



SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN
SANTUNAN BAGI PESERTA JAMSOSTEK
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA PADA PG. PANDJIE
SITUBONDO**

***EVALUATED OF YURIDICAL ABOUT GIVING PAID
FOR JAMSOSTEK PARTICIPANT WORK ACCIDENT
GUARANTEE PROGRAM AT PANDJIE SUGAR
FACTORY SITUBONDO***

Asal :	Hudiah Pembelian	Klass
Terima Tgl :	02 MAK 2010	346.08
Jumlah Eks :		WID
Pengkatalog :		E

**TITIS FAJARSARI WIDIANA
NIM. 040710101039**

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2009



SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN
SANTUNAN BAGI PESERTA JAMSOSTEK
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA PADA PG. PANDJIE
SITUBONDO**

***EVALUATED OF YURIDICAL ABOUT GIVING PAID
FOR JAMSOSTEK PARTICIPANT WORK ACCIDENT
GUARANTEE PROGRAM AT PANDJIE SUGAR
FACTORY SITUBONDO***

**TITIS FAJARSARI WIDIANA
NIM. 040710101039**

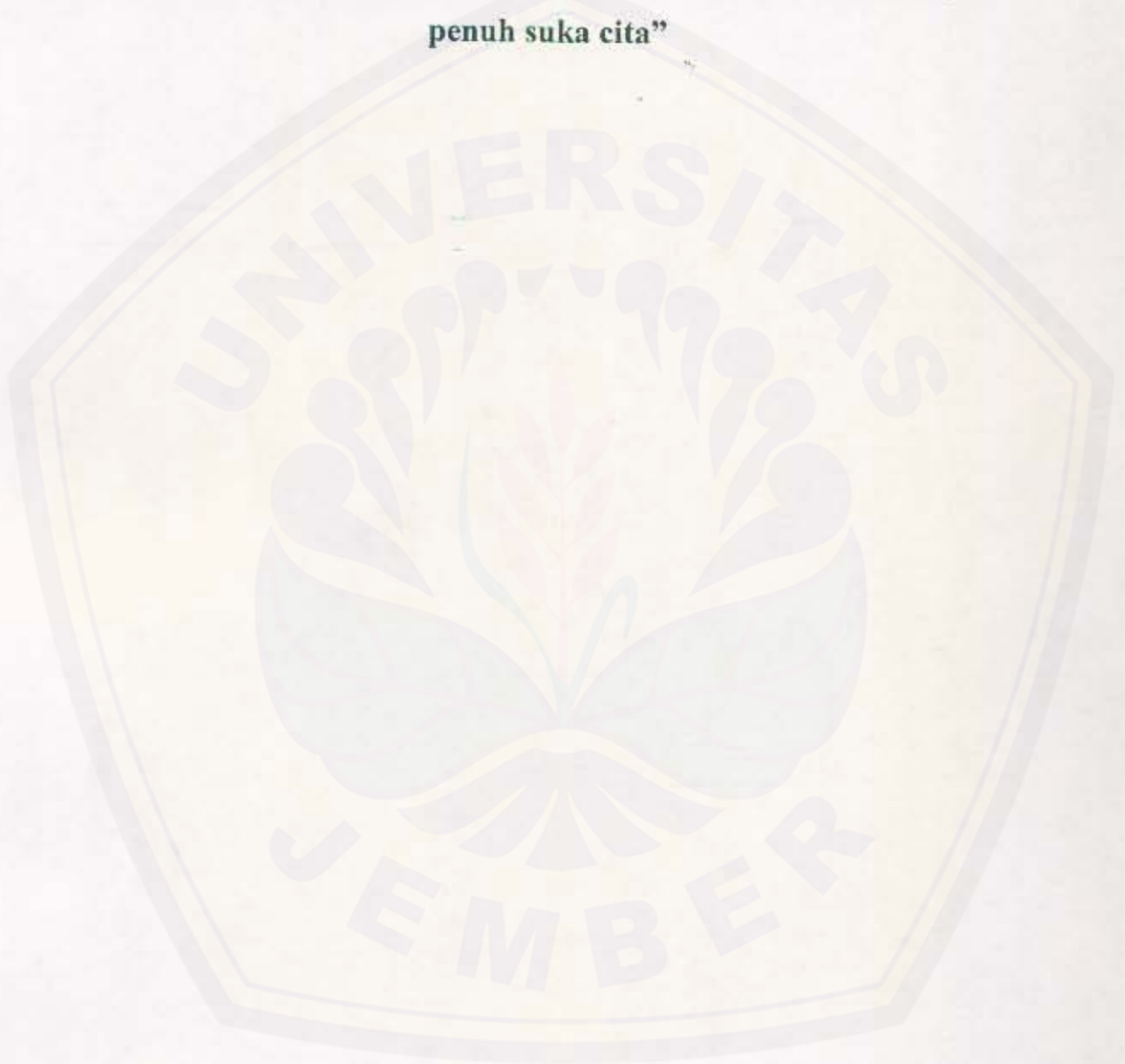
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2009

MOTTO

“ Kerja adalah wujud nyata cinta. Bila kita tidak dapat bekerja dengan kecintaan, tapi hanya dengan kebencian, lebih baik tinggalkan pekerjaan itu. Lalu duduklah di gerbang rumah ibadat dan terimalah derma dari mereka yang bekerja dengan penuh suka cita”



Kata Mutiara Khalil Gibran (1833-1931)

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN
SANTUNAN BAGI PESERTA JAMSOSTEK
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA PADA PG. PANDJIE
SITUBONDO**

*EVALUATED OF YURIDICAL ABOUT GIVING PAID
FOR JAMSOSTEK PARTICIPANT WORK ACCIDENT
GUARANTEE PROGRAM AT PANDJIE SUGAR
FACTORY SITUBONDO*



SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam Program Studi Ilmu Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Jember

**TITIS FAJARSARI WIDIANA
NIM.040710101039**

UNIVERSITAS JEMBER

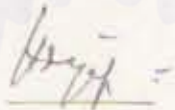
FAKULTAS HUKUM

2009

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 5 NOPEMBER 2009**

Oleh:

Pembimbing



HIDAJATI, S.H.

NIP. 194602211979032001

Pembantu Pembimbing



EDI WAHJUNI, S.H., M. Hum

NIP. 196812302003122001

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda H. Djuwadi Hadiwidayat, S.H.,
Ibunda Hj. Sri Astutik;
2. Amarmater yang kubanggakan,
3. Guru-guru dan dosen-dosen,
4. Kakak-kakakku tersayang Yunita Widiana, S.E., Gestiana Widiana, S.E.,
Taufik Rusdi;
5. Adik-adikku tersayang:
 - Rahmat Wutuh Herwidianto
 - Ridho Fitroh Herwidianto
6. Dan keponakanku tersayang Thalita Aurelia Putri Rusdiana.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN SANTUNAN BAGI
PESERTA JAMSOSTEK PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA
PADA PG. PANDJIE SITUBONDO**

Oleh:

TITIS FAJARSARI WIDIANA
NIM. 040710101039

Pembimbing



HIDAJAT S.H.
NIP. 194602211979032001

Pembantu Pembimbing



EDI WAHJUNI S.H., M.Hum.
NIP. 196812302003122001

Mengesahkan:

Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,



PROF. DR. M. ARIEF AMRULLAH, S.H., M.Hum.
NIP. 196001011988021001

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

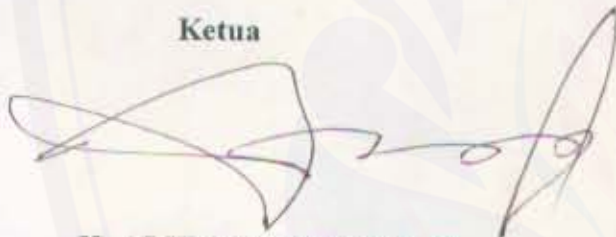
Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

hari : Senin
tanggal : 2
bulan : Nopember
tahun : 2009

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

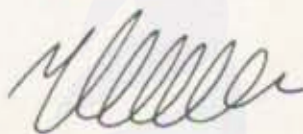
Panitia Penguji,

Ketua



H. ARIE SUDJATNO, S. H.
NIP. 194412141973021001

Sekretaris



IKARINI DANI W., S. H., MH
NIP. 197306271997022001

Anggota Penguji,

1. HIDAJATI, S.H.
NIP. 194602211979032001

2. EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum
NIP. 196812302003122001


.....

.....

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **TITIS FAJARSARI WIDIANA**

NIM : **040710101039**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul:

“TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN SANTUNAN BAGI PESERTA JAMSOSTEK PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PG. PANDJIE SITUBONDO”, adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali bila disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan hasil jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun. Dan saya bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 5 Nopember 2009



Menyatakan,

Titis Fajarsari Widiana

NIM. 040710101039

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN SANTUNAN BAGI PESERTA JAMSOSTEK PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PG. PANDJIE SITUBONDO”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus penyusun tempuh guna menyelesaikan program Sarjana Hukum Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak yang terkait dengan penyusunan skripsi ini maupun yang tidak secara langsung memberi bantuan baik secara moril maupun materiil. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada segala pihak atas bantuan dan dukungan kepada penulis sehingga terselesainya skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis tujukan kepada :

1. Ibu Hidajati, S.H., Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan nasehat, pengarahan dan bimbingannya dengan ketelitian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Edi Wahjuni, S.H.,M.Hum, Pembantu Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses penulisan sehingga penulis merasa tenang dan percaya diri dalam penyelesaian skripsi ini;
3. Bapak H. Arie Sudjatno, S.H, Ketua Penguji Skripsi untuk kesediaannya meluangkan waktu menguji penulis dan memperbaiki skripsi ini;
4. Ibu Ikarini Dani Widiyanti, S.H, MH, Sekretaris Tim Skripsi untuk kesediaannya meluangkan waktu menguji penulis dan memperbaiki skripsi ini;
5. Bapak Prof.Dr. M. Arief Amrullah, S.H.,M.Hum , Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Bapak Echwan Iriyanto, S. H., MH, Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember;

7. Bapak Mardi Handono, S. H., MH, Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak Eddy Mulyono, S. H., MH, Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.
9. Bapak Sugijono, S. H., MH, Ketua Jurusan/ Bagian Hukum Keperdataan Fakultas hukum Universitas Jember;
10. Bapak Nanang Suparto, S.H., Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan dan nasehatnya selama penulis menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;
11. Seluruh Dosen dan karyawan atas bantuannya selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember;
12. Bapak Aris SW, selaku karyawan PTPN XI (Persero) Surabaya bagian SDM yang telah membantu dan memberi kesempatan untuk penelitian penyusunan skripsi ini;
13. Bapak Sarwono, selaku Pimpinan bagian SDM Pabrik Gula Pandjie Situbondo yang telah membantu dan memberi kesempatan untuk penelitian penyusunan skripsi ini;
14. Bapak Musofa, selaku karyawan Pabrik Gula Pandjie Situbondo bagian SDM yang telah membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan oleh penulis untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini;
15. Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah banyak memberikan curahan dan dorongan baik secara moril maupun materiil serta doa restunya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini;
16. Kakak-kakak dan adik-adikku tersayang, kasih sayang dan perhatiannya yang tiada tara kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
17. Om Awangdiono, dan Pak H. Mubarak, terima kasih atas segala bantuannya dalam menyemangati Titis agar menyelesaikan skripsi ini;
18. Sahabatku Nana yang setia menemaniku atas do'anya, selalu menyemangatiku dalam penyusunan skripsi ini dan selalu mendengar keluh kesahku dalam mewarnai hari-hariku;

19. Teman Baikku Mbak Sari, Sophi, Meme, Doni, Galuh, Putri, Mbak Delila, Mbak Dwi atas dukungan kalian pada Titis dalam menyelesaikan Skripsi ini;
20. Temen-temen kosku Frista, Yusida, Fina, Endang, Mbak Tatik, Erni, Icha, Chici, Lia, Imeng, Ovin, dan Ani, semoga kebersamaan yang telah kita lalui merupakan awal dari rasa persaudaraan kita di masa yang akan datang;
21. Temen-temen kampusku, khususnya Angkatan 2004 yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah membantu dan memberi dukungannya selama ini;
22. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang jauh lebih baik dan berharga atas segala kebaikan yang telah mereka berikan. Penulis membuka diri untuk menerima saran dan kritik yang membangun demi sempurnanya karya berikutnya. Akhir kata, tidak berlebihan kirannya pada kesempatan ini penulis sisipkan suatu harapan, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jember, 2009

Penulis

RINGKASAN

Program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) diselenggarakan dalam rangka pemberian perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Badan penyelenggara yang ditunjuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jamsostek ini adalah PT. Jamsostek (Persero). Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu diselenggarakan adanya program jaminan kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dikemukakan skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN SANTUNAN BAGI PESERTA JAMSOSTEK PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PG. PANDJIE SITUBONDO”**. Permasalahan yang akan diuraikan dalam pembahasan skripsi ini adalah pertama, bagaimanakah pelaksanaan pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo; kedua, berapakah besarnya pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo; dan yang ketiga, apakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja bagi peserta Jamsostek pada PG. Pandjie Situbondo.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan Konseptual (*Conceptual approach*). Sedangkan sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, kemudian bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, dan sumber bahan non hukum adalah wawancara (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 142).

Kesimpulan yang di dapat dari penulisan skripsi ini adalah yang pertama, pelaksanaan pemberian santunan di PG. Pandjie Situbondo sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja telah di laksanakan sesuai dengan kewajiban yaitu dengan memberikan jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian santunan kepada peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja. Kedua, besarnya pemberian santunan untuk jaminan kecelakaan kerja atas tenaga kerja yang bernama Sukarsono menunjukkan bahwa PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi dalam memberikan besarnya klaim yang diterima oleh tenaga kerja disesuaikan dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang menimpa para peserta Jamsostek yaitu berupa penggantian biaya pengobatan dan perawatan. Ketiga, adapun hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberian santunan peserta Jamsostek pada PG. Pandjie Situbondo itu dari peserta Jamsostek sendiri yang kurang melengkapi persyaratan administrasi dalam pengajuan klaim kecelakaan kerja yang diajukan kepada pihak PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi.

Adapun saran yang penulis sumbangkan adalah sebagai berikut: pertama, dalam pelaksanaan pemberian santunan bagi peserta Jamsostek, PG. Pandjie Situbondo perlu adanya perbaikan dalam meningkatkan pelayanan di bidang jaminan kecelakaan kerja. Terutama dalam hal memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui program Jamsostek. Kedua, PT. Jamsostek (Persero) hendaknya dalam pemberian biaya santunan bagi peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja perlu ditingkatkan dengan menambah biaya pengobatan dan perawatan yang sekarang ini bertambah mahal. Ketiga, PG. Pandjie Situbondo dalam mengatasi hambatan-hambatan itu sendiri hendaknya perlu melakukan penyuluhan pada peserta Jamsostek, apa saja persyaratan administrasi yang belum lengkap sehingga dapat teratasi terlambatnya dalam pemberian santunan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PRASYARAT GELAR	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xiii
HALAMAN DAFTAR ISI	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.3.1 Tujuan Umum.....	3
1.3.2 Tujuan Khusus.....	4
1.4 Metode Penelitian.....	4
1.4.1 Tipe Penelitian.....	4
1.4.2 Pendekatan Masalah.....	5
1.4.3 Bahan Hukum.....	5
a. Bahan Hukum Primer.....	5
b. Bahan Hukum Sekunder.....	6
c. Bahan Non Hukum.....	6
1.4.4 Analisa Bahan hukum.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tenaga Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	8

2.1.2	Macam-macam Kelompok Tenaga Kerja.....	9
2.1.3	Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	10
2.2	Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	11
2.2.1	Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	11
2.2.2	Aspek-aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	13
2.2.3	Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	14
2.3	Kecelakaan Kerja.....	15
2.3.1	Pengertian Kecelakaan Kerja.....	15
	Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kecelakaan Kerja.....	16
2.3.2	Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja.....	19
2.3.3	Jenis-jenis Kecelakaan Kerja.....	20
2.4	Santunan.....	21
2.4.1	Pengertian Santunan.....	21
2.4.2	Macam-macam Santunan Terhadap Tenaga Kerja yang Tertimpa Kecelakaan Kerja.....	22
BAB 3 PEMBAHASAN.....		24
3.1	Pelaksanaan pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo.....	24
3.2	Besarnya penberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo.....	31
3.3	Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberian santunan program jaminan kecelakan kerja bagi peserta Jamsostek pada PG. Pandjie Situbondo.....	35
BAB 4 PENUTUP.....		38
4.1	Kesimpulan.....	38
4.2	Saran.....	38
DAFTAR BACAAN		
LAMPIRAN – LAMPIRAN		

DAFTAR LAMPIRAN

- | No. | Judul Lampiran |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Ijin penelitian |
| 2. | Surat Keterangan telah melakukan penelitian |
| 3. | Laporan kecelakaan Tahap I |
| 4. | Laporan Kecelakaan Tahap II |
| 5. | Surat Keterangan Dokter |
| 6. | Beberapa Pasal Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. |
| 7. | Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. |
| 8. | Beberapa Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. |
| 9. | Beberapa Pasal Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. |
| 10. | Beberapa Pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja. |

BAB I PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur, baik materiil maupun spiritual. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional (Krisna Murti, 2002: 60).

