahkan didepan notaris. Setelah disahkan didepan notaris maka perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum dan mengikat para pihak. Mengikatnya perjanjian itu adalah sejak perjanjian itu ditandatangani dan dibacakan oleh notaris didepan para pihak dimana mereka telah sepakat dan setuju terhadap semua isi dari perjanjian itu, dengan segala akibat dan konsekwensi yuridis yang nantinya akan diterima.

Perjanjian pola kemitraan akhirnya mempunyai sifat mengikat para pihak yaitu karyawan PTPN X Ajung Gayasan dan PT JAMSOSTEK (Persero) yang memberi jaminan sosial dan perjanjian itu tidak dapat di cabut kecuali karena kehendak dari para pihak sendiri. Dengan mengikatnya perjanjian itu yaitu dengan dilaksanakan hak dan kewajiban dari para pihak:

1. Pihak Karyawan PTPN X Ajung Gayasan berhak untuk mendapatkan Jaminan Sosial tenaga kerja sesuai yang telah dicantumkan dalam perjanjian. Sedangkan kewajiban Karyawan PTPN X Ajung Gayasan memenuhi semua persyaratan-persyaratan yang diajukan PT JAMSOSTEK (Persero) misal iuran bulanan yang dibayar para peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Pihak PT. JAMSOSTEK (Persero) berkewajiban memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada pihak Karyawan PTPN X Ajung Gayasan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama. Dan PT

JAMSOSTEK (Persero) berhak untuk menerima iuran yang telah disepakati Karyawan PTPN X Ajung Gayasan yang termuat dalam perjanjian yang telah disepakati bersama.

Konsekwensi yang sedemikian ini merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam pola kemitraan yang diterapkan oleh PT JAMSOTEK (Persero). Ketentuan tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak itu tentunya sudah diperjanjikan terlebih dahulu dan telah adanya kesepakatan para pihak.

## **2.2. Dasar Hukum**

Dasar hukum yang dipakai dalam menganalisa permasalahan dalam skripsi ini adalah

1. Undang-Undang Nomor. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
2. Hukum Perburuhan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## **2.3. Landasan Teori**

### **2.3.1. Pengertian Jaminan Sosial pada Umumnya**

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 (Rokhani, 1999; 39).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai. Pemerintah mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif. Pemerintah mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat diperkembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa. Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan masyarakat pada umumnya. Tiap tenaga kerja berhak atas berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pengusaha adalah:

- a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;



- b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang memperkerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun negara.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya (Rokhani, 1999; 2).

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

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

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

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

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

Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Rokhani, 1999;41).

Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

### **2.3.2. Program-Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mencakup ruang lingkup yang besar, ruang lingkup yang besar tersebut dibagi menjadi 4 bagian yang meliputi :

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

empat bagian jaminan sosial merupakan suatu paket dari pihak PT JAMSOSTEK (Persero) yang diberikan kepada tenaga kerja yang mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diadakan oleh PT JAMSOSTEK (Persero).

a. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja. Tenaga kerja yang termasuk dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah atau tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan ;
3. Narapidana yang pekerjaannya di perusahaan;

Jaminan Kecelakaan Kerja yang dibayarkan kepada tenaga kerja oleh pihak PT JAMSOSTEK (Persero) meliputi:

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

Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam. Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu yang tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga yang tertimpa

kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.

Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja keluarganya berhak atas Jaminan Kematian yang meliputi:

- a. Biaya pemakaman;
- b. Santunan berupa uang;

Urutan pertama yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian antara lain:

- a. Janda atau duda;
- b. Anak;
- c. Orang tua;
- d. Cucu;
- e. Kakek dan nenek;
- f. Saudara kandung;
- g. Mertua;

Tenaga kerja yang tidak mempunyai sanak saudara maka pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian ialah ahli waris yang ditunjuk dalam surat wasiat ataupun ditunjuk dari badan yang berwenang untuk mengurus tenaga kerja yang meninggal dunia tersebut.

c. Jaminan Hari Tua.

Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala, atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja karena:

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

Tenaga kerja meninggal dunia Jaminan Hari Tuanya dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Jaminan Hari Tua dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun setelah mencapai masa kepesertaan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Tenaga Kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:

1. Rawat jalan tingkat pertama;
2. Rawat jalan tingkat lanjutan;
3. Rawat inap;
4. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
5. Penunjang diagnostik;
6. Pelayanan khusus;
7. Pelayanan gawat darurat;

Perusahaan yang mempunyai pemeliharaan kesehatan sendiri yang memadai guna kesembuhan para tenaga kerjanya seperti mempunyai rumah sakit sendiri maka perusahaan tersebut dapat tidak mengikutsertakan para tenaga kerjanya pada Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diadakan oleh pihak PT. JAMSOSTEK (Persero).

### 2.3.3. Syarat-Syarat Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri. Pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data secara tidak benar sehingga mengakibatkan adanya tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Apabila pengusaha dalam menyampaikan data tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut. Dan bila pengusaha dalam menyampaikan data tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada badan penyelenggara. Bentuk daftar tenaga kerja daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang di muat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan termuat dalam keputusan Menteri tenaga kerja. Penetapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan peraturan Perundang-Undangan yang berada di bawahnya. Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja

disebabkan adanya penetapan kepesertaan maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya.

Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Perusahaan yang belum ikut serta dalam jaminan sosial tenaga kerja pengusaha wajib memberikan jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Peraturan Pemerintah.

Tata cara pendaftaran kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut:

Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja pada Badan Penyelenggara dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Badan Penyelenggara. Pengusaha harus menyampaikan formulir jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir dari Badan Penyelenggara. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran

pertama diterima, Badan Penyelenggara menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha:

- a. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan;
- b. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja;
- c. Kartu pemeliharaan Kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja bagi yang mengikuti Program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima dari Badan Penyelenggara. Kartu peserta berlaku sampai dengan berakhirnya masa kepesertaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Tenaga kerja yang pindah tempat kerja dan masih menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja harus memberitahukan kepesertaannya kepada pengusaha tempat bekerja yang baru dengan menunjukkan kartu peserta. Bentuk sertifikat kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan kesehatan ditetapkan oleh Badan Penyelenggara.

Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja berlaku sejak pendaftaran dan pembayaran iuran pertama dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara apabila terjadi perubahan mengenai:

- a. Alamat perusahaan;
- b. Kepemilikan perusahaan;
- c. Jenis atau bidang usaha;



- d. Jumlah tenaga kerja dan keluarganya; dan
- e. Besarnya upah tiap tenaga kerja;

Laporan ini disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan. Tenaga kerja peserta jaminan sosial tenaga kerja wajib menyampaikan daftar susunan keluarga kepada pengusaha, termasuk segala perubahannya. Dalam hal terjadi perubahan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak laporan diterima, Badan Penyelenggara wajib menerbitkan:

- a. Kartu peserta tenaga kerja baru, kecuali tenaga kerja yang bersangkutan telah mempunyai kartu peserta.
- b. Kartu pemeliharaan kesehatan yang baru.

