

**IMPLEMENTASI PASAL 6 UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992
TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PT PERKEBUNAN**

NUSANTARA XI (PERSERO)

(Studi di PG Padjarakan Kraksaan, Probolinggo)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

RESA MERDESA PUTRI

NIM 0410113168



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2008

LEMBAR PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI PASAL 6 UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992
TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA XI (PERSERO)
(Studi di PG Padjarakan Kraksaan, Probolinggo)**

Disusun Oleh:

RESA MERDESA PUTRI

NIM. 0410113168

Pembimbing Utama

Agus Yulianto S.H., M.H

NIP.131 573 915

Pembimbing Pendamping

Sri Kustina S.H.,C.N

NIP.130 809 195

Ketua Majelis Penguji

Agus Yulianto, S.H., M.H

NIP. 131 573 915

LEMBAR PENGESAHAN**IMPLEMENTASI PASAL 6 UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992
TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA XI (PERSERO)
(Studi di PG Padjarakan Kraksaan, Probolinggo)**

Disusun Oleh:

RESA MERDESA PUTRI**NIM. 0410113168**

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Agus Yulianto S.H., M.H

NIP.131 573 915

Sri Kustina S.H.,C.N

NIP.130 809 195

Ketua Majelis Penguji

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, S.H., M.H

NIP. 131 573 915

Agus Yulianto, S.H., M.H

NIP. 131 573 915

Mengetahui,

Dekan

Herman Suryokumoro, SH.,MS

NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu' alaikum Wr.Wb.

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan hanya kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, hidayah serta karunianya yang tiada henti-hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini sebagai syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan.

Setelah melewati berbagai kesulitan yang penulis hadapi terutama mengingat keterbatasan kemampuan penulis, akan tetapi berkat adanya bantuan dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini sebagai rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro, S.H.,M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Agus Yulianto, SH, MH, selaku Ketua konsentrasi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang dan sekaligus sebagai dosen pembimbing utama yang telah banyak memberi pengarahan dari awal penyusunan hingga hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
3. Ibu Sri Kustina, SH, CN, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan ilmunya serta doa, dukungan dan masukannya dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang yang telah mengajar, mendidik, dan membimbing penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
5. Orang Tuaku tercinta, kakak-kakakku, dan saudara-saudaraku yang telah mencurahkan doa, air mata, kasih sayang, perhatian, bimbingan, dorongan baik moril maupun materiil, serta semua pengorbanan yang telah diberikan dalam keberhasilan skripsi ini.
6. Bapak Kusnadi selaku Administratur dari PG Padjarakan Probolinggo yang telah banyak memberikan bantuan dan tempat kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Prihartono selaku R.C SDM dan Umum dari PG Padjarakan dan Bapak Teguh W selaku A.K.U Serikat Pekerja Perkebunan atas bantuan data, informasi, masukan-masukan serta waktu yang diberikan kepada penulis untuk melakukan wawancara.
8. Seluruh karyawan PG Padjarakan yang telah memberikan bantuan serta kerjasama yang baik.
9. Teman-teman yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat atas terselesaikannya skripsi ini.

Penulis yakin skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Atas bantuan, bimbingan dan pengarahan serta dorongan yang diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT.

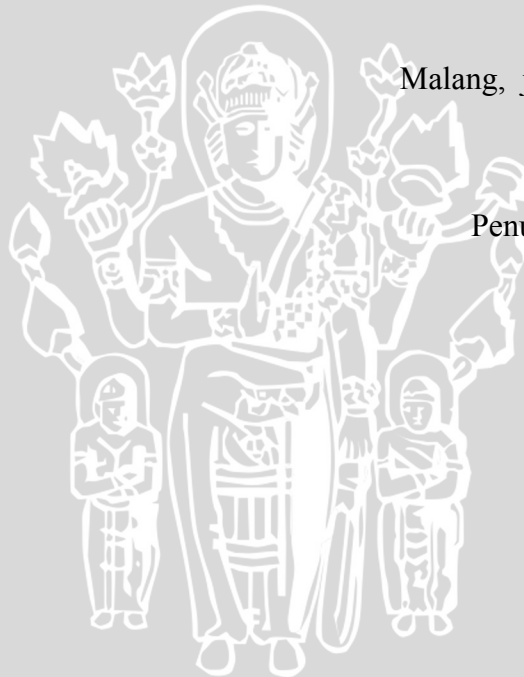
Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses penyusunan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam mengembangkan dunia keilmuan, khususnya di bidang Hukum Administrasi Negara dan semoga Allah senantiasa memberikan kekuatan iman dan semangat bagi kita untuk menjadi makhluk yang bermanfaat bagi sesama, Amiiin.

Wassalamu' alaikum Wr.Wb.

Malang, juli 2008

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	ix
Daftar lampiran.....	x
Abstraksi.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh, Tenaga Kerja, Karyawan dan Pegawai	11
1. Pengertian Pekerja/Buruh	11
2. Pengertian Tenaga Kerja.....	14
3. Pengertian Karyawan.....	16
4. Pengertian Pegawai	17
5. Pengertian Pengusaha	18
B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	19
1. Pengertian Tentang Hubungan Kerja.....	19
2. Pengertian Tentang Perjanjian Kerja.....	20
a. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	23
b. Tentang Isinya.....	25
c. Tentang Bentuknya.....	25
d. Pengelompokkan Perjanjian Kerja.....	26
C. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial.....	28

1. Pengertian Jaminan Sosial.....	28
2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial	29
3. Dasar Hukum Jaminan Sosial.....	31
4. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	32
5. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	35
6. Jenis Program Jaminan Sosial.....	38
7. Kepesertaan.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Metode Pendekatan	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Jenis dan Sumber Data.....	49
D. Populasi dan Sampel.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Tinjauan Umum Perusahaan.....	53
1. Sejarah Perkembangan PTPN XI PG Padjarakan.....	53
2. Lokasi Perusahaan.....	55
3. Struktur Perusahaan	56
4. Organisasi dan Personalia.....	61
B. Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG Padjarakan.....	65
1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	67
a. Jaminan Kecelakaan Kerja.....	67
b. Jaminan Hari Tua.....	75
c. Jaminan Kematian.....	79
d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	83
2. Jaminan Lain-Lain.....	86

a. Jaminan Sosial Bagi Karyawan Tetap.....	87
b. Jaminan Sosial Bagi Karyawan Musiman Giling (Ex. Kampanye).	93
c. Jaminan Sosial yang Dipekerjakan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	94
C. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Oleh PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Dalam Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PG Padjarakan Serta Solusi Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Tersebut.....	98
1. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Oleh PT Perkebunan Nusantara XI (persero) Dalam Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PG Padjarakan	98
2. Solusi Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Dalam Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG Padjarakan.....	99
 BAB V PENUTUP.....	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

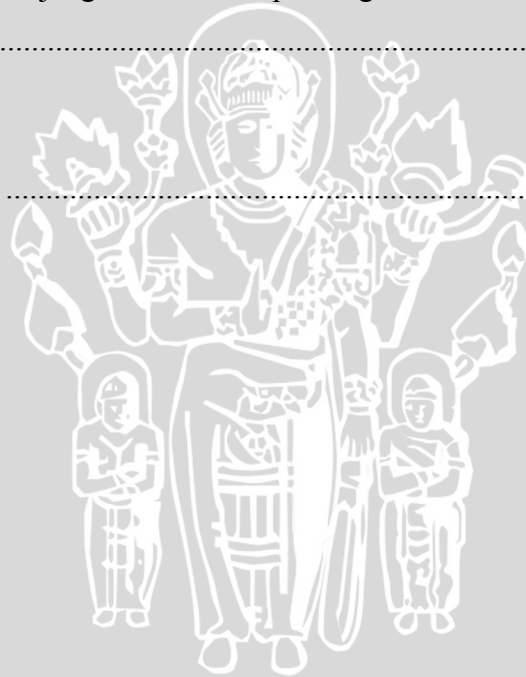
DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
-----	-------	---------

1.	Jumlah Karyawan Menurut Golongannya PTPN XI (Persero) PG Padjarakan, Probolinggo	62
----	---	----

2.	Presentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat- Cacat lainnya	71
----	--	----

1.	Iuran Program Jamsostek	83
----	-------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- | No. | Judul |
|-----|---|
| 1. | Surat Penetapan Bimbingan Skripsi |
| 2. | Surat Pernyataan Keaslian Skripsi |
| 3. | Struktur Organisasi Perusahaan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Padjarakan |
| 4. | Gaji Karyawan Tetap dan Musiman Giling (Ex. Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : Januari 2006 |
| 5. | Tunjangan Khusus/Struktural Karyawan Tetap dan Musiman Giling (ex.Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : Januari 2006 |
| 6. | Gaji Karyawan Tetap dan Musiman Giling (Ex. Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : Januari 2006 |
| 7. | Gaji Karyawan Tetap dan Musiman Giling (Ex. Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : Januari 2006 |
| 8. | Gaji Karyawan Tetap dan Musiman Giling (Ex. Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : Januari 2006 |
| 9. | Gaji Karyawan Tetap dan Musiman Giling (Ex. Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : Januari 2006 |
| 10. | Tabel Tunjangan Sosial Terdiri Dari : Sewa Rumah, Listrik, Air dan Bahan Bakar Gaji Karyawan Tetap dan Musiman Giling (Ex. Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : 01 Januari 2006 |

11. Tabel Tunjangan Sosial Terdiri Dari : Sewa Rumah, Listrik, Air dan Bahan Bakar Gaji Karyawan Tetap dan Musiman Giling (Ex. Kampanye) PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Per : 01 Januari 2006

ABSTRAKSI

RESA MERDESA PUTRI, HUKUM ADMINISTRASI NEGARA, FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA, JULI 2008, IMPLEMENTASI PASAL 6 UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)

(Studi di PG Padjajaran Kraksaan, Probolinggo)

Dosen Pembimbing Utama : Agus Yulianto S.H., M.H., Dosen Pembimbing pendamping : Sri Kustina S.H., C.N.

Perkembangan teknologi yang makin maju meskipun hanya dalam berbagai bidang telah menggusur tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin. Namun peranan manusia dalam organisasi/perusahaan tetap tidak dapat ditinggalkan, Sumber Daya Manusia (SDM) tetap menjadi sasaran utama perbaikan dan pembaharuan. Sehingga tujuan yang perlu direalisasikan adalah bagaimana memacu kinerja karyawan kearah tercapainya target sesuai rencana.

Penulisan skripsi ini berpangkal pada Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG Padjaran dan hambatan-hambatan dalam implementasi pasal 6 undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja serta upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada. Dengan demikian tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui apakah jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 telah sesuai dengan kebutuhan.

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi berupa data-data yang berhubungan langsung dengan topik penelitian. Analisa data dalam penelitian ini berbentuk deskriptif kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari penelitian lapangan akan diuraikan secara apa adanya, kemudian dianalisis berdasarkan dari teori-teori yang ada untuk memecahkan permasalahan-permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan

yang ada bahwa selama ini implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja PG Padjarakan telah berhasil dilakukan di perusahaan tersebut dan telah mematuhi peraturan yang ada yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Implementasi dari program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut sudah cukup baik, bahkan di dalam PG Padjarakan juga memberikan jaminan diluar dari program dasar. Sedangkan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah masih adanya tenaga kerja yang belum mengetahui tentang adanya program tersebut kemudian disertai adanya kesulitan keuangan perusahaan serta adanya keterlambatan pembayaran santunan tenaga kerja dari PT Jamsostek sendiri.

Adanya keberhasilan dari program Jaminan Sosial ini hendaknya pihak pimpinan lebih memperhatikan lagi terhadap karyawan tidak tetap yang kurang mengerti akan keberadaan jaminan sosial serta perlunya pemberian informasi yang lengkap serta dapat mempertahankan keadaan sehingga tetap tercipta kepuasan yang berimbang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi ekonomi saat ini, sangat dituntut adanya peran serta masyarakat khususnya di berbagai bidang swasta. Kondisi seperti ini menjadikan pemerintah untuk lebih giat dalam menciptakan suatu keadaan baru yang dapat menumbuhkembangkan berbagai bidang usaha kegiatan ekonomi dalam mencapai pembangunan nasional yang baik.

Perkembangan pembangunan nasional saat ini terus berkembang seiring dengan proses industrialisasi yang ditandai dengan meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai bidang usaha, dengan kondisi ini berdampak pada sektor ketenagakerjaan yang dituntut pula untuk ikut berkembang bersama-sama dengan perkembangan nasional saat ini.

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

Untuk mencapai perbaikan dalam perekonomian tersebut tidak akan lepas dari masalah produktivitas, karena dengan adanya peningkatan produktivitas akan memberi dukungan moril bagi keberhasilan suatu bidang usaha, dan setiap kemajuan yang dicapai dalam suatu bidang usaha akan memberi sumbangan terhadap peningkatan perekonomian nasional.

Maka dari itu sumber daya manusia harus dibekali dengan pendidikan, ketrampilan serta keahlian yang cukup agar mereka mampu menggunakan dan memanfaatkan berbagai teknologi, namun kondisi seperti ini masih sering membawa resiko-resiko yang sewaktu-waktu dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang menyebabkan cacat dan kematian, sehingga akan menghentikan penghasilannya untuk sementara waktu atau seterusnya.