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja ini harus diusahakan adanya perlindungan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta yang menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja, termasuk dalam perlindungan tenaga kerja ini segala usaha yang ditujukan untuk terlaksananya syarat-syarat dan jaminan-jaminan sosial yang layak bagi buruh/ karyawan/ pekerjaan kearah peningkatan kesejahteraan tenaga kerja untuk lebih menjamin kegairahan bekerja. Perlindungan tenaga kerja itu harus diarahkan kepada adanya kesadaran dan pengertian yang baik bagi organisasi buruh atau pekerja maupun bagi pengusaha terhadap kedudukan tugas dan tanggungjawab mereka masing-masing sebagai unsur dan peserta dalam pembangunan (Wiwoho Soedjono, 1991: 42).

Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggung jawaban sosial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok

mengenai Tenaga Kerja. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang (Krisna Murti, 2002: 60).

Mengingat perkembangan pembangunan dewasa ini yang penuh dengan teknologi canggih dengan tingkat risiko yang lebih tinggi perlu kiranya mendapatkan perhatian yang lebih baik dari pemerintah. Untuk itu pemerintah dengan segala kebijakannya mengeluarkan suatu Undang-Undang yang diharapkan dapat meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bukti upaya sungguh-sungguh pemerintah dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan bagi para tenaga kerja dan dengan adanya Undang-undang tersebut diharapkan kesejahteraan tenaga kerja dapat segera tercapai, utamanya jika tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan menderita sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja sewaktu melakukan pekerjaannya tersebut maka perusahaan harus memberikan biaya santunan yang berupa penggantian biaya pengobatan dan perawatan pada tenaga kerja. Pemberian biaya santunan merupakan tanggung jawab pengusaha atas peristiwa yang terjadi di perusahaannya.

PTPN XI (Persero) adalah suatu badan hukum yang bergerak dalam bidang industri gula yang turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah dalam bidang ekonomi dan pembangunan negara pada umumnya dan di sub sektor pertanian pada khususnya. Dalam kegiatannya pabrik gula melakukan usaha pembuatan gula dari bahan dasar tebu sehingga dalam hal ini ada tujuan untuk memperoleh keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat seperti halnya perusahaan yang lain dalam bentuk maupun jenis yang berbeda.

Pabrik Gula Pandjie Situbondo merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang telah mengikut sertakan karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja mendapatkan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan jika tenaga kerja tersebut mengalami

kecelakaan kerja sebagai akibat dari peristiwa kecelakaan kerja atau keadaan yang tidak disengaja yang dialami oleh tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, penulis ingin melakukan penelitian untuk menguji tentang : **“TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN SANTUNAN BAGI PESERTA JAMSOSTEK PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PG. PANDJIE SITUBONDO”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbodo?
- b. Berapakah besarnya pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo?
- c. Apakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberian santunan program jaminan kecelakaan kerja bagi peserta Jamsostek pada PG. Pandjie Situbondo?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan skripsi ini dibedakan menjadi 2(dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk memenuhi dan melengkapi tugas dan syarat-syarat yang diperlukan guna mencapai gelar Sarjana Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan ilmu hukum yang diperoleh dari bangku kuliah dengan praktek yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat.
3. Sebagai sumbangan untuk almamater tercinta sehingga dapat menambah koleksi yang berguna serta dapat memberikan manfaat bagi para pihak

yang mempunyai kepentingan dengan permasalahan sebagaimana yang di bahas dalam skripsi ini.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pelaksanaan pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberian santunan program jaminan kecelakaan kerja bagi peserta Jamsostek pada PG. Pandjie Situbondo.

1.4 Metode Penelitian

Penulisan karya ilmiah agar mempunyai nilai ilmiah, maka dalam penyusunannya harus menggunakan metode ilmiah. Metode tersebut harus mempunyai unsur kebenaran yang nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk membuktikan hal-hal tersebut, yaitu dengan memaparkan data-data yang sebenarnya sehingga tulisan ini dapat menjadi sebuah tulisan yang ilmiah.

Metodologi sangat diperlukan dalam penulisan suatu karya ilmiah agar dapat ditemukan suatu kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan yang ada. Metodologi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah Yuridis Normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Artinya penelitian ini dikaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dihubungkan dengan kenyataan (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 30).

1.4.2 Pendekatan Masalah

Untuk mendapatkan suatu pembahasan yang sesuai dengan permasalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 93).

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 95).

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan alat dari suatu penelitian yang dipergunakan dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada. Bahan hukum yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 141).

Dengan demikian peneliti mempelajari peraturan perundang-undangan yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Sosial Tenaga kerja dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah 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, 2008:142).

c. Bahan Non Hukum

— Bahan non hukum dapat digunakan sebagai bahan pembantu dalam penelitian hukum untuk keperluan akademis. Salah satu bahan non hukum yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah wawancara dengan pejabat-pejabat instansi yang terkait yang dilakukan di PG. Pandjie Situbondo pada tanggal 19 Januari 2009 sampai dengan tanggal 22 Januari 2009. Hasil wawancara dengan pejabat yang paling punya kewenanganpun bukan merupakan badan hukum primer karena hasil wawancara itu tidak bersifat autoritatif. Akan tetapi hasil wawancara tersebut dapat dimasukkan sebagai bahan non hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 165). Oleh karena itu penulis menggunakan wawancara sebagai bahan non hukum untuk memperoleh keterangan-keterangan dalam memecahkan permasalahan hukum yang ada. Dalam penyusunan skripsi ini, bahan non hukum yang dipergunakan oleh penulis adalah wawancara dengan Bapak Musofa (selaku karyawan bagian SDM PG. Pandjie Situbondo).

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Langkah-langkah dalam melakukan penelitian hukum, dilakukan dengan: (1) mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan; (2) pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum; (3) melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan; (4) menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum; (5) memberikan preskripsi berdasarkan

argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan (Peter Mahmud Marzuki, 2008:171). Dengan menggunakan bahan-bahan hukum tersebut, maka penulis dalam menarik kesimpulan menggunakan metode deduktif yaitu proses penarikan kesimpulan yang dilakukan dari pembahasan mengenai permasalahan yang mempunyai sifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tenaga Kerja

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah sumberdaya manusia. Oleh karena itu, pengertian tenaga kerja mempunyai arti dan peranan yang penting dalam pelaksanaan pembangunan, khususnya dalam peningkatan produksi/produktivitas, sehingga perlu diberikan perlindungan dan perawatan dengan cara menyelenggarakan asuransi sosial, baik bagi tenaga kerja maupun keluarganya (Zainal Asikin, dkk, 2004: 132).

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat". Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Pengertian tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 Pasal 1 angka 2 menyatakan bahwa :

tenaga kerja adalah Pekerja yang bekerja pada perusahaan milik swasta, termasuk perusahaan yang didirikan menurut Peraturan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA) serta Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Umum (PERUM), Perusahaan Perseroan (PERSERO) dan Perusahaan Milik Negara yang didirikan dengan atau berdasarkan Undang-Undang tersendiri.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Lalu Husni, 2000: 16).

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya " Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" menyatakan bahwa:

tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur (Sendjun H. Manulang, 1990: 3).

Imam Soepomo (1999: 63) menyatakan bahwa pengertian tenaga kerja pada umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan kecuali:

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

FX. Djumialdji (1987:17) membedakan antara definisi buruh dengan tenaga kerja berdasarkan hubungan kerja yaitu:

Buruh adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah sebagai berikut: " Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Menurut G. Kartasapoetra (1982:17) menyatakan bahwa:

Buruh adalah sebagai tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh perusahaan yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya dimana tenaga kerja itu akan memperoleh upah atau jaminan hidup yang wajar.

2.1.1 Macam-macam Kelompok Tenaga Kerja

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Adapun yang termasuk kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja adalah:

Kelompok angkatan kerja terdiri dari:

1. Golongan yang bekerja, dan
2. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

1. Golongan yang bersekolah,
2. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
3. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo), cacat atau sakit kronis (Sendjun H. Manulang, 1990: 5).

Berdasarkan pengelompokan tenaga kerja diatas ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa segi diantaranya adalah:

1. Tenaga kerja menurut jenis kelamin
Terbagi atas tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria. Pengelompokan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin ini pada dasarnya agar kualitas produksi bisa terjamin karena adanya kesesuaian antara tenaga dengan jenis pekerjaannya.
2. Tenaga kerja menurut kualitasnya yang terbagi atas :
 - a. Tenaga kerja terdidik/ahli yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal seperti dokter, notaris, arsitektur dan sebagainya.
 - b. Tenaga kerja terampil/terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang diperoleh dari pengalaman atau kursus-kursus seperti monitor, tukang las.
 - c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil yaitu tenaga kerja yang tidak memiliki kemampuan tertentu. Tenaga kerja tersebut hanya mengandalkan kemampuan kekuatan fisik seperti kuli panggul, tukang gali, tukang becak.
3. Berdasarkan lapangan pekerjaan
 - a. Tenaga kerja profesional adalah tenaga kerja yang umumnya mempunyai pendidikan tinggi yang menguasai suatu bidang Ilmu Pengetahuan Khusus, seperti arsitektur, dokter.
 - b. Tenaga kerja terampil (terlatih) adalah tenaga kerja yang memiliki keterampilan khusus dalam bidang tertentu yang diperoleh dari pendidikan seperti pendidikan menengah plus sampai setara Diploma 3, seperti tenaga pembukuan.
 - c. Tenaga kerja biasa adalah tenaga kerja yang tidak memerlukan keterampilan khusus dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti tukang gali sumur (www.e-dukasi.net, diakses tanggal 11 November 2008).

2.1.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang berkaitan dengan hak dan kewajiban tenaga kerja dijelaskan dalam ketentuan Pasal 3 disebutkan bahwa

tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 disebutkan bahwa tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Selanjutnya menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 disebutkan bahwa :

tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

Dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 menyatakan bahwa:

tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Di dalam KUH Perdata Pasal 1603d dinyatakan bahwa kewajiban pekerja/buruh adalah:

“buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”.

Selanjutnya dalam KUH Perdata (yang sampai sekarang tetap dipakai sebagai pedoman) dirinci kewajiban pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
- b. Pekerja/buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizing pengusaha ia menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.
- c. Pekerja/buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.
- d. Pekerja/buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha (Zaeni Asyhadie, 2007 : 61).

2.2 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor

14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang (Sendjun H. Manulang, 1990: 131).

Pengertian Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menurut para ahli adalah :

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

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

Kenneth Thomson (Asikin, Z. HA, 2004 :78) menyatakan bahwa:

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

Imam Soepomo (1999: 189) menyatakan bahwa:

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Lalu Husni (2000:152) menyatakan bahwa:

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

2.2.2 Aspek-aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang kemungkinan bisa hilang. Oleh karena itu, jaminan sosial tenaga kerja ini dikatakan 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 (Krisnamurti, 2002: 61).

Dari beberapa aspek diatas jaminan sosial tenaga kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan jaminan sosial tenaga kerja pada prinsipnya adalah :

- a. Sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi resiko-resiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu, seperti:
 1. Kebutuhan akan pelayanan medis;
 2. Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan karena :
 - a. Sakit;
 - b. Hamil;
 - c. Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan;
 - d. Hari tua;
 - e. Cacat;
 - f. Kematian pencari nafkah;
 - g. Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak.
- b. Sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksanaan pembangunan (Zaeni Asyhadie, 2008:35).

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakan jaminan sosial tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja;

- b. Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, di mana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu;
- c. Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah ke tempat lain (Zaeni Asyhadie, 2008: 37).

1.2.3 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Adapun ruang lingkup yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, meliputi jaminan-jaminan sebagaimana tercantum dalam penjelasan umum undang-undang tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan (pekerja/buruh). Untuk menanggulangi 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 dan santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak bekerja lagi.

2. Jaminan Kematian

Pekerja/buruh 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 dalam santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja/buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan memenuhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial

tenaga kerja. Jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut, selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Mengingat jaminan sosial tenaga kerja merupakan program lintas sektoral yang saling mempengaruhi dengan usaha peningkatan kesejahteraan sosial lain, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam menghadapi risiko-risiko sosial ekonomi tertentu (Zaeni Asyhadie, 2008: 86)

2.3 Kecelakaan Kerja

2.3.1 Pengertian Kecelakaan Kerja

Pengertian kecelakaan kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, tidak hanya kecelakaan yang terjadi di ruangan kerja saja, tetapi juga kecelakaan yang terjadi sejak pekerja meninggalkan rumahnya menuju tempat bekerjanya sampai dia pulang kembali kerumahnya dengan melalui jalan yang biasa ia lalui. Kecelakaan yang terjadi di jalan raya atau yang terjadi selama seorang pekerja melakukan pekerjaan atas perintah atasan dianggap kecelakaan kerja.

Pengertian kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 6 menyatakan bahwa :

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

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena di belakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian materiil ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh (Zaeni Asydie, 2008: 127).

Sebaliknya tidak dianggap sebagai kecelakaan kerja, apabila seorang pekerja di dalam perjalanannya menuju ke tempat kerja atau pulang kerja mampir terlebih dahulu ke suatu tempat, dan terjadi kecelakaan kalau mampirnya itu untuk tugas pribadi atau tugas rumah (Zainal Asikin, dkk, 2004: 140).

Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kecelakaan Kerja

Hak Tenaga Kerja

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja menyebutkan mengenai hak tenaga kerja. Dijelaskan dalam ketentuan Pasal 2 Ayat (1),(2) dan (3) hak tenaga kerja, antara lain :

- (1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja yang terdiri dari:
 - a. pengangkutan dari tempat kejadian ke Rumah Sakit yang terdekat atau kerumahnya;
 - b. pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan di Rumah Sakit;
 - c. biaya pemakaman.
- (2) Selain jaminan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) juga diberikan santunan berupa uang yang terdiri dari:
 - a. santunan sementara tidak mampu bekerja sebagai pengganti upah;
 - b. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. santunan cacat total untuk selama-lamanya;
 - d. santunan kematian.
- (3) Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan (2) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 3 Ayat (1),(2),(3),(4) dan (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.04/MEN/1993 disebutkan bahwa hak tenaga kerja , antara lain :

- (1) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja maka santunan kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (2) huruf d dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yang menjadi tanggungannya.
- (2) Dalam hal janda atau duda atau anak tidak ada maka Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua.
- (3) Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah sebagaimana dimaksud Ayat (2), maka Jaminan Kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya.
- (4) Dalam hal tidak ada wasiat biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman.
- (5) Dalam hal janda atau anak lebih dari satu orang, maka santunan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dibagi rata dan sama banyaknya antara mereka.