Berikut iuran program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam lampiran I, sebagai berikut:

Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan;

Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan;

Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan;

Kelompok IV : 1,27 % dari upah sebulan;

Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan;

- b. Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70 % dari upah sebulan;

- c. Jaminan Kematian, sebesar 0,30 % dari upah sebulan;

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah bekerluarga, dan 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Iuran Jaminan Hari Tua sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerja. Dasar perhitungan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari upah sebulan setinggi-tingginya 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan di setor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan. Iuran Jaminan Hari Tua yang di tanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan, dan penyetorannya kepada Badan Penyelenggara dilakukan oleh pengusaha. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda dan sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha. Pembayaran denda dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran iuran bulan berikutnya. Iuran program Jaminan sosial tenaga kerja dan denda yang belum dibayar lunas merupakan piutang Badan Penyelenggara terhadap pengusaha yang bersangkutan. Badan penyelenggara menghitung kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran Badan Penyelenggara memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Iuran Jaminan Kematian, dan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di tanggung oleh pengusaha. Iuran Jaminan hari tua di tanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja. Besarnya iuran, tata

cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada badan penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran diatur dengan Perundang-Undangan yang lainnya yang lebih rendah. Besarnya dan tatacara pembayaran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, Jaminan hari tua, dan tatacara pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Perhitungan besarnya jaminan kecelakaan kerja yang harus dibayar kepada tenaga kerja dilakukan oleh badan penyelenggaran sesuai dengan Perundang-Undangan yang berlaku. Dalam hal perhitungan besarnya jaminan kecelakaan kerja tidak sesuai ketentuan maka pegawai pengawas ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tercantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang ini. Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah jaminan kecelakaan kerja penyelesaiannya ditetapkan oleh Menteri.

#### **2.3.4 PT. JAMSOSTEK ( Persero) Sebagai Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Untuk memberikan perlindungan, kepada tenaga kerja diselenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang pengelolaannya dapat

dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja. PT. JAMSOSTEK (Persero) Sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Penyelenggara dalam hal ini PT. JAMSOSTEK (Persero) sebagai badan penyelenggara bekerjasama dengan PTPN X Ajung Gayasan Jember Penyelenggara sebagaimana di maksud adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Badan Usaha Milik Negara sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih 1 (satu) bulan. Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh badan penyelenggara sebagaimana dimaksud dilakukan oleh pemerintah sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan Per-Undang-Undangan yang berlaku. Penempatan investasi dan pengelolaan dana program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara diatur dengan Peraturan Pemerintah.

## III. PEMBAHASAN



### 3.1. Pelaksanaan Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dengan Karyawan PTPN X Ajung Gayasan.

Dalam perjanjian ini kedudukan antara pihak pertama (PTPN X Ajung Gayasan) dan pihak kedua (PT. JAMSOSTEK (Persero) sebagai pemberi Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah sama. Yaitu antara keduanya mempunyai kepentingan yang sama tetapi kebalikan yaitu satu pihak ingin mendapat Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan pihak yang lain memperoleh pemasukan bagi perusahaannya yaitu PT JAMSOSTEK (Persero) dari keikutannya karyawan PTPTN X Ajung Gayasan.

Pihak PT JAMSOSTEK (Persero) memberikan janji-janji yang sangat bermanfaat bagi pihak karyawan PTPN X Ajung Gayasan untuk kesejahteraan berseta keluarganya karena dengan mengikut Jaminan Sosial Tenaga Kerja para karyawan akan semakin tenang bekerja dan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkannya.

Pihak PT JAMSOSTEK (Persero) memberikan ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi oleh pihak karyawan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Ketentuan-ketentuan tersebut meliputi Iuran dimana dalam pembayarannya dilakukan oleh pengusaha dalam hal ini PTPN X Ajung Gayasan. Pembayaran Iuran ini meliputi iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Iuran Jaminan Kematian, dan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Sedangkan Iuran Jaminan Hari Tua dijamin atau ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Besarnya ketentuan dan tata cara pembayaran dan pelayanan jaminan dibagi menjadi empat bagian diantaranya:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja, tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi:
  - a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke Rumah Sakit dan atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
  - b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di Rumah Sakit, termasuk rawat jalan;
  - c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan atau alat ganti (protese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Selain penggantian biaya kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- b. Santunan cacat sebagian untuk selamanya-lamanya;
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan atau
- d. Santunan kematian.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja meliputi:

A. Santunan.

1. Santunan sementara tidak mampu kerja 4 bulan pertama  $100\% \times$  upah sebulan, 4 bulan kedua  $75\% \times$  upah sebulan dan bulan seterusnya  $50\% \times$  upah sebulan.

## 2. Santunan Cacat:

- a. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya & sesuai label 60 bulan upah.
- b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
  - b.1. Santunan sekaligus sebesar  $70\% \times 60$  bulan upah.
  - b.2. Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.
- c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayar secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya santunan adalah:  
 $\% \text{berkurangnya fungsi} \times \% \text{sesuai tabel} \times 60$  bulan upah.

## 3. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:

- a. Santunan sekaligus sebesar  $60\% \times 60$  bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian.
- b. Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah).

## B. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan.

1. Dokter;
2. Obat;
3. Operasi;
4. Rontgen, Laboratorium;

5. Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Kelas I;
6. Gigi;
7. Mata;
8. Jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapatkan ijin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk suatu peristiwa kecelakaan tersebut pada B1 sampai dengan B8 dibayarkan maksimum Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah).

- C. Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat bantu (orthose) dan alat pengganti (prothese) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan potongan harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi Profesor Dokter Suharso Surakarta dan ditambah 40 % (empat puluh persen) dari harga tersebut.
- D. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Besarnya santunan dan biaya pengobatan/perawatan sama dengan A dan B.
- E. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke Rumah Sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut:
  1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah)
  2. Bilamana hanya menggunakan angkutan laut maksimum sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah)
  3. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp.250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah).

Untuk keperluan perhitungan pembayaran Santunan Jaminan Kecelakaan kerja bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud adalah:



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

Badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Biaya dibayarkan kepada pengusaha yang bersangkutan. Santunan langsung dibayarkan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan. Dalam hal ini tenaga kerja meninggal dunia, pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada yang berhak sesuai dengan urutan silsilah yang berhak menerima warisan.