Selain daripada itu dalam hubungan kerja, tenaga kerja juga dihadapkan pada resiko hari tua dimana produktivitas kerjanya rendah sehingga mereka harus dipensiun serta resiko-resiko yang menyangkut masalah kesehatan tenaga kerja termasuk kehamilan dan persalinan. Resiko-resiko pada karyawan tersebut membawa implikasi negatif dalam tinjauan sosial ekonomis yang mengakibatkan kerugian yaitu akan semakin memberatkan beban yang harus dipikul oleh karyawan dan keluarganya begitu juga memberatkan

pihak pengusaha karena harus mengeluarkan dana untuk perawatan, pengobatan serta bantuan lainnya dan juga terganggunya proses produksi dalam suatu bidang usaha. Apabila resiko-resiko tersebut tidak ditanggulangi akan menyebabkan semakin menurunnya produktivitas tenaga kerja dan perusahaan.

Peningkatan produktivitas tidak akan terjadi begitu saja tanpa adanya suatu kondisi yang mendukungnya. Khususnya dalam usaha kerja, kondisi pendukung itu adalah keamanan bekerja dan ketenangan bekerja bagi tenaga kerja, yang semuanya itu tidak terlepas dari peran pengusaha, masyarakat dan pemerintah.

Jaminan sosial untuk karyawan ini pada dasarnya bergantung kepada perjanjian kerja bersama yang telah disepakati sebelumnya antara pengusaha dengan karyawan. Dalam hubungan yang lahir dari perjanjian tersebut, secara normatif berlaku ketentuan tentang ketenagakerjaan atau perburuhan karena hubungan yang lahir adalah hubungan kerja karyawan dengan pihak pengusaha.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan jaminan sosial sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja ini telah diangkat dan dicantumkan dalam GBHN 1999-2004, yaitu pada bab IV Sosial Budaya, khususnya sektor kesehatan dan kesejahteraan sosial pada point C yang menyebutkan bahwa : ” Mengembangkan sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan, keamanan, dan keselamatan kerja yang memadai yang pengelolaannya melibatkan pemerintah, perusahaan dan pekerja.” (GBHN 1999-2004;33)

Jaminan sosial ini adalah hak asasi setiap warga negara sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 2. Secara universal jaminan sosial dijamin oleh Pasal 22 dan 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB (1948), dimana Indonesia ikut menandatangani. Kesadaran tentang pentingnya jaminan perlindungan sosial terus berkembang, seperti terbaca pada Perubahan UUD 45 tahun 2002, Pasal 34 ayat 2, yaitu “Negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat....”.

Jaminan sosial ini secara normatif diatur dalam pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kedua peraturan perundang-undangan ini menjadi ketentuan normatif atas perlindungan hukum bagi karyawan perusahaan Negara untuk memperoleh pemenuhan haknya atas jaminan sosial dalam hubungan kerjanya dengan pihak pengusaha.

Bentuk jaminan sosial tenaga kerja dimaksud diselenggarakan dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, gotong royong, dan bersifat dasar sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan jaminan sosial tenaganya. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan

hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini selain memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang tetapi juga memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya serta merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu kebutuhan karyawan, karena jaminan sosial tenaga kerja memberikan jaminan yang pasti untuk menanggulangi resiko-resiko sosial ekonomis, dan programnya meliputi seluruh jenis perlindungan dasar yang diperlukan oleh karyawan. Adanya pemenuhan kebutuhan tersebut, akan menjadikan sumber motivasi yang dapat menggerakkan perilaku karyawan, dengan adanya motivasi kerja, maka produktivitas kerja para karyawan akan meningkat.

Seperti dalam beberapa bentuk badan usaha milik negara yang mempekerjakan karyawan dengan status yang berbeda-beda yaitu ada karyawan yang berstatus sebagai pegawai negeri dan karyawan dengan status non pegawai negeri, yang bekerja dalam satu perusahaan. Seperti halnya pada Perusahaan Negara Perseroan Terbatas yang penulis ambil sebagai obyek penelitian, yaitu pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Pajdarakan Kraksaan Probolinggo, dimana status dari para karyawannya merupakan

karyawan penuh, yang bekerja dalam satu perusahaan yang hanya berstatus sebagai Badan Hukum Privat/Perdata.

Terhadap mereka inilah, tentunya perlu dikaji tentang perlindungan hukumnya, yaitu dalam hal Jaminan Social Tenaga Kerjanya yang mana merupakan 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 dunia¹.

Terdapat hal yang menarik bagi penulis, yaitu apakah karyawan perusahaan negara seperti pada perseroan terbatas perkebunan ini telah memperoleh hak-haknya dalam bidang Jaminan Sosial sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada terutama untuk karyawan swasta apakah sepenuhnya, mereka itu tunduk pada peraturan perundang-undangan mengenai perburuhan ataukah dalam beberapa hal ketentuan tentang pegawai negeri berlaku bagi mereka, mengingat mereka bekerja dalam suatu perusahaan negara yang tidak mempunyai sifat *Sui Generis* yaitu hanya sebagai badan hukum perdata.

PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) / PTPN XI Persero adalah salah satu badan usaha milik negara, yang bergerak di Industri Gula yang tidak luput dari persoalan-persoalan ketenagakerjaan seperti yang penulis kemukakan diatas. Apalagi pada PTPN ini para karyawan adalah terbagi dalam beberapa tingkatan atau strata yang bekerja dalam satu Badan Hukum yang mempunyai sifat sebagai Badan Hukum Perdata. Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis mengambil judul:

”Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan

¹ Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hlm.3.

Sosial Tenaga Kerja PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) (Studi di PG Padjarakan Kraksaan, Probolinggo)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas, maka batasan persoalan yang dikaji lebih difokuskan pada permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG Padjarakan, Probolinggo?
2. Apakah dalam implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG Padjarakan Probolinggo terdapat hambatan-hambatan dan bagaimana alternatif solusinya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi pasal 6 undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG Padjarakan Probolinggo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) dalam implementasi pasal 6 undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja di PG Padjarakan

Probolinggo serta untuk mengetahui dan menganalisa solusi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan akan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan hukum pada umumnya dan khususnya Ilmu Hukum Administrasi Negara tentang Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

b. Manfaat Praktis

1). Bagi peneliti

- a. Menambah bekal wawasan dan pengetahuan bagi peneliti di dalam menumbuhkan ketajaman berfikir dan menganalisa masalah yang ada di dalam masyarakat.
- b. Sebagai pemenuhan syarat-syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

2). Bagi Kalangan Akademis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran dan masukan bagi pengembangan wawasan keilmuan, khususnya masalah Implementasi norma Hukum dalam rangka meningkatkan efektifitas berlakunya norma Hukum di dalam masyarakat.

3). Bagi instansi terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan gambaran serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan dalam penetapan dan implementasi jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan.

4). Bagi Masyarakat Umum

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat umum khususnya para pekerja di semua instansi baik negara maupun swasta.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab I merupakan bab pendahuluan yang berisikan mengenai Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah yang akan diteliti, Tujuan, dan manfaat Penelitian, dan diakhiri dengan Sistematika Penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dibahas tinjauan tentang:

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja:

1. Pengertian Pekerja/Buruh
2. Pengertian Tenaga Kerja
3. Pengertian Karyawan
4. Pengertian Pegawai
5. Pengertian Pengusaha

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja :

1. Pengertian Hubungan Kerja
2. Pengertian Perjanjian Kerja

C. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Pekerja :

1. Pengertian Jaminan Sosial,
2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial,
3. Dasar Hukum Jaminan Sosial,
4. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial,
5. Penyelenggaraan Jaminan Sosial,
6. Jenis Program Jaminan Sosial,
7. Kepesertaan Jaminan Sosial

Bab III : Metode penelitian

Bab III merupakan bab tentang metode penelitian yang menguraikan tentang Metode pendekatan, Lokasi penelitian, Jenis dan sumber data, Populasi dan Sampel, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Perkebunan Nusantara XI di PG Padjarakan Probolinggo, dan bagaimana hambatan yang dihadapi dalam implementasi program tersebut serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang ada.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini yang diambil dari hasil pembahasan secara keseluruhan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh, Tenaga Kerja, Karyawan dan Pegawai

Dalam dunia kerja masyarakat kita, dikenal bermacam-macam istilah berkenaan dengan manusianya, istilah-istilah tersebut seperti "pekerja/buruh", "tenaga kerja", "karyawan", "pegawai" ataupun "pengusaha". Terhadap hal yang demikian ini kiranya penting dijabarkan istilah-istilah tersebut sehingga jelas maksudnya.

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Dahulu pekerja dan buruh mempunyai pengertian yang berbeda. Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Dimulai dari pengertian “pekerja”, menurut pendapat Prof. Imam Soepomo, S.H yang mengatakan :

Pekerja mempunyai pengertian yang sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang yang disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual kopi dipinggir jalan, seorang petani yang menggarap sawahnya sendiri dan lain-lain kita gunakan istilah sewa pekerja. Sewa-pekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.²

Dari pengertian di atas dapatlah diketahui bahwa setiap orang yang melakukan kerja, baik itu terjadi dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja disebut pekerja, karena itu pekerja ada yang mendapat upah, ada yang mengikatkan diri dengan orang lain

ada pula yang bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Jadi orang yang tidak bekerja atau pengangguran tidaklah termasuk dalam pengertian ini.

Untuk istilah buruh pengertiannya dapat dikemukakan sebagai berikut :

Buruh ialah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.³

Dari pengertian tersebut bahwa yang dimaksud buruh adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, yang tunduk di bawah perintah pengusaha, sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku dalam lingkungan perusahaannya. Tetapi perusahaan itu tidak saja perusahaan milik swasta namun ada perusahaan yang dikelola oleh non swasta seperti

² Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, hlm.26. (Untuk selanjutnya disebut sebagai Soepomo ke I)

³ G. Kartasapoetra, et.all, 1986, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 17.

Perusahaan Daerah dan Badan Usaha Milik Negara lainnya, maka pada perusahaan yang demikian ini "buruh" lebih lazim disebut "karyawan".

Di dalam peraturan Perundang-undangan sebelumnya pengertian buruh dapat dijumpai antara lain dalam Undang-undang nomor 22 tahun 1957 pada pasal (1) "Buruh ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah"⁴, kemudian didalam undang-undang mengenai Jaminan Sosial yang terdahulu yaitu Undang-undang nomor 33 tahun 1947 (Undang-undang tentang Kecelakaan) pada pasal (6) "yang dimaksudkan dengan kata buruh dalam undang-undang ini ialah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan mendapat upah"⁵.

Pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dahulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah pula.⁶ Bahkan pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan "white collar" (berkerah putih).⁷ Padahal keberadaan buruh sangat penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.

Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya.

Sedangkan Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status

⁴ Ibid, hlm. 18.

⁵ Iman Soepomo, 1986, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan, Djambatan, Jakarta, hlm 252 (untuk selanjutnya disebut Soepomo ke II).

⁶ Abdul Rachmad Budiono, 1995, Hukum Perburuhan di Indonesia, Cetakan ke 1, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 1.

⁷ Zaeni Asyhadi, 2007, Hukum Kerja-Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada, hlm. 20.

hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer dan pekerja tetap dan sebagainya. Kata pekerja memiliki pengertian yang sangat luas yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun Swapekerja.

Tetapi sekarang istilah pekerja dan buruh mempunyai pengertian yang sama. Undang-Undang secara tegas menyebutkan dan menyamakan istilah buruh setara dengan pekerja yaitu pada Undang-Undang nomor 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, dalam Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (kedua Undang-Undang terkahir ini sudah tidak berlaku lagi), kemudian dalam Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat Buruh, dan yang paling baru adalah Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁸

Menurut ketentuan dalam pasal 1 angka 6 Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh dan pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Disini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja.

Pengertian pekerja juga disebutkan dalam pasal 1 huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor PER-02/MEN/1993 “pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.”

⁸ Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi), Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 2.

Munculnya istilah buruh atau pekerja yang disejajarkan tersebut disebabkan karena selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan.⁹

2. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁰ Batasan ini mengandung pengertian lebih luas lagi, yakni meliputi pejabat negara, pegawai negeri sipil atau militer, pengusaha, buruh, swa pekerja, penganggur dan lain-lain. Sedangkan didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal (1) angka (2) dinyatakan bahwa : tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tersebut belum jelas menunjukkan status hubungannya, selanjutnya dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja menegaskan kembali tentang ada tidaknya kaitan dengan hubungan kerja, dinyatakan bahwa:

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan kerja yang diperlukan

⁹ Lalu Husni, 2006, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 20.

¹⁰ Loc.Cit Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969.

untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kewajiban sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Istilah tenaga kerja digunakan, baik di luar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.

Sedangkan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja disebut dengan ketenagakerjaan. Hukum yang mengatur masalah tenaga kerja disebut dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan.

Penjelasan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, bagian umum: pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan ini tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Di penjelasan ini disebutkan pada alasan-alasan perlunya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang lama diganti dengan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yaitu dalam bagian umum: peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru. Ketentuan-ketentuan yang masih relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam undang-undang ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut

masih tetap berlaku sebelum ditetapkan sebagai pengganti. Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi 1998.

3. Pengertian Karyawan

Kemudian pengertian daripada karyawan adalah sebagai berikut :

Karyawan menurut arti kata yang sebenarnya adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil karyanya kepada pengusaha kepada pengusaha yang mengerjakannya, dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesinya atau pekerja atas dasar keahlian sebagai mata pencaharian.¹¹

Dengan demikian dikatakan karyawan apabila seseorang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil karyanya kepada pengusaha yang mempekerjakannya, yang berarti karyawan itu adanya pasti didalam hubungan kerja. Istilah karyawan ini sepadan dengan istilah pekerja , yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikkan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus dan tidak kotor, contohnya karyawan bank dan sebagainya.

