



PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN KEPADA TENAGA KERJA OLEH
PT. USMANY INDAH JOMBANG

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Syarat-syarat
Untuk Menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum serta
Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Bety Christian

NIM : 990710101005

Asal:	Hadiah Pembelian	Kelas 34401
TerimaTgl:	01 FEB 2004	Citr
No. Insk:		1
Pengkatalog:	<i>dy</i>	

Hukum Perburuhan

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003

**PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN KEPADA TENAGA KERJA OLEH
PT. USMANY INDAH JOMBANG**



**PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN KEPADA TENAGA KERJA OLEH
PT. USMANY INDAH JOMBANG**

**Diajukan Guna Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Syarat – Syarat
untuk Menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum serta
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

BETY CHRISTIAN

NIM : 990710101005

Pembimbing

Hj. SOENARJATI, S.H.

NIP. 130 350 760

Pembantu Pembimbing

HIDAJATI, S.H.

NIP. 130 781 336

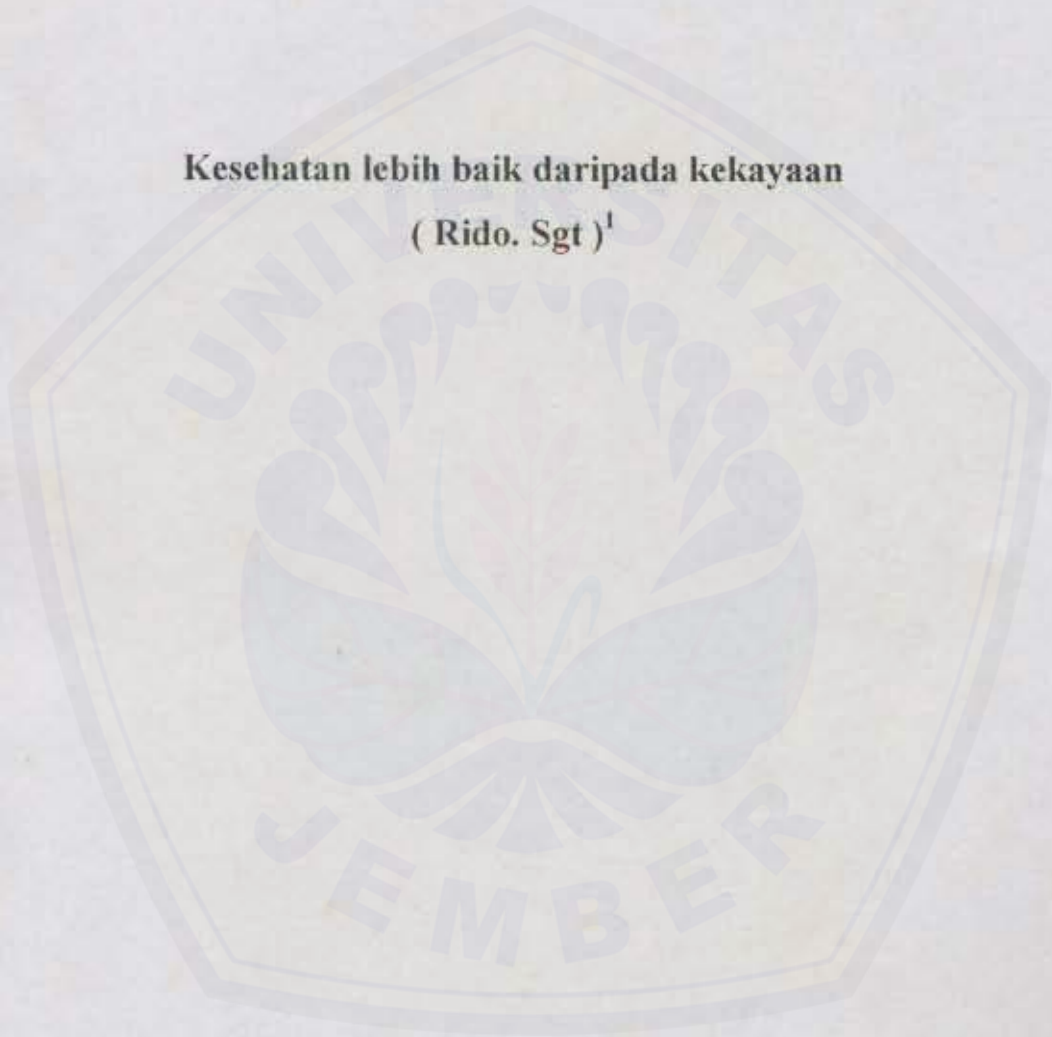
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2003