Dalam rangka pembayaran santunan penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan oleh dokter pemeriksa atau dokter penasehat. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai akibat kecelakaan kerja penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh pegawai Pengawas Ketenaga Kerjaan. Penetapan oleh Pegawai Pengawas Ketenaga Kerjaan tidak dapat diterima oleh badan penyelenggara atau pengusaha atau tenaga kerja, maka penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Menteri.

Bila mana terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, Menteri dapat menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk memberi jaminan kecelakaan kerja. Pengusaha wajib

memberi pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan. Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap II dalam waktu tidak lebih dari 2 X 24 jam (dua kali dua puluh empat ) jam setelah ada surat keterangan Dokter Pemeriksa atau Dokter Penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut:

- a. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
- b. Cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- d. Meninggal dunia;

Laporan diatas sekaligus merupakan pengajuan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja kepada Badan Penyelenggara dengan melampirkan:

- a. Foto copi kartu peserta;
- b. Surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja;
- c. Kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan;
- d. Dokumen pendukung lain yang diperlukan Badan Penyelenggara.

Pengusaha wajib melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada hasil diaknosisi dari dokter pemeriksa. Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri. Badan penyelenggara mengganti santunan sementara tidak mampu

bekerja kepada pengusaha yang telah membayar upah tenaga kerja. Dalam hal santunan yang dibayarkan oleh Badan Penyelenggara lebih besar dari yang dibayarkan oleh pengusaha maka selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Penggantian santunan yang dibayarkan oleh Badan penyelenggara lebih kecil dari upah yang dibayarkan oleh pengusaha, maka selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya kepada tenaga kerja. Jumlahnya santunan kematian dari jaminan kecelakaan kerja lebih kecil dari jaminan kematian, maka yang didapatkan keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja adalah jaminan kematian.

2. Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada Janda atau Duda, atau Anak, dan meliputi:

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

Janda atau Duda atau Anak tidak ada, maka jaminan kematian dibayar sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus keatas dihitung sampai derajat kedua. Tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah sebagaimana dimaksud diatas maka jaminan kematian dibayarkan secara sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya.

Jika tidak ada wasiat, biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak alih guna pengurusan pemakaman. Murid atau yang magang dan mereka yang memborong pekerjaan, serta narapidana meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian. Pihak yang berhak sebagaimana disebut diatas

melakukan pembayaran Jaminan Kematian Kepada Badan Penyelenggara dengan disertai bukti-bukti:

- a. Kartu peserta;
- b. Surat Keterangan Kematian.

Berdasarkan pengajuan pembayaran jaminan Badan Penyelenggara membayarkan santunan kematian dan biaya pemakaman kepada yang berhak.

3. Jaminan Hari Tua besarnya Jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan:
  - a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harusnya dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah); atau
  - b. secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Pembayaran Jaminan Hari Tua secara berkala dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya, pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sekaligus. Tenaga kerja tersebut mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara.

Pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sekaligus kepada Janda atau dua 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.

Jika tidak ada Janda atau Duda maka pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan kepada anak. Janda atau Duda atau Anak mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Tenaga kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran jaminan hari tua pada usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Tenaga kerja mengajukan pembayaran jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan tidak bekerja lagi mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum usia 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara.

Badan Penyelenggara menetapkan besarnya Jaminan Hari Tua paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tenaga kerja mencapai 55 (lima puluh lima) tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Berdasarkan pengajuan pembayaran Badan Penyelenggara membayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bila tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus.

b. Tenaga kerja meninggal dunia.

Jika tidak ada Janda atau Duda maka pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan kepada anak. Janda atau Duda atau Anak mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Tenaga kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran jaminan hari tua pada usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Tenaga kerja mengajukan pembayaran jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan tidak bekerja lagi mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum usia 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara.

Badan Penyelenggara menetapkan besarnya Jaminan Hari Tua paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tenaga kerja mencapai 55 (lima puluh lima) tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Berdasarkan pengajuan pembayaran Badan Penyelenggara membayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bila tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus.

Pembayaran Jaminan Hari Tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Tenaga kerja dalam masa tunggu bekerja kembali, jumlah Jaminan Hari Tua yang menjadi haknya diperhitungkan dengan Jaminan Hari Tua berikutnya.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di berikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari tenaga kerja. Tenaga kerja atau suami atau istri dan anak berhak atas pemeliharaan kesehatan yang sekurang-kurangnya sama dengan paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diselenggarakan oleh terstruktur, terpadu dan berkesinambungan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan.

Badan Penyelenggara menyelenggarakan Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar, yang meliputi:

- a. Rawat jalan tingkat pertama;
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. Rawat inap;
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. Penunjang diagnostik;
- f. Pelayanan khusus;
- g. Gawat darurat;

Dalam menyelenggarakan paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar, Badan Penyelenggara wajib:

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

Pelaksanaan pemberian pelayanan sebagaimana dimaksud dilakukan oleh Pelaksana Penyelenggara kesehatan berdasarkan perjanjian secara tertulis dengan Badan Penyelenggara. Badan Penyelenggara melakukan pembayaran kepada Pelaksana Pelayanan Kesehatan secara praupaya dengan sistem kapitasi. Pemberian pelayanan oleh Pelaksana Pelayanan Kesehatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan medis yang nyata dan standar pelayanan medis yang berlaku dengan tetap memperhatikan mutu pelayanan.

Tenaga kerja atau suami atau istri atau anak dapat memilih Pelaksana Pelayanan Kesehatan yang ditunjuk oleh Badan Penyelenggara. Dalam hal tertentu yang ditetapkan oleh Menteri, tenaga kerja atau suami atau istri atau anak dapat memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan di luar pelaksana pelayanan kesehatan. Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan, tenaga kerja atau suami atau istri atau anak harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Pelaksana Pelayanan Kesehatan tingkat pertama harus memberikan pelayanan sesuai standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama. Jika diperlukan pemeriksaan tingkat lanjutan bagi tenaga kerja atau suami atau istri atau anak, pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan surat rujukan kepada Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat lanjutan yang ditunjuk. Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama atau Tingkat lanjutan memberikan surat rujukan dalam hal



tenaga kerja atau suami atau istri atau anak memerlukan pelayanan penunjang diagnostik atau rawat inap.

