



**KAJIAN YURIDIS JAMINAN HARI TUA SETELAH
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN
BERAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN
1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
(Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 144
PK/Pdt/2006)**

***JURIDICAL STUDY OF OLD AGE BENEFITS AFTER THE
BREAKING OF AGREEMENT CONTRACT BECAUSE OF BIG
FAULT ACCORDING TO
LAW A SOCIAL GUARANTEE OF LABOUR
NUMBER 3 OF 1992
(Study Decision Of Supreme High Court Of Republic Indonesia
Number 144 PK/Pdt/2006)***

Oleh :

**IKA NUR INDAH SARI
NIM 050710191077**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2009**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hak merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat dalam diri manusia, bersifat universal dan langgeng. Dewasa ini, hak asasi manusia tidak dipahami sebagai perwujudan paham individualisme dan liberalisme, melainkan sebagai hak-hak manusiawi yang melekat dengan harkat kemanusiaan apapun latar belakang ras, etnik, agama, warna kulit, jenis kelamin, usia, pekerjaan dan sebagainya. Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pengertian hak asasi manusia adalah :

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNYA, yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, pemerintahan, dan orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat.

Berkaitan dengan hak asasi manusia, dalam skripsi ini akan dibahas mengenai perlindungan ekonomis dan perlindungan jaminan sosial yang merupakan hak pekerja/buruh. Keberadaan pekerja/buruh dalam dunia kerja sebelum kemerdekaan sering dikesampingkan, bahkan buruh dianggap tidak mempunyai hak apapun. Ketidakadilan terhadap para pekerja/buruh yang menyangkut kebutuhan fisik atau rohaninya (tanpa perlindungan jaminan sosial) sangat tidak berprikemanusiaan. Sebelum Indonesia merdeka peraturan perlindungan terhadap Buruh adalah *Koeli Ordonantie* 1880, dimana Peraturan tersebut hanya berlaku secara yuridis, tidak berpihak pada buruh dan pengusaha tetap berkuasa. Namun setelah Indonesia merdeka tidak ada lagi perbedaan perlakuan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Setelah Indonesia merdeka, pekerja/buruh mendapat perhatian Pemerintah baik dari segi sosial ataupun ekonomis. Hal tersebut dibuktikan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Pasal 15 menyatakan bahwa Pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial

bagi tenaga kerja dan keluarganya. Kemudian Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 dicabut, diganti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana penyelenggaraan pertanggungansian sosial dan bantuan sosial diatur pada Pasal 99 ayat 1 dan 2, yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Zaeni Asyadi, 2008 : 55).

Peraturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja, yang dikeluarkan oleh Pemerintah adalah Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Perburuhan Nomor 3 Tahun 1967 tentang Pertanggungansian Sakit, Hamil, dan Bersalin, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) dan yang paling utama adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (www.surakaryaonline.com, 14 Maret 2009). Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial bukan hanya untuk pekerja/buruh tetapi juga untuk tenaga kerja secara umum. Menurut pasal 4 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang ini. Setiap perusahaan yang diwajibkan mendaftarkan Tenaga kerjanya menurut pasal 2 ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari sepuluh orang dan mendapat gaji serendah-rendahnya 1.000.000 (satu juta rupiah), maka pengusaha wajib mendaftarkan tenaga kerjanya untuk mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja.

Kenyataan di lapangan, untuk menerapkan suatu Undang-Undang atau Peraturan di setiap perusahaan diperlukan kerja keras, sebab berbagai faktor yang timbul dalam hubungan kerja sangat beragam. Faktor-faktor tersebut dapat timbul dari pengusaha atau tenaga kerja, seperti pengusaha melakukan pelanggaran dengan tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya sebagai peserta program jaminan sosial. Dampak dari pelanggaran tersebut yang paling dirugikan adalah tenaga

kerja. Demikian pula apabila tenaga kerja terdaftar sebagai anggota jaminan sosial tenaga kerja, pihak yang diuntungkan adalah tenaga kerja, baik diwaktu mereka sedang aktif bekerja atau pada saat pensiun (hari tua). Salah satu kasus mengenai jaminan sosial tenaga kerja terdapat dalam putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 144 PK/Pdt/2006.