MOTTO

Kesehatan lebih baik daripada kekayaan

(Rido. Sgt)¹

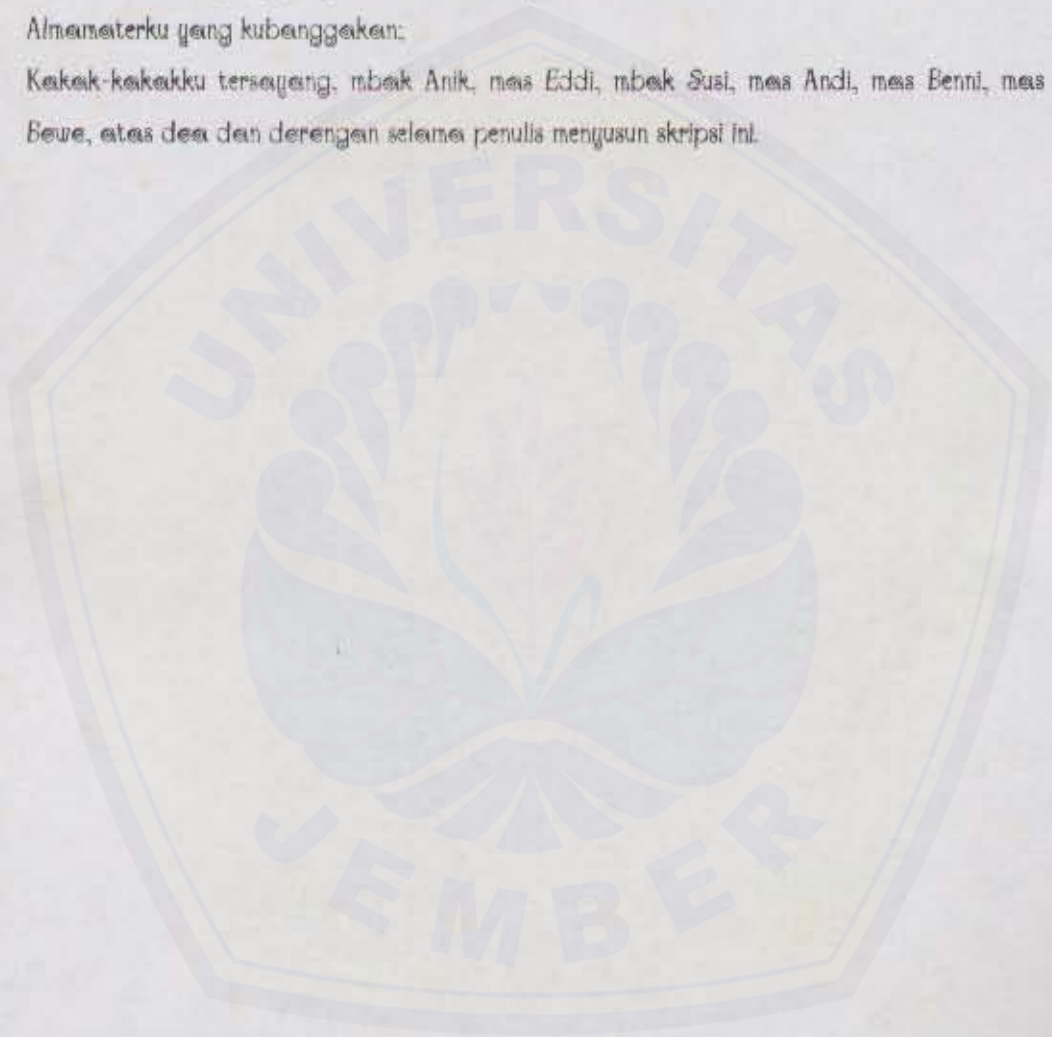


¹ Rido. Sgt. Putra Agung, 2002. Hal. 130

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai ungkapan rasa cinta, rasa kasih sayang dan rasa terima kasihku kepada :

1. Ayahanda Renli dan Ibunda Evi Rahayu tercinta, atas segala doa, deringan dan curahan kasih sayang yang tidak ada duanya di dunia ini;
2. Almamaterku yang kubanggakan;
3. Kakek-kakakku tersayang, mbak Anik, mas Eddi, mbak Susi, mas Andi, mas Benni, mas Bewe, atas doa dan deringan selama penulis menyusun skripsi ini.



PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan panitia penguji pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 12
Bulan : November
Tahun : 2003

Diterima oleh panitia penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji,

Ketua,



Dr. H. IMAM CHUMAIDI, S.H., M.S.

NIP. 130 355 404

Sekretaris,



EDY SRIONO, S.H.

NIP. 131 386 656

Anggota Panitia Penguji :

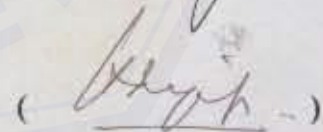
1. Hj. SOENARJATI, S.H.

NIP. 130 350 760



2. HIDAJATI, S.H.

NIP. 130 781 336



PENGESAHAN

Disahkan :

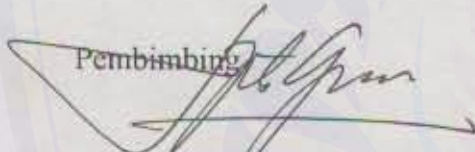
Skripsi dengan judul :

**PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN KEPADA TENAGA KERJA OLEH PT. USMANY
INDAH JOMBANG**

Oleh :

BETY CHRISTIAN

NIM. 990710101005

Pembimbing

Hj. SOENARIATI, S.H.
NIP.130 350 760

Pembantu Pembimbing

HIDAJATI, S.H.
NIP. 130 781 336

Mengesahkan :

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**



DEKAN,


KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kasih yang telah memberikan bimbingan serta hikmat dan kebijaksanaan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul “PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN KEPADA TENAGA KERJA OLEH PT. USMANY INDAH JOMBANG”.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Untuk itu saya menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Hj. Soenarjati, S.H., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Hidajati, S.H., selaku Pembantu Pembimbing yang juga dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
3. Bapak Dr. H. Imam Chumaidi, S.H.,M.S. selaku Ketua Penguji untuk skripsi ini;
4. Bapak Edy Sriono, S.H. selaku Sekretaris Penguji untuk skripsi ini;
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H.,S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Bapak Nurul Ghufron, S.H., selaku Dosen Wali yang banyak memberikan bimbingan dan nasihat selama saya menjalani perkuliahan;
7. Ibu Sapti Prihatmini, S.H., selaku Asisten Dosen Wali yang telah banyak memberikan bimbingan dan nasihat selama Bapak Nurul Ghufron, S.H. sedang melaksanakan studi.
8. Segenap Bapak dan Ibu Guru serta civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Jember;

9. Ibu Reny Dhesi Ariastuti, S.H., selaku Kepala Bagian Personalia PT. Usmany Indah Jombang yang mengizinkan dan membantu saya untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi ini;
10. Ayahanda Romli dan Ibunda Evi Rahayu tercinta, yang telah dengan tulus dan sabar selalu mendorong dan mendoakan penulis dalam mencapai cita-cita;
11. Sahabat-sahabatku : Umi, Dewi, Winda, Evi, Rina, kalian adalah kelompok F-Six yang solid dan selalu memberikan keceriaan dalam hari-hariku baik suka maupun duka selama aku hidup di Jember;
12. Para penghuni kost jalan Jawa IID/7 : Iid, Emil, Iin, Mbak Tita, Mbak Cholilah, yang selalu membuat aku tertawa dan tersenyum setiap hari;
13. Teman-teman FH & HI 99' : Dedi, Tarigan, Watik, terima kasih atas bantuannya selama ini;
14. Teman-temanku KKM : Doni, Anang, Imam, Umi, Rina, yang selalu mengisi hari-hariku dengan canda dan tawa selama menjalani KKM'
15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu kelancaran dalam penulisan skripsi dan telah memberikan masukan yang berarti dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kasih membalas jasa yang telah penulis terima dari mereka baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis telah berupaya menyelesaikan dengan maksimal sesuai kemampuan saya, akan tetapi apabila pembaca masih melihat ada kekurangan maka kritik dan saran dengan senang hati penulis terima.

Jember, November 2003

Penulis

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II FAKTA, DASAR HUKUM, DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta.....	7
2.2 Dasar Hukum.....	9
2.3 Landasan Teori.....	12
2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	12

2.3.2 Pengertian Perusahaan	13
2.3.3 Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	13
2.3.4 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	15

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Pihak-pihak yang memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usmany Indah Jombang.....	17
3.2 Bentuk pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Usmany Indah Jombang.....	23
3.3 Hambatan-hambatan yang dialami tenaga kerja PT. Usmany Indah Jombang dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan	27

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan	32
4.2 Saran	33

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I** : Surat Pengantar Konsultasi ke PT. Usmany Indah Jombang.
- LAMPIRAN II** : Surat Keterangan dari PT. Usmany Indah Jombang.
- LAMPIRAN III** : Contoh Surat Keterangan Sakit PT. Usmany Indah Jombang.
- LAMPIRAN IV** : Contoh Formulir Ijin Periksa atau Berobat dan Tanda Peserta PT. Usmany Indah Jombang.
- LAMPIRAN V** : Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

RINGKASAN

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja itu merupakan bukti dari tindakan nyata pihak pemerintah dalam melindungi dan untuk mewujudkan kesejahteraan hidup bagi tenaga kerja, karena tenaga kerja itu mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas sehingga sudah semestinya apabila kepada merekalah diberikan suatu perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam skripsi ini penulis ingin mengkaji permasalahan tentang pihak-pihak yang memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usmany Indah Jombang, bentuk pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Usmany Indah Jombang dan hambatan-hambatan yang dialami tenaga kerja PT. Usmany Indah Jombang dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Penulis disini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan didukung dengan data empiris. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan datanya menggunakan teknik pengumpulan data studi pustaka dan studi lapangan, serta analisis data dengan metode diskriptif kualitatif.