Kewajiban Tenaga Kerja

Selanjutnya dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.04/MEN/1993 disebutkan bahwa kewajiban tenaga kerja, antara lain tenaga kerja berkewajiban memberikan daftar susunan keluarga yang menjadi tanggungannya kepada perusahaan termasuk perubahannya.

Hak Pengusaha

Dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja mengenai hak pengusaha dijelaskan dalam ketentuan Pasal 12 disebutkan bahwa dalam hal tenaga kerja waktu kecelakaan kerja sedang berada di bawah pengaruh minuman keras atau sesuatu yang memabukkan karena disengaja, maka dengan persetujuan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pengusaha berhak mengurangi besarnya santunan kecelakaan kerja sebanyak-banyaknya 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima.

Kewajiban Pengusaha

Menurut ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja disebutkan bahwa kewajiban pengusaha, antara lain pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud Pasal 2 kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja. Kemudian Pasal 6 menyatakan bahwa pengusaha wajib membuat daftar perusahaan wajib bayar jaminan kecelakaan kerja di perusahaan atau di bagian perusahaan yang berdiri sendiri yang dibuat sesuai dengan Bentuk KK I (terlampir) dan didaftarkan ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 8 Ayat (1),(2),(3) dan (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.04/MEN/1993 disebutkan bahwa kewajiban pengusaha, antara lain:

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat , dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dapat dilakukan secara lisan sebelum dilaporkan secara tertulis.

- (3) Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja, laporan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Ayat (2) disampaikan dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah penyakit tersebut didiagnosis oleh Dokter Pemeriksa.
- (4) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Ayat (3) dilakukan dengan mengisi Laporan Kecelakaan Kerja Tahap I sesuai dengan Bentuk KK 2 (terlampir).

Selanjutnya dalam Pasal 9 Ayat (1),(2),(3), dan (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.04/MEN/1993 disebutkan bahwa kewajiban pengusaha, antara lain:

- (1) Pengusaha wajib mengirimkan Laporan Kecelakaan Kerja Tahap II kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dengan mengisi Bentuk KK 3 (terlampir) dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berdasarkan surat keterangan dokter dinyatakan :
 - a. keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
 - b. keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. keadaan cacat total untuk selama-lamanya;
 - d. meninggal dunia.
- (2) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) menggunakan Bentuk KK 4 (terlampir).
- (3) Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) menggunakan Bentuk KK 5 (terlampir).
- (4) Bentuk KK 4 atau KK 5 sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan Ayat (3) harus disampaikan oleh pengusaha kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Kemudian dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.04/MEN/1993 menyatakan bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja sementara tidak mampu bekerja perusahaan wajib terus membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a sampai Dokter Pemeriksa menetapkan akibat kecelakaan kerja yang dideritanya. Selanjutnya dalam Pasal 11 menyatakan bahwa pengusaha tidak diwajibkan untuk membayar jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja atau santunan kematian kepada keluarganya dalam hal :

- a. karena disengaja oleh tenaga kerja yang bersangkutan;
- b. menolak tanpa alasan yang sah akan diperiksa dokter yang ditunjuk oleh perusahaan;

- c. sebelum selesai pengobatan tenaga kerja menolak pertolongan dalam huruf b tanpa alasan yang sah;
- d. pergi ke tempat lain sehingga dokter yang ditunjuk oleh perusahaan tidak dapat memberikan pertolongan yang dianggap perlu untuk memulihkan kesehatannya.

Selanjutnya dalam Pasal 13 Ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.04/MEN/1993 disebutkan bahwa kewajiban pengusaha, antara lain:

- (1) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan atau bukan kecelakaan kerja, maka Pegawai Ketenagakerjaan berwenang menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk terlebih dahulu :
 - a. membayar pertolongan;
 - b. membayar biaya pemakaman.
- (2) Dalam hal Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ternyata menetapkan bukan sebagai kecelakaan kerja. Maka pengusaha tidak dapat meminta kembali biaya yang telah dikeluarkan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1).

2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maksudnya adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada suatu perusahaan. Berhubungan dengan hubungan kerja adalah kecelakaan tersebut bersumber atau berasal dari perusahaan yang umumnya disebabkan oleh 4 (empat) faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor manusianya
Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.
2. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya
Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
3. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab :
 - a. Perbuatan berbahaya, misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
 - b. Kondisi/keadaan berbahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.
4. Faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna. Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:
 1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
 - b. Biaya pengobatan dan perawatan korban;

- c. Tunjangan kecelakaan;
 - d. Hilangnya waktu kerja;
 - e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis
Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat maupun luka ringan (Lalu Husni, 2000: 142).

2.3.3 Jenis-jenis Kecelakaan Kerja

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja dapat digolongkan 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja yaitu :

1. Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit, yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja;
2. Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan kerja yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul karena hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja;
3. Golongan ketiga, yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan kerja yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui (Zaeni Asydie, 2008: 131).

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh jaminan kecelakaan kerja;
- b. Kecelakaan yang terjadi di perkemahan yang tidak berada di lokasi tempat kerja;
- c. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan;
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi (Zaeni asyhadie, 2007: 107).

2.4 Santunan

2.4.1 Pengertian Santunan

Pengertian santunan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dipakai untuk mengganti kerugian karena kecelakaan, kematian, dan sebagainya (biasanya berbentuk uang). Maksud dari pengertian santunan itu adalah 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.

Pengertian santunan adalah sejumlah uang yang wajib dibayar oleh penanggung kepada penikmat dalam hal meninggalnya tertanggung sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam polis. Penikmat yang dimaksud adalah orang yang ditunjuk oleh tertanggung atau orang yang menjadi ahli warisnya sebagai yang berhak menerima dan menikmati santunan sejumlah uang yang dibayar oleh penanggung. Pembayaran santunan merupakan akibat terjadinya peristiwa, yaitu meninggalnya tertanggung dalam jangka waktu berlaku asuransi jiwa (www.portalinfag.org, diakses tanggal 5 November 2008).

Pengertian santunan adalah suatu bentuk ganti kerugian yang berupa uang yang diberikan oleh penanggung kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja baik itu dalam bentuk kematian maupun cacat fisik. Santunan itu sendiri dapat diberikan kepada tenaga kerja yang menjadi korban maupun keluarganya (www.jasaraharja.co.id, diakses tanggal 17 November 2008).

Santunan kecelakaan/meninggal ini sama sekali tidak berlaku atas hal-hal sebagai berikut:

- a. Sengaja bunuh diri, melukai atau merusak salah satu anggota badan secara sadar atau tidak sadar.
- b. Cacat badan/mental yang diakibatkan penyakit (di luar kecelakaan).
- c. Keracunan atau infeksi penyakit, kecuali infeksi akibat langsung dari kecelakaan.
- d. Luka atau cacat yang tidak dapat dilihat di luar anggota badan, kecuali dapat dibuktikan dengan otopsi (www.outea.net, diakses tanggal 17 November 2008).

Untuk keperluan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja yang bukan pekerja/buruh dilakukan sebagai berikut:

1. Magang atau murid atau narapidana dianggap menerima upah sebesar upah sebulan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan yang sama pada perusahaan bersangkutan;
2. Perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari pekerja/buruh pelaksana yang bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan tersebut (Maimun, 2004:89).





BAB 3 PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Pemberian Santunan bagi Peserta Jamsostek Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada PG. Pandjie Situbondo

Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Sebelum ditentukan besarnya pemberian santunan bagi peserta Jamsostek program jaminan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo maka diajukan klaim jaminan kecelakaan kerja.

Namun untuk mengajukan suatu klaim jaminan kecelakaan kerja seorang tenaga kerja harus terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja khususnya program jaminan kecelakaan kerja terlebih dahulu. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib diikuti oleh setiap perusahaan, yayasan, koperasi, perusahaan perorangan sesuai dengan Pasal 2 Ayat (3) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa "pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bagian SDM tanggal 19 Januari 2009, menyatakan bahwa telah terjadi kecelakaan kerja yang menimpa seorang tenaga kerja yang bekerja di PG. Pandjie Situbondo yang bernama Sukarsono di bagian gilingan. Kejadian bermula pada tanggal 31 Mei 2008 pukul 03.00 WIB saat tenaga kerja sedang melakukan atau memberikan minyak pelumas pada rantai *cane table* tanpa disadari tangannya terjepit rantai tersebut. Akibatnya tenaga kerja mengalami luka robek pada telapak tangan kirinya. Permasalahan muncul ketika PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi kurang konsisten melaksanakan kewajibannya untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja berupa santunan dan penggantian biaya

kepada peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja, karena adanya faktor administrasi yang menjadi kendala dalam proses pemberian santunan bagi peserta Jamsostek.

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan kepada peserta dari akibat timbulnya risiko kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan tempatnya bekerja. Jaminan tersebut diberikan kepada tenaga kerja yang sudah terdaftar dan memiliki kartu peserta Jamsostek yang telah didaftarkan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut keterangan dari Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bagian SDM tanggal 20 Januari 2009, bahwa untuk menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja perusahaan harus melakukan pendaftaran dengan cara:

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

Guna tertib administrasi kepesertaan yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Mendaftarkan seluruh tenaga kerja dengan upah yang sebenarnya diterima tenaga kerja;
- b. Mengisi formulir pendaftaran sesuai data yang sebenarnya;
- c. Membayar iuran secara teratur selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya dengan Formulir Rincian Iuran;
- d. Melaporkan setiap perubahan upah dan tenaga kerja;
- e. Menyampaikan kartu peserta Jamsostek kepada tenaga kerja.

Begitu juga halnya yang dialami oleh Sukarsono, ketika terjadinya peristiwa kecelakaan kerja ia telah terdaftar sebagai peserta maka ia telah melalui tahap kepesertaan yaitu tahap-tahap untuk menjadi peserta Jamsostek seperti yang telah diuraikan diatas, untuk selanjutnya ia berhak mengajukan klaim jaminan

kecelakaan kerja kepada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjje Situbondo bagian SDM tanggal 20 Januari 2009, menyatakan bahwa :

pengajuan klaim merupakan hak peserta atau ahli warisnya yang sah apabila terjadi hal-hal yang menyebabkan dirinya atau barang-barang yang diasuransikan tersebut mengalami kerugian yang diakibatkan suatu peristiwa yang tidak terduga dan resiko yang terjadi termasuk kewajiban penanggung untuk memberikan ganti rugi.

Berdasarkan penjelasan dari Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjje Situbondo bagian SDM bahwa besarnya klaim yang diterima tentu berbeda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lain, karena tergantung dari jenis kecelakaan dan akibat yang ditimbulkannya. Di PG. Pandjje Situbondo yang banyak terjadi adalah kecelakaan kerja di tempat kerja terutama pada musim giling, sedangkan untuk kecelakaan yang dalam perjalanan berangkat ke tempat kerja atau pulang ke rumah lebih sedikit dan untuk kecelakaan kerja yang terjadi karena penyakit yang timbul karena hubungan kerja tidak ada. Kecelakaan kerja yang terjadi di PG. Pandjje Situbondo lebih disebabkan oleh faktor manusia yang berupa kelalaian dan kurang hati-hati dan juga faktor lingkungan kerja dan alat produksi.

Apabila peserta mengajukan klaim, maka pihak PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi akan membayar, jaminan yang diakibatkan oleh peristiwa kecelakaan kerja tersebut. Jaminan tersebut disesuaikan dengan upah yang diterima oleh tenaga kerja setiap bulannya untuk masing-masing risiko setelah syarat-syarat yang tercantum dalam polis dipenuhi oleh peserta.

Syarat-syarat dalam pengajuan klaim ini mutlak dilakukan oleh peserta agar pihak PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi mengetahui terjadinya peristiwa yang menimbulkan kerugian terhadap obyek jaminan dan segera melakukan pembayaran ganti rugi yang sudah menjadi kewajibannya. Dalam pembayaran santunan tersebut biasanya jika nominalnya besar pihak Jamsostek menyerahkan sendiri tujuannya untuk mendekatkan diri dengan peserta yang mengalami kecelakaan kerja tersebut. Jika nominalnya tidak besar oleh pihak Jamsostek langsung diserahkan ke perusahaan yang tenaga kerjanya mengalami kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjelasan dari Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bahwa pada kasus kecelakaan kerja yang terjadi di PG. Pandjie Situbondo, maka peserta dapat segera melaporkan dan mengajukan klaim agar dapat diberikan santunan oleh pihak penanggung yakni PT. Jamsostek (Persero) dengan cara sebagai berikut:

1. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kepadanya atau kawan kerja yang mengetahui dengan jelas kejadian tersebut, harus secepatnya memberikan kepada perusahaan;
2. Pihak perusahaan baik secara lisan maupun tulisan akan melaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi dan Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) atau Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dengan tidak lebih dari waktu 2x 24 jam dengan mengisi formulir Jamsostek 3 yaitu, berupa laporan kecelakaan kerja dan bentuknya K.K.2 yang berisi secara lengkap data kecelakaan kerja, identitas perusahaan;
3. Berdasarkan laporan yang diterima oleh PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi dan Depnaker/Disnaker, maka secepatnya melakukan pemeriksaan kecelakaan kerja memerlukan perawatan dan pengobatan yang dibutuhkan yang merupakan pertolongan Tahap 1, maka biaya-biaya tersebut ditanggung sementara oleh perusahaan, untuk tunjangan sementara tidak mampu bekerja tanggungannya beralih menjadi tanggungan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi selama adanya surat keterangan dari dokter yang memeriksanya;
4. Setelah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dilakukan perawatan dan pengobatan serta dinyatakan sembuh atau cacat dan sebagainya oleh Rumah Sakit dan dokter yang merawatnya, pihak perusahaan wajib melaporkan kecelakaan Tahap 1 kepada Kantor Depnaker/Disnaker dan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi dengan mengisi formulir Jamsostek 3a (bentuk K.K.3) dalam waktu tidak lebih dari 2x 24 jam setelah menerima surat keterangan dokter (Formulir Jamsostek 3b), yang menerangkan:
 - a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
 - b. Cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. Keadaan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 - d. Meninggal dunia;
 - e. Dinyatakan sembuh.
5. Pengisian formulir Jamsostek 3a berfungsi juga sebagai pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja. Untuk mendukung data diatas perlu juga dilampirkan formulir Jamsostek 3b yang memuat surat keterangan dokter dan keadaan tenaga kerja yang dirawat. Kedua formulir ini diisi oleh dokter yang menangani tenaga kerja yang bersangkutan. Dalam hal perawatan yang dilakukan oleh beberapa dokter atau Rumah Sakit diwajibkan melampirkan surat rujukan disertai biayanya;
6. Pihak PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi setelah menerima formulir Jamsostek 3a dilampiri dengan formulir Jamsostek 3b beserta tanda bukti asli tentang perawatan dan pengobatan tenaga kerja. Bila dalam penyerahan surat dan jaminan dimaksud tidak lengkap, maka PT. Jamsostek

(Persero) Kantor Cabang Banyuwangi memberitahukan kepada pengusaha selambat-lambatnya 7 hari setelah menerima laporan kecelakaan kerja Tahap II;

- b. Selanjutnya PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi menetapkan besarnya santunan dan penggantian biaya, lalu membayar kepada tenaga kerja.

Ketentuan dalam Pasal 20 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri. PT. Jamsostek mengganti santunan sementara tidak mampu bekerja kepada pengusaha yang telah membayar upah tenaga kerja. Dalam hal santunan yang diberikan oleh PT. Jamsostek lebih besar dari yang dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Dalam hal penggantian santunan yang dibayarkan oleh PT. Jamsostek lebih kecil dari upah yang telah dibayarkan oleh pengusaha, maka selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya kepada tenaga kerja.