Sengketa tersebut bermula ketika Johny Heriyanto (selanjutnya disebut Penggugat) diputus hubungan kerjanya oleh PT. CHEIL SAMSUNG INDONESIA (selanjutnya disebut sebagai Tergugat). Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat melalui surat skorsing No.169/HRD-CSI/IV/1999 tanggal 14 April 1999 dan dengan surat skorsing tersebut mulai tanggal 14 April 1999 Penggugat dibebastugaskan dari perusahaan Tergugat. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat yaitu Penggugat dituduh telah melakukan pelanggaran Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.03/MEN/1996 pada Pasal 18 ayat 1a bahwa Penggugat telah melakukan penggelapan uang/barang milik perusahaan sehingga mengakibatkan manajemen kehilangan kepercayaan kepada Tergugat. Selain mengeluarkan surat keputusan skorsing, Tergugat juga mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan suratnya No.162/HRD/1999 tertanggal 6 April 1999 melalui ketua panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah Jawa Timur. Alasan tersebut bahwa Penggugat telah melakukan penggelapan uang/barang milik perusahaan (melanggar PER.03/MEN/1996 Pasal 18 ayat 1a) sehingga mengakibatkan manajemen kehilangan kepercayaan kepada yang bersangkutan dan Penggugat juga menolak untuk memberikan jawaban atas surat Direktur No.041/CSI DIR/1999 tentang hasil pemeriksaan audit perusahaan sampai batas waktu yang telah ditentukan (1 April 1999).

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat dianggap melanggar hukum oleh Penggugat, sehingga Penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri Kabupaten Pasuruan di Bangil agar menyatakan secara hukum Penggugat adalah merupakan karyawan Tergugat. Selain itu Penggugat juga memohon agar Pengadilan Negeri Kabupaten Pasuruan menyatakan surat keputusan (S.K) Nomor 169/HRD-CSI/IV/1999 tertanggal 6 April 1999 yang

dikeluarkan Tergugat tanpa alasan. Menyatakan secara hukum bahwa surat keputusan (S.K) skorsing nomor 169/HRD-CSI/IV/1999 tertanggal 14 April 1999 dan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja : 162/CSI/HRD/IV/1999 tertanggal 6 April 1999 tidak sah dan batal demi hukum dan menyatakan tindakan Tergugat yang menuduh Penggugat telah melakukan pelanggaran pasal 18 ayat 1a PERMEN Nomor /MEN/1996 adalah fitnah dan telah mencemarkan nama baik Penggugat. Atas dasar gugatan yang telah diajukan tersebut, Pengadilan Negeri Kabupaten Pasuruan di Bangil tanggal 16 Desember 1999 No.36/pdt.G/1999/PN.Kab.Pas-Bgl yang pada pokoknya adalah menolak gugatan Pengugat.

Penggugat menyatakan banding ke Pengadilan Tinggi Surabaya pada tanggal 31 Mei 2000 No.142/pdt/2000/PT.Sby. Atas pengajuan banding Majelis Hakim Pengadilan Tinggi Surabaya telah mengeluarkan putusan yang memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Pasuruan di Bangil tertanggal 16 Desember 1999 No.36/pdt.G/1999/PN.Kab.Pas-Bgl, putusan pada pokoknya adalah menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya. Atas putusan Pengadilan Tinggi Surabaya, Penggugat mengajukan Kasasi. Dalam putusan kasasi Hakim Mahkamah Agung memutus perkara dengan Nomor.1549 K/Pdt/2001 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi (Johny Heriyanto) dan menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara sebesar 200.000 (dua ratus ribu rupiah).

Atas dasar putusan Hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tertanggal 12 oktober 2004 dengan No.1549 K/Pdt/2001. Penggugat yang dulu Pemohon Kasasi diajukan permohonan peninjauan kembali secara tertulis di kepaniteraan Pengadilan Negeri Pasuruan di Bangil pada tanggal 28 Maret 2006 yang dilengkapi dengan alasan-alasan peninjauan kembali yaitu bahwa putusan kasasi dengan jelas memperlihatkan suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata. Ditemukannya novum baru yaitu pengambilan uang Jaminan Hari Tua (sebelum 55 tahun) Nomor.0999-2340 (PK-1), Surat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) PT. CHEIL SAMSUNG Indonesia Tahun 1997-1999 (PK-2) dan Surat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) PT. CHEIL SAMSUNG Tahun 1999-2001

(PK-3), dimana PK-2 dan PK-3 tidak berlaku bagi Pemohon peninjauan kembali selaku manager termasuk golongan v (lima) yang mewakili manajemen/perusahaan. Dengan ditemukannya bukti-bukti baru tersebut setidaknya dapat menghasilkan putusan lain dari sebelumnya. Berdasar alasan-alasan yang diajukan Pemohon Peninjauan kembali/Penggugat dalam peninjauan kembali, Majelis Hakim Mahkamah Agung mengadili dengan amar putusannya menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon peninjauan kembali dan menghukum Pemohon peninjauan kembali membayar biaya perkara sebesar 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah).