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dalam pasal 1 angka 2 menyatakan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat". Untuk menciptakan suatu hubungan timbal balik antara pengusaha dengan tenaga kerja demi kelancaran produktivitas, maka sudah sepantasnya bila perusahaan itu memperhatikan akan keselamatan dan kesehatan tenaga kerjanya, yang mana pihak perusahaan mengikutkan tenaga kerjanya kedalam peserta program jaminan sosial tenaga kerja.

Pihak-pihak yang memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usmany Indah Jombang adalah seluruh tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak tanpa ada batasan-batasan atau

kriteria-kriteria yang harus dipenuhi dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, hal ini dikarenakan baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak itu mempunyai hak dan kewajiban yang sama.

Bentuk pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Usmany Indah Jombang meliputi rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, penunjang diagnostik, pelayanan khusus, dan pelayanan gawat darurat. Perlu diketahui bahwa dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut pihak perusahaan akan mempertimbangkannya dari permintaan tenaga kerja, jenis-jenis sakit yang diderita oleh tenaga kerja dan anjuran dari dokter yang sudah ditunjuk oleh perusahaan.

Hambatan-hambatan yang dialami tenaga kerja PT. Usmany Indah Jombang dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan antara lain adalah : tidak disertainya surat keterangan sakit dari dokter yang berwenang; tenaga kerja kurang memperhatikan kesehatannya sendiri; tenaga kerja kurang disiplin; dan kurangnya komunikasi antara pihak tenaga kerja dengan pihak personalia.

Dari hasil penelitian di lapangan itu, penulis memberikan saran agar dalam perolehan jaminan itu tidak hanya tenaga kerja saja yang mendapatkannya tetapi anggota keluarga juga memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, yang mana sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Pihak perusahaan tidak mempersulit tenaga kerja dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan walaupun dalam pemberian jaminan itu dilihat dari permintaan, jenis-jenis sakit yang diderita, dan anjuran dari dokter yang ditunjuk. Disamping itu pihak perusahaan harus sering mengadakan suatu forum pertemuan antar para pihak, adanya sosialisasi dari perusahaan misalnya dengan cara mengedarkan selebaran-selebaran dan menempelkan poster-poster pada tempat yang dapat dilihat oleh semua pihak serta pihak perusahaan harus menerapkan sanksi bagi tenaga kerja yang bersikap tidak disiplin.



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan pemerataan dan keadilan disegala bidang yang mana salah satunya adalah untuk kemajuan dan peningkatan taraf hidup masyarakat, disamping itu pembangunan nasional juga merupakan suatu proses adanya pencapaian tatanan hidup masyarakat yang lebih baik.

Salah satu modal dasar dari pembangunan nasional adalah “penduduk yang besar jumlahnya sebagai sumber daya manusia yang potensial dan produktif bagi pembangunan nasional”. Karena dengan jumlah penduduk yang besar serta telah tersedianya sejumlah tenaga kerja yang sangat besar maka ini merupakan suatu keberuntungan bagi bangsa.

Sebagai bagian dari pembangunan nasional maka pembangunan dibidang ketenagakerjaan juga perlu untuk diperhatikan karena pembangunan dibidang ini merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.

Tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah semestinya apabila kepada merekalah diberikan suatu perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan tenaga kerja (Manulang, 2001:129). Perlindungan tersebut diberikan kepada tenaga kerja, baik semasa dalam hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja yakni pada saat tenaga kerja itu sudah tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidupnya. Upaya perlindungan yang dimaksud tersebut tertuang dalam suatu program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan pada usaha bersama,

kekeluargaan dan gotong royong yang dijiwai dengan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan ini juga berlaku bagi tenaga kerja yang menjalankan pekerjaan dengan bermacam-macam resiko yang akan dihadapinya. Berdasarkan ketentuan pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 itu berarti pada satu sisi yaitu pemerintah berkewajiban menjalankan kebijaksanaan untuk membuka lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya bagi warganegara Indonesia, pada sisi lain pemerintah itu harus memperhatikan akan kebijaksanaan mengenai jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja itu sendiri.

Perkembangan pembangunan saat ini selalu diiringi dengan kemajuan dari teknologi yang mana disertai dengan berbagai macam resiko yang lebih tinggi dan inilah yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih baik dari pihak pemerintah. Untuk itu pemerintah dengan segala kebijaksanaannya telah mengeluarkan suatu Undang-Undang yang diharapkan dapat meningkatkan perlindungan dan keselamatan bagi tenaga kerja serta keluarganya.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja itu merupakan bukti dari tindakan nyata pemerintah dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Dikeluarkannya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tersebut diharapkan kesejahteraan tenaga kerja itu tercapai, terutama jika tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan itu sedang menderita sakit ataupun mengalami kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaannya tersebut. Maka dalam hal ini perusahaan tersebut harus memberikan ganti kerugian pada tenaga kerja itu, karena itu merupakan tanggung jawab pengusaha atas peristiwa yang terjadi di perusahaannya.

Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya kedalam program jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja itu mendapatkan perlindungan dalam bentuk santunan yang berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang tidak disengaja yang mana dialami

oleh tenaga kerja. Seperti misalnya yang telah dilakukan oleh perusahaan pengolahan kayu PT. Usmany Indah Jombang yang merupakan salah satu perusahaan di Jombang yang telah mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Akhirnya untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pemberian jaminan sosial tenaga kerja maka penulis terdorong untuk meneliti, kemudian menuangkan dalam skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN KEPADA TENAGA KERJA OLEH PT. USMANY INDAH JOMBANG”**.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu diuraikan mengenai batasan ruang lingkup dari materi yang dibahas untuk menghindari penulisan atau penafsiran yang menyimpang dari permasalahan yang dibahas dan lebih terarah pada pokok permasalahannya.

Ruang lingkup dari skripsi ini hanya dibatasi pada pelaksanaan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan kepada tenaga kerja oleh PT. Usmany Indah Jombang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu :

1. Siapakah pihak-pihak yang memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usmany Indah Jombang ?
2. Bagaimanakah bentuk pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Usmany Indah Jombang ?
3. Apakah hambatan-hambatan yang dialami tenaga kerja PT. Usmany Indah Jombang dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan ?