Tenaga Kerja, suami atau istri atau anak yang memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung memperoleh pelayanan dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan atau Rumah Sakit yang terdekat dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Pelayanan gawat darurat memerlukan inap dirumah Sakit, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak mulai dirawat keluarga atau pihak lain yang menyerahkan surat pernyataan dari perusahaan kepada Rumah Sakit yang bersangkutan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan masih bekerja. Tenaga kerja atau suami atau istri atau anak yang memerlukan rawat inap dan memilih Rumah Sakit yang tidak ditunjuk, maka biaya hanya ditanggung oleh Badan Penyelenggara paling lama 7 (tujuh) hari sesuai dengan standar biaya yang telah ditetapkan. Tenaga kerja atau istri tenaga kerja yang memerlukan pelayanan pemeriksaan kehamilan dan atau persalinan memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan dari Rumah Sakit bersalin yang ditunjuk. Menurut pemeriksaan akan terjadi persalinan dengan penyulit, maka tenaga kerja atau istri tenaga kerja dapat dirujuk ke Rumah Sakit. Tenaga kerja atau suami atau istri atau anak yang mendapat resep obat, harus mengambil obat tersebut pada apotik yang ditunjuk dengan menunjukkan pemeliharaan kesehatan. Apotik yang ditunjuk harus memberikan obat yang diperlukan tenaga kerja atau suami atau istri atau anak sesuai dengan standar obat yang berlaku. Obat sebagaimana disebutkan diatas diluar standar yang berlaku maka selisih biaya obat tersebut ditanggung sendiri oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pelayanan khusus hanya diberikan kepada tenaga kerja berupa:

- a. Kacamata, dengan mengajukan permintaan kepada optik yang ditunjuk dan menunjukkan resep kacamatan dari dokter spesialis mata yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- b. Prothese mata, dengan mengajukan permintaan kepada Rumah Sakit atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis mata serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- c. Prothese gisi, dengan mengajukan permintaan kepada balai pengobatan gigi yang telah ditunjuk dan menunjukkan resep dari dokter spesialis gigi yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- d. Alat bantu dengar, dengan mengajukan permintaan kepada Rumah Sakit atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis THT yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- e. Prothese anggota gerak, dengan mengajukan permintaan kepada Rumah Sakit Rehabilitasi atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dengan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan.

Tenaga kerja atau suami atau istri atau anak yang memerlukan pelayanan rawat inap melebihi ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri maka selisih biayanya menjadi tanggung jawab pekerja yang bersangkutan. Dalam hal menjaga mutu pelayanan Badan Penyelenggara melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan pelaksana pelayanan kesehatan dengan mengutamakan kepentingan peserta. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh Pelaksana Pelayanan Kesehatan.

Dalam hal kesehatan ini pihak PTPN X Ajung Gayasan tidak mengikutkan para karyawannya karena pihak PTPN X Ajung Gayasan telah memiliki pelayanan kesehatan sendiri. Disebutkan didalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa setiap perusahaan yang memiliki balai pengobatan yang memadai maka perusahaan tersebut dapat tidak mengikutkan para karyawannya pada jaminan kesehatan. Pihak perusahaan tersebut dapat melayani kesehatan para tenaga kerja secara pribadi mulai pengobatan yang ringan sampai pada pengobatan yang berat dan bila ada yang membutuhkan rawat inap maka pihak perusahaan dapat menyediakan tempat bagi pasien tersebut untuk dirawat dirumah sakit itu. Tidak hanya karyawan saja yang dapat memperoleh pelayanan kesehatan tapi istri, suami dan anak dapat pelayanan kesehatan yang sama. Pihak perusahaan hanya membayar tiga (3) jaminan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Banyak hambatan yang dirasakan oleh peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk memperoleh haknya secara penuh karena banyak di persulit oleh pihak PTPN X. Hal ini penyusun tulis karena telah melakukan wawancara secara pribadi kepada peserta/karyawan PTPN X yang tertimpa kecelakaan kerja. PTPN X tidak mau mengurus karyawan yang sedang tertimpa kecelakaan kerja untuk mendapat Jaminan Sosial Tenaga Kerja sehingga karyawan yang tertimpa kecelakaan kerja mengurus sendiri pada pihak JAMSOSTEK (Persero). Sangat disesalkan oleh penyusun karena pihak PTPN X tidak mau mengurus tenaga kerjanya yang tertimpa kecelakaan kerja karena di sebutkan dalam Undang – Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja perusahaan wajib melaporkan kejadian tersebut kepada badan penyelenggara secara benar.

Dalam menjalankan perjanjian yang telah disepakati harus ada itikat yang baik antara pihak pertama yaitu PTPN X Ajung Gayasan yang mewakili pihak karyawan dan juga PT JAMSOSTEK (Persero) sebagai pemberi Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada karyawan PTPN X Ajung Gayasan untuk menjalankan perjanjian itu secara baik dan benar sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Menurut hasil wawancara dengan PTPN X Ajung Gayasan dalam hal ini diwakili oleh Bapak Wahyu Tobako salah satu karyawan PTPN X Ajung Gayasan bahwa dalam pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja diambil dari pemotongan gaji perbulannya secara rutin. Pemotongan gaji tersebut tentunya tidak memberatkan para karyawan para peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tenaga kerja atau karyawan PTPN X Ajung Gayasan dengan mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja malah banyak menguntungkan para karyawan tersebut.

### **3.2. Manfaat Yang Diperoleh Karyawan PTPN X Ajung Gayasan Dengan Mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Manfaat para karyawan PTPN X Ajung Gayasan mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja dalam hal kecelakaan kerja pihak perusahaan dan Pihak Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam hal ini PT. JAMSOSTEK (Persero) memberikan biaya pengobatan kepada karyawan yang tertimpa kecelakaan sampai karyawan tersebut sembuh. Pihak perusahaan dan pihak PT JAMSOSTEK (Persero) memberikan biaya dari pembelian obat sampai pada rawat inap yang perlu diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut mengalami kecelakaan yang cukup parah yang