Bentuk-bentuk Formulir yang digunakan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja, terdiri dari:

1. Formulir pendaftaran kepesertaan, meliputi:
 1. Formulir Jamsostek 1 : Pendaftaran perusahaan;
 2. Formulir Jamsostek 1a : Pendaftaran tenaga kerja;
 3. Formulir Jamsostek 1b : Daftar susunan keluarga;
 4. Formulir Jamsostek 1c : Daftar tenaga kerja keluar.
2. Formulir pembayaran iuran, meliputi:
 - a. Formulir Jamsostek 2 : Rincian iuran;
 - b. Formulir Jamsostek 2a : Daftar upah tenaga kerja.
3. Formulir pengajuan jaminan kecelakaan kerja, meliputi:
 - a. Formulir Jamsostek 3 : Laporan kecelakaan kerja Tahap I;
 - b. Formulir Jamsostek 3a : Laporan kecelakaan kerja Tahap II;
 - c. Formulir Jamsostek 3b : Surat keterangan dokter;
 - d. Formulir Jamsostek 3c: Surat keterangan dokter untuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

Menurut penjelasan dari Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjic Situbondo adapun yang menjadi syarat mutlak pengajuan klaim adalah sebagai berikut:

1. Pelaporan mengenai kronologis kejadian;
2. Persyaratan pengajuan klaim adalah:
 - a. Kartu KTP;
 - b. KTP suami isteri;
 - c. Surat nikah;
 - d. Jika meninggal ada surat kematian;
 - e. Surat keterangan ahli waris.

Tata cara pendaftaran kepersertaan dan pembayaran iuran untuk program jaminan sosial tenaga kerja ini telah diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 dan secara terinci dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-12/MEN/IV/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kebersertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Ketiga peraturan di atas bukan hanya berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh tetap saja, tetapi juga berlaku bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dari ketiga peraturan diatas ditetapkan antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan-perusahaan atau perusahaan-perusahaan yang diwajibkan menjadi peserta dalam program jaminan sosial tenaga kerja, wajib mendaftarkan perusahaan dan pekerjanya kepada badan penyelenggara dengan mengisi formulir yang ditetapkan. Khususnya untuk perusahaan kontruksi yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu kewajiban mendaftarkan pekerjaan/buruh tersebut paling lambat empat belas hari sebelum penyelenggaraan pekerjaan proyek kontruksi.
2. Dalam selambat-lambatnya tujuh hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran pertama diterima, badan penyelenggara segera menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha :
 - a. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepersertaan perusahaan;
 - b. Kartu peserta untuk masing-masing pekerja/buruh sebagai tanda kepersertaan dalam program jaminan social tenaga kerja;
 - c. Kartu pemeliharaan kesehatan untuk masing-masing pekerja/buruh yang mengikuti program jaminan pemeliharaan kesehatan.

3. Kartu peserta jaminan sosial sebagai tersebut dalam poin 2 huruf (b) dan (c) di atas berlaku sampai dengan berakhirnya masa kepesertaan pekerja/buruh yang bersangkutan.
4. Khusus bagi pekerja/ buruh yang pindah tempat kerja (baik karena dimutasi atau karena pemutusan hubungan kerja) dan masih menjadi peserta harus memberitahukan kepesertaannya kepada pengusaha tempat bekerjanya yang baru dengan menunjukkan kartu peserta.
5. Pengusaha wajib melaporkan kepada badan penyelenggara apabila terjadi perubahan mengenai:
 - a. Alamat perusahaan;
 - b. Kepemilikan perusahaan;
 - c. Jenis atau barang usaha;
 - d. Jumlah tenaga kerja dan keluarganya;
 - e. Besarnya upah setiap pekerja/ buruh.
6. Dalam hal terjadinya perubahan jumlah tenaga kerja, badan penyelenggara wajib menerbitkan:
 - a. Kartu peserta bagi pekerja/buruh yang baru bekerja di perusahaan tersebut, kecuali yang bersangkutan telah mempunyai kartu peserta;
 - b. Kartu pemilikan kesehatan yang baru (Zaeni Asyhadie, 2008 : 119).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bagian SDM tanggal 21 Januari 2009, menyatakan bahwa: "laporan kecelakaan kerja Tahap II diserahkan ke PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi dalam kurun waktu 2 (dua) hari. Beberapa hari setelah itu tenaga kerja menyerahkan kronologis kecelakaan kerja, surat keterangan dokter, surat keterangan dokter untuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, kwitansi biaya pengobatan, fotocopy kartu peserta Jamsostek kecelakaankerja, presensi masuk di PG Pandjie Situbondo. Santunan untuk pengobatan dan perawatan dokter kemudian akan di transfer terlebih dahulu melalui pihak perusahaan dalam hal ini adalah PG. Pandjie Situbondo.

Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bagian SDM tanggal 20 Januari 2009, menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pemberian santunan terhadap penderita yang mengalami kecelakaan kerja di PG. Pandjie Situbondo yang menjadi kendala terhambatnya pemberian santunan tersebut mengenai kurang lengkapnya data administrasi yang akan diberikan kepada PT. Jamsostek Kantor Cabang Banyuwangi. Seperti kasus kecelakaan kerja yang menimpa karyawan PG. Pandjie Situbondo yang bernama Sukarsono dalam pengajuan klaim kecelakaan

kerja ke pihak PT. Jamsostek mengalami kendala sehingga pemberian santunan kecelakaan kerja menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian diatas, serta data yang penulis peroleh dari PG. Pandjie Situbondo berupa laporan kecelakaan Tahap I, laporan kecelakaan Tahap II, dan surat keterangan dokter atas tenaga kerja yang bernama Sukarsono, menunjukkan bahwa PG. Pandjie Situbondo telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja berupa santunan kepada peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja. Hanya ada sedikit kendala yang terjadi ketika dalam pengajuan klaim kecelakaan kerja tersebut mengenai kurang lengkapnya data administrasi peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja. Hal itu terjadi karena kurang konsistennya pihak PG. Pandjie dalam memberikan penjelasan kepada tenaga kerja dengan cara memberikan penyuluhan tentang kelengkapan apa saja yang harus dicantumkan sehingga dalam pelaksanaan pemberian santunan tersebut tidak mengalami keterlambatan.

3.2 Besarnya Pemberian Santunan bagi Peserta Jamsostek Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada PG. Pandjie Situbondo

Jaminan dapat diperoleh dalam waktu singkat dengan catatan peserta memenuhi persyaratan dan prosedur yang telah ditetapkan serta melengkapi formulir pengajuan klaim seperti pelaporan mengenai kronologis kejadian, dan persyaratan-persyaratan lain seperti KTP suami isteri, surat nikah, jika meninggal ada surat kematian, dan surat keterangan ahli waris yang diperlukan kepada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi. Pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian klaim jaminan kecelakaan kerja adalah tenaga kerja dan pengusaha.

PT. Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara pemberian jaminan sosial yang berkewajiban menanggung atau menjamin tenaga kerja dalam hal terjadinya kecelakaan kerja. Depnaker/Disnaker, adalah pihak wakil dari pemerintah yang bertugas sebagai pengawas di dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja oleh PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi dan pihak yang terlibat langsung dalam menentukan besarnya jaminan atau santunan yang akan dibayarkan kepada pengusaha dan atau tenaga kerja atau ahli waris dari tenaga kerja yang bersangkutan.

PT. Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara resmi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan pelayanan dalam rangka memberikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bagian SDM tanggal 22 Januari 2009, menyatakan bahwa: "kewajiban PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi atas klaim jaminan kecelakaan kerja bagi peserta jaminan sosial tenaga kerja adalah menetapkan besarnya biaya santunan yang akan diberikan sesuai dengan jenis kecelakaan dan akibat yang ditimbulkan dari kecelakaan tersebut.

Besarnya santunan pada masing-masing perusahaan ditetapkan berdasarkan klasifikasi atau golongan atau kelompok risiko perusahaan industri yang bersangkutan. Perusahaan yang memiliki tingkat risiko yang rendah berkewajiban membayar santunan yang rendah pula, sebaliknya perusahaan yang memiliki tingkat risiko yang tinggi berkewajiban membayar santunan yang tinggi pula.

Dalam hal santunan 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 berkala dapat juga secara sekaligus. Hal ini di maksudkan untuk mendorong kearah kegiatannya yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Seperti yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya tentang besarnya jaminan kecelakaan kerja yang berupa :

- a. Santunan
 1. Biaya santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. Santunan cacat;
 3. Santunan kematian.
- b. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk biaya antara lain :
 1. Dokter;
 2. Obat;
 3. Operasi;

4. Roentgen, laboratorium;
 5. Perawatan puskesmas, rumah sakit umum kelas I;
 6. Gigi;
 7. Mata.
- c. Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian harga pembelian alat Bantu (*orthose*) atau alat ganti (*prothose*) sebesar harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi Prof. Dr. Suharso Surakarta dan ditambah 40 % (empat puluh persen) dari harga tersebut.
- d. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja, yang besar santunan dan biaya pengobatannya sama dengan yang dijelaskan di atas.
- e. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :
1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp 400.000,- (empat ratus ribu rupiah);
 2. Bilamana menggunakan jasa angkutan laut maksimal sebesar Rp 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
 3. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimal sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) (Zaeni Asyhadie, 2008 : 144).

Berdasarkan penjelasan dari Bapak Musofa selaku Karyawan PG. Pandjie Situbondo tanggal 21 Januari 2009 bahwa persentase besarnya pemberian santunan bagi tenaga kerja PG. Pandjie Situbondo yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh PT. Jamsostek dan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan besarnya santunan yang diterima oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja berbeda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lain sesuai dengan jenis kecelakaan dan akibat yang ditimbulkannya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 47 huruf c menyatakan bahwa apabila PT. Jamsostek terlambat atau melebihi waktu 1 (satu) bulan setelah bukti dokumen pendukung lengkap dalam pembayaran jaminan kecelakaan kerja, ia akan dikenakan ganti rugi sebesar 1% dari jumlah jaminan sesuai dengan ketentuan pemerintah untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak untuk menerima jaminan kecelakaan kerja. Untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari PT. Jamsostek selaku Badan Penyelenggara program Jamsostek, terlebih dahulu tenaga kerja yang bersangkutan harus terdaftar sebagai peserta program

Jamsostek. Berdasarkan keterangan yang terdapat dalam Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program Jamsostek pada PT. Jamsostek (Persero) dengan mengisi formulir yang disediakan oleh PT. Jamsostek (Persero).

Berdasarkan keterangan yang terdapat dalam Pasal 9 Ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, maka besarnya iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja didasarkan atas kelompok jenis usaha adalah sebagai berikut:

- a. Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan;
- b. Kelompok II : 0,54% dari upah sebulan;
- c. Kelompok III : 0,89% dari upah sebulan;
- d. Kelompok IV : 1,27% dari upah sebulan;
- e. Kelompok V : 1,74% dari upah sebulan.

Menurut penjelasan dari Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjic Situbondo bagian SDM tanggal 22 Januari 2009 menyatakan bahwa dalam pengelompokan diatas PG. Panjiic Situbondo dalam menentukan besarnya iuran program jaminan kecelakaan kerja menggunakan kelompok II yaitu 0,54 % dari upah sebulan tenaga kerja. Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 8 Ayat 1, 2, dan 4 menyatakan bahwa pengusaha berkewajiban untuk melaporkan kepada PT. Jamsostek jika terjadi perubahan mengenai alamat perusahaan, kepemilikan perusahaan, jenis atau bidang usaha, jumlah tenaga kerja dan keluarganya serta besarnya upah setiap tenaga kerja. Laporan ini disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan. Dalam hal terjadinya perubahan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak laporan diterima, PT. Jamsostek wajib menerbitkan kartu peserta tenaga kerja baru, kecuali tenaga kerja yang bersangkutan telah mempunyai kartu peserta.

Berdasarkan kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh Sukarsono, pihak perusahaan segera mengajukan klaim kepada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi. Selanjutnya perusahaan menyerahkan data kelengkapan administrasi dari penderita yang mengalami kecelakaan kerja. Dalam hal ini PT. Jamsostek (Persero) Banyuwangi melakukan pemeriksaan dan penyelidikan terhadap peristiwa kecelakaan kerja tersebut, mulai dari data-data dan dokumen-dokumen pendukung lainnya, para saksi dan korban, karena syarat administrasi

dirasakan kurang cukup sehingga pihak PT. Jamsostek tidak bisa memberikan biaya santunan kepada penderita.

Berdasarkan uraian diatas, serta penjelasan dari Bapak Musofa selaku karyawan dari PG. Pandjie Situbondo bagian SDM menyatakan bahwa besarnya santunan untuk jaminan kecelakaan kerja atas tenaga kerja yang bernama Sukarsono, menunjukkan bahwa PG. Pandjie Situbondo telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3.3 Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Pemberian Santunan Program Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Peserta Jamsostek pada PG. Pandjie Situbondo

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bagian SDM tanggal 22 Januari 2009 menyatakan bahwa: "hambatan-hambatan dapat berwujud lambannya laporan kecelakaan kerja dan juga sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh kelalaian dan kurang kehati-hatian dari tenaga kerja tersebut dalam pemakaian alat pelindung diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut penjelasan Bapak Musofa biasanya hambatan yang dihadapi adalah dari tenaga kerja itu sendiri yang tidak memperhatikan prosedur dari perusahaan untuk memakai pelindung diri hal itu terjadi karena tingkat pendidikannya yang rendah. Seperti keterangan dari Bapak Musofa bahwa tenaga kerja di PG. Pandjie Situbondo kebanyakan tingkat pendidikannya rendah (SMA dan SLTP).

Adapun yang menjadi persoalan terhambatnya pemberian santunan kecelakaan kerja pada PG. Pandjie Situbondo karena dalam menyerahkan data kelengkapan administrasi dari tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kurang lengkap sehingga pemberian santunan menjadi terhambat. Kesalahan juga bisa dilakukan oleh pihak PT. Jamsostek yang tidak memberitahukan atau mengkonfirmasi ke pihak Pabrik Gula Pandjie Situbondo atas kekurangan kelengkapan administrasi sehingga pihak Pabrik Gula Pandjie Situbondo tidak mengetahui kesalahannya.

Menurut penjelasan dari Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo tanggal 21 Januari 2009, menyatakan bahwa faktor-faktor penghambat pemberian santunan adalah sebagai berikut :

1. Karena tingkat pendidikannya rendah;
2. Kewajiban dari Jamsostek tidak sesuai;
3. Jarak tempuh karena Kantor Jamsostek yang berada di Banyuwangi;
4. Pemahaman tenaga kerja atas arti penting Jamsostek kurang.

Jika persyaratan-persyaratan tersebut tidak lengkap akan mengakibatkan PT. Jamsostek terlambat untuk mengeluarkan penetapan atas jaminan kecelakaan kerja, karena harus menunggu sampai pengusaha melengkapi persyaratan-persyaratan tersebut. Oleh sebab itulah pembayaran santunan atas jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja terlambat untuk dilaksanakan.

Dalam perjalanannya PT. Jamsostek banyak mengalami hambatan dan kendala. Pihak pengusaha sebagai penanggung jawab secara yuridis formal dan sosial sering menghindari oleh asumsi pertimbangan ekonomi biaya tinggi dalam produksi.

Tak heran banyak perusahaan menghadapi masalah baru, ketika resiko kerja itu muncul. Ketika tenaga kerja menuntut hak-haknya sebagai akibat dari kecelakaan yang timbul dalam sebuah resiko pekerjaan, para pengusaha pun sering beralih dan sengaja untuk memenuhi kewajibannya sebagai pihak yang bertanggung jawab langsung atas keselamatan pekerjaannya.

Terbatasnya pengetahuan tentang hak-hak peserta Jamsostek menyebabkan timbul berbagai masalah pengajuan klaim, penggantian biaya harus melalui birokrasi yang berbelit, bahkan tak jarang perusahaan lepas tangan saat karyawannya tertimpa kecelakaan (www.kanwill.blogspot.com, diakses tanggal 28 Januari 2009).