Berdasar latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait dengan jaminan hari tua setelah pemutusan kerja akibat kesalahan berat, baik prosedur maupun aplikasinya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “ **KAJIAN YURIDIS JAMINAN HARI TUA SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 144 PK/Pdt/2006)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang diatas, maka timbul permasalahan pokok dalam penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pengajuan klaim jaminan hari tua dapat dilaksanakan setelah pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
2. Apakah yang menjadi pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam peninjauan kembali terhadap putusan *judex juris* pada putusan Nomor 144 PK/Pdt/2006 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Guna memenuhi prasyarat dalam menyelesaikan studi ilmu hukum dan mencapai gelar Sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan ilmu hukum yang diperoleh dari bangku kuliah dengan praktik yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat;
3. Untuk memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran yang berguna bagi masyarakat pada umumnya, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember dan Almamater.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengajuan klaim jaminan hari tua setelah pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam peninjauan kembali terhadap putusan *judex juris* Nomor 144 PK/Pdt/2006.

1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang digunakan dalam ilmu hukum untuk menemukan kebenaran hukum. Untuk itu metode yang digunakan harus tepat karena metode penelitian merupakan faktor penting dalam melakukan suatu penelitian hukum yaitu sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *juridis normatif*, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma

dalam hukum positif, kemudian dihubungkan dengan permasalahan-permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dan dibahas dalam skripsi ini (Peter Mahmud Marzuki, 2003).

1.4.2 Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu atau fakta hukum yang sedang ditangani dan dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan (Peter Mahmud Marzuki, 2005:93). Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) merupakan suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2005:137).

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan alat dari suatu penelitian yang dipergunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada. Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam skripsi ini ada 3 macam yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

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

Bahan-bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran, Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Di Perusahaan;
6. dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HJ/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak uji Materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
7. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 144 PK/Pdt/2006 tentang Peninjauan Kembali.

b. Bahan Hukum Sekunder

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

c. Bahan Non Hukum

Peter Mahmud Marzuki (2005:164) mengemukakan bahwa dalam penelitian hukum, bahan non hukum diperlukan untuk keperluan akademis. Salah satu bahan non hukum yang digunakan dalam melakukan penelitian hukum ini adalah dengan melakukan wawancara dengan pejabat PT. JAMSOSTEK yaitu Bpk. Sunali sebagai Staf PT. JAMSOSTEK. Hasil wawancara dengan pejabat yang paling punya kewenangan bukan merupakan bahan hukum primer karena hasil wawancara itu tidak bersifat autoritatif, akan tetapi dapat dimasukkan dalam bahan non-hukum. Oleh karena itu penulis menggunakan wawancara sebagai bahan non hukum untuk memperoleh keterangan-keterangan dalam memecahkan permasalahan hukum yang ada.

1.4.4 Analisa Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode deduktif yaitu berpangkal dari prinsip-prinsip umum menuju prinsip-prinsip yang khusus (Peter Mahmud Marzuki, 2005:42).

Untuk melakukan penelitian hukum, dilakukan dengan cara mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan non hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan, menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum dan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan (Peter Mahmud Marzuki, 2005: 171).

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam atau di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.1.2 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), adalah :

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

Menurut Sentano Kertonegoro (dalam Asyadi 2008:27), Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan sempit. Pengertian jaminan sosial secara luas meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan pemerintah. Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama yaitu :

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social service*);
2. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial (*social assistance*);
3. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial (*social infra structure*);
4. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial (*social insurance*).