1.4 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1.4.1. Tujuan Umum

Tujuan umum yang diharapkan penulis dalam skripsi ini, adalah :

1. Untuk memenuhi salah satu syarat akademis bagi mahasiswa yang diajukan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai salah satu cara untuk mengembangkan dan mempraktekkan ilmu pengetahuan yang telah didapat oleh penulis selama masa kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Ingin menyumbangkan karya tulis ilmiah kepada almamater tercinta sehingga dapat menambah koleksi yang ada sehingga dapat berguna sebagaimana mestinya.

1.4.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang diharapkan penulis dalam skripsi ini, adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji siapakah pihak-pihak yang memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usmany Indah Jombang.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimanakah bentuk pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Usmany Indah Jombang.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji apakah hambatan-hambatan yang dialami tenaga kerja PT. Usmany Indah Jombang dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.

1.5 Metodologi

Dalam suatu penulisan skripsi maka diperlukan suatu metode yaitu cara-cara tertentu dalam penulisannya, pengambilan data, sampai pada analisis data. Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah :

1.5.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah metode yuridis normatif, yaitu dilakukan dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan, pendapat para sarjana, teori hukum yang berlaku yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dan didukung juga oleh data empiris, yaitu dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan penelitian di lapangan mengenai pelaksanaan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan kepada tenaga kerja oleh PT. Usmany Indah Jombang (Soemitro, 1988 : 11).

1.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam menulis skripsi ini adalah :

1.5.2.1. Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu dengan mengadakan wawancara (interview) secara langsung dengan bagian personalia yaitu Ibu Reny Dhesi Ariastuti, S.H. selaku Kepala Bagian Personalia.

1.5.2.2. Sumber Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka yang berupa literatur, karya tulis ataupun pendapat para ahli dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mana ada hubungannya dengan permasalahan dalam skripsi ini.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka penulisan skripsi ini digunakan beberapa metode pengumpulan dan pengolahan data, yaitu :

1.5.3.1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan suatu pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini, sehingga dapat dijadikan sebagai landasan untuk menulis skripsi ini.

1.5.3.2. Studi Lapangan

Studi lapangan adalah cara memperoleh data-data yang bersifat primer. Dalam hal ini akan diusahakan untuk memperoleh data-data dengan mengadakan tanya jawab (wawancara) dengan Ibu Reny Dhesi Ariastuti, S.H. selaku Kepala Bagian Personalia (Soemitro, 1988 : 98).

1.5.4. Analisis Data

Dalam menganalisis data, maka digunakanlah analisis diskriptif kualitatif, yaitu dari semua data-data yang terkumpul tersebut akan diolah semaksimal mungkin, sehingga dari pengolahan data-data tersebut akan dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Metode ini bermaksud memberikan gambaran secara jelas dan sistematis berdasarkan keterangan dan data-data yang didapat dengan menghasilkan data diskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata dengan memahami dan meneliti obyek penelitian (Soekanto, 1986 : 32).



JEMBER



II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

PT. Usmany Indah didirikan pertama kali oleh Bapak H.M. Usman pada tahun 1982, yang mana PT. Usmany Indah itu mulanya berbentuk Usaha Dagang (UD) yang dinamakan UD. Karya Jati yang bergerak dibidang penggergajian kayu.

Pada tahun 1983 perusahaan melakukan eksport pertama kali dilakukan pada bulan Agustus yang mana PT. Usmany Indah mendaftarkan sebagai anggota dari ISA (Indonesia Sawmillers Associatin) yaitu asosiasi perusahaan pengrajin kayu Indonesia. Untuk produk-produk yang dieksport adalah produk yang terbuat dari kayu yang mana telah diolah sehingga berbentuk papan dengan ukuran (panjang, lebar & ketebalan) yang sesuai dengan permintaan konsumen. Perusahaan dalam melakukan eksport kayu itu lebih memfokuskan pada produk-produk kayu yakni kayu sengon disamping kayu jati dan merbau. Oleh karena permintaan pasar akan produk-produk tersebut terus meningkat yang mana tidak hanya terbatas dalam negeri saja melainkan dalam pasaran luar negeri juga seperti Cina, Jepang, Hongkong, Singapura dan Italia.

Pada tahun 1991 untuk perusahaan yang semula berbentuk Usaha Dagang (UD). Karya Jati tersebut diubah menjadi PT. Usmany Indah sebagai suatu perusahaan pengolahan kayu. PT. Usmany Indah yang mana lokasi perusahaan kayu tersebut di Jalan Al – Hidayah No. 35, Dusun Pagotan, Desa Keplaksari, Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang.

Dalam menjalankan aktifitasnya surat ijin yang dipergunakan oleh PT. Usmany Indah ini adalah :

1. Surat ijin Menteri Perindustrian, tanggal 27 Februari 1991.
2. SIUP Perdagangan No. 089/13-21/PDG/II/1990.
3. Akta notaris pendirian No. 91 tanggal 18 Januari 1990.

4. Akta pendirian Perseroan Terbatas (PT), Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-912 HT. 01. 01 Tahun 1990.

Jumlah tenaga kerja di PT. Usmany Indah yang mana menurut data pembukuan pada tahun 2003 berjumlah 700 (Tujuh ratus) orang yang dengan perincian sebagai berikut :

1. Tenaga kerja Tetap sebanyak 350 (Tiga ratus lima puluh) orang.
2. Tenaga kerja Kontrak sebanyak 350 (Tiga ratus lima puluh) orang.

Mengingat arti pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, maka sudah selayaknya apabila perusahaan itu lebih meningkatkan perhatiannya kepada kesehatan dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja yang dimiliki. Maka dari itu diharapkan suatu perusahaan itu jangan sampai mengabaikan akan kesehatan dan keselamatan kerja dari tenaga kerjanya hanya lantaran ingin mengejar angka produksi yang tinggi atau keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka saya akan membatasi pada gangguan kesehatan kerja yang terjadi pada saat tenaga kerja sedang melaksanakan pekerjaannya.

Seperti contoh kasus yang terjadi pada perusahaan PT. Usmany Indah dibawah ini:

1. Tenaga kerja yang mengalami gangguan kesehatan.

Salah satu tenaga kerja dari PT. Usmany Indah Jombang yang bernama Abdulah Syukur, umur 40 tahun, dengan Nomor karyawan G30057 yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 10 Jombang menderita sakit yaitu penyumbatan pada saluran pencernaan yang mana mengharuskan dia untuk operasi. Oleh karena itu dia akan mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari perusahaan yang berupa biaya pengobatan dan perawatan sampai sembuh sebesar Rp. 3.610.000,- yang meliputi :

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| a. Pemeriksaan dokter | Rp. 60.000,- |
| b. Pemeriksaan laboratorium | Rp. 100.000,- |
| c. Biaya operasi | Rp. 2.500.000,- |
| d. Rawat inap | Rp. 450.000,- |

e. Pemberian obat-obatan DEON Plus atau

Generik Rp. 500.000,-

Jumlah Rp.3.610.000,-

Apabila setelah pengobatan tenaga kerja itu dianggap telah sembuh total maka tenaga kerja tersebut dapat melakukan pekerjaannya kembali seperti biasa.