Peserta Jamsostek harus mengerti hak-hak dan kewajibannya sebagai peserta jaminan Sosial Tenaga Kerja. Apabila masing-masing pihak baik pengusaha ataupun tenaga kerja mengerti hak-haknya dan mau menjalankan kewajibannya dengan penuh kesadaran, maka dapat mengurangi kendala-kendala yang akan timbul kemudian.

Dalam setiap bentuk perlindungan yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak semuanya berjalan dengan baik dan lancar. Adakalanya pihak perusahaan yang menaungi tenaga kerja tersebut mengalami kendala terutama dalam hal pengajuan klaim kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan tertundanya pemberian santunan atau bahkan tidak terpenuhinya hak-haknya itu.

Menurut penjelasan dari Bapak Musofa selaku karyawan PG. Pandjie Situbondo bagian SDM, dalam kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja PG. Pandjie Situbondo yang bernama Sukarsono, yang menjadi hambatan dalam proses pemberian santunan tersebut karena kurang lengkapnya persyaratan administrasi yang diberikan oleh penderita kepada pihak perusahaan. Sehingga pihak PG. Pandjie Situbondo dalam mengajukan klaim kecelakaan kerja ke pihak PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi mengalami kendala yang mengakibatkan pemberian santunan tersebut mengalami keterlambatan.

Berdasarkan uraian diatas serta data yang penulis peroleh di PG. Panjie Situbondo mengenai kasus Sukarsono yang mengalami kecelakaan kerja membuktikan bahwa kesalahan tidak hanya berada di pihak PG. Pandjie Situbondo tetapi juga bisa berada di pihak tenaga kerja yang kurang lengkap dalam memberikan data administrasinya. Sehingga dalam mengajukan klaim kecelakaan kerja ke pihak PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi mengalami kendala yang mengakibatkan pihak PT. Jamsostek (Persero) tidak segera mengeluarkan biaya santunan kepada tenaga kerja karena kurang lengkapnya persyaratan administrasi yang diberikan.



BAB 4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya dalam kaitannya dengan pokok permasalahan yang ada, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pemberian santunan di PG. Pandjie Situbondo sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah di laksanakan sesuai dengan kewajiban yaitu dengan memberikan jaminan kecelakaan-kerja berupa penggantian santunan kepada peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Besarnya pemberian santunan untuk jaminan kecelakaan kerja atas tenaga kerja yang bernama Sukarsono menunjukkan bahwa PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi dalam memberikan besarnya klaim yang diterima oleh tenaga kerja disesuaikan dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang menimpa para peserta Jamsostek yaitu berupa penggantian biaya pengobatan dan perawatan.
3. Adapun hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberian santunan peserta Jamsostek pada PG. Pandjie Situbondo itu dari peserta Jamsostek sendiri yang kurang melengkapi persyaratan administrasi dalam pengajuan klaim kecelakaan kerja yang diajukan kepada pihak PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Banyuwangi.

4.2 Saran

Bertitik tolak pada rumusan masalah maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan pemberian santunan bagi peserta Jamsostek, PG. Pandjie Situbondo perlu adanya perbaikan dalam meningkatkan pelayanan di bidang jaminan kecelakaan kerja. Terutama dalam hal memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui program Jamsostek.

2. PT. Jamsostek (Persero) hendaknya dalam pemberian biaya santunan bagi peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja perlu ditingkatkan dengan menambah biaya pengobatan dan perawatan yang sekarang ini bertambah mahal.
3. PG. Pandjie Situbondo dalam mengatasi hambatan-hambatan itu sendiri hendaknya perlu melakukan penyuluhan pada peserta Jamsostek, apa saja persyaratan administrasi yang belum lengkap sehingga dapat teratasi terlambatnya dalam pemberian santunan.



DAFTAR BACAAN

Buku

- FX. Djumaldji, 1987, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- G. Kartasapoetra, 1982, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta.
- H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Krisnamurti, 2002, *Diktat Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Jember.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia*, Jakarta.
- Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sentanu Kertonegoro, 1982, *Jaminan Sosial: Prinsip Pelaksanaannya di Indonesia*, Muntiar, Jakarta.
- Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja.

Peraturan Menteri Nomor : PER.04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.

Internet

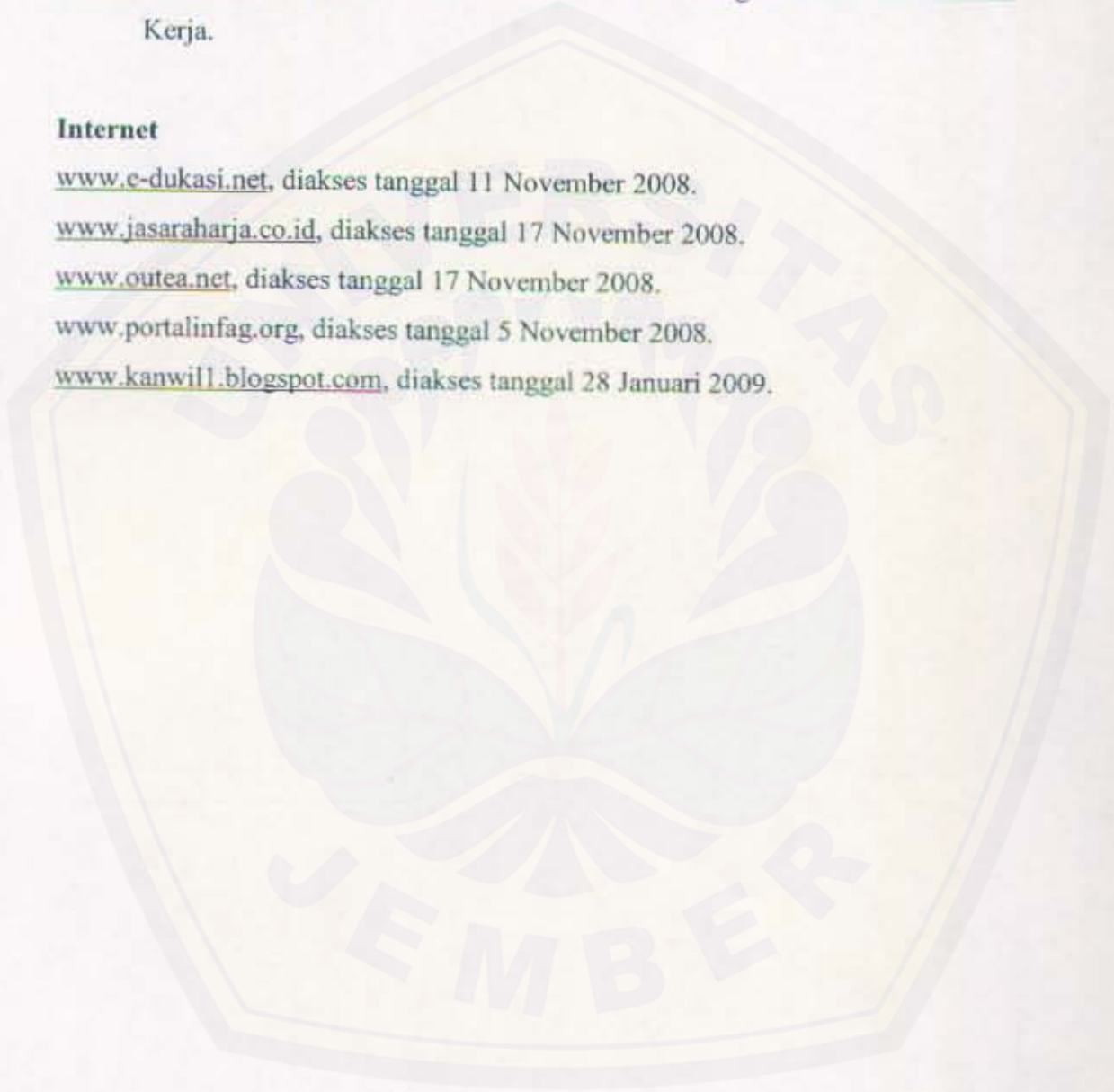
www.e-dukasi.net, diakses tanggal 11 November 2008.

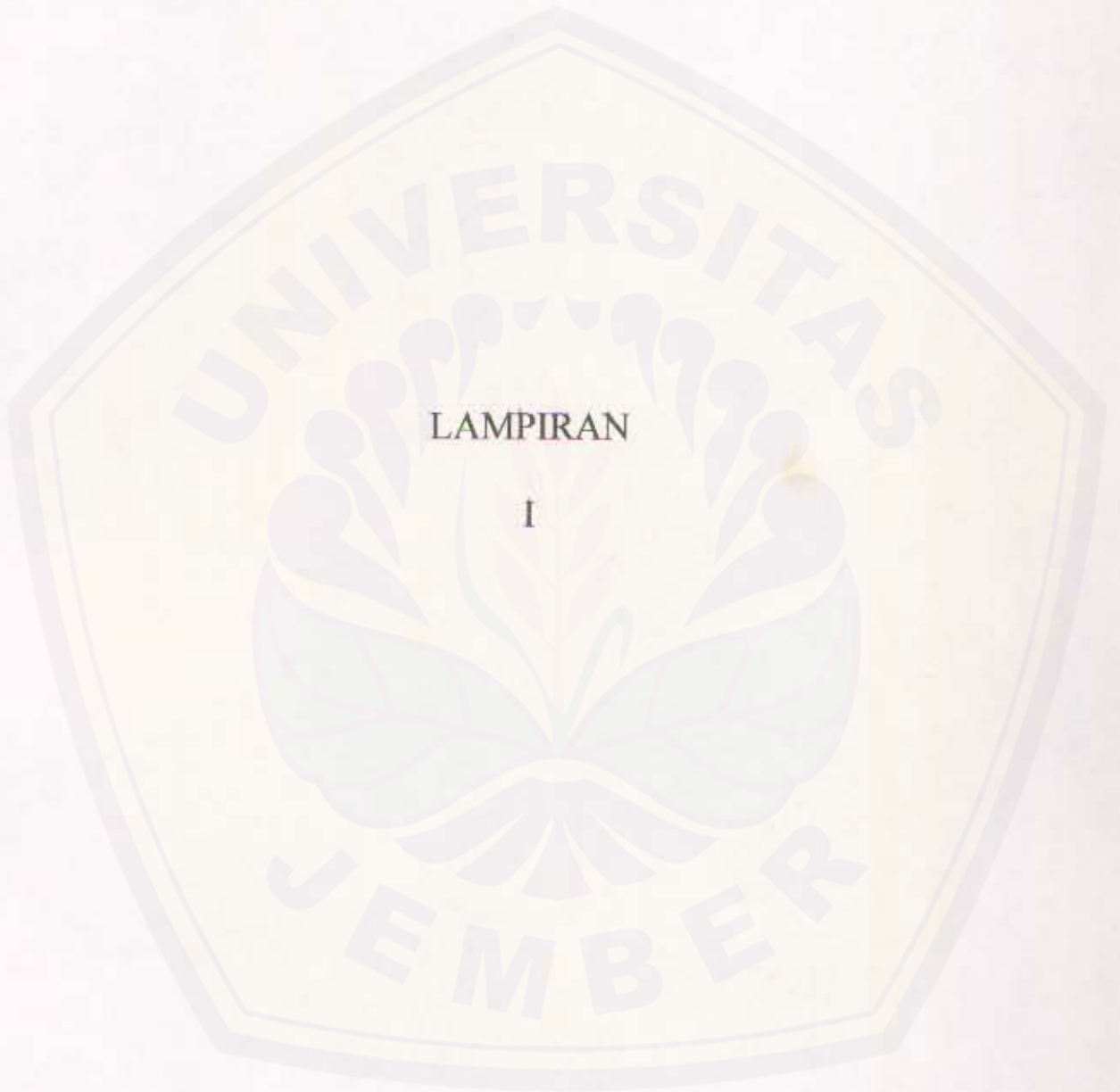
www.jasaraharja.co.id, diakses tanggal 17 November 2008.

www.outea.net, diakses tanggal 17 November 2008.

www.portalinfag.org, diakses tanggal 5 November 2008.

www.kanwill.blogspot.com, diakses tanggal 28 Januari 2009.





LAMPIRAN

I



Nomor : 4633/H25.1.1/PS.8/2008

Perihal : Ijin Penelitian

23 Desember 2008

Yth. DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
Jl. MERAK NO.1
SURABAYA

Dengan Hormat, Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : TITIS FAJARSARI WIDIANA

NIM : 040710101039

Program : S I Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Jawa II D/NO.1 Jember

Keperluan : Penelitian Tentang Masalah

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMBERIAN SANTUNAN BAGI
PESERTA JAMSOSTEK PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA
PADA PG. PANJI SITUBONDO

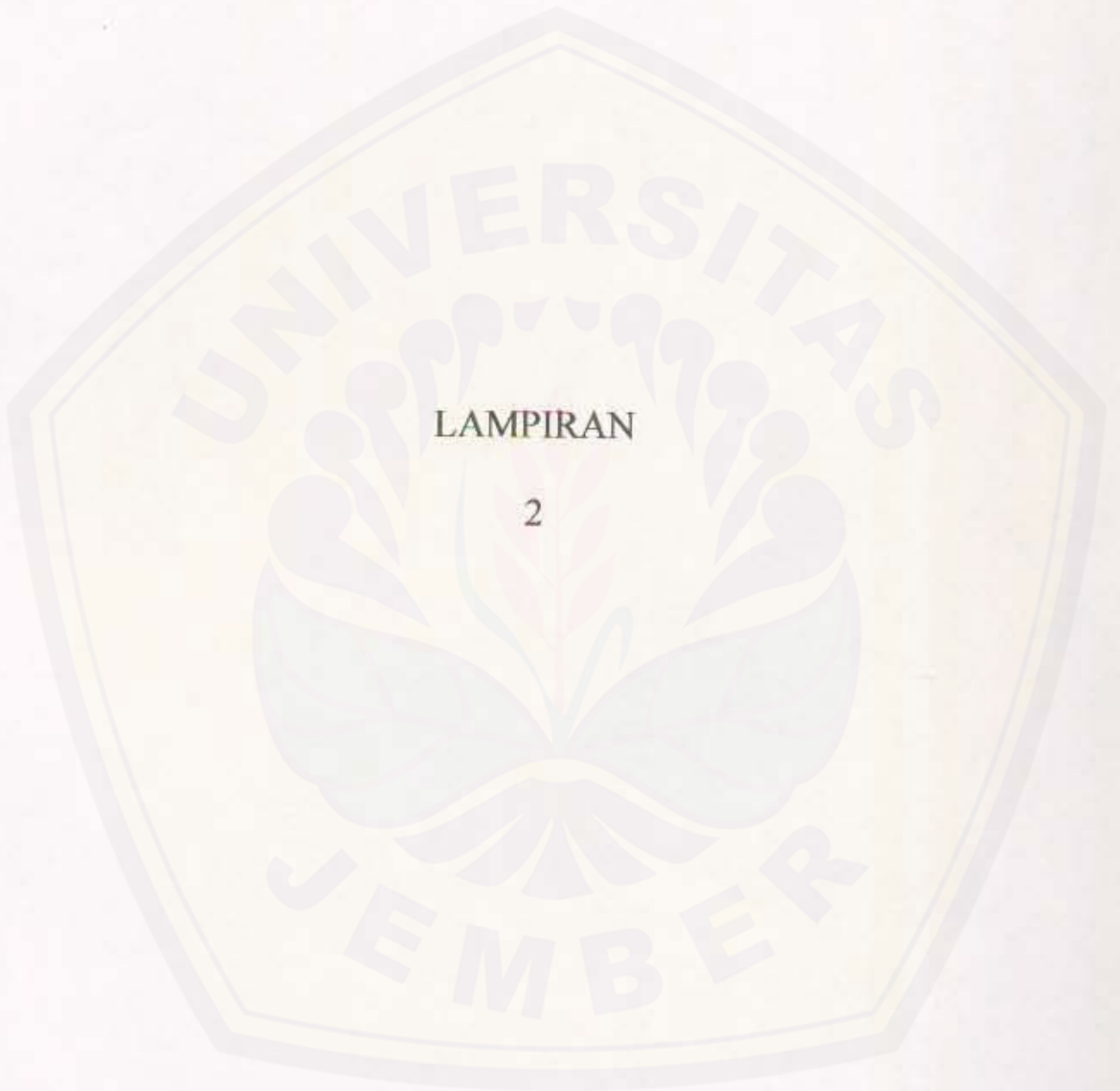
Sehubungan dengan hal tersebut di atas mohon bantuan untuk memberikan data-data yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut, karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik di ucapkan terima kasih.

a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,



Pembusan :



LAMPIRAN

2

Nomor :AC-Rupa2/08.177

Surabaya, 9 Januari 2009

Yth, DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER
Jl. Kalimantan No.37 Kampus Tegalboto
JEMBER - 68121

PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Berdasarkan surat Saudara nomor : 4633/H25.1.1/PS.8/2008 tanggal 23 Desember 2008 hal Ijin Penelitian ,dengan ini diberitahukan bahwa Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) memberi ijin kepada :

. TITIS FAJARSARI WIDIANA NIM 040610574 ✓

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember untuk melaksanakan ijin Penelitian di PG Pandjie PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).