Namun menurut Prof. Iman Soepomo pengertian "karyawan" inipun masih luas yaitu "tiap orang yang melakukan karya (pekerjaan), karena itu dikenal istilah karyawan buruh, karyawan pengusaha dan sebagainya".¹²

4. Pengertian Pegawai

¹¹ G. Kartasapoetra, et.all, Loc.Cit, hlm. 18.

¹² Iman Soepomo ke I, Loc.Cit. hlm 26

Kemudian mengenai pengertian pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan halus/ "white collar", dimana pengertian ini dipakai pada Jaman Belanda dahulu, terutama bagi orang-orang yang mempunyai pangkat Belanda.¹³ Dan saat ini pegawai sering diartikan sebagai orang-orang yang bekerja pada Negara/pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Bahkan sering kali mengartikan sama antara "karyawan" dan "pegawai".

Melihat pengertian daripada istilah-istilah pekerja/buruh, pegawai atau karyawan, sebagaimana di atas, menurut hemat penulis istilah "pekerja/buruh" yang paling memenuhi kriteria yuridis, karena pengertiannya menunjuk pada batas-batas tertentu yang telah jelas.

Namun didalam penulisan ini, penulis membuat ketentuan dan batasan tertentu terhadap penggunaan istilah pekerja/buruh dan karyawan. Pekerja/buruh, penulis mengartikannya secara sempit, yaitu orang yang melakukan kerja sebab adanya hubungan kerja. Sedangkan karyawan disini juga mempunyai pengertian yang sama dengan pekerja/buruh, sebab tulisan ini mengenai pekerja/buruh BUMN (PT. Perkebunan Nusantara XI PG Djatiroto Lumajang) yang lazim disebut dengan "karyawan". Sehingga didalam penulisan ini bila disebutkan kata pekerja atau buruh atau juga karyawan menunjuk pada maksud yang sama. Sedangkan penggunaan istilah tenaga kerja dan pegawai pada penulisan ini pengertiannya sebagaimana disebutkan diatas.

5. Pengertian Pengusaha

¹³ Ibid.

Perihal pengertian majikan atau pengusaha terkadang juga dapat membingungkan sebagian masyarakat. Istilah majikan ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 (yang saat ini sudah tidak berlaku lagi), menyatakan bahwa: Majikan ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Sedangkan istilah pengusaha diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pengusaha diartikan:

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

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Menurut pendapat Martoyo Rachmat mengatakan bahwa:

Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran yang harus dicapai.¹⁴

¹⁴ Martoyo Rachmat, 1991, Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama, Fikahati Aneska, Jakarta, hlm 51.

Konotasi istilah majikan cenderung terkesan negatif dan sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi saat ini. Pengertian istilah pengusaha tampak lebih luas daripada majikan. Perbedaannya, jika pengusaha belum tentu majikan, majikan sudah tentu pengusaha.

B Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

1. Pengertian tentang hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam dekade tahun 2000 sudah mulai dikenal istilah hubungan industrial (*industrial relation*) yang mempunyai ruang lingkup lebih luas dari *labour relation* (hubungan perburuhan).

Saat ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya . yang dimaksudkan dengan hubungan industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.¹⁵

Jadi, dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan juga pemerintah. Sementara itu, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

¹⁵ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 1 angka 15 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yang lebih sederhana dibandingkan dengan pengertian diatas sehingga lebih memudahkan dalam pemahamannya yakni hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

2. Pengertian tentang perjanjian kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* yaitu diatur dalam pasal 1233 dan persetujuan atau *overeenkomst* yang diatur dalam pasal 1313. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.¹⁶ Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian.

Jika menggunakan pasal 1313 KUH Perdata batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601 a KUHPerdata mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

¹⁶ Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Mandar Maju, Bandung, hlm 2.

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh Bapak R. Soebekti yang menerangkan perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa: perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.¹⁷

Selanjutnya Yunus Shamad berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁸

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam pasal ini dimungkinkan adanya perjanjian kerja secara lisan, karena dalam membuat suatu perikatan/perjanjian tidak terlepas dari adanya saling mempercayai dari para pihak baik yang dituangkan secara tertulis maupun lisan. Di samping itu masih banyak perusahaan kecil yang belum memiliki kemampuan untuk membuat perjanjian kerja tertulis atau pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Dengan demikian perjanjian kerja merupakan awal syarat mutlak adanya hubungan kerja, dimana perjanjian kerja harus merupakan hasil kesepakatan antara

¹⁷ R. Soebekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Cetakan X, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 58.

¹⁸ Yunus Shamad, 1995, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, hlm 55.

pengusaha/majikan dengan pekerja dan bukan sebagai akibat pemaksaan atau pemerasan, akan tetapi walaupun hal itu merupakan hasil kesepakatan, perjanjian kerja tersebut harus menyangkut pekerjaan-pekerjaan yang diwenangkan oleh Pemerintah, tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang tentang tata susila masyarakat.

Selanjutnya pasal 51 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maksud dari ayat tersebut, pekerjaan yang dipersyaratkan dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis yang harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja untuk waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar Negara dan perjanjian kerja laut. Untuk para pekerja sector formal dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu yang menggunakan perjanjian kerja tertulis yang berlaku sesuai dengan ketentuan pasal ini.

Sebelum melakukan perjanjian kerja haruslah lebih dahulu mengetahui tentang :

- a. Syarat sahnya perjanjian kerja;
- b. Tentang Isinya;
- c. Tentang bentuknya;
- d. Pengelompokkan perjanjian kerja.

Yang perlu dijabarkan mengenai hal-hal tersebut diatas agar lebih jelas pemahamannya.

a. Tentang Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil yang diatur lebih tegas pada Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan

pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan syarat formil diatur dalam pasal 54 dan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian untuk dapat disebut sebagai perjanjian kerja:

1. ada pekerjaan
2. ada upah
3. ada di bawah perintah

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi di mana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu tidak dapat dibatalkan. Adanya salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang pengadilan.

Kemudian ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

b. Tentang Isinya

Membahas isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Mengenai isi perjanjian kerja, pekerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa/melanggar undang-undang tentang ketertiban umum/bertentangan dengan tata susila masyarakat.

Yang dimaksud isi perjanjian kerja disini pada dasarnya adalah ketentuan dan syarat-syarat ini berisi hak dan kewajiban pihak-pihak yang mereka penuhi. Hak dari si tenaga kerja merupakan kewajiban dari si majikan, yaitu upah. Sebaliknya apa yang merupakan kewajiban tenaga kerja adalah hak dari majikan (yaitu pekerjaan, dimana tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan dan majikan mempekerjakan tenaga kerja)¹⁹

Dalam hal ini tercermin asas "kebebasan berkontrak" (idea of freedom of contract) yaitu suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh memuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apa pun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335, dan 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

c. Tentang Bentuknya

¹⁹ Sedjun H Manulang, 2001, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta Jakarta, hlm 67-68).

Di atas telah dikemukakan bahwa perjanjian kerja berdasarkan atas kenyataan kemauan yang sepakat dari kedua belah pihak. Setelah dapat persetujuan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya. Pada dasarnya dengan kata pekerja pada pengusaha : "saya bisa dan sanggup bekerja" dan jawaban pengusaha: "Baik, maka terjadilah perjanjian kerja dengan sah karena pernyataan tersebut dari kedua belah pihak yang terikat. Namun dalam praktek dewasa ini tidak selalu demikian.

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Dari gambaran tersebut di atas, perjanjian kerja berbentuk bebas seperti halnya kebanyakan perjanjian lainnya. Namun ketentuan tentang syahnya perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata harus tetap diperhatikan. Jadi perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha/majikan atau dilakukan secara tertulis.

Pasal 53 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa segala hal dan/ atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

d. **Pengelompokkan Perjanjian Kerja**²⁰

a. Berdasarkan status perjanjian kerja dalam praktek terbagi menjadi 2:

1). Perjanjian Kerja Tidak Tetap

- a. Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan 3 bulan);
- b. Perjanjian kerja harian lepas;
- c. Perjanjian kerja borongan.

²⁰ Abdul Khakim, Loc.Cit, hlm. 59.

2). Perjanjian Kerja Tetap

Merupakan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, borongan dan lain sebagainya.

b. Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi 2 macam, yaitu:

1). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Diatur dalam pasal 56,57,60 dan 63 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika mengacu pada pasal 56 dan 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dimana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan pasal 1603.q ayat (1) Kitab Undang-Undang Perdata dan Pasak 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1603.q Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa:

“Waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.”

Sedangkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur bahwa:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

2). Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam pasal 56 sampai dengan pasal 59 undang-undang nomor 13 tahun 2003. jika mengacu pada pasal 59 ayat (1) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat, atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

C Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Pekerja

Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja, sudah merupakan kebutuhan pokok bagi kehidupan pekerja yang mengandalkan penghidupannya dari hasil pelaksanaan kerja didalam hubungan kerja dengan pihak majikan-pengusaha. Pekerja memang berhak atas jaminan sosial ini dimana mempunyai maksud untuk mencegah adanya eksploitasi manusia oleh manusia, dan hal ini sejalan dengan amanat pasal 99 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa : ”setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial”.

Sistem jaminan sosial terdiri dari berbagai kategori meskipun tidak sepenuhnya terpadu. Masing-masing kategori diatur dengan peraturan perundang-undangan tersendiri, seperti bantuan sosial, tabungan hari tua, asuransi sosial dan tanggung jawab pengusaha. Khususnya untuk asuransi sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

1. Pengertian Jaminan Sosial

Dalam pengertian menurut Undang-Undang nomor. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 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.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja disini merupakan program pemerintah untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja, guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam hubungan kerja baik yang bersifat sosial yaitu untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang merugikan tenaga kerja baik berupa pencegahan, penyantunan maupun rehabilitasi musibah, dan resiko-resiko yang bersifat ekonomis yaitu untuk mengurangi ketidakpastian masa depan karyawan.

Sedangkan sistem Jaminan Sosial Nasional secara umum seperti yang didefinisikan oleh undang-undang nomor 40 tahun 2004 adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial hanya menyangkut resiko ekonomi dan sosial, namun pengertian tersebut masih cukup luas.

Jaminan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, serta kemiskinan pada umumnya. Dalam ruang lingkup

yang lebih sempit, jaminan sosial hanya meliputi bantuan sosial dan asuransi sosial. Ruang lingkup ini dianut oleh negara-negara industri maju seperti Inggris dan Amerika Serikat dimana jaminan sosial memberikan jaminan-jaminan yang lengkap bagi rakyat sejak lahir sampai meninggal dunia, yang dibiayai dari iuran dan pajak. Di Indonesia, bantuan sosial dilaksanakan oleh Departemen Sosial dengan pembiayaan oleh lembaga jaminan sosial yang berbentuk Badan Usaha Milik Negara.

Jaminan sosial dalam ruang lingkup yang luas, mencakup seluruh rakyat Indonesia yang diwujudkan dalam program jaminan sosial nasional dan diatur dalam undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional (UU Jamsosnas). Sedangkan dalam ruang lingkup ketenagakerjaan/perburuhan yang mencakup jaminan sosial bagi pekerja atau buruh non pegawai negeri atau swasta, jaminan sosial diselenggarakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (UU Jamsostek).

Untuk pegawai negeri sipil telah dikembangkan program Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 1981 dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) yang diselenggarakan berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 69 tahun 1991 yang bersifat wajib bagi Pegawai Negeri Sipil/ penerima pensiun/ perintis kemerdekaan/ veteran dan anggota keluarganya.

Untuk prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan PNS Departemen Pertahanan/ TNI/ POLRI beserta keluarganya, telah dilaksanakan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia

(ASABRI) sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 67 tahun 1991 yang merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 44 tahun 1971.

Berbagai program tersebut baru mencakup sebagian kecil masyarakat. Sebagian rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai. Di samping itu, pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta.

3. Dasar Hukum Jaminan Sosial

Sejarah terbentuknya PT. Jamsostek (persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari undang-undang nomor 33 tahun 1947 jo undang-undang nomor 2 tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) nomor 48 tahun 1952 jo Peraturan Menteri Perburuhan nomor 8 tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Program Menteri Perburuhan nomor 15 tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan sosial Buruh, kemudian Program Menteri Perburuhan nomor 5 tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS) dan selanjutnya diberlakukannya undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja yang secara kronologis merupakan proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan yang Semarang sudah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraannya pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah

(PP) nomor 33 tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Social Tenaga Kerja (ASTEK)²¹, yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Selain itu terbit pula PP nomor 34 tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK yaitu Perum ASTEK. Kemudian disusul dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1978 tentang Pertanggungansakit, hamil dan bersalin bagi Tenaga Kerja dan keluarganya.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) sebagaimana telah diubah lagi dengan Peraturan Pemerintah nomor 79 tahun 1998, kemudian diubah lagi dengan Peraturan Pemerintah nomor 83 tahun 2000 dan untuk ketigakalinya diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 2000. Selain itu melalui Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 1995 ditetapkannya PT. JAMSOSTEK sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 3 ayat (2) undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengamanatkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Selain itu juga, undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 99 menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang dijadikan landasan dalam menyelenggarakan jaminan sosial nasional dan berlaku sejak diundangkan tanggal 19 Oktober 2004.