Pengertian jaminan sosial secara sempit adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya (Imam Soepomo, 1987:136)

Pengertian jaminan sosial, dikemukakan oleh tenaga ahli Sekterariat Jenderal *Internasional Security Assosiation* (ISSA) (dalam Asyadi 1986:29), bahwa :

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

Menurut Imam Sjahputra (2008:212) Jaminan sosial diperuntukkan untuk tenaga kerja/buruh yang bekerja pada perusahaan badan usaha milik daerah (BUMD), badan usaha milik negara (BUMN), perusahaan milik asing (PMA), koperasi, yayasan, dan perusahaan perorangan. Jaminan sosial sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya untuk mengatasi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang timbul dalam hubungan kerja serta memberikan ketenangan bagi tenaga kerja/buruh disaat mereka sedang aktif bekerja atau saat tenaga kerja pensiun (hari tua).

2.1.3 Program - Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program jaminan sosial memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Program-program jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, meliputi :

1. Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja yang mengalami penyakit akibat kecelakaan kerja maupun risiko yang

dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik atau mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, sehingga diperlukan jaminan kematian untuk meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam santunan berupa uang.

3. Jaminan hari tua

hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah, sehingga adanya jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan, baik dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat pekerja/buruh mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi prasyarat tertentu.

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Dengan demikian, perusahaan diupayakan untuk penanggulangan kesehatan baik untuk Pekerja/Buruh dan juga keluarganya seperti memberi kesempatan untuk kontrol atau memberi pertolongan pertama pada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan.

2.1.4 Prosedur Pengajuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja. Prosedur pengajuan jaminan sosial tenaga kerja, menurut Pasal 2 ayat 1, 2, 3 dan 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-12/MEN/IV/2007 adalah:

1. Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kesepakatan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara harus mengisi formulir ;
 - a. pendaftaran perusahaan (formulir Jamsostek 1)
 - b. pendaftaran tenaga kerja (formulir Jamsostek 1a)
 - c. daftar upah/rincian tenaga kerja (formulir Jamsostek 2a) ;
2. Setiap tenaga kerja yang telah menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja sebelum Peraturan Menteri ini berlaku yang akan diikutsertakan pada program jaminan sosial pemeliharaan

- kesehatan harus mengisi formulir jamsostek 1a dan menyerahkan kepada badan penyelenggara ;
3. Pengusaha harus menyampaikan formulir jamsostek sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) kepada badan penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh pengusaha yang bersangkutan yang dibuktikan dengan tanda terima pengiriman pos dan diterima oleh badan penyelenggara sebelum efektif berlakunya ;
 4. Kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dimulai sejak tanggal 1 (satu), bulan sebagaimana dinyatakan pada formulir jamsostek 1 (satu).

2.2 Jaminan Hari Tua (JHT)

2.2.1 Pengertian Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan pada pekerja/buruh, baik yang diberikan secara berkala atau sekaligus pada saat tenaga kerja berusia 55 tahun atau memenuhi prasyarat tertentu (C.S.T.Kansil, 1997:20).

Menurut Zaeni Asyadi (2008:160), jaminan hari tua adalah program tabungan wajib yang berjangka panjang, dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Pengertian jaminan hari tua menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja adalah :

jaminan hari tua merupakan bentuk tabungan wajib yang mempunyai, memberikan tujuan untuk bekal uang pada hari tua dan pembayaran kembalinya hanya dapat dilakukan apabila tenaga kerja berhenti bekerja karena telah mencapai usia 55 tahun, meninggal dunia, cacat total, cacat tetap, sehingga tidak dapat penghasilan .

Dapat disimpulkan bahwa, jaminan hari tua adalah suatu jaminan yang diberikan pada tenaga kerja untuk memberikan penghasilan secara pasti pada waktu usia 55 tahun (saat masa pensiun), meninggal dunia, cacat total dan cacat tetap, iurannya berasal dari pengusaha dan tenaga kerja/buruh. Kegunaan jaminan hari tua selain untuk tenaga kerja juga untuk keluarganya.

2.2.2 Prosedur Pembayaran Klaim Jaminan Hari Tua

Iuran jaminan hari tua menurut Pasal 9 ayat 1a Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga

Kerja adalah berasal dari pengusaha dan tenaga kerja. Besar iuran tersebut sebesar 5,70% dari upah sebulan, dengan rincian 3,70% ditanggung pengusaha dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerja.

Pasal 22 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa :

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 ditentukan.
2. Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan ketentuan pemerintah.