- memerlukan perawatan secara intensif. Jika dalam kecelakaan tersebut karyawan mengalami cacat maka pihak perusahaan dan pihak Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam hal ini PT JAMSOSTEK (Persero) memberikan santunan berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang mengalami musibah tersebut.
- b. Jaminan Kematian diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut meninggal dunia dan santunan tersebut diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja dan oleh pihak Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam ini PT JAMSOSTEK (Persero) memberikan santunan berupa uang yang terdiri dari santunan kematian dan santunan biaya pemakaman yang diserahkan kepada ahli waris yang ada. Pemberian santunan tersebut akan membantu meringankan biaya pengurusan kematian yang dialami oleh tenaga kerja dan membantu sanak saudara yang ditinggalkan.
- c. Jaminan Hari Tua diberikan kepada karyawan yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun hal itu diberikan oleh perusahaan dan pihak Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT. JAMSOSTEK (Persero) atau karyawan yang telah habis masa kerjanya dengan pihak perusahaan karena kontrak kerja yang ditanda tangani telah habis masa kerjanya. Jaminan Hari Tua diberikan berupa uang, uang yang diberikan tersebut akan sangat membantu karyawan dalam menghadapi masa-masa pensiun untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari disamping uang pensiun yang diperoleh karyawan tersebut dari perusahaan dimana ia bekerja. dengan demikian kesejahteraan karyawan dihari tua akan terjamin dan akan meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diperoleh karyawan dari perusahaan maupun dari pihak Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT. JAMSOSTEK (Persero) sangat membantu karyawan yang mengalami sakit. Dalam menangani kesehatan para karyawan perusahaan memberikan pemeriksaan secara gratis sampai pada pembelian obat dibiayai oleh pihak perusahaan dan PT. JAMSOSTEK (Persero) sampai karyawan tersebut sembuh dan dapat bekerja kembali. Dalam pemeliharaan kesehatan tidak hanya karyawan saja yang diberi jaminan tetapi keluarga para karyawan juga diberi jaminan kesehatan meliputi suami, istri, dan anak dalam hal anak sampai pada anak ke tiga. Mereka semua diberik jaminan seperti karyawan guna memberi ketengan karyawan dalam kerja karena dengan ketenangan karyawan bekerja sehingga meningkatkan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan keluarga karyawan tersebut akan terjamin dengan ikutnya karyawan itu dalam jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dengan mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka karyawan akan banyak memperoleh keuntungan yang sangat membantu karyawan jika menghadapi masa-masa sulit dimana jika terjadi hal tersebut maka yang juga ikut menanggung adalah perusahaan dan aktivitas perusahaan akan mengalami sedikit gangguan. Maka sangatlah tepat jika para perusahaan yang berada di Indonesia ini mengikutkan para pekerjanya dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## IV. Kesimpulan Dan Saran

**4.1. Kesimpulan**

Dari tulisan yang telah diuraikan di depan dapat diambil kesimpulan bahwa:

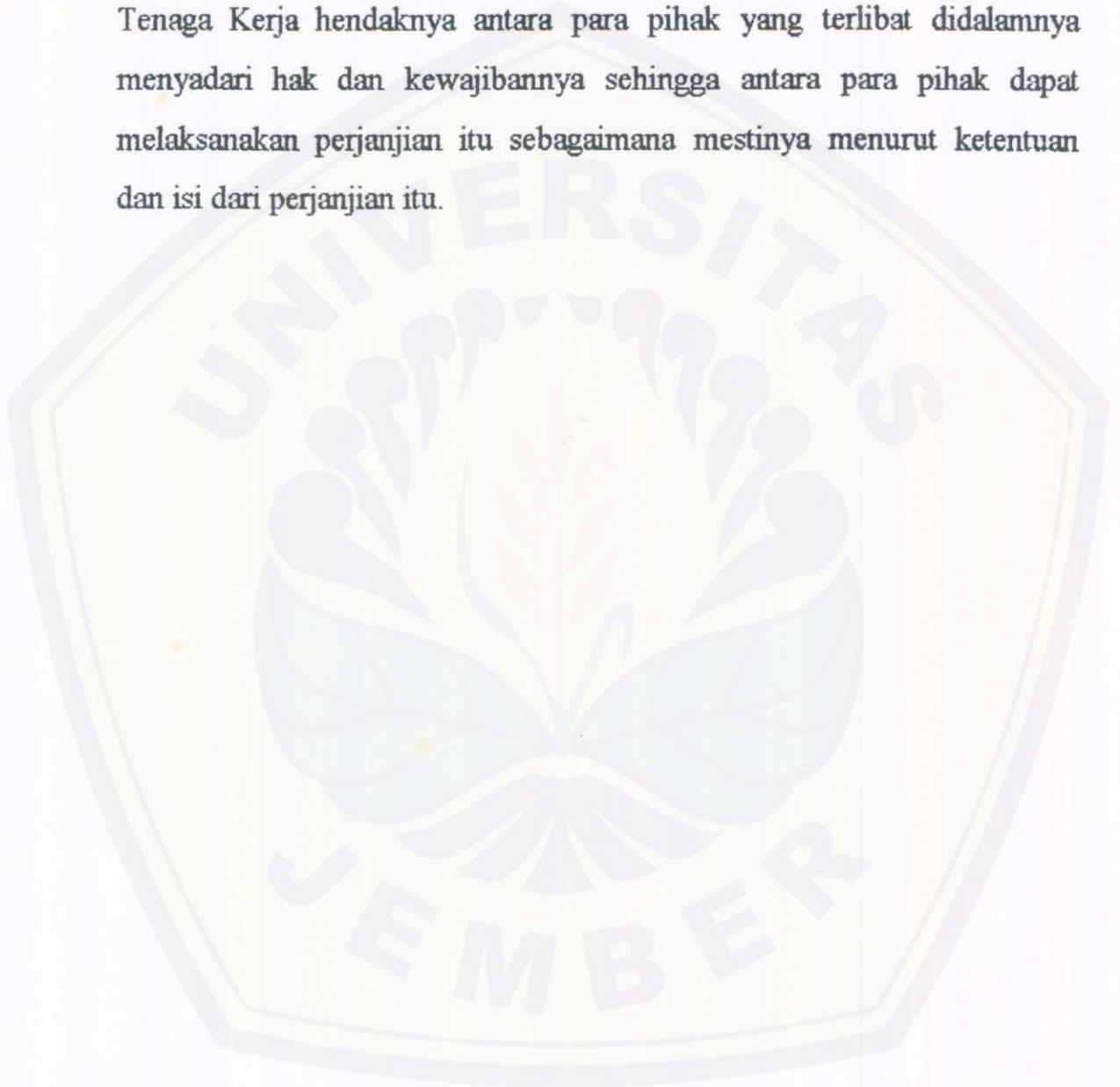
1. Dalam pelaksanaan perjanjian yang dilakukan karyawan PTPN X Ajung Gayasan dan PT. JAMSOSTEK (Persero) sebagai pihak pemberi Jaminan Sosial menggunakan asuransi sosial dan kesehatan sehingga memberikan kenyamanan bekerja para karyawan dan kesehatan karyawan beserta keluarganya juga terpenuhi.
2. Pihak PT JAMSOSTEK (Persero) memberi keuntungan yang sangat bermanfaat bagi tenaga kerja PTPN X Ajung Gayasan . Diantaranya Jaminan Kecelakaan Kerja yang memberi pengobatan secara gratis, Jaminan Kematian yang memberikan santunan yang berupa uang, Jaminan Hari Tua yang memberi kesejahteraan dihari tua atau tenaga kerja tersebut berhenti bekerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang sangat berguna bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

**4.2. Saran.**

1. Pada pola kerja sama yang diterapkan oleh PTPN X Ajung Gayasan dengan PT JAMSOSTEK (Persero) hendaknya benar-benar dilaksanakan dalam arti bahwa apabila terjadi penyimpangan diharapkan ada sanksi tegas yang diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan

adanya sanksi tersebut tidak ada yang merasa dirugikan kelak dikemudian hari.