2.2 Dasar Hukum

Dasar hukum yang digunakan untuk menulis skripsi ini menggunakan beberapa Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Adapun dasar hukum yang digunakan adalah :

1. Undang-Undang Dasar 1945

a. Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi :

“Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

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

a. Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi :

“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”.

b. Pasal 1 ayat (2) yang berbunyi :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan pekerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

c. Pasal 1 ayat (4) yang berbunyi :

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

d. Pasal 1 ayat (9) yang berbunyi :

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

e. Pasal 6 ayat (1) yang berbunyi :

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

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

f. Pasal 16 ayat (1) yang berbunyi :

“Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan”.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

a. Pasal 1 ayat (2) yang berbunyi :

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

b. Pasal 1 ayat (6) yang berbunyi :

a. “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

b. “Usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 :

a. Pasal 22 huruf b yang berbunyi :

“Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan, misalnya : dokter, obat, operasi, rontgen, laboratorium, perawatan puskesmas, rumah sakit umum kelas 1, gigi, mata, dan juga tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapat ijin resmi dari instansi yang berwenang”.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1993 Tentang Kesepakatan Kerja waktu Tertentu :

a. Pasal 1 huruf a yang berbunyi :

“Kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

b. Pasal 8 ayat (1) yang berbunyi :

“Kesepakatan kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 tahun”.

6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-01/MEN/1998 Tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja :

a. Pasal 1 yang berbunyi :

“Perusahaan yang menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan dapat dengan cara : menyediakan sendiri atau bekerjasama dengan fasilitas pelaksana pelayanan kesehatan (PPK); bekerjasama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan dan bersama beberapa perusahaan menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan”.

7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-03/MEN/1994 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian lepas, Tenaga Kerja Borongan, dan Tenaga Kerja Kontrak :

a. Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi :

“Tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja dalam waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu”.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tetapi pada umumnya definisi dari tenaga kerja yang diberikan oleh Imam Soepomo adalah “Semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali misalnya :

1. Anak-anak yang berumur 14 tahun kebawah,
 2. Mereka yang berumur diatas 14 tahun tetapi masih mengunjungisekolah untuk waktu penuh,
 3. Mereka yang karena usia tinggi, cacat baik jasmaniah maupun rohaniah, tidak mampu melakukan pekerjaan,
 4. Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan”.
- (Soepomo, 1987 : 47)

Diantara tenaga kerja dengan pengusaha terdapat suatu hubungan kerja yang terjadi karena danya perjanjian kerja. Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih luas. Dikatakan lebih luas karena menunjuk pada hubungan antara tenaga kerja dengan

pengusaha dalam bentuk tertulis maupun lisan, dan jangka waktunya tertentu maupun tidak, lebih luas karena memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ini sekaligus menjawab perkembangan dan kebutuhan hukum khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang ada dalam praktek karena dalam realitasnya selama ini para pihak dalam membuat perjanjian kerja ada yang dilakukan secara lisan, ada yang tertulis, ada yang ditentukan masa berlakunya (pekerja kontrak) dan ada yang tidak ditentukan masa berlakunya (pekerja tetap). (Husni Lalu, 2003 : 40)

2.3.2 Pengertian Perusahaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 ayat 4 menyatakan bahwa : "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara". Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 6 huruf a menyebutkan bahwa : "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain". Pada huruf b menyebutkan bahwa : "Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

2.3.3 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Sejalan dengan pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan

merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya dan salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja adalah dengan melalui program jaminan sosial tenaga kerja ialah “Jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur”. (Manulang, 2001 : 131)

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dalam pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa :

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

Pernyataan ini menunjukkan dengan jelas bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan wujud perlindungan tersebut adalah berupa :

1. Santunan uang, dan
2. Pelayanan.

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 6 menyebutkan bahwa ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja ada 4 program, yaitu :

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

Untuk pemberian santunan yang berupa uang adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Dan untuk pemberian santunan yang berupa pelayanan adalah jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial tenaga kerja tersebut mempunyai beberapa aspek antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. (Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. (Husni Lalu, 2003 : 122)

2.3.4 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Makna dari pemeliharaan kesehatan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang mana merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Berdasarkan hal itu maka sudah sepantasnya apabila pihak perusahaan itu mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan agar terwujudlah

suatu derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai sumber yang produktif bagi pembangunan (Husni Lalu, 2003:127).

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa “Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan / atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan”.

Pemeliharaan akan kesehatan disini sangat penting khususnya bagi tenaga kerja, karena diadakannya kesehatan kerja ini bertujuan untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. (Manulang, 2001 : 89)

Pada pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menyebutkan bahwa tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 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.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan, antara lain sebagai berikut :

1. Bahwa pihak-pihak yang memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usmany Indah Jombang adalah seluruh tenaga kerja yaitu baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak yang tanpa ada batasan-batasan atau kriteria-kriteria yang harus dipenuhi dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, hal ini dikarenakan baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak itu mempunyai hak dan kewajiban yang sama.
2. Bahwa bentuk pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Usmany Indah Jombang adalah 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.

Perlu diketahui kalau dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan itu juga tergantung dari permintaan, sakit dari tenaga kerja serta anjuran dari dokter yang sudah ditunjuk oleh pihak perusahaan.

3. Bahwa masih ada saja hambatan-hambatan yang dialami tenaga kerja PT. Usmany Indah Jombang dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, yaitu sebagai berikut :
 - a. Tidak disertainya surat keterangan sakit dari dokter yang berwenang;
 - b. Tenaga kerja kurang memperhatikan kesehatannya sendiri;

- c. Tenaga kerja kurang disiplin;
- d. Kurangnya komunikasi antara pihak tenaga kerja dengan pihak personalia.

4.2 Saran

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak-pihak yang memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usmany Indah Jombang tidak hanya tenaga kerjanya saja yang mendapatkan jaminan itu melainkan anggota keluarga yang ditanggungnya juga berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan dari perusahaan, yang mana hal itu sesuai dengan ketentuan dalam pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
2. Dalam hal ini pihak PT. Usmany Indah Jombang siap untuk memberikan pelayanan-pelayanan kesehatan terhadap tenaga kerjanya, yang mana juga didasarkan atas permintaan dari tenaga kerja, jenis sakit yang diderita serta atas anjuran dari dokter klinik kesehatan yang telah disediakan perusahaan, maka disini diharapkan pihak perusahaan itu tidak akan mempersulit tenaga kerjanya dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut.
3. Dalam memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut ternyata masih ada juga hambatan-hambatan yang dialami oleh pihak tenaga kerja maka dalam hal ini diharapkan perusahaan untuk lebih sering mengadakan suatu forum pertemuan antar para pihak yang mana didalamnya membahas tentang kewajiban dari tenaga kerja yang harus dipenuhi, juga adanya sosialisasi dari perusahaan misalnya dengan cara mengedarkan selebaran-selebaran atau menempelkan poster-poster pada tempat yang dapat dilihat oleh semua pihak serta pihak perusahaan juga harus menerapkan sebuah sanksi bagi tenaga kerja yang tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aditama, Tjandra Yoga. dan Tri Hastuti. 2002. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Asikin, Zainal, dkk. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kansil, C. S. T., dan Christine S. T. Kansil. 1997. *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Manulang, Sendjun. H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soepomo, Iman. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1988. *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*. Jakarta : Gahalia Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Universitas Terbuka. 1992. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Universitas Terbuka.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.
- Departemen Personalia PT. Usmany Indah Jombang. 2003. *Kumpulan Prosedur Kepersonaliaan*. Jombang.