Menurut C.S.T Kansil (1997:44) apabila dalam pembayaran pengusaha telat menyetor iuran jaminan kepada badan penyelenggara, sedangkan pengusaha mempunyai i'tikad baik untuk membayar iuran dan mengumpulkan iuran tenaga kerjanya dapat diwajibkan membayar tambahan presentase pembayaran yang diperhitungkan dengan keterlambatannya.

Pembayaran jaminan hari tua kepada tenaga kerja menurut Pasal 24 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau cacat total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan cara sebagai berikut :

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah).
- b. Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp.3000.000,-(tiga juta rupiah) atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Pembayaran jaminan hari tua untuk tenaga kerja atau buruh yang meninggal dunia menurut Pasal 26 ayat 1, dapat dibayarkan kepada janda atau duda atau anak secara sekaligus. Pembayaran jaminan hari tua untuk tenaga kerja yang meninggalkan wilayah indonesia untuk selama-lamanya pembayaran jaminn hari tua dapat dilakukan secara sekaligus. Berdasarkan wawancara dengan Bapak. Sunali Staf PT. JAMSOSTEK (27 Februari 2009), pembayaran atau pengajuan jaminan hari tua dapat dilakukan apabila tenaga kerja telah memenuhi sekurang-kurangnya masa kepesertaan 5 tahun dan telah melewati masa tunggu 1 bulan.

2.3 Pengertian Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja menurut Imam Soepomo (1987:52) adalah hubungan antara majikan dengan buruh setelah adanya kesanggupan antara buruh dengan majikan untuk mempekerjakan buruh dengan suatu upah. Menurut Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Wiwoho Soejono (dalam Asyadi 1987:13) perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.

2.4 Pemutusan Hubungan Kerja

2.4.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.15A/MEN/1994, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah dan panitia pusat.

Menurut Manulang Sendjun (1990:107), bahwa ada empat istilah dalam pemutusan hubungan kerja :

1. *Termination* yaitu pemutusan hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja ;
2. *Dismissal* yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner misalnya dalam hal tenaga kerja melakukan kesalahan-kesalahan seperti mabuk, madat melakukan tindak kejahatan ;
3. *Redudancy* yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi, misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih sehingga berakibat pengurangan pegawai atau karyawan ;

4. *Retrenchment* yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tersebut tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

2.4.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja di setiap perusahaan disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Imam Soepomo (dalam Manulang 1990:120), jenis-jenis pemutusan hubungan kerja diakibatkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja menurut hukum adalah pemutusan hubungan kerja antara majikan dan buruh dengan sendirinya tanpa diperlukan suatu tindakan atau perbuatan salah satu pihak. Hubungan kerja putus demi hukum apabila Buruh dalam situasi dan kondisi sebagai berikut :

- a. Buruh/pekerja dalam masa percobaan.
- b. Buruh/pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun.
- c. Buruh/pekerja meninggal dunia.
- d. Hubungan kerja tidak terputus dengan meninggalnya majikan, oleh karena dianut suatu prinsip bahwa perpindahtanganan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja.
- e. Hubungan kerja/perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu yang ditentukan itu telah berakhir/lampau, jadi dengan selesainya kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh

Menurut teori, Buruh berhak memutuskan hubungan kerja, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan terus-menerus bekerja bila mana pekerja tidak menghendakinya. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungannya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri. Seorang buruh harus mengemukakan alasan-alasannya kepada pihak majikan apabila akan mengakhiri hubungannya. Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja adalah alasan mendesak.

Menurut Pasal 169 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, alasan-alasan mendesak adalah :

- a. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan si buruh atau anggota keluarganya
- b. Apabila majikan membujuk buruh atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau perbuatan asusila
- c. Majikan tidak membayar upah sebagaimana mestinya/tidak tepat waktu
- d. Tidak memberi pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan hasil pekerjaan yang dilakukannya
- e. Tidak atau cukup menyediakan fasilitas kerja yang diisyaratkan
- f. Memerintahkan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan

Menurut Manulang Sendjun (1990:121), Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha digolongkan menjadi tiga golongan yaitu :

- a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pekerja
- b. Alasan -alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pekerja
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan, artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan permintaan yang bersangkutan (Majikan/Buruh) yang diputuskan oleh pengadilan berdasarkan alasan penting. Alasan penting disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).