²¹ G. Kartasapoetra, et. Al., Loc. Cit., hlm. 158.

4. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 3 undang-undang Jaminan Sosial Nasional menyebutkan bahwa sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya. Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian jaminan, perlindungan terhadap risiko-risiko sosial ekonomi yang ditimbulkan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertujuan membantu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya yaitu dengan jalan membantu tenaga kerja yang mengalami atau selalu menghadapi resiko-resiko yang bersifat sosial yaitu resiko terjadi kecelakaan kematian maupun keadaan sakit yang diakibatkan karena pekerjaan dan resiko-resiko yang bersifat ekonomis yaitu resiko kehilangan penghasilan sebagai akibat terjadinya resiko sosial. Selain itu jaminan sosial juga bertujuan untuk memberikan ketenangan kerja bagi karyawan melalui perlindungan terhadap terganggunya arus penerimaan penghasilan, program jaminan sosial juga memiliki tujuan ekonomi sebagai akibat dari pemupukan dana yang berasal dari iuran para peserta.

Dengan melihat tujuan dari program jaminan sosial tenaga kerja, maka tidak diragukan lagi bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu cara yang tepat untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan dunia usaha. Jaminan sosial mempunyai manfaat baik bagi pihak pengusaha maupun bagi pihak tenaga kerja itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh tim penyusun bahan-bahan penyuluhan jaminan sosial tenaga kerja dalam bukunya

prinsip dan praktek jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana dikutip oleh Arifin yaitu antara lain²² :

1. bagi pengusaha, yaitu semakin berkurangnya beban untuk menyelenggarakan jaminan sosial oleh perusahaan khususnya menyangkut kecelakaan kerja, kematian dan hari tua.
2. bagi tenaga kerja yang berpenghasilan minimal tambahan yang diperoleh meskipun jumlahnya kecil akan sangat berarti, bagi karyawan dengan upah pas-pasan demikian, adanya pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan akan merupakan suatu manfaat yang sangat dirasakan oleh tenaga kerja dan keluarganya.
3. jaminan sosial tenaga kerja pada pokoknya memberikan kemanfaatan berupa jaminan tua dan pelayanan medis bagi tenaga kerja yang mengalami resiko turunnya atau hilangnya penghasilan serta menderita sakit yang membutuhkan perawatan. Jaminan tunai berupa ganti rugi, penggantian biaya dan penggantian upah/gaji, sedangkan pelayanan medis berupa layanan kuratif untuk penyembuhan.
4. jaminan sosial tidak hanya memberikan ganti rugi dan pelayanan, penyembuhan semata-mata, tetapi lebih komprehensif, jaminan pemeliharaan kesehatan ikut menunjang usaha-usaha pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disamping itu jaminan kerja karyawan juga memberikan prothese anggota badan dan alat bantu bagi penderita kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan juga

²² Arifin, Perlindungan Hukum terhadap Penghasilan dan Jaminan Sosial Guru Sekolah swasta di Kota Malang, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, tidak diterbitkan, 2006.

ikut membantu upaya-upaya pendidikan kesehatan, pencegahan penyakit dan pemulihan kesehatan.

Dari tujuan yang telah disebutkan diatas maka melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang/berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensión dan diharapkan dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

5. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penyelenggaraan jaminan sosial nasional sebagai bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, berdasarkan undang-undang jaminan sosial nasional diselenggarakan dengan mekanisme yang sistemik yaitu dengan membentuk sistem jaminan sosial nasional berdasarkan Undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional. Sistem jaminan sosial nasional adalah suatu cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.

Untuk penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan undang-undang jaminan sosial dibentuk oleh Dewan jaminan sosial nasional. Berdasarkan pasal 6 jaminan sosial nasional. Dewan ini bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi untuk merumuskan kebijaksanaan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional.

Undang-undang jaminan sosial tenaga kerja pada pasal 3 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, dan untuk itu diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Program ini wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

Berbeda dengan program jaminan sosial tenaga kerja yang dapat diselenggarakan dengan mekanisme asuransi. Program jaminan sosial diselenggarakan dengan prinsip asuransi sosial. Untuk jaminan hari tua dan jaminan pensiun, selain diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial juga diselenggarakan berdasarkan prinsip tabungan wajib.

Kedua program jaminan sosial, berdasarkan undang-undang jaminan sosial nasional dan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja, sama mengamanatkan bahwa penyelenggaraannya dilakukan oleh badan penyelenggara.

Pasal 25 ayat (2) undang-undang jaminan sosial tenaga kerja menyebutkan bahwa badan penyelenggara adalah BUMN yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk BUMN ini adalah perusahaan perseroan (PERSERO), mengingat luasnya program dan besarnya jumlah kepesertaan maka program jaminan sosial tenaga kerja bila dipandang perlu dapat diselenggarakan oleh lebih dari 1 (satu) BUMN.

Atas dasar pasal 25 undang-undang jaminan sosial tenaga kerja kemudian dibentuk badan penyelenggara sebagai berikut :

1. Perusahaan Perseroan (PERSERO) jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintahan nomor 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Perusahaan Perseroan (PERSERO) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 1981 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO).
3. Perusahaan Persero (PERSERO) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah nomor 68 tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia menjadi Perusahaan Persero (PERSERO).
4. Perusahaan Persero (PERSERO) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintahan nomor 6 tahun 1992 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Husada Bhakti menjadi Perusahaan Persero (PERSERO).

Undang-undang jaminan sosial menetapkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dibentuk dengan undang-undang. Namun demikian setelah berlakunya undang-undang jaminan sosial nasional, keempat badan penyelenggara jaminan sosial yang telah dibentuk sebelum berlakunya undang-undang jaminan sosial nasional, sebagaimana disebutkan diatas, dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara jaminan sosial berdasarkan undang-undang jaminan sosial nasional. Dalam hal ini diperlukan Badan Penyelenggara

jaminan sosial yang sudah dibentuk, dapat pula dibentuk yang baru dengan undang-undang.

6. Jenis Program Jaminan Sosial

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 pada pasal 2 disebutkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari :

- a. Jaminan Berupa Uang yang meliputi :
 1. jaminan kecelakaan kerja.
 2. jaminan kematian.
 3. jaminan hari tua.
- b. Jaminan Berupa Pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

Berikut ini akan dijabarkan mengenai program-program jaminan sosial tenaga kerja:

1. jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja berdasarkan pasal 1 angka 6 undang-undang jaminan sosial tenaga 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 maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan

Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit diterapkan derajat cacad-cacadnya maka jaminan atas santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacad mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

Namun tidak semua kecelakaan ditanggung dalam jaminan social kecelakaan kerja, hanya kecelakaan yang timbul dari dan dalam hubungan kerja saja yang ditanggung. Istilah "timbul dari hubungan kerja" menyangkut sumber atau sebab kecelakaan, yaitu bahwa kecelakaan tersebut harus timbul dari resiko yang bersangkutan paut dengan pekerjaan dalam hubungan kerja; selain itu kecelakaan tersebut harus mengandung ketidak-sengajaan. Sedangkan "dalam hubungan kerja" menyangkut waktu, tempat, dan kejadian dimana kecelakaan itu terjadi. Pekerja harus sedang melakukan sesuatu sesuai tugas/kewajibannya dan kecelakaan tersebut telah terjadi pada waktu itu.

Jaminan sosial kecelakaan kerja dapat ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha dan langsung diberikan pada pakerja bila terjadi kecelakaan kerja, dapat pula dibebankan pada asuransi sosial bila pengusaha yang bersangkutan membebankan pekerjajanya pada asuransi sosial.

Dalam hal ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, jaminan sosial kecelakaan kerja ini dapat menimbulkan masalah bahkan dapat membuat pekerja dalam situasi yang tidak menentu, karena pengusaha sering dihadapkan pada masalah keuangan yang tidak mencukupi diberikannya jaminan sosial pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, disebabkan jaminan sosial yang harus diberikan melebihi dari anggaran keuangan yang diperkirakan oleh pengusaha.

Lain halnya bila jaminan sosial kecelakaan kerja tersebut ditanggulangi dengan asuransi sosial. Dengan jalan asuransi sosial kepastian akan pemberian jaminan sosial kecelakaan kerja pada pekerja akan lebih terjamin, karena pengusaha hanya membiayai iuran asuransi sosial yang relatif kecil, bahkan bila diintegrasikan dengan jaminan sosial yang lain seperti asuransi sakit dan pensiun pengusaha akan terasa lebih ringan lagi, sebab pembiayaannya bisa berasal dari *tripatrit*, yaitu iuran pekerjanya sendiri, pengusaha dan pemerintah.

Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja, sebagaimana disebutkan dalam pasal 8 ayat (1) undang-undang jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

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

Biaya-biaya tersebut dijamin dengan jaminan pelayanan (*service benefit*), sedangkan santunan tersebut di atas dijamin dengan tunjangan tunai (*cash benefit*).

Untuk tunjangan tunai biasanya pembayaran pada pekerja dilakukan seperti berikut ini :

- a). santunan sementara tidak mampu bekerja ;

Dibayarkan sejak terjadinya ketidakmampuan atau setelah berakhirnya masa tunggu antara satu sampai dua hari. Jaminan diberikan untuk selama periode tertentu, tergantung peraturan perundangan yang mengaturnya.

- b). santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental ;

Jaminan ini dibayarkan segera setelah jaminan sementara tidak mampu bekerja berhenti, dan didasarkan atas penilaian medis bahwa pekerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi selama sisa hidupnya. Bentuk jaminan ini bisa berupa pensiun seumur hidup atau berupa pembayaran sekaligus sebesar beberapa tahun penghasilan.

- c). santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya ;

Jaminan ini dibayarkan bila kecelakaan kerja mengakibatkan berkurangnya kemampuan bekerja, karena kehilangan (penggunaan dari) lengan, kaki atau anggota badan lainnya. Jaminan ini dibayarkan dalam bentuk pensiun yang besarnya sama dengan sebagian dari pensiun penuh sesuai dengan prosentase hilangnya kemampuan, atau dibayar sekaligus jumlahnya sesuai tabel yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

- d). santunan kematian dibayarkan kepada ahli waris dari pekerja yang meninggal dunia sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

Jaminan ini terdiri dari biaya pemakaman dan santunan berupa uang atau tunjangan penghasilan bagi ahli waris. Untuk biaya pemakaman selalu dibayarkan sekaligus, sedangkan untuk santunan berupa uang atau tunjangan penghasilan biasanya dinyatakan sebagai prosentase dari rata-rata upah terakhir pekerja, yang bisa dalam bentuk pensiun atau sekaligus sebesar beberapa tahun penghasilan.

Disamping tunjangan tunai, jaminan lain untuk pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja terdiri dari pelayanan medis operasi dan perawatan rumah sakit. Jangka waktu pelayanan ini biasanya tidak dibatasi, dan diberikan sampai si pekerja mengalami kesembuhan.

Jaminan lain yang bisa diberikan adalah berupa rehabilitasi sebagai kombinasi dari berbagai disiplin teknik, dan fasilitas khusus dengan tujuan untuk memberikan restorasi fisik, penyesuaian psikologis, nasehat pribadi, dan vokasional, latihan kerja serta penempatan. Rehabilitasi fisik meliputi pengembalian fungsi fisik yang erat hubungannya dengan pelayanan medis. Sedangkan rehabilitasi vokasional meliputi semua pelayanan yang diperlukan untuk mengembalikan pekerja yang cacat pada pekerjaan yang berhubungan dengan keterbatasannya dalam bidang fisik, psikologis dan sosial akibat cacadnya itu.

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga. Pada hakekatnya jaminan kematian ini merupakan unsur komplementer terhadap jaminan hari tua, karena pada saat tenaga kerja meninggal dunia saldo tabungan belum optimal sehingga jaminan kematian akan menutupnya.

Kematian (tepatnya kematian prematur atau kematian relatif muda) mengakibatkan dua jenis kerugian finansial bagi keluarga tanggungannya. Pertama,

terhentinya kemampuan untuk memperoleh penghasilan dari almarhum. Kedua, timbulnya biaya perawatan waktu sakit dan biaya penguburan.

Pasal 12 ayat (1) undang-undang jaminan sosial tenaga kerja menyebutkan bahwa tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian ini meliputi :

- (1). Biaya pemakaman
- (2). Santunan berupa uang

3. Jaminan Hari Tua

Hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya penghasilan atau upah, karena pada usia demikian tenaga kerja tidak lagi mampu bekerja. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia pensiun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah.

Pada Undang-Undang tentang Jaminan Sosial yaitu U No. 3 tahun 1992 ini yang mengatur mengenai Jaminan Hari Tua yaitu pada pasal (14) dan Pasal (15), yang menetapkan sebagai berikut :

- (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.

Sedangkan untuk pasal (15) menetapkan yaitu :

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

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

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

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

Dalam undang-undang Jamsosnas, program ini disebut dengan jaminan kesehatan. Pasal 16 undang-undang Jamsostek menyebutkan bahwa tenaga kerja suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Upaya pemeliharaan kesehatan ini meliputi aspek-aspek promotif, kuratif dan rehabilitatif secara tidak terpisah-pisah. Namun demikian khusus untuk jaminan pemeliharaan bagi tenaga kerja lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lain.