Adapun ketentuan-ketentuan yang harus ditaati adalah sebagai berikut :

1. Waktu untuk melaksanakan Penelitian mulai : 12 Januari sd 12 Februari 2009
2. Pemandokan untuk kuliah kerja tidak disediakan oleh PTPN XI.
3. Biaya yang dikeluarkan untuk keperluan tersebut tidak menjadi tanggungan PTP N XI.
4. **Tidak diperkenankan** mengambil data yang berhubungan dengan keuangan dan rahasia Perusahaan
5. **Setelah selesai** melaksanakan Penelitian selambat-lambatnya 2 (dua) bulan , yang bersangkutan wajib mengirimkan ringkasan hasil Penelitian yang telah diketahui oleh **Administratur PG Pandjie** serta disahkan oleh Dosen Pembimbing kepada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) dalam hal ini ke Sumber Daya Manusia – Jalan Merak Nomor : 1 Surabaya.

Demikian untuk perhatiannya.

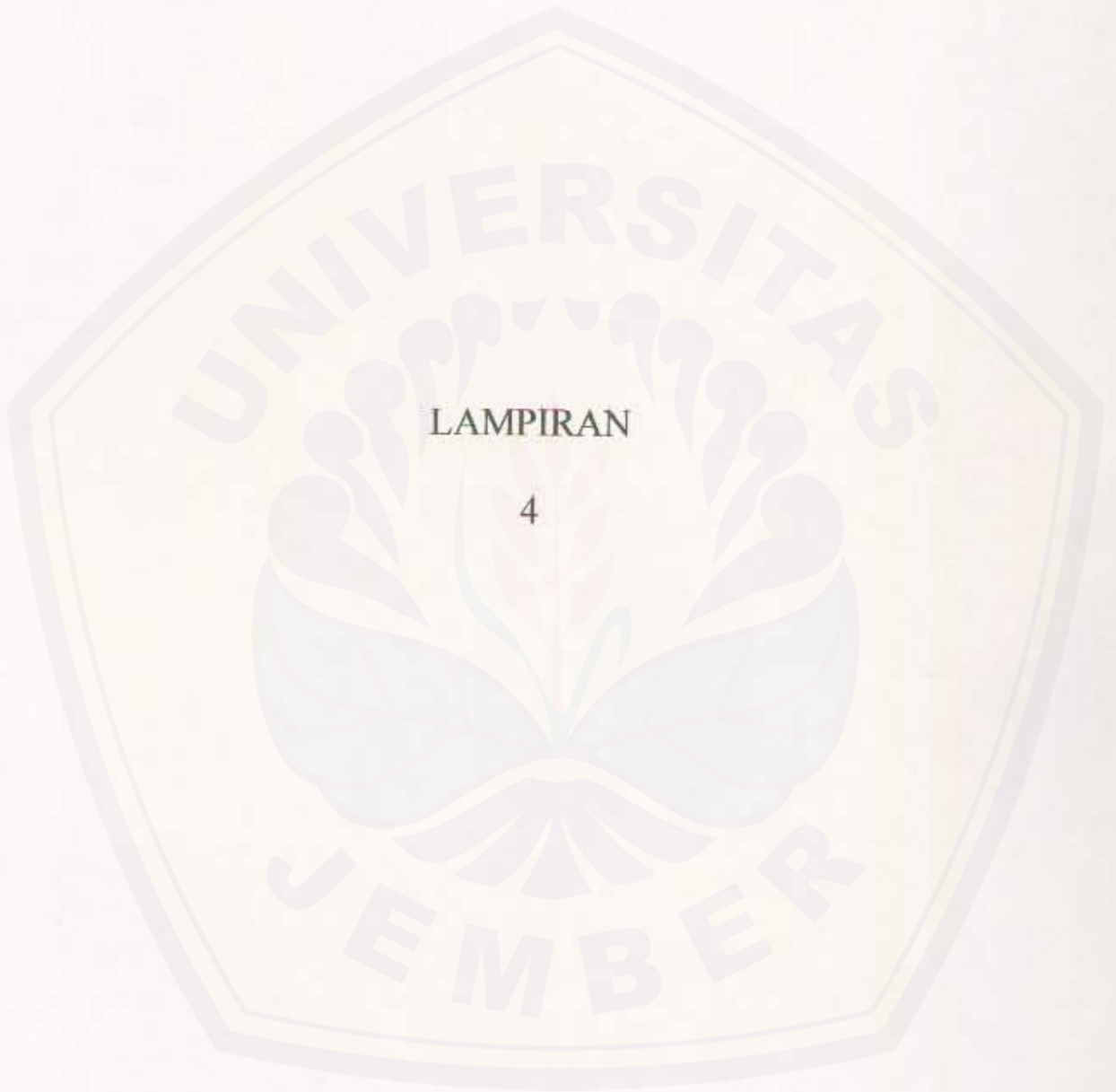
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI(PERSERO)


TUKIDJO
Direktur

Tindasan:

- Administratur PG Pandjie





LAMPIRAN

4

LAPORAN KECELAKAAN TAHAP II

Wajib dilaporkan dalam 2 x 24 jam setelah dinyatakan seramuk, cacat atau meninggal dunia Form ini berfungsi juga sebagai pengajuan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja	BENTUK K.K.3	Diisi oleh Petugas Kantor Departemen Tenaga Kerja	
		Nomor KLJI	31181 / 300608
		Nomor Kecelakaan	27 / KK / AS / VI / 2008
		Diterima tanggal	
		Nomor Agenda JAMSOSTEK	
1. Nama Perusahaan	PTP N. XI (Persero)		NPP:
2. Alamat dan Nomor Telepon	Jl. Raya Banyuwangi		
Jenis Usaha	Pabrik Gula	Kode Pos	No. Telepon 0338671814
3. Nama Perisit/Gara/Genda (G. G. G.)			
4. Nama Wali Perisit/Gara/Genda			
5. Nama Lengkap	Sukarsono C	No. KPA 05N 60029638	
6. Alamat dan Kelurahan	Curah Jeru RT. 1 RW 4 Panji Situbondo		
7. Tanggal Kelahiran	Situbondo 01-06-1960	Jenis Kelamin	<input checked="" type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
8. Pekerjaan	Cangkek / Gilingan		
9. Unit Kerja	PG. Pandjic Instalasi		
10. a. Tempat Kecelakaan	St. Gilingan		
b. Tanggal Kecelakaan	31-05-2008	Jam	03-00
11. a. Laporan Kecelakaan (diketahui oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja)			
b. Keterangan			
12. a. Biaya yang telah dibayarkan oleh JAMSOSTEK	Rp. 20.000,-		
b. Biaya yang akan dibayarkan oleh JAMSOSTEK	Rp. 435.000,-		
13. a. Jumlah biaya yang diterima			
b. Jumlah biaya yang diterima			
14. a. Keterangan tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan			
b. Keterangan tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan			
15. a. Keterangan tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan			
b. Keterangan tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan			
16. a. Keterangan tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan			
b. Keterangan tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan			
17. Keterangan lain-lain yang perlu			

Ditambahkan dalam kertas / lembaran lain
 JAMSOSTEK
 PG. PANDJIC
 I. S. B. Sc.
 Nama dan fungsi lengkap pimpinan perusahaan
 Jabatan
 Tanggal

Dibuat dengan sesungguhnya
 31 05 2008
 Tanggal

Dalam waktu 2 x 24 jam setelah tenaga kerja meninggal dunia atau sembuh dari cacat atau rusak / setelah mendapat persetujuan / persetujuan wajib memajukan Laporan Kecelakaan Kerja Berupa K.K.3



LAMPIRAN

5

SURAT KETERANGAN DOKTER

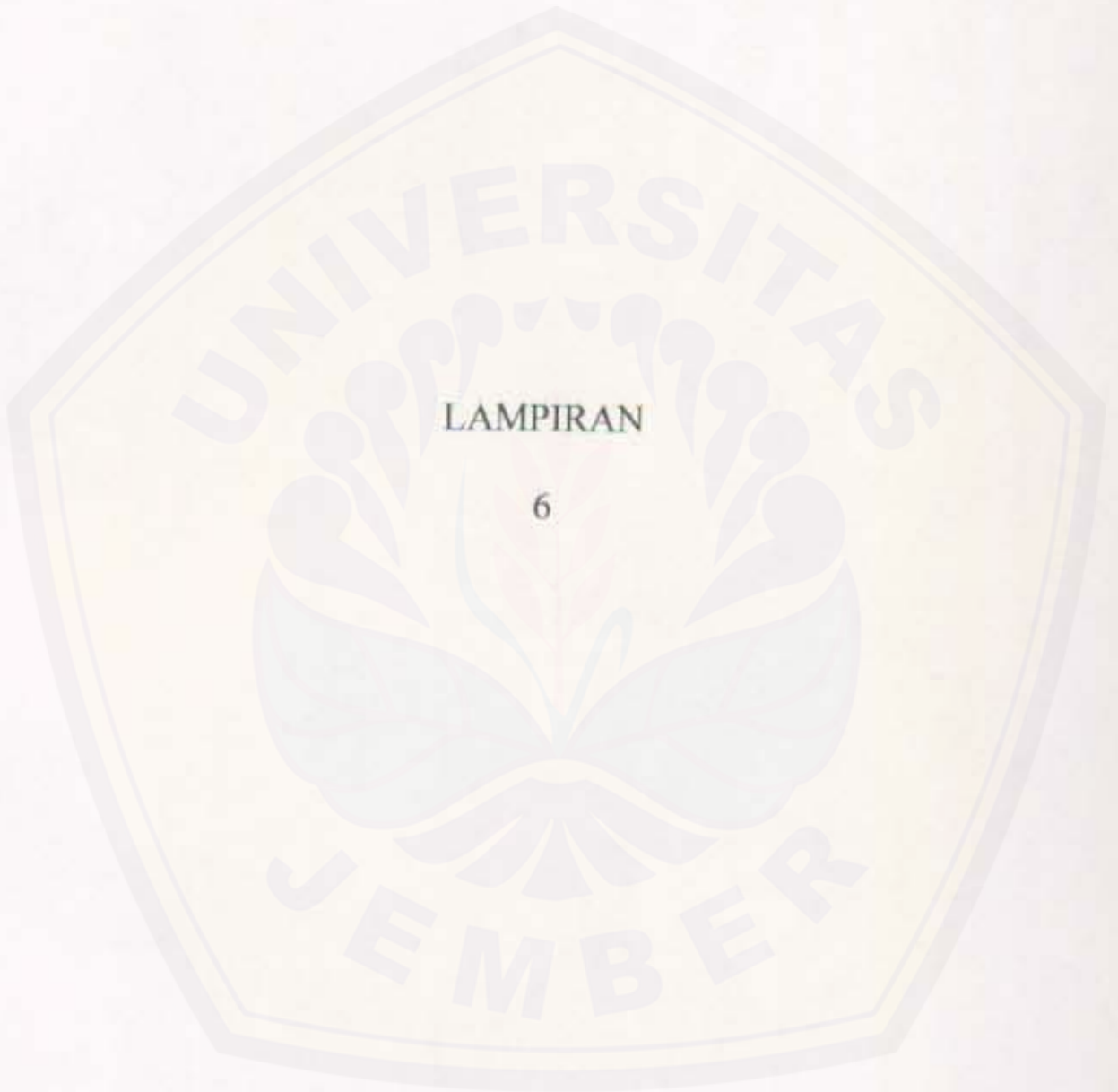
Dengan ini saya, dokter		BENTUK K.K.4	[Khusus untuk akibat kecelakaan kerja]	
Nama : Dr. Helly Imaniyah				
Jabatan : Dokter Umum				
Menyerangkan dengan sesungguhnya :				
1. Nama Tenaga Kerja	LUK. JASONO		NO. KFA : 0516002063	
Alamat dan Nomor Telepon	Carah Jeru Rt.1, Rw.4 Panji Situbende			
Tempat dan tanggal lahir	Situbende, 1 Juni 1960	Kode Pos	No. Telepon	
Jenis pekerjaan / jabatan	Gugkok / Oilingan	Jenis Kelamin :	<input checked="" type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan	
Unit / bagian Perusahaan	PG. Panji / Instalasi			
2. Nama Perusahaan	PTD.N. XI (Persero)		NPP :	
Alamat dan Nomor Telepon	Jl. Raya Bangun Wangi Km 3		Kode Pos	
Jenis Usaha	Pabrik Gula		1938071014	
Nomor Pendaftaran (Dentuk K.K.1)				
Nomor Akte Pengawasan				
3. Kecelakaan pada tanggal	31 Mei 2008			
4. Pemeriksaan pada tanggal	1 Juni 2008			
5. Dari hasil pemeriksaan didapatkan	<p>a. Keadaan, tempat dan ukuran luka-lukanya</p> <p>b. Diagnosis</p> <p>c. Perlu <input type="checkbox"/> ditawat <input type="checkbox"/> berobat jalan sambil bekerja <input checked="" type="checkbox"/> berobat jalan tidak bekerja</p>			
6. Tindakan medis yang dilakukan	<p>luka robek jari manis tangan kiri, luas lebar (+), 7cm x 3cm</p> <p>Vulnus lacus digiti III manus sinistra</p> <p>medikasi</p> <p>hechting luka 4 buah</p>			
7. Setelah hasil pengobatan :	<p><input type="checkbox"/> Sembuh tanpa cacat</p> <p><input type="checkbox"/> Cacat anatomic akibat kehilangan anggota badan. Jelaskan (Tunjukkan juga bila gambar)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Apabila terdapat cacat tetapi tidak mengakibatkan kehilangan anggota badan, berapa persen berkurangnya fungsi anggota badan yang cacat tersebut</p> <p>_____ % terbilang (_____)</p> <p><input type="checkbox"/> Memerlukan Prothese (orthese)</p>			
8. Sesiuh sembuh ia dapat melakukan pekerjaan	<p><input checked="" type="checkbox"/> Biasa <input checked="" type="checkbox"/> Ringan <input type="checkbox"/> Tidak dapat bekerja sama sekali</p>			
Tertimbang tanggal	2 Juni 2008			
9. Lamanya perawatan / pengobatan	dari tanggal 1 Juni 2008	hingga tanggal 1 Juli 2008		
10. Diperikan istirahat	dari tanggal 1 Juni 2008	hingga tanggal 2 Juni 2008		
11. Tanggal meninggal dunia	-			
Dibuat oleh dokter	<input checked="" type="checkbox"/> Rumah Sakit <input type="checkbox"/> Puskesmas <input type="checkbox"/> Poliklinik <input type="checkbox"/> Dokter Swasta			
Alamat	RSD Mizboth, Jl. WR Supratman 2A Situbende			

Dibuat dengan sesungguhnya


Dr. Helly Imaniyah
 Nama dan tanda tangan dokter pemeriksa

Dokter Umum
 Jabatan

12 Juli 2008
 Tanggal



LAMPIRAN

6

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 1969
TENTANG
KETENTUAN-KETENTUAN POKOK MENGENAI TENAGA KERJA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang:**
- a. bahwa tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila;
 - b. bahwa tujuan terpenting dari pada pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja;
 - c. bahwa tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya;
 - d. bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan Undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan pokok tentang tenaga kerja.