2. Kerja sama yang melibatkan karyawan PTPN X Ajung Gayasan dengan Pihak PT JAMSOSTEK (Persero) sebagai Pemberi Jaminan Sosial Tenaga Kerja hendaknya antara para pihak yang terlibat didalamnya menyadari hak dan kewajibannya sehingga antara para pihak dapat melaksanakan perjanjian itu sebagaimana mestinya menurut ketentuan dan isi dari perjanjian itu.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdukadir Muhammad.1992.Hukum Perjanjian.Bandung:Alumni
- Bambang Waluyo.1991.Penelitian Hukum Dalam Praktek.Bandung:Bina  
Citra
- Endang Rokhani.1999.Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh.Jakarta:  
YOKAMA-PGI
- Hilman Hadikusuma.1995.Metode dan Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu  
Hukum.Bandung:Bandar Maju
- Imam Sjahputra tunggal, Amin Widjaja Tunggal.1999.Ketenagakerjaan  
Baru di Indonesia.Jakarta:HARVARINDO
- J. Satrio.1995.Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian.Bandung:Citra Aditya  
Bhakti
- Soemitro, Rony Hanitijo.1990 Metodologi Penelitian Hukum Jurimetri.  
Jakarta:Ghalia Ina
- Subekti.1984.Pokok-Pokok Hukum Perdata.Jakarta:Intermasa
- Wiryo Projodikoro.1996.Asas-Asas Hukum Perikatan.Jakarta:Intermasa  
.....,1995.Aneka Perjanjian.Bandung:Citra Aditya Bhakti  
.....,1995.Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.Jakarta:Pradinya  
Paramita
- Undang-Undang RI No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga  
Kerja
- Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok  
Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan  
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

LAMPIRAN I

KELOMPOK	JENIS USAHA
I	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penjahitan/konveksi</li> <li>2. Pabrik Topi</li> <li>3. Industri pakaian lainnya (payung, kulit ikat pinggang, gantungan celana/bretel)</li> <li>4. Pembikinan layar dan krey dari tekstil</li> <li>5. Pabrik keperluan rumah tangga (sprei, selimut, terpal, gorden, dan lain-lain yang ditenun)</li> <li>6. Perdagangan ekspor impor</li> <li>7. Perdagangan besar lainnya (agen-agen perdagangan besar, distributor, makelar, dan lain-lain)</li> <li>8. Toko-toko Koperasi Konsumsi, dan lain-lain</li> <li>9. Bank dan Kantor-kantor Dagang</li> <li>10. Perusahaan pertanggungungan</li> <li>11. Jasa Pemerintahan (organisasi tentara, polisi, Departemen-departemen)</li> <li>12. Pengobatan dan kesehatan lainnya</li> <li>13. Organisasi-organisasi keagamaan</li> <li>14. Lembaga kesejahteraan</li> <li>15. Persatuan perdagangan dan organisasi buruh</li> <li>16. Balai penyelidikan yang berdiri sendiri</li> <li>17. Jasa-jasa umum lainnya seperti museum, perpustakaan, kebun binatang, perkumpulan sosial</li> <li>18. Pemangkas rambut dan salon kecantikan</li> <li>19. Peternakan</li> </ol>

KELOMPOK	JENIS USAHA
II	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertanian rakyat</li> <li>2. Perkebunan gula</li> <li>3. Perkebunan tembakau</li> <li>4. Perkebunan bukan tahunan, terkecuali gula dan tembakau</li> <li>5. Perkebunan tahunan, seperti karet, coklat, kelapa, dan lain-lain</li> <li>6. Pabrik teh</li> <li>7. Penggorengan dan pembuatan kopi bubuk</li> <li>8. Pabrik gula</li> <li>9. Pabrik sigaret</li> <li>10. Pabrik cerutu</li> <li>11. Pabrik rokok kretek, dan lain-lain</li> <li>12. Perusahaan tembakau lainnya</li> <li>13. Pabrik cat dan lak</li> <li>14. Pabrik tinta dan lern</li> <li>15. Pabrik kina</li> <li>16. Pabrik alat-alat pengangkutan lainnya</li> <li>17. Industri alat-alat Pekerjaan, Pengetahuan pengukuran dan pemeriksaan laboratorium</li> <li>18. Reparasi arloji dan lonceng</li> <li>19. Industri alat-alat musik</li> <li>20. Pabrik alat-alat olah raga</li> <li>21. Pabrik mainan anak</li> <li>22. Perdagangan barang tak bergerak (penyewaan alat, tanah, rumah, garasi dan lain-lain)</li> <li>23. Jasa perhubungan seperti PTT, Radio</li> <li>24. Perusahaan pembuatan film dan pengedar film</li> <li>25. Bioskop</li> <li>26. Sandiwara, komedi, opera, sirkus, band, dll</li> <li>27. Jasa hiburan selain sandiwara dan bioskop</li> <li>28. Perusahaan binatu, celup</li> <li>29. Perusahaan potret</li> </ol>

KELOMPOK	JENIS USAHA
III	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelayanan pengairan</li> <li>2. Perusahaan kehutanan</li> <li>3. Pengumpulan hasil hutan</li> <li>4. Pembakaran arang (di hutan)</li> <li>5. Perburuan</li> <li>6. Pemeliharaan ikan tawar</li> <li>7. Pemeliharaan ikan laut</li> <li>8. Penangkapan ikan tawar</li> <li>9. Pembantaian</li> <li>10. Pemotongan dan pengawetan daging</li> <li>11. Pemotongan susu dan mentega</li> <li>12. Pabrik pengawetan sayuran dan buah</li> <li>13. Pabrik pengawetan ikan</li> <li>14. Penggilingan padi</li> <li>15. Pabrik tepung (beras, tapioka, dan lain-lain)</li> <li>16. Perusahaan pengupasan (kacang tanah, dan lain-lain)</li> <li>17. Pabrik roti dan kue</li> <li>18. Pabrik biskuit</li> <li>19. Pabrik gula (perkebunan)</li> <li>20. Pabrik kembang gula, coklat, dan lain-lain</li> <li>21. Pabrik mie dan bihun</li> <li>22. Pabrik kerupuk</li> <li>23. Pabrik tahu</li> <li>24. Pabrik kecap</li> <li>25. Pabrik es krim dan es lilin</li> <li>26. Pabrik margarine, minyak goreng dan lemak</li> <li>27. Industri makanan lainnya</li> </ol>