7. **Kepesertaan**

Program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan namanya diperuntukkan bagi sebagian masyarakat yang berada dalam sektor formal perekonomian Indonesia. Di Indonesia, kepesertaan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-undang nomor 3 tahun 1992 pada Pasal 17 yang mengamanatkan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan pelaksanaannya tertuang dalam Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993, Keputusan Presiden nomor 22 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per.05/MEN/1993.

Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang/lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,00 sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993, terdapat ketentuan yang mengatur bahwa pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar.

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993, tidak wajib ikut serta dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

Berbagai program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja baru mencakup sebagian kecil masyarakat, untuk memberikan jaminan sosial yang lebih luas pemerintah menyelenggarakan sistem jaminan sosial yang bersifat wajib bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sistem jaminan sosial nasional diselenggarakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu seperti disebutkan dalam pasal 4 undang-undang jaminan sosial nasional yang salah satunya adalah prinsip kepesertaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan ini bersifat wajib bagi seluruh rakyat, tetapi penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari peserta di sektor formal. Bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta sukarela, sehingga dapat mencakup petani, nelayan dan mereka yang bekerja secara mandiri, sehingga pada akhirnya sistem jaminan sosial nasional dapat mencakup seluruh rakyat.

Pasal 13 ayat (1) undang-undang Jaminan Sosial Nasional menyebutkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta

kepada Badan Penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pada pasal 14 undang-undang jaminan sosial nasional disebutkan bahwa pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan jaminan sosial. Penerimaan bantuan iuran tersebut adalah fakir miskin dan orang tidak mampu.

Setiap peserta wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah nominal tertentu.



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah tipe pendekatan multidimensi yang lebih tepatnya pendekatan Yuridis Sosiologis, yaitu dengan cara mengkaji dan menginterpretasikan hal-hal yang terdapat dalam ketentuan-ketentuan dan bahan-bahan Hukum yang berupa peraturan perundangan-undangan yang ada beserta literature lainnya untuk selanjutnya dihubungkan dengan kondisi yang factual yang ada di dalam masyarakat, khususnya di dalam implementasi undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan sosial tenaga kerja dan hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam meningkatkan pemberian jaminan sosial kepada karyawannya serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah di PT Perkebunan Nusantara XI (PERSERO) PG Pajajaran, Kraksaan, Probolinggo. Dengan pertimbangan karena PG Padjarakan merupakan salah satu cabang dari PT. Perkebunan Nusantara XI yang cukup besar dan mempunyai potensi untuk berkembang lebih lanjut dimasa yang akan datang, karena didukung penyediaan bahan baku berupa tebu serta lahan

penanamannya, selain itu juga didukung oleh faktor tenaga kerja yang banyak tersedia, dimana lingkungan masyarakat pekerja pabrik yang umumnya penduduk sekitar pabrik banyak menggantungkan hidupnya dari pekerjaannya dipabrik. Kondisi pekerjaan di dalam pabrik itu sendiri dilengkapi mesin-mesin pembuat gula dan alat-alat mekanik lainnya, sehingga banyak membawa resiko kepada tenaga kerja yang ada didalamnya.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1). Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari lapangan mengenai implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Perkebunan Nusantara XI di PG Padjarakan Probolinggo dan hambatan-hambatan perusahaan dalam meningkatkan pemberian jaminan sosial tenaga kerjanya serta upaya-upaya untuk mengatasi hambatan tersebut.
- 2). Data Skunder, yaitu data tambahan untuk melengkapi data pokok yang diperoleh dari studi pustaka terhadap Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan terhadap pelaksanaan Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, serta literatur-literatur yang berhubungan dengan jaminan sosial karyawan BUMN, dokumen-dokumen dan peraturan-peraturan lain yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

b. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan di PT Perkebunan Nusantara XI PG Padjarakan Probolinggo dengan cara melakukan wawancara terarah (*directive interview*).
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka dengan mengambil data yang diperoleh secara teknis, yang didapat dari sumber bacaan pada Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang, Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum (PDIH), penelusuran situs di internet serta studi pustaka terhadap penelitian, skripsi, tesis, kamus hukum maupun tulisan-tulisan dalam bentuk lain yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

4. **Populasi dan Sampel**

a. Populasi

adalah keseluruhan objek atau seluruh individu yang bisa terdiri dari manusia, seluruh gejala, seluruh kegiatan, seluruh unit, benda-benda, nilai, atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sumber data penelitian.

Sehubungan dengan itu maka Populasi dalam penelitian ini meliputi :

- 1). Direktur (Adm) PTPN XI PG Padjarakan, Probolinggo.
- 2). Staf PTPN XI PG Padjarakan, Probolinggo.
- 3). Karyawan PTPN XI PG Padjarakan, Probolinggo.

b. Sampel

Pengambilan sample dilakukan berdasarkan teknik non random yaitu dengan sample bertujuan (*purposive sampling*), dimana dipilih subyek-subyek dari

anggota populasi, yaitu pihak-pihak yang representative. Sample responden tersebut adalah :

- 1). Direktur (Adm) PTPN XI PG Padjarakan, Probolinggo sejumlah 1 orang.
- 2). Staf PTPN XI PG Padjarakan, Probolinggo yang terdiri dari:
 - a. Staf Kepala Bagian Tanaman sejumlah 1 orang.
 - b. Staf Kepala Bagian Publikasi sejumlah 1 orang.
 - c. Staf Kepala Bagian Instalasi sejumlah 1 orang.
- 3). Karyawan PTPN XI PG Padjarakan, Probolinggo sejumlah 5 orang

Jadi sample dalam penelitian ini berjumlah 10 orang.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu :

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara atau interview. Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara lisan dengan responden. Wawancara dilakukan dengan cara wawancara terarah (*indirect interview*) dan terstruktur yang berdasar pada sesuatu daftar pertanyaan yang sebelumnya telah disusun terlebih dahulu. Jadi disini peneliti lebih terarah kepada informan yang diwawancarai untuk memberi penjelasan menurut kemauannya sendiri berdasarkan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.²³ Dalam hal ini diwawancarai dilakukan kepada pihak PTPN XI PG Padjarakan Probolinggo.

b. Data Skunder

²³ Burhan Ashshofa, Metode Penelitian Hukum, Edisi Ke 3, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 24.

Data skunder diperoleh dengan menggunakan studi kepustakaan atau literatur, penelusuran internet, kliping koran, dan/atau studi dokumentasi berkas-berkas penting dari institusi yang diteliti serta penelusuran peraturan perundang-undangan khususnya pasal 6 dalam Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta data-data tertulis lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji.

6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan hasil pembahasan dari persoalan-persoalan mengenai implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Perkebunan Nusantara XI PG Padjarakan Probolinggo. Selanjutnya juga dideskripsikan mengenai hambatan-hambatan dalam meningkatkan pemberian jaminan sosial kepada karyawannya serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Sehingga hasil penelitian ini dapat menyajikan gambaran utuh mengenai obyek sentral penelitian ini.

Analisis kualitatif merupakan bagian lanjutan setelah disusun suatu gambaran data, baik mengenai implementasi pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hambatan-hambatan yang dihadapi serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Dengan analisis kualitatif kajian dilakukan secara lebih mendalam terhadap obyek penelitian. Oleh karena itu, dengan model analisis deskriptif kualitatif, analisis hasil penelitian ini tidak hanya sekedar menyajikan gambaran obyek

penelitian, melainkan disisi lain mengkaji pola kualitas hasil deskripsi yang dilakukan secara integral dalam pelaksanaan penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Perkembangan PTPN XI (Persero) PG. Padjarakan

Menurut Jaarboek Voor Suikerfabrikanten Op Java 1913/14 Pabrik Gula Padjarakan didirikan pada tahun 1830, pada jaman pemerintahan Hindia Belanda, oleh suatu Perusahaan Belanda yang bernama ANEMAET & CO. Tempat kedudukan Pabrik Gula Padjarakan adalah di Desa Sukokerto Kecamatan Pajarakan Kabupaten Probolinggo dan Propinsi Jawa Timur.

Sejak didirikan sampai kedatangan Jepang di Indonesia + 1942 tidak ada catatan/dokumen yang pasti yang dapat menceritakan riwayat Pabrik Gula Padjarakan. Selama Pemerintahan Jepang di Indonesia + tahun 1942 sampai dengan 1945, Pabrik Gula Padjarakan tidak beroperasi, bahkan komplek perumahan Pabrik Gula Padjarakan dijadikan markas tentara Jepang, sehingga sejak masa Pemerintahan Jepang tersebut Pabrik Gula Padjarakan tidak aktif beroperasi, yang akhirnya berakibat sebagian besar mesin-mesinnya banyak yang rusak.

Baru mulai tahun 1948 tepatnya menurut dokumen yang ada tanggal 23 Desember 1948, Pabrik Gula Padjarakan diambil alih oleh Javanch Kultur Matchappy N.V. dan mulai dibangun kembali. Karena pabrik sudah berhenti selama + 6 tahun, maka dengan perbaikan yang memakan waktu + 3 tahun akhirnya pada masa giling 1951 Pabrik Gula Padjarakan baru dapat mulai beroperasi kembali, sebagai pabrik swasta milik orang Belanda.

Dalam rangka perjuangan masuknya Irian Barat ke wilayah Republik Indonesia maka dengan Surat Penguasa Militer / Menteri Pertahanan No. 1063/PMT/1957 tanggal 5 Desember 1957 Perusahaan Milik Belanda diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia (termasuk PG Padjarakan) dan diberi nama Perusahaan Perkebunan Negara Baru atau disingkat P.P.N Baru.

- a. Pada tahun 1960 diadakan penggabungan antara Perusahaan Perkebunan dalam lingkup P.P.N lama dengan P.P.N baru menjadi suatu Lembaga Badan Pimpinan Umum urusan Perusahaan Perkebunan Negara disingkat BPU-PPN berkedudukan di Jakarta dengan perwakilan BPU-PPN Jawa Timur Surabaya.
- b. Pada tahun 1963 diadakan reorganisasi menjadi BPU-PPN Gula Jatim Inspeksi Daerah VII.
- c. Pada tahun 1968 diadakan reorganisasi lagi atas dasar Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 1968 dari BPU-PPN Gula Jawa Timur Inspeksi Daerah VII menjadi P.N.P XXIV (Perusahaan Negara Perkebunan XXIV) Pabrik Gula Padjarakan.

- d. Pada tahun 1974 dengan Peraturan Pemerintah nomor 44 tahun 1974 tanggal 13 Desember 1974 direorganisasi lagi dari P.N.P XXIV P.G Padjarakan menjadi P.T.P XXIV (PERSERO) P.G Padjarakan.
- e. Pada tahun 1975 dengan Peraturan Pemerintah nomor 15 tahun 1975 tanggal 28 April 1975 diadakan penggabungan antara P.T.P XXIV dengan P.T.P XXV menjadi P.T.P XXIV-XXV (Persero) yang mana sampai dengan saat ini masih tetap dengan nama : "P.T.P XXIV-XXV (PERSERO) PABRIK GULA PADJARAKAN".
- f. Pada tahun 1997 diadakan reorganisasi kembali menjadi PTPN XI (PERSERO), yang merupakan penggabungan dari PTP XX (PERSERO) dengan PTP XXIV-XXV (PERSERO) sampai sekarang masih tetap dengan nama :
"PTP NUSANTARA XI (PERSERO) PABRIK GULA PADJARAKAN".

2. Lokasi Perusahaan

PG Padjarakan yang berlokasi di Desa Sukokerto, Kecamatan Padjarakan, Kabupaten Probolinggo dan berada pada ketinggian 30 meter diatas permukaan laut. PG Padjarakan berdiri diatas areal tanah seluas 199.882 km². Keberadaan pabrik gula Padjarakan di daerah ini didasarkan atas beberapa pertimbangan, antara lain:

a. Kondisi Geografis

Kondisi geografis yang tepat akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang, misalnya iklim dan jenis tanah. Pertimbangan ini

sangat penting karena iklim dan tanah yang cocok akan menunjang pengadaan bahan baku utama pabrik yaitu tebu.

b. Tenaga Kerja

Lokasi perusahaan ini berada di daerah yang cukup padat penduduknya sehingga kebutuhan akan tenaga kerja dapat terpenuhi, terutama untuk jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan pendidikan dan ketrampilan tertentu.

c. Faktor lain

Sarana lain seperti jalur transportasi, dimana PG Padjarakan berada dekat dengan jalan utama sehingga akan menunjang distribusi selain itu penerangan dan komunikasi yang cukup memadai yang akan menunjang perkembangan perusahaan di masa yang akan mendatang.

3. Struktur Organisasi

Sebagai suatu perusahaan yang berada di bawah pengelolaan PTP Nusantara XI (persero), PG Padjarakan diberi pelimpahan sebagai wewenang yang ada pada Direksi yang berkedudukan di Surabaya. Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perlu diadakan pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian. Sedangkan pimpinan tertinggi PG. Padjarakan adalah Administratur yang bertanggungjawab langsung pada Direksi. Struktur organisasi PTPN XI (Persero) PG Padjarakan Probolinggo dapat dilihat pada lembar lampiran 1.

Administratur dibantu oleh 4 Kepala Bagian, yaitu:

- 1). Kepala Administrasi, Keuangan dan Umum
- 2). Kepala Tanaman

- 3). Kepala Instalasi
- 4). Kepala Pengolahan

Empat orang kepala bagian yang membawahi bagian-bagian dan menjalankan tugasnya masing-masing bagian, yaitu:

- 1). Administratur

Administratur bertanggungjawab atas seluruh kegiatan operasional perusahaan dan fungsi manajemen agar tujuan dan sasaran perusahaan tercapai.