- Mengingat:**
1. Pasal 5 ayat (1), 20 ayat (1), 27 ayat (2) dan Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945;
 2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No. XXII/MPRS/1966, No. XXIII/MPRS/1966 Pasal 6,8,9,10 dan 14 dan No. XXVIII/MPRS/1966 Pasal 2.

Dengan Persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG KETENTUAN-KETENTUAN POKOK MENGENAI TENAGA KERJA

BAB I

PENGERTIAN DAN AZAS.

Pasal 1

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan (2) Pemerintah mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja.

Pasal 2

Dalam menjalankan Undang-undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, tidak boleh diadakan diskriminasi.

BAB II

PENYEDIAAN, PENYEBARAN DAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA.

Pasal 3

Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 4

Tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Pasal 5

- (1) Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja data kwanntitas dan kualitas yang memadai.
- (2) Pemerintah mengatur penyebaran tenaga-kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif.
- (3) Pemerintah mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip "tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat".

BAB III

PEMBINAAN KEAHLIAN DAN KEJURUAN.

Pasal 6

Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat

diperkembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

Pasal 7

Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan tehnik, teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

Pasal 8

Pemerintah mengatur pembinaan keahlian dan kejuruan tersebut pada pasal-pasal 6 dan 7.

BAB IV

PEMBINAAN PERLINDUNGAN KERJA.

Pasal 9

Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pasal 10

Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja;
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
- c. Norma kerja;
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

BAB V

HUBUNGAN KETENAGA-KERJAAN.

Pasal 11

- (1) Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.
- (2) Pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis.

Pasal 12

Perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja.

Pasal 13

Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan lock out diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 14

Norma pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan perburuhan diatur dengan peraturan perundangan,

Pasal 15

Pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggungjawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya.

BAB VI.

PENGAWASAN PELAKSANAAN.

Pasal 16

Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenaga-kerjaan menurut Undang-undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja.

BAB VII.

KETENTUAN PENUTUP.

Pasal 17

- (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.
- (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).
- (3) Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

Pasal 18

Selama peraturan perundangan untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-undang ini belum dikeluarkan, maka peraturan dalam bidang ketenaga-kerjaan yang ada pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang dengan Undang-undang ini.

Pasal 19

Undang-undang ini disebut "Undang-undang Pokok Tenaga Kerja" dan mulai berlaku pada hari diundangkan. Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan

pengundangan Undang-undangan ini dengan penempatan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta

Pada tanggal 19 Nopember 1969

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd.

SOEHARTO Jenderal T.N.I.

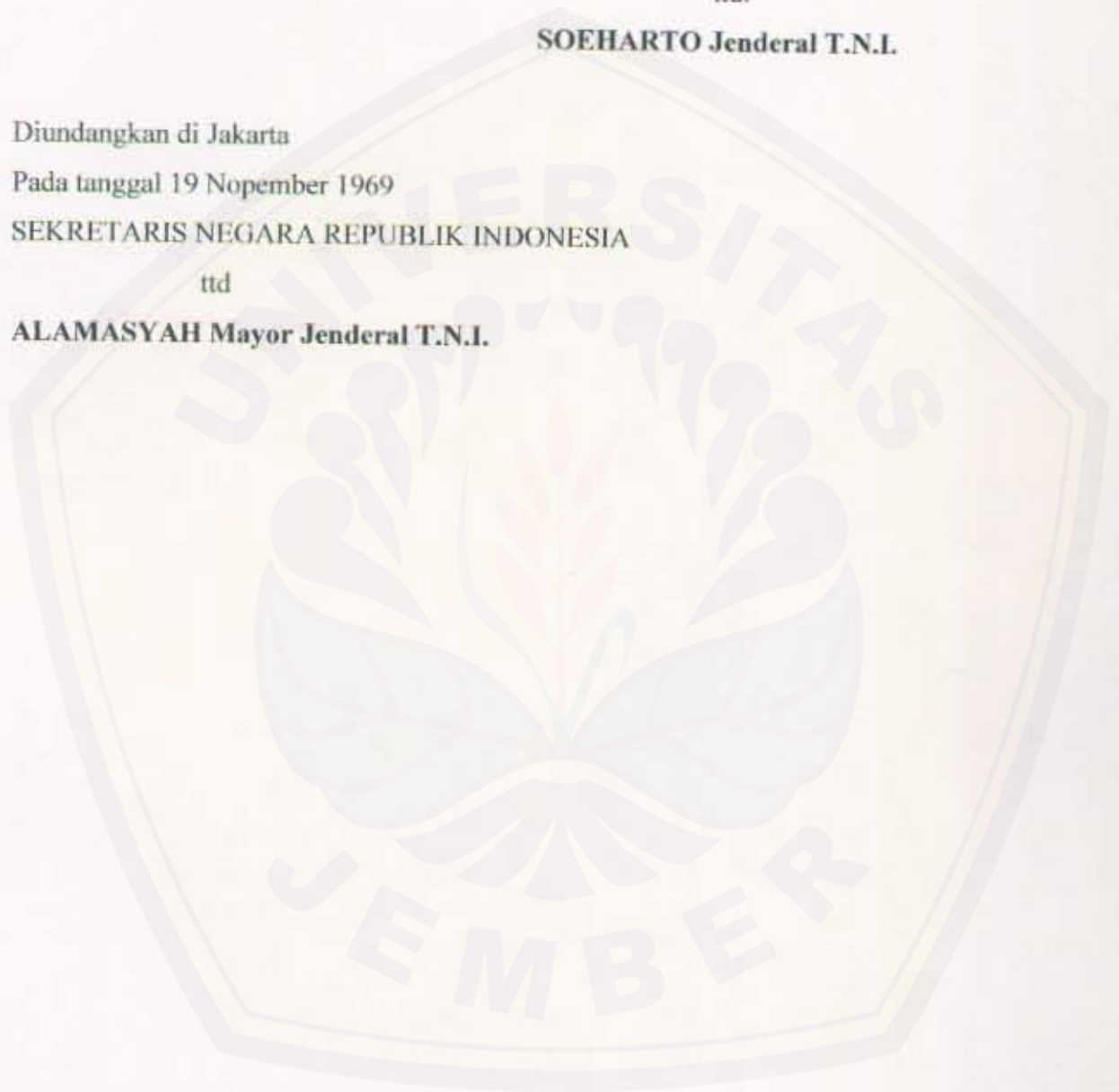
Diundangkan di Jakarta

Pada tanggal 19 Nopember 1969

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA

ttd

ALAMASYAH Mayor Jenderal T.N.I.





LAMPIRAN

7

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 1992
TENTANG
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual;
- b. bahwa dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor, kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja;
- c. bahwa perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar 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 Berlakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 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.

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat(2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
5. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

Dengan Persetujuan
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian 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.
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 dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Pengusaha adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untuk atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara.
5. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.
6. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul Karen hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

7. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.
8. sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan 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.

Pasal 2

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

BAB II PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Pasal 3

1. Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
2. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 4

1. Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan

pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

2. Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
3. Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan pemerintah.

Pasal 5

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

BAB III PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Bagian Pertama Ruang Lingkup

Pasal 6

1. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - b. Jaminan Kematian;
 - c. Jaminan Hari Tua;
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
2. Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam atau (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 7

1. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

Bagian Kedua
Jaminan Kecelakaan Kerja

Pasal 8

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

Pasal 9

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

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

Pasal 10

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

3. Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
4. Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Ketiga Jaminan Kematian

Pasal 12

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

Pasal 13

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

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

Bagian Keempat Jaminan Hari Tua

Pasal 14

1. Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:
 - a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau

- b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
2. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Bagian Kelima Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pasal 16

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

BAB IV KEPERSERTAAN

Pasal 17

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

Pasal 18

1. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
2. Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.

3. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan social tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan Undang-undang ini.
4. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.
5. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.
6. Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 19

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

BAB V

IURAN, BESARNYA JAMINAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 20

1. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, iuran Jaminan Kematian, dan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
2. Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Pasal 21

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

Pasal 22

1. Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta pembayaran kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
2. Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 23

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

Pasal 24

1. Perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dalam hal perlindungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dala ayat (1), maka Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tercantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang ini.
4. Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dala ayat (2) penyelesaiannya ditetapkan oleh Menteri.

BAB VI
BADAN PENYELENGGARA

Pasal 25

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

Pasal 26

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

Pasal 27

Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikut sertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 28

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

BAB VII KETENTUAN PIDANA

Pasal 29

1. barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp50.000,- (lima puluh juta rupiah).
2. Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
3. Tindak Pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 30

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

BAB VIII PENYELIDIKAN

Pasal 31

1. Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia juga kepada pejabat Pegawai Negari Sipil tertentu di Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi ketenagakerjaan, diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76), tambahan Lembaran tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
2. Penyidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:

melakukan penelitian atas kebenaran laporan atau keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;

melakukan penelitian terhadap orang atau badan yang diduga melakukan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

minta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan sehubungan dengan peristiwa tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;

melakukan pemeriksaan di tempat tertentu yang diduga terdapat barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;

melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 32

pembayaran jaminan yang telah diterima oleh yang berhak tidak dapat dikembalikan.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 33

Peraturan perundang-undangan sebagai pelaksana Undang-undang ini dikeluarkan, maka semua peraturan perundang-undangan yang mengatur program asuransi sosial tenaga kerja dan penyelenggaraannya yang berlaku pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini.

Peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-undang ini dikeluarkan, maka perusahaan yang telah menyelenggarakan asuransi sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya tetap melaksanakannya.

kerja yang telah menjadi tertanggung atau peserta dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya dengan Undang-undang ini tidak boleh dirugikan.

BAB XI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Sejak mulai berlakunya Undang-undang ini, maka Undang-undang Nomor 2 Tahun 1973 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1973 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1973 Nomor 3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 35

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

Disahkan di Jakarta
Pada tanggal 17 Pebruari 1992
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

TTD.

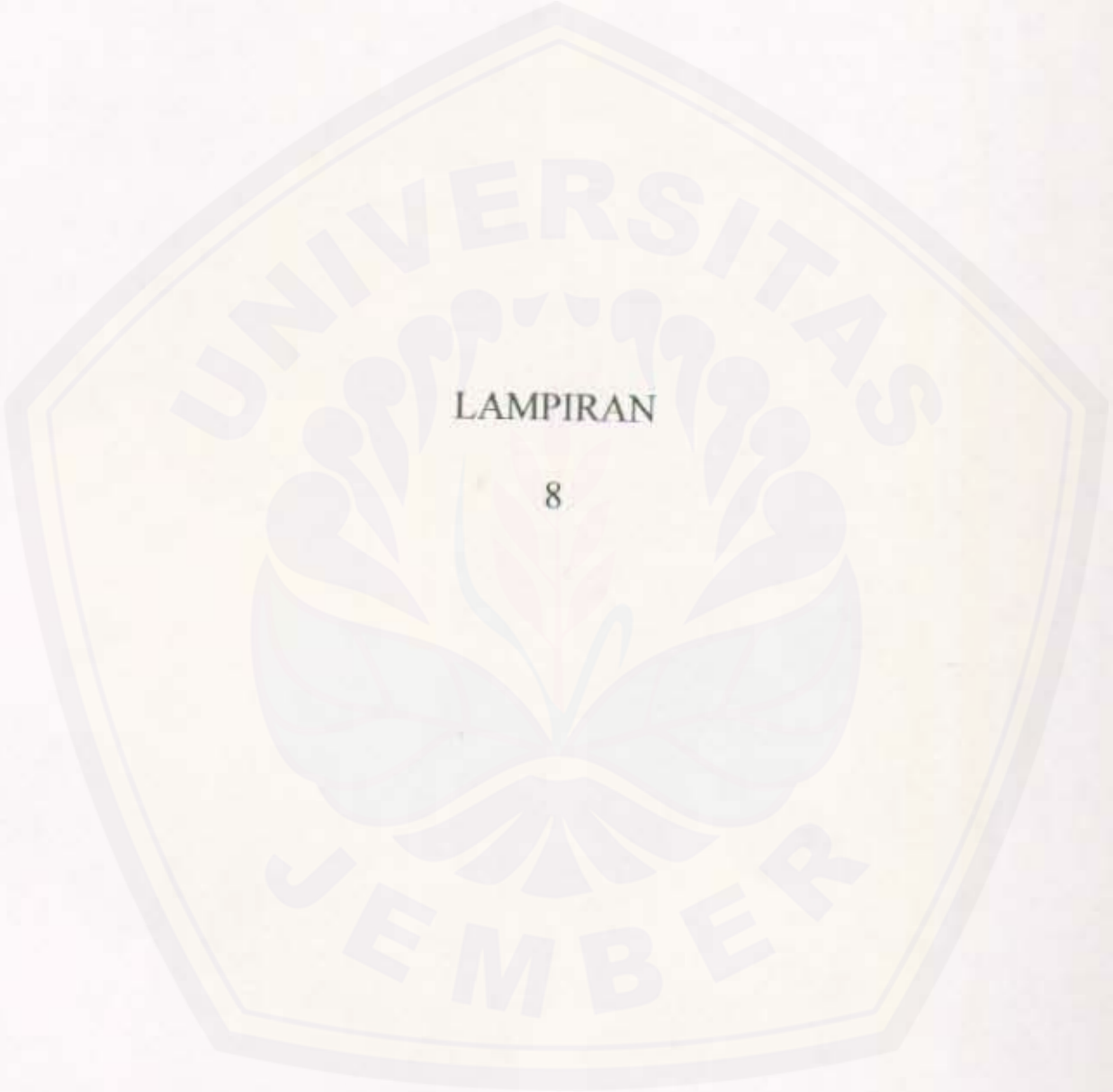
SOEHARTO

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 17 Pebruari 1992
MENTERI/SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

TTD.

MOERDIONO

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



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang:

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sngat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu diebut dn/atau ditrik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e, perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat:

Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan persetujuan bersama antara

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

DAN

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Pengusaha adalah:
- a. 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 sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh

- yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/ atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
 13. Tenaga kerja asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
 16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 17. Serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 18. Lembaga kerjasama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
 19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah.

an perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh
aha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

ian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan
serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh
rcatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha
emuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

sihan hubungan industri adalah perbedaan pendapat yang
ibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha
pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya
sihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan
isan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat
nanya dalam satu perusahaan.

kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan
anakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh
menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

pan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak
/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

ian hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu
tentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara
/buruh dan pengusaha.

adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

ari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.

hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.

gu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.