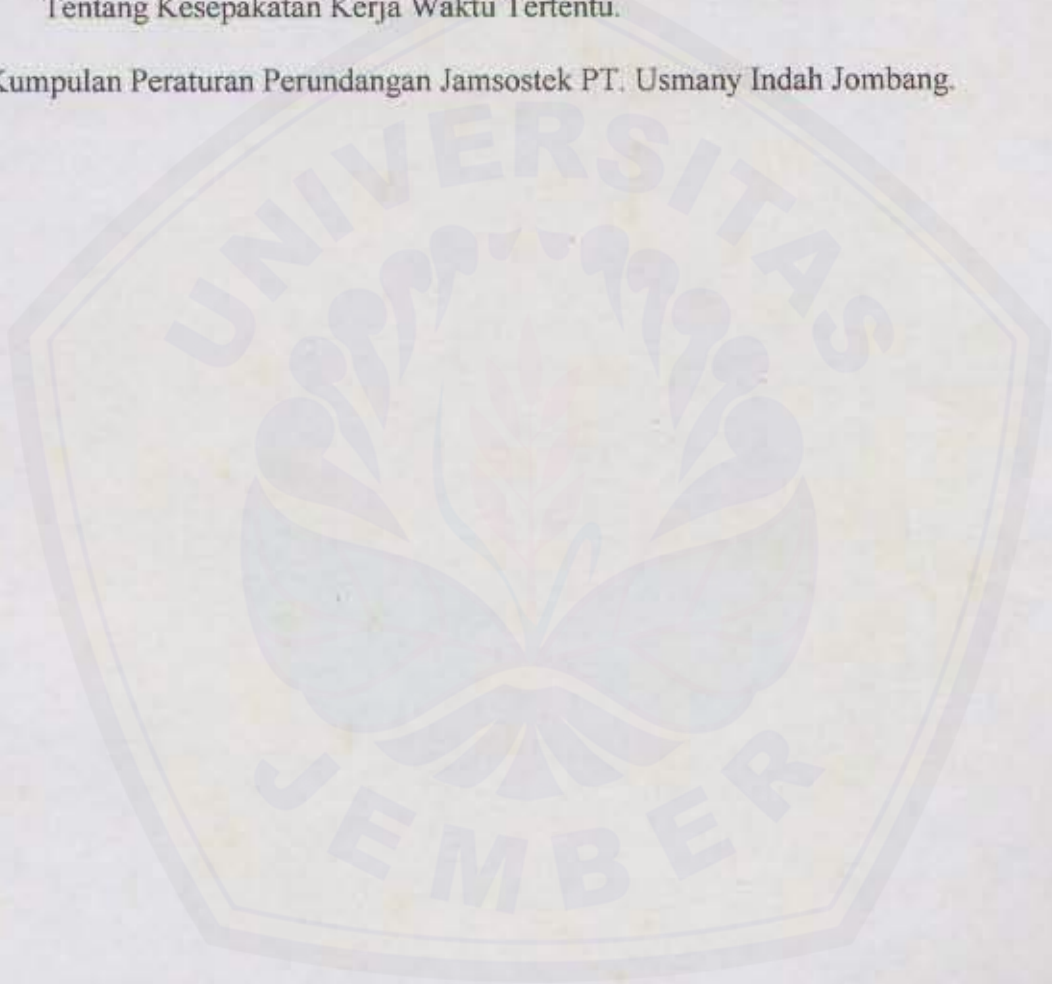
Digital Repository Universitas Jember

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-01/MEN/1998
Tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja
Dengan Manfaat Lebih Baik Dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2000 tentang
Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang
Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah
diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1993
Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Kumpulan Peraturan Perundangan Jamsostek PT. Usmany Indah Jombang.





Digital Repository Universitas Jember
 DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121
 ☎ (0331) 335462 330482 Fax. 330482

Nomor : 4331/J25.1.1/PP.9/2003
 Lampiran :
 Perihal : KONSULTASI

Jember, 16 September 2003

Yth. **Personalia PT. Usmany
 Indah Jombang**
 di -
JOMBANG

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

Nama : **BETTY CHRISTIAN**
 NIM : **990710101005**
 Program : **S1 Ilmu Hukum**
 Alamat : **Jl. Jawa II - D/7 Jember.**
 Keperluan : **Konsultasi tentang Masalah "Pelaksanaan Pemberian
 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Kepada Tenaga
 Kerja Oleh PT. Usmany Indah Jombang."**

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

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan.



KOENIG PARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

Ketua Panitia



SURAT KETERANGAN

Nomor : 0117/VI / IX / 2003

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reny Dhesi Ariastuti, SH.
Jabatan : Kabag. Personalia PT. Usmany Indah Jombang
Alamat : Jl. Al - Hidayah No.35 Ds. Keplaksari
Peterongan - Jombang.

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Betty Christian
Tnp/tgl. Lahir : -
NIM : 990710101003
Program : S - 1 Hukum
Jurusan : Ilmu Hukum
Universitas : Universitas Jember

Diizinkan untuk melaksanakan skripsi di PT. Usmany Indah dengan judul " Pelaksanaan Pemberian Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Kepada Tenaga Kerja oleh PT. Usmany Indah Jombang" dimulai sejak tanggal 1 Oktober - Nopember 2003.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jombang, 24 September, 2003

PT. Usmany Indah

Hormat kami



Reny Dhesi Ariastuti SH.