Tugas administratur:

- a. Merencanakan dan menetapkan kebijaksanaan dalam perusahaan sesuai dengan yang digariskan;
- b. Memimpin, mengendalikan dan mengkoordinir secara fisik pelaksanaan tugas dan wewenang bagian TUK, tanaman, pengolahan instalasi agar tercapai satuan tindak;

- 2). Kabag. Administrasi, Keuangan dan Umum (AKU)

Tugas bagian administrasi, keuangan dan umum:

- a. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja dan Permintaan Modal Kerja (PMK) dari seluruh bagian yang bersangkutan;
- b. Menyelenggarakan usaha penjagaan dan keselamatan, kesehatan kerja dan ketenagakerjaan;
- c. Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah diterapkan dalam bidang Tata Usaha dan Keuangan sesuai ketentuan direksi;

- d. Membuat pertanggungjawaban keuangan (neraca), membuat evaluasi pengeluaran modal kerja dan membuat laporan dari masing-masing bagian;
- e. Membuat rencana kerja aktiva administrasi dalam melaksanakan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dibidang tata usaha dan keuangan;

Dalam menjalankan tugasnya, Kabag AKU dibantu oleh:

- a. Sie. Keuangan, yang bertugas:
 - (1). Menerima dan menyiapkan serta mengeluarkan uang;
 - (2). Meneliti kebenaran dokumen pembayaran;
 - (3). Membuat buku kas/bank, membuat buku kas/bank buku kasir, buku kas incaso;
 - (4). Membuat laporan pertanggungjawaban kebutuhan kas;
 - (5). Lain-lain tugas sesuai bidangnya.
- b. Sie. Pembukuan, yang bertugas:
 - (1). Membukukan semua transaksi kas/bank dan bukti memorial;
 - (2). Membuka peminjam bahan-bahan antara PG sesaudara;
 - (3). Mencatat pembayaran atau biaya manapun penerimaan tunai untuk operasional perusahaan;
 - (4). Membuka pembebanan biaya PG atau direksi yang menjadi beban biaya PG atau PG sesaudara serta direksi;
 - (5). Mencatat pemakaian bahan/barang di gudang;
 - (6). Menyusun RKAP tahunan.

c. Sie. Gudang Material

Tugas administrasi penggudangan secara operasional, adalah:

- (1). Menerima bahan/barang;
- (2). Menyimpan bahan/barang;
- (3). Mengeluarkan bahan/barang.

Tugas kepala gudang adalah sebagai berikut:

- (1). Mencatat pengeluaran bahan atau barang pada label barang serta mencatat mutasi kelebihan pada kartu gudang;
- (2). Membuat laporan persediaan bahan/barang minimal satu bulan sekali;
- (3). Menyelenggarakan stock opname-opname persediaan bahan/barang;
- (4). Lain-lain sesuai tugas.

d. Sie. SDM

Tugas SDM atau hak dan umum antara lain:

- (1). Mempersiapkan tenaga kerja yaitu kemampuan merencanakan standar formasi, perencanaan dalam seleksi dan rekrutmen tenaga kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kemampuan yang memadai;
- (2). Memenuhi hak dan kewajiban karyawan yang bekerja (karyawan aktif) penilaian kinerja karyawan serta promosi maupun mutasi dan lain-lain;
- (3). Mempersiapkan (MBT/MPP) yang berkaitan dengan masa berakhirnya tugas karyawan hak, penghargaan, PHK, dan lain-lain.

3). Kabag Tanaman

Tanggungjawab bagian tanaman:

- a. Ikut membantu secara aktif dan menyusun RKAP pada bagian tanaman;
- b. Bertanggungjawab dalam menyediakan bahan baku tebu dengan jumlah cukup dan kualitas yang memenuhi syarat MBS (Manis, Bersih, dan Segar) khususnya memasok bahan baku bentuk giling termasuk tebang;
- c. Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana yang ditetapkan oleh bidang tanaman sesuai ketetapan direksi.

4). Kabag Instalasi

Bertanggungjawab dalam:

- a. Melaksanakan kebijakan dalam rencana kerja yang ditetapkan administratur sesuai dengan yang digariskan direksi;
- b. Membantu secara aktif administratur dalam menyusun RKAP bidang teknik;
- c. Bertanggungjawab atas kelancaran mesin produksi/instalasi terutama dalam masa giling;
- d. Membuat daftar kebutuhan, sarana kebutuhan (bahan) sarana-sarana dan prasarana serta aspek teknik untuk keperluan pengolahan serta mengadakan penelitian dan pengawasan dalam penggunaannya;
- e. Mengatur dan memonitor aktifitas tenaga kerja demi peningkatan daya guna dalam melaksanakan pekerjaan;
- f. Mengawasi pelaksanaan, pengadaan, penyimpanan dan penggunaan barang-barang sesuai dengan ketetapan yang telah digariskan.

5). Kabag Pengolahan

Bertanggungjawab dalam:

- a. Mengelola dan mengoperasikan sumber daya pengolahan gula agar mencapai sasaran perusahaan di bagiannya secara efektif dan efisien;
- b. Merencanakan pengembangan dan penerapan teknologi, guna menunjang kapasitas giling yang telah ditentukan;
- c. Menghasilkan kuantitas dan kualitas gula sesuai dengan rencana;
- d. Melaksanakan pengendalian biaya di bagian pengolahan sesuai dengan RKAP
- e. Memelihara kesehatan lingkungan di sekitar pabrik dengan melaksanakan penanganan limbah sesuai peraturan yang berlaku;
- f. Mengawasi dan mengendalikan pengadaan maupun penggunaan barang/bahan pabrikan di bagian pabrikan seefektif dan seefisien mungkin.

4. Organisasi dan Personalia

Bila didasarkan pada sifat hubungan kerja dengan Perusahaan, berdasarkan sifat hubungan karyawan dengan Perusahaan terdiri dari 2 kelompok besar, yaitu:

- a. Karyawan Tetap

Yaitu karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu, dimana pada saat dimulainya hubungan kerja didahului dengan masa percobaan maksimal 3 bulan.

- b. Karyawan Tidak Tetap

Yaitu karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu, dimana pada saat dimulainya hubungan kerja tidak didahului dengan masa percobaan.

Berdasarkan sifat dan jenis kerja yang dilakukan:

a. Karyawan pimpinan

Karyawan yang berfungsi sebagai manager sesuai dengan jabatan pada organisasi perusahaan pada umumnya.

b. Karyawan tetap, bulanan dan harian

Karyawan pelaksana yang berfungsi sebagai teknikal sesuai dengan tingkat jabatan pada organisasi perusahaan

c. Karyawan kampanye

Karyawan yang bekerja dalam masa giling dan melaksanakan tugas, mulai dari tebu ditimbang, pekerjaan di emplacement, dalam pabrik, sampai tempat penampungan gula.

d. Karyawan musiman

Karyawan pelaksana yang berfungsi sebagai teknikal sesuai tingkat jabatan pada organisasi perusahaan tetapi hanya bekerja pada musim giling.

1). Jumlah Karyawan

Karyawan bagi perusahaan mempunyai arti yang sangat penting karena merupakan asset termahal perusahaan dan unsur terpenting dalam mencapai sasaran utama perusahaan. Berdasarkan laporan bidang SDM dan Umum PTPN XI (Persero) PG.

Padjarakan Juni 2008, memiliki tenaga kerja sebanyak 661 orang yang turut aktif dalam melakukan aktifitas perusahaan.

Jumlah karyawan menurut jabatannya dapat dilihat pada tabel.

TABEL 1
Jumlah Karyawan Menurut Golongannya
PTPN XI (Persero) PG Padjarakan, Probolinggo

Bulan Juni Tahun 2008	Jumlah
Pimpinan/RC	23
Karyawan Tetap	157
Karyawan Tidak Tetap :	
a. Musiman	99
b. PKWT	43
c. PKWT Dalam Masa Giling	274
d. Borongan	65

Sumber: *Data Primer*, 2008

Dari tabel diatas nampak bahwa sampai saat ini PT Perkebunan Nusantara XI PG Padjarakan memiliki lebih kurang terdiri dari pimpinan/R.C sejumlah 23 orang, karyawan tetap sejumlah 157 orang, karyawan tidak tetap yang terdiri dari karyawan musiman sebanyak 99 orang, PKWT 43 orang, PKWT dalam masa giling sebanyak 274 orang dan borongan sejumlah 65 orang. Dalam hal ini PKWT dalam masa giling lebih banyak jumlah tenaganya dikarenakan dalam masa giling perusahaan membutuhkan karyawan untuk membantu dalam memproduksi bahan baku tebu menjadi gula yang layak dikonsumsi masyarakat agar hasil yang didapat sesuai dengan waktu yang ditentukan dan mendapatkan hasil yang baik.

2). Sistem Pengupahan dan Penggajian

Pada prinsipnya gaji dibayarkan kepada karyawan berdasarkan status pekerja atau golongan. Sistem upah dan penggajian pada PG Padjarakan adalah sebagai berikut:

- a. Gaji karyawan atau gaji tetap diberikan pada karyawan setiap satu bulan sekali.
- b. Sedangkan upah harian atau mingguan diberikan kepada karyawan tidak tetap yang didasarkan pada hari kerja selama satu minggu.

3). Jam Kerja, Hari Kerja Bersama

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, di PG Padjarakan dengan hari kerja 6 (enam) hari dalam seminggu ditentukan jam kerja sebanyak 7 (tujuh) jam sehari atau maksimum 40 (empat puluh) jam seminggu.

Berdasarkan ketentuan tersebut pelaksanaan jam kerja diatur sebagai berikut:

- a. Dalam masa diluar giling

Hari Senin-Kamis : Jam 06.30 – 11.30

Istirahat : Jam 11.30 – 12.30

Masuk : Jam 12.30 – 15.00

- b. Dalam masa giling

Untuk karyawan staf dalam pelaksanaan yang meliputi shif jam kerja pada masa di luar giling (seperti diatas) dan untuk karyawan bagian pengolahan dan instalasi yang shif jam kerjanya adalah sebagai berikut:

Shif pagi : 05.30 – 13.30

Shif siang : 13.30 – 21.30

Shif malam : 21.30 – 05.30

4). Tunjangan Sosial Karyawan

Semua karyawan mendapat tunjangan sosial, diantaranya:

1. Tunjangan untuk karyawan pimpinan
 - a. Gaji tetap
 - b. Fasilitas perawatan kesehatan
 - c. Mendapat cuti panjang, tahunan dan mendapat penggantian cuti
 - d. Fasilitas untuk rekreasi yang tempatnya sudah ditentukan atau disediakan oleh pabrik, antara lain: gedung pertemuan, gedung kesenian, gedung olah raga
 - e. Kepada karyawan staf yang mampu dan cakap akan mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan khusus
 - f. Mendapat fasilitas perumahan yang dilengkapi dengan listrik, air dan kebun kecil
 - g. Apabila ditugaskan keluar daerah, mendapat uang jalan dan uang saku
 - h. Apabila tempat tinggal berpindah mendapat biaya perpindahan
 - i. Apabila meninggal akan mendapat bantuan, juga keluarganya
2. Tunjangan sosial untuk karyawan pelaksana, adalah:
 - a. Karyawan tetap mendapat gaji tetap
 - b. Mendapat fasilitas kesehatan
 - c. Mendapat cuti tahunan
 - d. Berhak mendapat pendidikan bila dipandang mampu dan cakap
 - e. Mendapat bantuan bila ada keluarga yang meninggal

- f. Mendapat fasilitas perumahan
 - g. Diberi waktu untuk berekreasi, dimana tempatnya sudah disediakan oleh pabrik, misalnya: gedung kesenian, gedung pertemuan, dan gedung olah raga
 - h. Apabila tugas keluar daerah, mendapat uang saku dan uang jajan.
3. Tunjangan sosial untuk karyawan kampanye:
 - a. Fasilitas perawatan kesehatan
 - b. Mendapat bantuan apabila ada keluarga atau karyawan sendiri meninggal
 - c. Apabila tugas keluar daerah mendapat uang saku dan uang jajan.

B. IMPLEMENTASI PASAL 6 UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO) DI PG. PADJARAN.

Dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga kerja selalu dihadapkan pada resiko-resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan yang sewaktu-waktu dapat menimpa, yang berakibat hilangnya pekerjaan atau terganggunya arus penerimaan untuk sementara atau selamanya. Adanya keadaan yang serba tidak pasti tersebut akan menimbulkan rasa tidak tenang dan tidak aman dalam bekerja sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan, bila hal ini dibiarkan terus akan menurunkan produktivitas kerja karyawannya.

Oleh karena itu tenaga kerja harus terjaga keamanan dan ketenangannya dalam bekerja. Upaya yang dilakukan adalah melalui jaminan sosial yang diselenggarakan dengan mekanisme asuransi sosial. Jaminan sosial ini baik atas dasar peraturan

perundang-undangan yang berlaku maupun semata-mata didasarkan pada kebijaksanaan/peraturan perusahaan. Dan dikarenakan PG padjarakan merupakan suatu perusahaan berbadan hukum privat yang berada di bawah pengelolaan PTP Nusantara XI (persero), maka bentuk jaminan sosial yang diselenggarakan adalah asuransi sosial yang mencakup jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang diperuntukkan bagi semua karyawan tetap, musiman dan PKWT sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang mengacu kepada peraturan perundang-undangan yaitu berdasarkan undang-undang nomor 3 tahun 1992 tanggal 13 Februari 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 dan Permenaker nomor PER-05/MEN/1993 tanggal 27 Februari 1993 yang meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Selain memberikan hak-hak jaminan sosial atas dasar peraturan perundang-undangan juga memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati oleh Direksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI Periode 2006 – 2007 seperti tunjangan cuti panjang, bantuan kematian, dll.