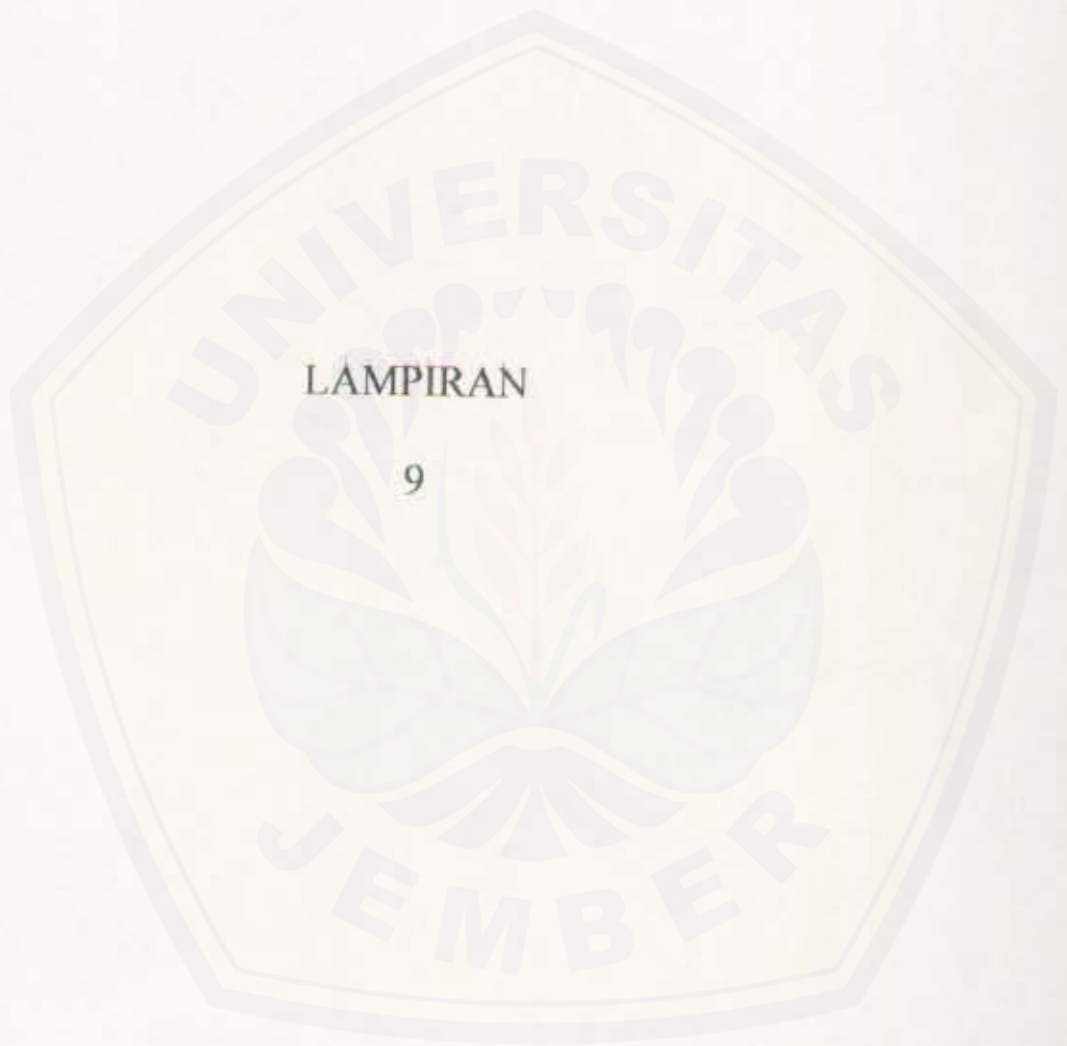
adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinytahn dalam bentuk
sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada
a/buruh yang ditetapkan dn dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,
katan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi
/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah
an dilakukan.

terpenuhi pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau
kepuasan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar
tempat kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi
produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Inspeksi ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan
kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Inspektur ketenagakerjaan adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.





LAMPIRAN

9

**PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 1993
TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM
JAMINAN TENAGA KERJA**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, diperlukan adanya ketentuan yang mengatur penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja;
- b. bahwa sehubungan dengan hal tersebut, dipandang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah mengenai Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

Bagian Kedua
Tata Cara Pendaftaran Kebersertaan

Pasal 5

1. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan social tenaga kerja pada Badan Penyelenggara dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Badan Penyelenggara.
2. Pengusaha harus menyampaikan formulir jaminan social tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) dari sejak diterimanya formulir dari Badan Penyelenggara.
3. Bentuk formulir sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 8

1. Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara apabila terjadi perubahan mengenai:
 - a. alamat perusahaan;
 - b. kepemilikan perusahaan;
 - c. jenis atau bidang usaha;
 - d. jumlah tenaga kerja dan keluarganya; dan
 - e. besarnya upah setiap tenaga kerja.
2. Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan.
3. Tenaga kerja peserta program jaminan sosial tenaga kerja wajib menyampaikan daftar susunan keluarga kepada pengusaha, termasuk segala perubahannya.
4. Dalam hal terjadi perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf d, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak laporan diterima, Badan Penyelenggara wajib menerbitkan:
 - a. Kartu peserta tenaga kerja baru, kecuali tenaga kerja yang bersangkutan telah mempunyai kartu peserta;

- b. Kartu pemeliharaan kesehatan yang baru.

BAB III
IURAN
Bagian Pertama
Besarnya Iuran

Pasal 9

1. Besarnya iuran program social tenaga kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, sebagai berikut:
 - Kelompok I : 0,24% dari upah sebulan;
 - Kelompok II : 0,54% dari upah sebulan;
 - Kelompok III : 0,89% dari upah sebulan;
 - Kelompok IV : 1,27% dari upah sebulan;
 - Kelompok V : 1,74% dari upah sebulan;
 - b. Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70% dari upah sebulan;
 - c. Jaminan Kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.
2. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
3. Iuran jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja.
4. Dasar perhitungan iuran jaminan Pemeliharaan kesehatan dari upah sebulan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) huruf d, setinggi-tingginya Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Pasal 20

1. Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan,

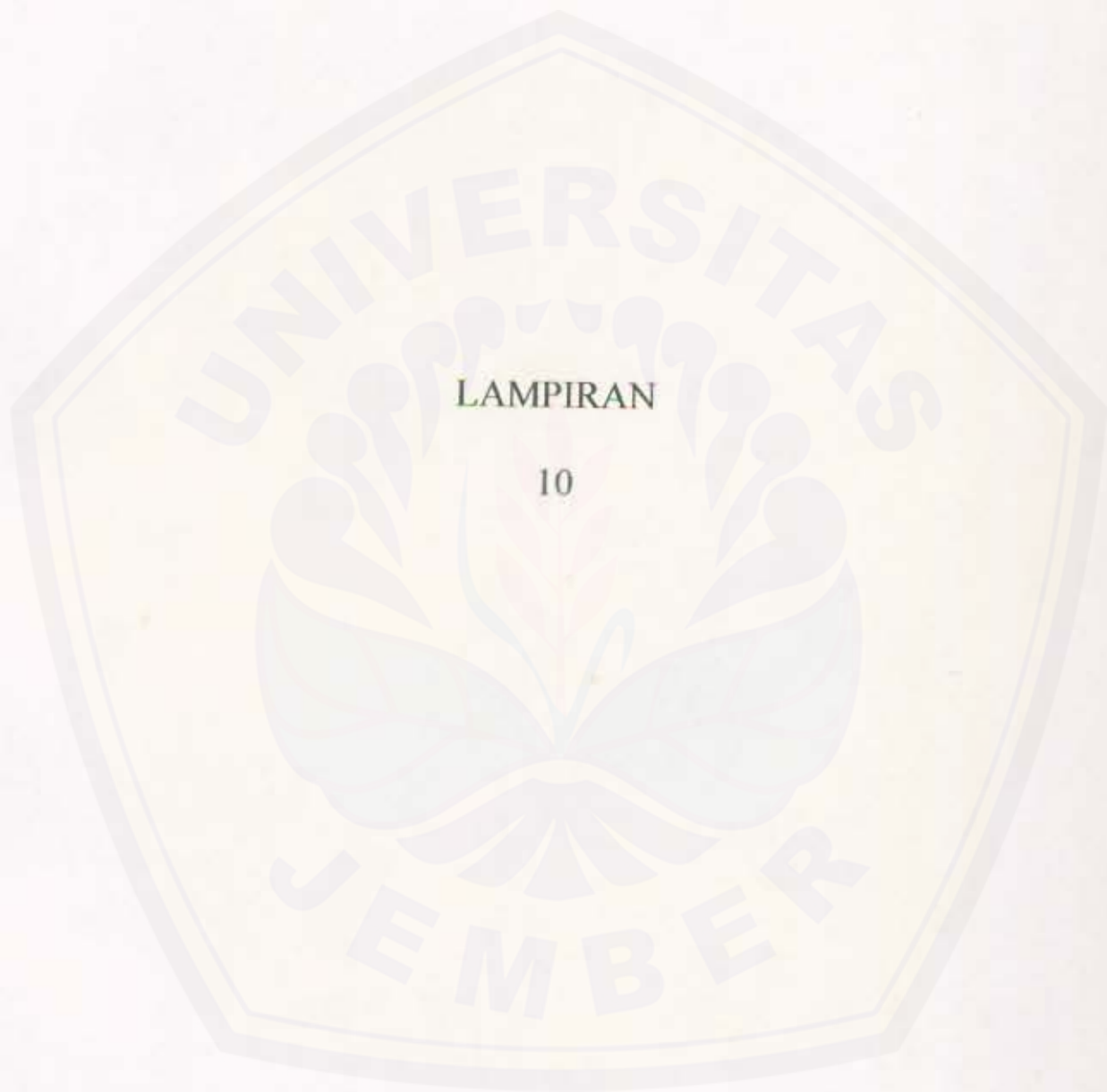
- sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri.
2. Badan Penyelenggara mengganti santunan sementara tidak mampu bekerja kepada pengusaha yang telah membayar upah tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 3. Dalam hal santunan yang diberikan oleh Badan Penyelenggara lebih besar dari yang dibayarkan oleh pengusaha maka selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja.
 4. Dalam hal penggantian santunan yang dibayarkan oleh Badan Penyelenggara lebih kecil dari upah yang telah dibayarkan oleh pengusaha, maka selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya kepada tenaga kerja.

BAB V SANKSI

Pasal 47

Tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka:

- a. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 8 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dan Pasal 19 serta Pasal 20 ayat (1), dan telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan ijin usaha.
- b. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.
- c. Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikenakan ganti rugi sebesar 1% (satu persen) dari jumlah Jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.



LAMPIRAN

10

**MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA R.I
NOMOR: PER.04/MEN/1993
TENTANG
JAMINAN KECELAKAAN KERJA
MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA**

Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

yang :

sebagai pelaksana pasal 19 ayat (2) dan (3) Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, dipandang perlu diatur perlindungan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang belum mendapatkan perlindungan berdasarkan pentahapan kepesertaan sebagai mana diatur dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

sesuai dengan prinsip resiko pekerjaan (resque profesioneel) merupakan tanggung jawab pengusaha terhadap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja; dan untuk itu perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri;

ayat :

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Negara Republik Indonesia 3520);

Keputusan Presiden Nomor 64/M Tahun 1988 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan V;

Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Kecelakaan Kerja.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG JAMINAN KECELAKAAN KERJA.

BAB I

PENGERTIAN

Pasal 1

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan;
2. 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.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk Badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara;
4. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
5. Sementara tidak mampu bekerja adalah keadaan tenaga kerja yang sementara tidak mampu bekerja karena masih dalam keadaan perawatan dokter.
6. Cacat sebagian untuk selama-lamanya adalah hilang atau tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh tenaga kerja untuk selama-lamanya.
7. Cacat total untuk selama-lamanya adalah karena tenaga kerja tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya.

8. Upah sebulan adalah upah yang diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan terakhir dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. jika upah dibayarkan secara harian , maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh);
 - b. jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir;
 - c. jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
9. Dokter pemeriksa adalah dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh pengusaha atau dokter pemerintah yang memeriksa dan merawat tenaga kerja.
10. Dokter penasihat adalah dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan atas usul dan diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja.
11. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja ;
12. Atas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah:
 - a. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berkedudukan di tingkat Kantor Departemen Tenaga Kerja ialah Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja yang bersangkutan;
 - b. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berkedudukan di tingkat Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang bersangkutan;
 - c. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berkedudukan di tingkat Departemen Tenaga Kerja Pusat ialah Direktur Bina Pengawasan Norma Perlindungan Tenaga Kerja.

BAB II

HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA

Pasal 2

- (1) Tenaga Kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja yang terdiri dari :
 - a. pengangkutan dari tempat kejadian ke Rumah Sakit yang terdekat atau ke rumahnya;

- b. pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan di Rumah Sakit
 - c. biaya pemakaman.
- (2) Selain jaminan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) juga diberikan santunan berupa uang yang terdiri dari :
- a. santunan sementara tidak mampu bekerja sebagai pengganti upah;
 - b. santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. santunan cacad total untuk selama-lamanya
 - d. santunan kematian.
- (3) Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

- (1) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja maka santunan kematian sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf d dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yang menjadi tanggungannya.
- (2) Dalam hal janda atau duda atau anak tidak ada maka Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua.
- (3) Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka Jaminan Kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya.
- (4) Dalam hal tidak ada wasiat biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman
- (5) Dalam hal janda atau anak lebih dari satu orang, maka santunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibagi rata dan sama banyaknya antara mereka.

Pasal 4

Tenaga kerja berkewajiban memberikan daftar susunan keluarga yang menjadi tanggungannya kepada perusahaan termasuk perubahannya.

BAB II HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA

Pasal 5

Pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud Pasal 2 kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja.

Pasal 6

Pengusaha wajib membuat daftar Perusahaan wajib Bayar Jaminan Kecelakaan Kerja di perusahaan atau di bagian perusahaan yang berdiri sendiri yang dibuat sesuai dengan Bentuk KK 1 (terlampir) dan didaftarkan ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pasal 8

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, dalam waktu tidak lebih dari 2x24 (dua kali dua puluh empat) jam.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan secara lisan sebelum dilaporkan secara tertulis
- (3) Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja, laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) disampaikan dalam waktu tidak lebih dari 2X24 (dua puluh empat) jam setelah penyakit tersebut didiagnosis oleh Dokter Pemeriksa.
- (4) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) dilakukan dengan mengisi Laporan Kecelakaan Kerja Tahap I sesuai dengan Bentuk KK 2 (terlampir).

Pasal 9

- (1) Pengusaha wajib mengirimkan Laporan Kecelakaan Kerja Tahap II kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dengan mengisi Bentuk KK3 (terlampir) dalam waktu tidak lebih dari 2 X 24 (dua puluh empat) jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berdasarkan surat keterangan dokter dinyatakan :
 - a. keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
 - b. keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. keadaan cacat total untuk selama-lamanya;

d. meninggal dunia.

- (2) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan Bentuk KK 4 (terlampir)
- (3) Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan Bentuk KK 5 (terlampir)
- (4) Bentuk KK 4 atau KK 5 sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) harus disampaikan oleh pengusaha kepada Kantor Departemen Tenaga kerja setempat.

Pasal 10

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja sementara tidak mampu bekerja perusahaan wajib terus membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a sampai Dokter Pemeriksa menetapkan akibat kecelakaan kerja yang dideritanya.

Pasal 11

Pengusaha tidak diwajibkan untuk membayar jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja atau santunan kematian kepada keluarganya dalam hal :

- a. karena disengaja oleh tenaga kerja yang bersangkutan;
- b. menolak tanpa alasan yang sah akan diperiksa dokter yang ditunjuk oleh perusahaan;
- c. sebelum selesai pengobatan tenaga kerja menolak pertolongan dalam huruf b tanpa alasan yang sah;
- d. pergi ke tempat lain sehingga dokter yang ditunjuk oleh perusahaan tidak dapat memberikan pertolongan yang dianggap perlu untuk memulihkan kesehatannya

Pasal 12

Dalam hal tenaga kerja pada waktu kecelakaan kerja sedang berada di bawah pengaruh minuman keras atau sesuatu yang memabukkan karena disengaja, maka dengan persetujuan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pengusaha berhak mengurangi

besarnya santunan kecelakaan kerja sebanyak -banyaknya 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima.

Pasal 13

- (1) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan atau bukan kecelakaan kerja, maka Pegawai Ketenagakerjaan berwenang menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk terlebih dahulu:
 - a. Membayar pertolongan
 - b. Membayar biaya pemakaman
- (2) Dalam hal Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ternyata menetapkan bukan sebagai kecelakaan kerja. Maka pengusaha tidak dapat meminta kembali biaya yang telah dikeluarkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