KELOMPOK	JENIS USAHA
	28. Pabrik alkohol dan spiritus
	29. Pabrik minuman dan alkohol
	30. Pabrik anggur
	31. Pabrik bir
	32. Pabrik air soda, sari buah dan limun
	33. Pabrik pemintalan
	34. Pemintalan tali sepatu, perban
	35. Pertunuran
	36. Permadani
	37. Pabrik triko (kaus, kaus kaki dan pabrik rajut)
	38. Pabrik tali temali (kabel, pukot, rami, sabut, dan lain-lain)
	39. Industri tekstil lainnya
	40. Pabrik keperluan kaki, terkecuali sepatu karet, sandal plastik, dan lain-lain termasuk pabrik barang-barang plastik.
	41. Reparasi barang-barang keperluan kaki
	42. Pabrik kayu gabus
	43. Penggajian kayu
	44. Pabrik peti dan gentong kayu
	45. Pembikinan barang-barang kayu lainnya (triplek)
	46. Pembikinan meubel dari rotan dan bambu
	47. Pabrik meubel dari kayu dan bahan-bahan lainnya
	48. Pabrik kertas koran dan karton
	49. Pabrik barang-barang dari kertas dan karton
	50. Perusahaan percetakan, penerbitan
	51. Penyamakan kulit dan pekerjaan lanjutan

KELOMPOK	JENIS USAHA
	52. Pabrik barang dari kulit seperti kopor, tas dan lainnya 53. Remiling karet 54. Pabrik barang-barang dari karet (ban kendaraan luar dan dalam, mainan anak-anak, dan lain-lain) 55. Perusahaan vulkanisir 56. Asam garam 57. Pabrik gas/zat asam arang dsb. 58. Industri kimia pokok lainnya (celupkan warna bahan sintesis, dan lain-lain) 59. Terpentin dan damar 60. Industri minyak kelapa 61. Industri minyak kelapa sawit 62. Industri minyak dan gemuk dari tumbuhan-tumbuhan 63. Minyak dan gemuk dari hewan 64. Pabrik sabun 65. Pabrik obat-obatan/ farmasi 66. Pabrik wangi-wangian dan kecantikan/ kosmetik 67. Pabrik barang-barang untuk mengkilap 68. Pabrik kimia lainnya (lilin gambar, obat nyamuk, DDT, dan lain-lain) 69. Cokes oven (distribusi gas) 70. Pabrik bahan bangunan dari tanah liat 71. Pabrik gelas dan barang-barang dari gelas 72. Pabrik barang-barang dari tanah liat dan porselin

KELOMPOK	JENIS USAHA
	<p>73. Pabrik semen</p> <p>74. Pembakaran gamping</p> <p>75. Pabrik tegel, ubin, pipa beton</p> <p>76. Pabrik pengecoran besi dan pembuatan baja</p> <p>77. Pabrik barang-barang dari logam (batangan besi, kisi-kisi, lembaran besi, pipa, corong).</p> <p>78. Pabrik timbangan</p> <p>79. Pabrik klise dan huruf cetak</p> <p>80. Pabrik galvanisir (pamikel)</p> <p>81. Pabrik barang-barang logam lainnya</p> <p>82. Pabrik dan reparasi mesin-mesin listrik</p> <p>83. Pembikinan dan reparasi kapal dari kayu</p> <p>84. Reparasi sepeda dan becak</p> <p>85. Industri potret dan optik</p> <p>86. Industri arloji dan lonceng</p> <p>87. Perusahaan perak</p> <p>88. Industri barang-barang dari logam mulia</p> <p>89. Pabrik es</p> <p>90. Industri-industri lain seperti perusahaan plastik, perusahaan bulu-bulu burung, pipa tembakau.</p> <p>91. Perusahaan listrik/bembangkit, pemindahan dan distribusi tenaga listrik</p> <p>92. Pabrik gas, gas bumi, dan distribusi untuk rumah tangga dan pabrik-pabrik</p> <p>93. Industri uap untuk tenaga</p> <p>94. Perusahaan air (pengumpulan penyaringan dan distribusi)</p> <p>95. Pembersihan (sampah dan kotoran)</p> <p>96. Jasa pengangkutan seperti ekspedisi laut dan udara</p> <p>97. Penyiaran radio</p> <p>96. Rumah makan dan minuman</p> <p>99. Hotel, penginapan dan ruang sewa</p>

KELOMPOK	JENIS USAHA
IV	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pabrik dari hasil minyak tanah</li><li>2. Pabrik barang-barang dari minyak tanah atau batu bara</li><li>3. Pabrik bata merah dan genteng</li><li>4. Pabrik dan reparasi dan mesin-mesin (bengkel motor, mobil dan mesin)</li><li>5. Pembikinan dan reparasi kapal dari baja</li><li>6. Pembikinan dan reparasi alat-alat perhubungan kereta api</li><li>7. Pabrik kendaraan bermotor dan bagian-bagiannya</li><li>8. Reparasi kendaraan bermotor (mobil, truk, dan sepeda motor).</li><li>9. Pabrik dan reparasi kapal udara</li><li>10. Perusahaan kereta api</li><li>11. Perusahaan trem dan bus</li><li>12. Pengangkutan penumpang di jalan selain bus</li><li>13. Penimbunan barang/veem</li></ol>



KELOMPOK	JENIS USAHA
V	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penebangan dan pernotongan kayu/panglong</li> <li>2. Penangkapan ikan laut</li> <li>3. Penangkapan ikan laut lainnya</li> <li>4. Pengumpulan hasil laut, terkecuali ikan</li> <li>5. Asam belerang</li> <li>6. Pabrik pupuk</li> <li>7. Pabrik kaleng</li> <li>8. Perbaikan rumah, jalan-jalan, terusan-terusan konstruksi berat, pipa air, jembatan kereta api dan instalasi listrik</li> <li>9. Pengangkutan barang-barang dan penumpang di laut</li> <li>10. Pengangkutan barang-barang penumpang di udara</li> <li>11. Pabrik korek api</li> <li>12. Pertambangan minyak mentah dan gas bumi</li> <li>13. Penggalian batu</li> <li>14. Penggalian tanah liat</li> <li>15. Penggalian pasir</li> <li>16. Penggalian gamping</li> <li>17. Penggalian belerang</li> <li>18. Tambang intan dan batu perhiasan</li> <li>19. Pertambangan lainnya</li> <li>20. Tambang emas dan perak</li> <li>21. Penghasilan batu bara</li> </ol>

KELOMPOK	JENIS USAHA
	22. Tambang besi mentah 23. Tambang timah 24. Tambang bauksit 25. Tambang mangan 26. Tambang logam lainnya 27. Lori perkebunan 28. Pabrik bahan peledak, bahan petasan, pabrik kembang api

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

t t d

SOEHARTO

II. TABEL PERSENTASE SANTUNAN TUNJANGAN CACAD TETAP SEBAGIAN DAN CACAD-CACAD LAINNYA.

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

Sumber : PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 14 TAHUN 1993 TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM  
 JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA. HAL 64 - 65