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagaimana didasarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pada prinsipnya merupakan sistem asuransi sosial bagi

pekerja (yang mempunyai hubungan industrial) beserta keluarganya. Skema Jamsostek yang diikuti oleh PG Padjarakan meliputi program-program yang terkait dengan risiko, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua. Berikut akan dijabarkan program jaminan sosial tenaga kerja:

a). Jaminan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh, jaminan sosial kecelakaan kerja yang diberikan pada karyawan BUMN PG Padjarakan adalah berasal dari PT. Jamsostek, yang merupakan asuransi dari Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XI (Persero).

Seperti data yang diberikan oleh Bapak Administratur PG Padjarakan PTPN XI (Persero) yaitu sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992, yaitu pengertian tentang Perusahaan adalah: setiap bentuk Badan Usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara, termasuk pula PG Padjarakan yang dibawah pengelolaan PTPN XI (Persero) yang merupakan salah satu perusahaan Milik Negara, juga tunduk kepada ketentuan yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dengan demikian, bilamana PG Padjarakan memiliki karyawan yang memenuhi syarat disertakan dalam program Jamsostek, maka perusahaan wajib mengikutsertakannya.

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja yang merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Jaminan kecelakaan kerja ini untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh

adanya resiko-resiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental.

Manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Di dalam hal terjadi kecelakaan kerja yang menimpa karyawan, Badan Usaha Milik Negara PG Padjarakan, memberikan jaminan sosial kecelakaan kerja mengikuti ketentuan dari program Jamsostek, karena karyawan yang bersangkutan telah dipertanggungkan dengan membayar Iuran sebesar 0,54% dari upah masing-masing karyawan PG Padjarakan dimana perhitungannya dengan menggunakan upah/gaji pokok/gaji dasar dari masing-masing karyawan PG Padjarakan tersebut²⁴.

Peserta Jamsostek disini adalah karyawan tetap, musiman giling dan PKWT, sedangkan untuk karyawan borongan tidak diikutsertakan dalam program ini. Dimana Jaminan Saat Musibah Kecelakaan Kerja tersebut adalah diuraikan dalam 7 point yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 yaitu:

- 1). Biaya Transport (Maksimum)
 - a. Darat Rp 400.000,-
 - b. Laut Rp 750.000,-
 - c. Udara Rp 1.500.000,-
- 2). Sementara tidak mampu bekerja
 - a. 4 bulan pertama 100 upah
 - b. 4 bulan kedua 75 % upah

²⁴ Hasil wawancara dengan RC SDM dan Umum pada tanggal 16 Juni 2008, Data Diolah.

- c. Selanjutnya 50 % upah
- 3). Biaya Pengobatan/Perawatan sampai dengan Rp 12.000.000,- (maksimum)
- 4). Santunan Cacat
 - a. Sebagian-tetap % sesuai dengan tabel x 80 bulan upah
 - b. Total-tetap
 - 1). Sekaligus 70 % x 80 bulan upah
 - 2). Berkala (2 tahun) Rp. 200.000,- per bulan
 - c. Kurang fungsi X % tabel X 80 bulan upah.
- 5). Santunan Kematian
 - a. Sekaligus 60 % x 80 bulan upah
 - b. Berkala (2 tahun) Rp. 200.000,- per bulan
 - c. Biaya pemakaman Rp 2.000.000,-
- 6). Rehabilitasi : Patokan harga RS DR. Suharso, Surakarta ,ditambah 40 %
 - a. Prothese anggota badan
 - b. Alat bantu (kursi roda)
- 7). Penyakit akibat kerja, Tiga puluh satu jenis penyakit selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan kerja.

Dimana dalam pelaksanaannya, besar jaminan kecelakaan kerja sebagaimana di atas hanya merupakan patokan maksimum bila terjadi kecelakaan kerja yang mengharuskan diberikannya jaminan sosial tersebut, dan yang diterima oleh karyawan hanyalah yang berkaitan dengan kecelakaan kerja yang dialaminya. Sebagaimana misal ada Seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja yang menghabiskan biaya sebesar Rp 10.000.000,- dengan perincian untuk biaya pengobatan dan perawatan serta berakibat

tidak dapat masuk kerja selama 2 bulan. Maka jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Jamsostek adalah sebesar Rp 10.000.000,- tersebut ditambah dengan tunjangan sementara tidak mampu bekerja selama 2 bulan dikalikan 100 % upah perharinya.

Adapun teknis pemberian jaminan sosial kecelakaan kerja PT Jamsostek pada karyawan yang tertimpa kecelakaan kerja di PG Padjarakan adalah perusahaan terlebih dahulu diwajibkan membayar terlebih dahulu tunjangan-tunjangan seperti tunjangan sementara tidak mampu bekerja, biaya pengobatan/perawatan dll untuk selanjutnya perusahaan akan memperoleh penggantian dari PT. Jamsostek. Adanya kewajiban perusahaan yang memberikan terlebih dahulu tunjangan-tunjangan tertentu mempunyai maksud agar perawatan dapat dilaksanakan sesegara mungkin, disebabkan klaim atau penggantian dari PT. Jamsostek baru beberapa hari kemudian sekitar 2-3 hari.

TABEL 2

PRESENTASE SANTUNAN TUNJANGAN CACAT TETAP SEBAGIAN DAN
CACAT-CACAT LAINNYA

MACAM CACAT SEBAGIAN	% X UPAH
Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
Kedua belah mata	70
Sebelah mata atau dilopia pada penglihatan dekat	35
Pendengaran pada kedua belah telinga	40
Pendengaran pada sebelah telinga	20

Ibu jari tangan kanan	15
Ibu jari tangan kiri	12
Telunjuk tangan kanan	9
Telunjuk tangan kiri	7
Salah satu jari lain tangan kanan	4
Salah satu jari lain tangan kiri	3
Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
Salah satu ibu jari kiri	5
Salah satu jari telunjuk kaki	3
Salah satu jari kaki lain	2

CACAT-CACAT LAINNYA	% X UPAH
Terkelupasnya kulit kepala	10 - 30
Impotensi	30
Kaki memendek sebelah:	
• Kurang dari 5 cm	10
• 5 sampai kurang dari 7,5 cm	20
• 7,5 cm atau lebih	30
Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
Kehilangan daun telinga sebelah	5
Kehilangan kedua belah daun telinga	10
Cacat hilangnya cuping hidung	30
Perforasi sekat rongga hidung	15
Kehilangan daya pencium	10
Hilangnya kemampuan kerja fisik:	
• 51% - 70%	40
• 25% - 50%	20
• 10% - 25%	5
Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70

Kehilangan sebagian fungsi penglihatan 10%	7
Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan: $(3 \times \% \text{ ef. Peng. Terbaik}) + \% \text{ ef. Peng. terburuk}$	
Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
Kehilangan penglihatan warna	10
Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

Sumber : *Data Primer*, 2008

Dari tabel diatas nampak bahwa semakin besar kerusakan organ vital yang diderita oleh tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula persen upah yang diterima oleh tenaga kerja yang menderita cacat baik itu cacat tetap sebagian juga cacat-cacat lainnya. Hal ini dapat dilihat pada contoh tabel cacat-cacat lainnya tentang hilangnya kemampuan kerja fisik 51% - 70% yaitu sebesar 40 %. Jumlah yang didapat lebih besar dibandingkan cacat-cacat lainnya. Hal ini dikarenakan cacat-cacat lainnya yang memiliki prosentase upah lebih kecil masih dapat diobati dan tidak mengakibatkan fatal bagi tenaga kerja yang bersangkutan atau tenaga kerja tetap dapat melakukan kerja seperti biasa.

Bagi perusahaan untuk mendapatkan penggantian dari PT. Jamsostek atas pemberian tunjangan terlebih dahulu tersebut, serta ketentuan untuk permintaan Jaminan Kecelakaan Kerja, maka mengikuti prosedur sebagai berikut:

- 1). Apabila terjadi kecelakaan kerja perusahaan wajib mengisi form jamsostek 3 (laporan kecelakaan tahap I) yang sudah dilegalisir oleh disnaker setempat dan mengirimkan kepada PT. Jamsostek (persero) tidak lebih dari 2x24 Jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.
- 2). Surat kecelakaan dari polisi bila kecelakaan kerja terjadi di jalan

- 3). Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh / meninggal dunia oleh dokter yang merawat, pengusaha wajib mengisi form 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada PT. Jamsostek (persero) tidak lebih dari 2X 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal. Selanjutnya PT. Jamsostek (persero) akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahliwaris.
- 4). Form Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti.
- 5). Fotokopi kartu peserta (KPJ).
- 6). Surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk form Jamsostek 3b atau 3c.
- 7). Kwitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kwitansi pengangkutan

Bila kecelakaan kerja yang mengakibatkan meninggal dunia akan dilaporkan perusahaan ke disnaker setempat dan asuransi dengan menggunakan berita acara yang telah ditandatangani oleh pimpinan puncak dalam waktu 2 x 24 jam. Setelah itu prosesnya dari perusahaan dilengkapi dengan berita acara yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan dan dilampiri dengan KK₁, KK₂, KK₃, KK₄ (ditandatangani oleh Kepala Rumah Sakit dan disertai blanko) yang nantinya berkas tersebut akan dikirim ke PT Jamsostek dengan tindasan dari Disnaker setempat.

Dari masing-masing tersebut dilengkapi dengan :

- a). Surat Kematian dari pejabat pemerintah setempat
- b). Foto copy KTP yang bersangkutan (meninggal)
- c). Foto copy KTP suami/istri
- d). Surat nikah

- e). Kartu keluarga
- f). Surat keterangan ahli waris bermaterai dari pejabat pemerintah setempat
- g). Kartu peserta Jamsostek (KPJ)
- h). Surat keterangan dari perusahaan

Seperti data yang diberikan dari staf SDM dan Umum maka dengan demikian PG Padjarakan memberikan jaminan sosial kecelakaan kerja pada karyawannya dengan program Jamsostek adalah berdasarkan pada Peraturan Perundang-undangan yang mewajibkan PTP Nusantara XI dengan semua PG termasuk PG Padjarakan yang telah diberi pelimpahan sebagai yang ada pada Direksi untuk mengikutsertakan karyawannya pada program tersebut, dimana besar jaminan kecelakaan kerja yang diberikan didasarkan pada masing-masing kasus kecelakaan kerja yang terjadi dengan maksimal sebagaimana yang saat ini berlaku pada program tersebut²⁵.

b). Jaminan Hari Tua (JHT)

Telah diketahui bahwa dalam program Jamsostek selain jaminan kecelakaan kerja juga terdapat jaminan hari tua/tabungan hari tua. Demikian pula yang ada di PG Padjarakan bahwa ketiga program dalam Jamsostek tersebut diadakan untuk para karyawannya baik untuk karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang terdiri dari karyawan musiman giling (ex. Kampanye), karyawan PKWT Dalam Musim Giling (DMG/LMG, karyawan borongan).

²⁵ .Ibid

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang akan dikembalikan/ dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja:

- 1). Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap
- 2). Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan
- 3). Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/ABRI.

Adapun mekanisme pengembaliannya dapat dilakukan sekaligus, berkala atau sebagian kepada karyawan. Jaminan sosial Hari Tua dalam program jamsostek, pelaksanaannya di PG Padjarakan tidak berbeda dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan peraturan pelaksanaannya yaitu PP Nomor 14 tahun 1993 yang kini telah diperbaharui menjadi PP Nomor 76 Tahun 2007. Jadi PG Padjarakan hanya mengikuti saja semua ketentuan yang berlaku pada Jaminan hari tua dari Jamsostek ini.

Jaminan hari tua merupakan iuran yang ditanggung bersama seperti pada PG Padjarakan yang iurannya sebesar 5,70%, yakni atas beban perusahaan 3,7% dan atas beban karyawan sendiri sebesar 2% dari golongan gaji pokok sebulan pada tahun 2002.²⁶

Contoh:

²⁶ Hasil wawancara dengan Bagian Administrasi Keuangan dan Umum, Serikat Pekerja Perkebunan, Tanggal 16 Juni 2008, Data diolah.

Seorang pekerja suatu perusahaan mendapat upah sebesar Rp 2.500.000,- maka besarnya JHT adalah sebagai berikut:

Yang ditanggung oleh pekerja adalah:

$$2\% \times \text{Rp } 2.500.000,- = \text{Rp } 50.000$$

Yang ditanggung oleh pengusaha:

$$3,7\% \times \text{Rp } 2.500.00,- = \text{Rp } 92.500$$

$$\text{Total} = \text{Rp } 142.500$$

PG Padjarakan dalam hal tabungan hari tua ini memberikan pula tunjangan khusus untuk memperbesar Tabungan Hari Tua para karyawannya yang ditanggung oleh perusahaan dan merupakan tunjangan khusus.