USMANY INDAHKESEHATAN
DEPARTEMENSURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini kami, PT. USMANY INDAH
 (PT. USMANY INDAH) menerangkan bahwa seorang :

Bernama : abdul kadir (L)P. Umur : _____

Pekerjaan / Bagian : Teknik

Alamat : Tembelang

Perlu diberi izin untuk beristirahat / tambahan istirahat karena sakit, lamanya 1 (satu) hari
 tanggal 26 - 03 - 2003 s/d. _____

Jombang, 26 - 03 - 2003

Dibuat oleh,

Mengetahui,

Dr. RAHYID ABUDAN
 PT. USMANY INDAH

(Dr. RAHYID ABUDAN)
 PT. USMANY INDAH



FORMULIR IJIN PERIKSA / BEROBAT



NAMA : Siti Nurhidayah
 BAGIAN : Personalia
 KABAG : Bu Remy
 KELUHAN : Sakit mata

JOMBANG, 29 - 8 - 03

KABAG

 Remy

PERSONALIA
 29/08

 Remy

PEMERIKSA

YANG BERSANGKUTAN

**PT. USMANY
 P.T. INDAH**

JL. AL-HIDAYAH NO 35 DS. KEPLAKSARI
 PHONE : (0321) 861055, 862313, 862314
 FAX (0321) 862115 - JOMBANG

NAMA :
 BAGIAN :
 N K : 69033

(UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 1992)

A. **Konsiderans**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan
- b. bahwa dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di bagian sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja;
- c. bahwa perlindungan tenaga kerja yang melakukakan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja;
- d. bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan

39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

Dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

C. Diktum

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: **UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.**

D. Penjelasan Umum

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman 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.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya 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. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program

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 3112) belum mengatur secara lengkap jaminan sosial tenaga kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan;

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

B. Dasar Hukum

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 1966 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1912);
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2981);
5. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1982 tentang Wajib Laporan Kete-

atau dengan cara lain tidak bekerja pada perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerjanya akan diatur tersendiri dengan Peraturan Pemerintah.

Adapun ruang lingkup yang diatur di dalam undang-undang ini meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

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

2. Jaminan Kematian

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

3. Jaminan Hari Tua

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

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarga dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap dipelihara termasuk dalam saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.

Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja, Undang-undang ini mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggungjawaban sosial sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya,
- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan dalam Undang-undang ini sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Akan tetapi mengingat objek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, perorangan dengan menerima

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Mengingat jaminan sosial tenaga kerja merupakan program lintas sektoral yang saling mempengaruhi sosial lainnya, maka program jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan secara bertahap dan saling menunjang dengan usaha-usaha pelayanan masyarakat dalam bidang kesehatan, kesempatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengawasan terhadap undang-undang ini dan peraturan pelaksanaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan-Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Isi Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992

BAB I

KETENTUAN UMUM

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 seba-

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 suatu 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 tem-

laksanakan dengan mekanisme asuransi.

Dalam penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja ini dapat digunakan mekanisme asuransi untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lain dari Badan Penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya.

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

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 undang-undang ini.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan, dan kontrak.

Mengingat jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak dari tenaga kerja maka ketentuan ini menegaskan bahwa setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakannya.

(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.

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

yang biasa atau wajar dilalui.

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

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

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

(10) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.

(11) Badan Penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

(12) Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

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

Yang dimaksud dengan usaha sosial dan usaha-usaha lain yang diperlakukan sama dengan perusahaan adalah yayasan, badan-badan, lembaga-lembaga ilmiah serta badan usaha lainnya dengan nama apapun yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

BAB II

PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

3. (1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan so-

Bagian Pertama

Ruang Lingkup

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.

Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja lainnya yang dapat diberikan kepada tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya, antara lain Program Jaminan Pesaan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja.

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

Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

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

Jaminan Kecelakaan Kerja

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;

Magang merupakan tenaga kerja yang secara nyata belum penuh menjadi tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan, tetapi telah melakukan pekerjaan di perusahaan. Demikian pula murid atau siswa yang melakukan pekerjaan dalam rangka kerja praktek, berhak atas Jaminan Kecelakaan Kerja apabila tertimpa kecelakaan kerja.

- b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;

Pemborong yang bukan pengusaha dianggap bekerja pada pengusaha yang memborong pekerjaan.

- c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Narapidana yang dipekerjakan pada perusahaan perlu diberi perlindungan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja jika tertimpa kecelakaan kerja.

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

- a. biaya pengobatan;
- b. pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi:

- 1) santunan sementara tidak mampu bekerja;

kerja serta perubahannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga

Jaminan Kematian

12. (1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.

Yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah istri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah, dan garis lurus ke atas, dihitung sampai derajat kedua termasuk anak yang disahkan. Apabila garis lurus ke atas dan ke bawah tidak ada, diambil ke samping dan mertua.

Bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai keluarga, hak atas Jaminan Kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk pengurusan pemakaman.

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

(2) Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. biaya pemakaman;
- b. santunan berupa uang.

13. Urutan penerimaan 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;

Yang dimaksud dengan biaya pemakaman antara lain pembelian tanah, peti mayat, kain kafan, transportasi, dan lain-lain yang bersangkutan dengan tata cara pemakaman sesuai de-

manya.

3) santunan cacat total untuk selamanya-lamanya baik fisik maupun mental;

4) santunan kematian.

Santunan berupa uang diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini pada prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya secara terus menerus.

Selain pembayaran santunan secara berkala dapat juga diberikan sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong ke arah kegiatan yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan.

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

Di samping pengusaha wajib melaporkan kejadian kecelakaan, maka keluarga, Serikat Pekerja, kawan-kawan sekerja, serta masyarakat dibenarkan memberitahukan kejadian kecelakaan tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara.

(2) Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 2 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.

capai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Yang dimaksud dengan masa kepesertaan tertentu adalah jangka waktu tenaga kerja telah mencapai masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pembayaran Jaminan Hari Tua berdasarkan masa kepesertaan tertentu dapat diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Bagian Kelima

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

16. (1) Tenaga kerja suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Upaya pemeliharaan kesehatan meliputi aspek-aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif secara tidak terpisah-pisah.

Namun demikian, khusus untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerja lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lainnya.

(2) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:

a. rawat jalan tingkat pertama,

Yang dimaksud dengan rawat jalan tingkat pertama adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan di Pelaksana Pelayanan Kesehatan tingkat pertama.

b. rawat jalan tingkat lanjut;

Yang dimaksud dengan rawat jalan tingkat lanjutan adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan rawat jalan tingkat pertama.

c. rawat inap;

Yang dimaksud dengan rawat inap adalah pemeliharaan kesehatan rumah sakit di

pada Tuhan Yang Maha Esa, serta kondisi daerah masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan.

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

Bagian Keempat

Jaminan Hari Tua

14. (1) Jaminan Hari Tua dibayar 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.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, maka hak atas Jaminan Hari Tua yang dibayarkan secara berkala, diberikan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Apabila tenaga kerja meninggal dunia sebelum hak Jaminan Hari Tua timbul, maka hak atas Jaminan Hari Tua tersebut diberikan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu secara sekaligus atau berkala.

Yang dimaksud dengan yatim piatu adalah anak yatim atau anak piatu yang ada pada saat janda atau duda meninggal dunia masih menjadi tanggungan janda atau duda tersebut.

15. Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja men-

atau nilai perawatan rujukan dari Petaksa-

na Pelayanan Kesehatan Rawat Inap:

- 1) rumah sakit pemerintah pusat dan daerah;
 - 2) rumah sakit swasta yang ditunjuk.
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;

Yang dimaksud dengan pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan adalah pertolongan persalinan normal, tidak normal, dan atau gugur kandungan.

e. penunjang diagnostik;
Yang dimaksud dengan penunjang diagnostik adalah semua pemeriksaan dalam rangka menegakkan diagnosa yang dipandang perlu oleh pelaksana pengobatan lanjutan dan dilaksanakan di bagian diagnostik, rumah sakit atau di fasilitas khusus untuk itu, meliputi:

- 1) pemeriksaan laboratorium;
 - 2) pemeriksaan radiologi;
 - 3) pemeriksaan penunjang diagnosa lain.
- f. pelayanan khusus;

Yang dimaksud dengan pelayanan termasuk perawatan khusus adalah pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pembeberian alat-alat organ tubuh agar dapat berfungsi seperti semula, yang meliputi:

- 1) kacamata;
- 2) prothese gigi;
- 3) alat bantu dengar;
- 4) prothese anggota gerak;
- 5) prothese mata.

Yang dimaksud dengan keadaan gawat darurat adalah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis segera yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita.

BAB IV
KEPESERTAAN

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

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.

Daftar keluarga merupakan keterangan penting sebagai bahan untuk menetapkan siapa yang berhak atas jaminan atau santunan. Hal ini untuk mencegah agar hak tersebut tidak jatuh kepada orang lain yang bukan keluarganya.

Daftar upah diperlukan untuk menentukan besarnya iuran dan jaminan atau santunan yang menjadi hak tenaga kerja.

Daftar kecelakaan kerja diperlukan untuk mengetahui tingkat keparahan dan frekuensi kecelakaan kerja di perusahaan yang gunanya untuk tindakan preventif dan pelaksanaan pembayaran jaminan atau santunan.

(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 peng-

sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

- (4) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan berkurangan 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-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.

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

Sesuai dengan tahap perkembangan pembangunan nasional yang berpengaruh terhadap kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan pada khususnya dalam membiayai program jaminan sosial tenaga kerja maupun kemampuan administrasi, dipandang perlu diadakan pentahapan kepesertaan.

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

Pada prinsipnya semua tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.

Dengan adanya pentahapan kepesertaan dan tidak diberlakukannya lagi Undang-undang

lakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia, maka terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja.

Sesuai dengan prinsip risiko pekerjaan (risque professional) di mana risiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha, maka pengusaha yang belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggung jawab atas Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga kerjanya.

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

BAB V
IURAN, BESARNYA JAMINAN, DAN TATA CARA PEMBAYARAN

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

Kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan suatu risiko yang seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu, pembiayaan program ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha, sedangkan jaminan sosial tenaga kerja lebih menekankan kepada aspek kemanusiaan, di mana pengusaha perlu memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya. Oleh karena itu, beban Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Kematian ditanggung oleh pengusaha.

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

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

untuk mempercepat dan memperlancar pembedaan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerja, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menetapkan sementara kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan, setelah memperoleh pertimbangan dokter penasehat, sedangkan penetapan akhir oleh Menteri.

Yang dimaksud dengan dokter penasehat adalah dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan atas usul dan diangkat oleh Menteri untuk keperluan 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

25. (1) Penyelenggara 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.

Bentuk Badan Usaha Milik Negara sebagaimana dimaksud adalah Perusahaan Perseroan (Persero).

Mengingat luasnya program dan besarnya jumlah peserta maka program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bila dipandang perlu dapat diselenggarakan oleh lebih dari satu Badan Usaha Milik Negara.

- (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.

kan 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.

Dalam hal pengusaha yang telah mempunyai itikad baik untuk membayar iuran dan mengumumkan iuran tenaga kerjanya, tetapi ternyata terlambat membayarkan kepada Badan Penyelenggara dari waktu yang ditentukan, dapat diwajibkan membayar tambahan persentase pembayaran yang diperhitungkan dengan keterlambatannya.

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

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

Dalam rangka memberikan pelayanan secara cepat kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan, maka Badan Penyelenggara perlu segera mengadakan perhitungan, dan secepatnya membayarkan jaminan dimaksud kepada yang berhak.

(2) Dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitungkan 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.

lenggara dan investasinya harus memenuhi syarat aman, memberikan hasil, memenuhi kewajiban (likuid), dan diversifikasi dalam bentuk yang menguntungkan serta mencegah risiko yang tidak diinginkan.

Mengingat program jaminan sosial tenaga kerja menyangkut kepentingan tenaga kerja yang sebagian besar mereka yang berpenghasilan rendah, maka upaya pengamanan kekayaan baik investasi, pengelolaan maupun penyimpanan uang harus terjamin.

BAB VII

KETENTUAN PIDANA

29. (1) Barangsiapa 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. 50.000.000,00 (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 selamanya 8 (delapan) bulan.

(3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

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.

sial Tenaga Kerja metaksanakan program peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja yang dananya berasal dari iuran pengusaha dan tenaga kerja, maka Badan Usaha Milik Negara yang diserahi tugas menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, sudah sewajarnya mengutamakan pelayanan kepada peserta di samping melaksanakan prinsip solvabilitas, likuiditas, dan rentabilitas.

Dengan demikian Badan Penyelenggara dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan dapat membiayai kebutuhan sendiri sebagai perusahaan, sehingga tidak akan membebani anggaran belanja negara.

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

Yang dimaksud dengan tidak lebih dari 1 (satu) bulan adalah setelah dipenuhinya syarat-syarat teknis dan administratif oleh pengusaha dan atau tenaga kerja.

27. Pengendalian terhadap penyelenggara 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.

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

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

31. (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepala 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 Republik Indonesia 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 hukum 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 terhadap barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

32. Kelebihan pembayaran jaminan yang telah diterima oleh yang berhak tidak dapat diminta kembali.
- Kelebihan pembayaran jaminan disengaja ataupun tidak kepada yang berhak akibat kekeliruan pencatapan perhitungan, oleh Badan Penyelenggara atau Pegawai Ketenagakerjaan, tidak dapat diminta kembali, mengingat keadaan sosial ekonomi tenaga kerja atau keluarganya.

BAB X

KETENTUAN PERALIHAN

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 penyeselenggaraannya yang ada pada waktu Undang-undang ini berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini.
- Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur program asuransi sosial tenaga kerja adalah semua peraturan perundang-undangan yang mengatur Asuransi Kecelakaan Kerja, Tabung Hari Tua yang dikaitkan dengan Asuransi Kematian dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja lainnya yang selama ini telah dilaksanakan.
- (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.



...suarai yang telah mempergunakan tenaga kerjanya pada program jaminan sosial tenaga kerja yang lebih baik atau lebih tinggi, maka tenaga kerjanya tidak boleh dirugikan.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

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.
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.

Ditetapkan di: Jakarta
Pada tanggal: 17 Februari 1992

PRESIDEN REPUBLIK
INDONESIA

SOEHARTO

Diundangkan di: Jakarta
Pada tanggal: 17 Februari 1992

MENTERI/ SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

MOERDIONO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 1992 NOMOR 14 TAMBAHAN LEMBARAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3468