CACAD-CACAD LAINNYA	% X UPAH
• Terkelupasnya kulit kepala	10 – 30
• Impotensi	30
• Kaki memendek sebelah : kurang dari 5 cm	10
5 – 7,5 cm	20
7,5 cm atau lebih	30
• Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
• Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
• Kehilangan daun telinga sebelah	5
• Kehilangan kedua belah daun telinga	10
• Cacat hilangnya cuping hidung	30
• Perforasi sekat rongga hidung	15
• Kehilangan daya penciuman	10
• Hilangnya kemampuan kerja phisik	
– 50% – 70%	40
– 25% – 50%	20
– 10% – 25%	5
• Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
• Kehilangan sebagian fungsi penglihatan	7
Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	
Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan : (3 x % ef. peng. terbaik) + % ef. peng. terburuk.	
Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
Kehilangan penglihatan warna	10
Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd

SOEHARTO

KETERANGAN KONSULTASI

Bagaimana proses perjanjian yang dibuat antara pihak PTPN X Ajung Gayasan dengan pihak JAMSOSTEK ( Persero ) untuk mengikutkan karyawannya pada Jaminan Sosial ?

Apa yang menjadi hak dan kewajiban antara PTPN X Ajung Gayasan dengan pihak JAMSOSTEK (Persero) dalam jaminan sosial tersebut ?

Berapa lama batas kepesertaan karyawan PTPN X Ajung Gayasan dalam mengikuti jaminan sosial tenaga kerja yang diadakan oleh pihak JAMSOSTEK ( Persero ) ?

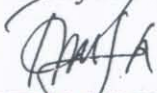
Bagaimana sistem penarikan iuran yang diadakan oleh pihak perusahaan dan pihak penyelenggara terhadap para karyawan yang mengikuti jaminan sosial tenaga kerja ?

Apa saja jaminan yang diperoleh oleh pihak karyawan PTPN X Ajung Gayasan dengan mengikuti jaminan sosial tenaga kerja ?

Bila memang pihak perusahaan yaitu PTPN X Ajung Gayasan memiliki rumah sakit sendiri apakah jaminan kesehatan yang ditawarkan oleh pihak JAMSOSTEK (Persero) masih dimasukkan dalam program JAMSOSTEK (Persero) yang diadakan oleh Badan Penyelenggara ?

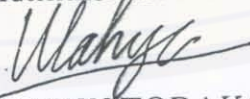
Apa saja yang menjadi kendala karyawan PTPN X Ajung Gayasan untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja ?

Penyusun

  
REZA NURWAHID

Jember, 11-Maret 2002

Administrasi PTPN X

  
WAHYU TOBAKO

- d. bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 31112) belum mengatur secara lengkap jaminan sosial tenaga kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan;
- e. bahwa untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja.
- Mengingat :
1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang - Undang Dasar 1945;
  2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang - undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
  3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

4. Undang - undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);

5. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

Dengan Persetujuan  
**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**  
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN  
SOSIAL TENAGA KERJA.

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

3. Pengusaha adalah:
  - a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.
5. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.
6. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
7. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.
8. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan *penyeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan*.
9. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

10. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.
11. Badan Penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.
12. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

#### Pasal 2

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

### BAB II

#### PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

#### Pasal 3

- (1) Untuk memberikan perlindungan, kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- (2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

#### Pasal 4

- (1) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.
- (2) Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
- (3) Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan

sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 5

Kebijaksanaan dan pengawasan umum program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

### BAB III

## PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

### Bagian Pertama

#### Ruang Lingkup

#### Pasal 6

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

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

(2) Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 7

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

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

### Bagian Kedua

#### Jaminan Kecelakaan Kerja

#### Pasal 8

(1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja.

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

#### Pasal 9

Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

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

#### Pasal 10

(1) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.

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

(3) Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.

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



**Pasal 11**

Daftar jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja serta perubahannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

**Bagian Ketiga  
Jaminan Kematian**

**Pasal 12**

- (1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.
- (2) Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. biaya pemakaman;
  - b. santunan berupa uang.

**Pasal 13**

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

- a. janda atau duda;
- b. anak;
- c. orang tua;
- d. cucu;
- e. kakek dan nenek;
- f. saudara kandung;
- g. mertua.

**Bagian Keempat  
Jaminan Hari Tua**

**Pasal 14**

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

- (2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

**Pasal 15**

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Bagian Kelima  
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

**Pasal 16**

- (1) Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (2) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:
  - a. rawat jalan tingkat pertama;
  - b. rawat jalan tingkat lanjutan;
  - c. rawat inap;
  - d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
  - e. penunjang diagnostik;
  - f. pelayanan khusus;
  - g. pelayanan gawat darurat.

**BAB IV  
KEPESERTAAN**

**Pasal 17**

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

**Pasal 18**

- (1) Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

(2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.

(3) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak - hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang. ini.

(4) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.

(5) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.

(6) Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

#### Pasal 19

(1) Pentahapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

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

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

## BAB V IURAN, BESARNYA JAMINAN, DAN TATACARA PEMBAYARAN

#### Pasal 20

(1) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, iuran Jaminan Kematian, dan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.

(2) Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

#### Pasal 21

Besarnya iuran, tatacara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 22

(1) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

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

#### Pasal 23

Besarnya dan tatacara pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan tatacara pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 24

(1) Perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tertantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang ini.
- (4) Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) penyelesaiannya ditetapkan oleh Menteri.

## **BAB VI BADAN PENYELENGGARA**

### **Pasal 25**

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

### **Pasal 26**

Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan.

### **Pasal 27**

Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga

kerja oleh Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Pasal 28**

Penempatan investasi dan pengelolaan dana program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara diatur dengan Peraturan Pemerintah.

## **BAB VII KETENTUAN PIDANA**

### **Pasal 29**

- (1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

### **Pasal 30**

Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administratif, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

## BAB VIII PENYIDIKAN

### Pasal 31

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi ketenagakerjaan, diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209) untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berwenang:
  - a. melakukan penelitian atas kebenaran laporan atau keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
  - b. melakukan penelitian terhadap orang atau badan yang diduga melakukan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
  - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan sehubungan dengan peristiwa tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
  - d. melakukan pemeriksaan di tempat tertentu yang diduga terdapat barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

## BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 32

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

## BAB X KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 33

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

## BAB XI KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 34

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk

seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

**Pasal 35**

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

Disahkan di Jakarta  
pada tanggal 17 Februari 1992

**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

ttid.

**S O E H A R T O**

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 17 Pebruari 1992

**MENTERI/SEKRETARIS NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,**

ttid.

**M O E R D I O N O**

**LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1992 NOMOR 14**

**PENJELASAN  
ATAS**

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 3 TAHUN 1992  
TENTANG**

**JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

**U M U M.**

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

Peranserta 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 akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. 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. Disamping 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.