Bila ditinjau dari sudut program Jamsostek bahwa subsidi dari Perusahaan sebesar yang telah ditetapkan dimaksudkan untuk memperbesar Tabungan Hari Tua, tidak ada pengaturan dalam kedua program tersebut yang melarangnya, justru hal tersebut sangat dianjurkan demi kepentingan tenaga kerja/karyawan yang bersangkutan. Hanya saja pemberian subsidi tersebut harus telah dipikirkan sematang-matangnya tentang keberlangsungannya, sebab dana untuk itu jelas berasal dari kemampuan keuangan perusahaan yang suatu saat dapat lebih rendah dari yang direncanakan.

Keperluan pembayaran iuran Hari Tua program perusahaan bila dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah khususnya yang menyangkut pemotongan upah adalah tidak bertentangan, sebab pemotongan tersebut untuk kepentingan karyawan sendiri yang suatu saat akan dikembalikan kepada yang bersangkutan. Namun dana iuran yang dipotong langsung tersebut lebih baik lagi bila ada Yayasan yang mengelolanya, untuk lebih menjamin kepastian hukumnya sebagaimana yang ada untuk karyawan tetap.

Dan pada PG Padjrakan, dikarenakan ada kepentingan perusahaan tersebut dirasakan telah memungkinkan, maka untuk mengelola Tabungan Hari Tua adalah dilimpahkan kepada suatu yayasan atau lembaga tertentu agar keberlangsungan Tabungan Hari Tua program perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini perusahaan mengambil kebijaksanaan atas pelimpahan Tabungan Hari Tua program perusahaan kepada Yayasan Dana Pensiun Perkebunan (Dapenbun) untuk karyawan tetap.

Sedangkan untuk karyawan musiman giling (ex. Kampanye) diikutkan dalam program Tabungan Asuransi Pesangon (TAP). Besarnya Tabungan asuransi pesangon ini sebulan 8,33% dari gaji pokok sesuai ketentuan ditanggung oleh perusahaan selama 6 (enam) bulan setiap masa giling. Perhitungan pembayaran Tabungan Asuransi Pesangon ini didasarkan pada masa kepesertaan sejak didaftarkan sebagai peserta.

Sedangkan untuk tata cara pengajuan jaminan hari tua adalah sebagai berikut:

- a. Setiap permintaan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan formulir 5 Jamsostek kepada kantor Jamsostek setempat dengan melampirkan :
 - 1). Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli.
 - 2). Kartu Identitas diri KTP/SIM (fotokopi).
 - 3). Surat keterangan pemberhentian bekerja dari perusahaan atau Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
 - 4). Surat pernyataan belum bekerja di atas materai secukupnya.
 - b. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri dengan Surat Keterangan Dokter
- Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Republik Indonesia dilampiri dengan:

- 1). Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
 - 2). Photocopy Paspor
 - 3). Photocopy VISA
- c. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 thn dilampiri:
- 1). Surat keterangan kematian dari Rumah Sakit/Kepolisian/Kelurahan
 - 2). Photocopy Kartu keluarga
- d. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 thn telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja, dilampiri dengan:
- 1). Photocopy surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan
 - 2). Surat pernyataan belum bekerja lagi
- e. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil/ ABRI.

Selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut PT Jamsostek (persero) melakukan pembayaran JHT. Kemudian dalam setiap akhir tahun akan diberikan laporan/rekonsiliasi dengan PG untuk mengetahui laporan perkembangan dana JHT yang menyangkut akumulasi tabungan selama pekerja tersebut menjadi peserta Jamsostek beserta jumlah pengembangannya (bunga).

Jika ada permasalahan/perbedaan penghitungan antara pekerja dengan laporan dari Jamsostek maka pekerja dapat bertanya langsung kepada pihak Jamsostek dimana pekerja tersebut didaftar sebagai peserta dengan membawa kartu anggota Jamsostek.

c). Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pemberian tunjangan kematian keseluruhannya adalah dilimpahkan kepada Jamsostek yang iurannya sebesar 0,30% ditanggung oleh perusahaan. Seperti uraian yang diberikan oleh Bagian Administrasi Keuangan dan Umum PG Padjarakan bahwa asuransi kematian dari Program Jamsostek hanya dapat diberikan apabila karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja (tidak ada hubungannya dengan pekerjaan) bersama-sama dengan tunjangan hari tua berikut bunganya dan yang bersangkutan masih menjadi bertanggung serta belum mencapai usia 55 tahun, dimana besarnya tunjangan mengikuti yang telah ditetapkan oleh program Jamsostek yaitu sebesar Rp 12 Juta terdiri dari Rp 10 juta santunan kematian dan Rp 2 juta biaya pemakaman dan santunan berkala sebesar Rp 200.000,-/bulan (selama 24 jam)²⁷.

Pemberian tunjangan kematian ini ditujukan kepada ahli waris karyawan yang meninggal dunia yang disebabkan bukan karena kecelakaan kerja. Sedangkan cara untuk memperoleh asuransi kematian tersebut adalah mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh Jamsostek yaitu dengan cara pengusaha/Keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim form 4 kepada PT. Jamsostek (Persero) disertai bukti-bukti :

- a. Kartu peserta Jamsostek(KPJ) Asli tenaga Kerja yang Bersangkutan.
- b. Surat keterangan kematian dari Rumah sakit/Kepolisian/Kelurahan

²⁷ Ibid

- c. Salinan/Copy KTP/SIM dan Kartu Keluarga Tenaga Kerja bersangkutan yang masih berlaku.
- d. Identitas ahli waris (photo copy KTP/SIM dan Kartu Keluarga).
- e. Surat Keterangan Ahli Waris dari Lurah/Kepala Desa setempat.
- f. Surat Kuasa bermeterai dan copy KTP yang diberi kuasa (apabila pengambilan JKM ini dikuasakan).

Sebagaimana halnya dengan tunjangan tetap/total, tunjangan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dan jaminan hari tua yang penerimaannya oleh karyawan yang bersangkutan harus menunggu pembayaran dari PT. Jamsostek, maka begitu juga dengan jaminan kematian penerimaannya menunggu pembayaran dari PT Jamsostek tersebut.

Wujud perlindungan dari perusahaan berupa Jaminan Kematian ini sedapat mungkin untuk selalu diperhatikan, dan perusahaan harus memperdulikan terhadap pelaksanaan dari jaminan kematian ini. Wujud keperdulian tersebut juga berupa perhatian pihak perusahaan terhadap situasi dan kondisi karyawan yang menjadi peserta baik itu berupa jumlah ataupun yang telah menerima santunan/klaim. Dilain hal pihak perusahaan juga berkewajiban untuk menjelaskan pada karyawan yang kurang mengerti pada kepesertaan Jamsostek yaitu berupa bantuan dalam rangka pengajuan klaim atau guna lancarnya memperoleh klaim.

Dari keterangan diatas, dapat dilihat dengan jelas adanya persamaan pemberian jaminan sosial kepada karyawan. Karyawan tetap, musiman giling dan PKWT diikutsertakan dalam kepesertaan jamsostek untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Untuk karyawan tetap diikutsertakan dalam program Manfaat Pensiun yang diselenggarakan oleh Dana Pensiun Perkebunan dan untuk Karyawan Musimam Giling diikutsertakan dalam kepesertaan program Tabungan Asuransi Pesangon sedangkan untuk PKWT perusahaan tidak mengikutsertakan dalam program lain kecuali program Jamsostek. Adanya perbedaan tersebut berangkat dari posisi masing-masing tenaga kerja, karyawan tetap bekerja sepanjang tahun dengan jumlah dan orang yang sama, sedangkan karyawan musiman giling bekerja selama bulan giling secara terus menerus pada setiap tahunnya, dengan jumlah dan orang yang sama. Kedua kelompok tenaga kerja tersebut mempunyai gaji yang cukup, sehingga mampu membayar iuran untuk kepesertaan program jaminan hari tua. Berbeda dengan karyawan PKWT, dimana mereka hanya bekerja bila perusahaan memerlukannya, jumlahnya juga tidak tetap disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dengan personil yang belum tentu sama untuk setiap tahunnya, selain itu mereka adalah karyawan yang hanya mempunyai upah yang kecil sehingga terlalu berat untuk membayar iuran JHT. Karena kebijakan jamsostek ditujukan untuk karyawan, maka perlu disikapi oleh karyawan.

Setiap tahun sekali, Jamsostek wajib mengeluarkan laporan perkembangan dana JHT. Laporan tersebut antara lain menyangkut akumulasi tabungan selama pekerja tersebut menjadi peserta Jamsostek dan jumlah pengembangannya (bunga).

Jika ada permasalahan/ perbedaan penghitungan antara pekerja dengan laporan dari Jamsostek maka pekerja dapat bertanya langsung kepada pihak Jamsostek dimana pekerja tersebut terdaftar sebagai peserta (tentu dengan menunjukkan kartu anggota Jamsostek).

Sehingga total iuran untuk Jamsostek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

IURAN PROGRAM JAMSOSTEK

No.	Program	Iuran	Beban	Hak
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	0,54%	Pemberi Kerja	Tenaga Kerja
2	Jaminan Kematian	0,3%	Pemberi Kerja	Tenaga Kerja
3	Jaminan Hari tua	5,7%	Pemberi Kerja 3,7% Tenaga Kerja 2%	Tenaga Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2008

Sehingga total iuran Jamsostek adalah sebesar 6,54% dari golongan gaji terakhir yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja sebesar 0,54%, Jaminan Kematian sebesar 0,3% dan Jaminan Hari Tua sebesar 5,7%. Disini nampak bahwa jaminan hari tua presentase yang diberikan lebih besar dibandingkan dengan jaminan lain karena jaminan hari tua merupakan suatu bentuk jaminan berupa akumulasi tabungan (simpanan) untuk menjamin hari tua para pekerja dan besarnya presentase ini dikarenakan sebagian iurannya ditanggung oleh perusahaan yaitu sebesar 3,7% dan sisanya 2% ditanggung oleh tenaga kerja berbeda dengan jaminan lain yang tidak mendapatkan bantuan dari perusahaan.

d). Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Sebagai upaya untuk menjaga kesehatan karyawan maka PG Padjarakan, memberikan jaminan kesehatan yang berupa penyediaan sarana (poliklinik) maupun hak untuk mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara periodik sehubungan dengan bidang kerjanya, disamping juga memperoleh tunjangan kesehatan dan perawatan kesehatan.

Dimana program jaminan pemeliharaan kesehatan pada PG Padjarakan adalah upaya pemeliharaan kesehatan yang disediakan menyeluruh promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dan pemberian pelayanan tidak berlebihan sesuai dengan kebutuhan medis.

Dari keempat paket program Jamsostek yaitu jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, hanya Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang pelaksanaannya tidak diwajibkan pengelolaannya melalui jamsostek. Artinya pengusaha dapat mengelolanya sendiri atau bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang lain. Namun, pengusaha tersebut tetap wajib menyediakan jaminan tersebut untuk mengantisipasi jika para pekerja dan keluarganya sakit atau mengalami gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Seperti pada PG Padjarakan yang jaminan pemeliharaannya dilaksanakan secara mandiri karena dalam perusahaan sudah menyelenggarakan sistem JPK sendiri yaitu dengan menyediakan sarana poliklinik bagi seluruh jenis karyawan. JPK diselenggarakan oleh PG Padjarakan, karena poliklinik yang tersedia dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, namun bila poliklinik tidak mampu menangani lagi, akan dibawa ke rumah sakit yang telah ditentukan perusahaan. Rumah sakit yang telah ditunjuk perusahaan yaitu adalah Rumah Sakit Wonolangan yang terdapat di Kota

Probolinggo, Rumah sakit Elisabeth di Kota Situbondo, Rumah sakit Djatiroto di Kota Lumajang dan Rumah Sakit Umum Lavalette di Kota Malang.

Namun secara yuridis hal tersebut tidak menjadi masalah, karena Peraturan Menteri Tenaga Kerja tidak pernah ada yang menyebut sanksi bila peraturan tersebut tidak diikuti, sehingga apabila perusahaan menyelenggarakan Jaminan Kesehatan secara mandiri tidak ada halangan baginya, yang penting tujuan memberikan Jaminan kesehatan tersebut manfaatnya benar-benar dapat dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan beserta keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan ini dapat dimanfaatkan untuk keperluan pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan.

Bagi PG Padjarakan dalam menyelenggarakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini dropping (pemberian) sarana kesehatan seperti obat-obatan adalah didapatkan dari perusahaan sendiri. Dan perusahaanpun dilihat dari kemampuan dan cara pemberian pelayanan kesehatan kepada tenaga kerja berikut keluarganya. Hal ini tentunya dengan memperhatikan kemampuan perusahaan pula yang mana antara perusahaan yang satu dengan yang lain adalah berbeda-beda penyediaan anggarannya. Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini ditanggung sendiri oleh pengusaha. Untuk besar iuran ini sangat tergantung pada status pekerja bersangkutan.

Adapun jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh PTPN XI (persero) PG Padjarakan bagi masing-masing karyawan berlaku ketentuan:

1. Bagi Karyawan Tetap

- a. Karyawan tetap dan batihnya mendapat perawatan atas beban perusahaan pada poliklinik unit perusahaan, puskesmas, rumah sakit yang ditunjuk perusahaan.
 - b. Dengan attest (surat pengantar) dokter perusahaan yang diketahui pimpinan perusahaan, karyawan tetap dan batihnya dapat diopname di:
 - 1). Untuk karyawan non staf, di kelas II rumah sakit umum
 - 2). Untuk karyawan staff, sesuai dengan surat edaran direksi berlaku ketentuan, golongan I-IV di kelas II setara Rumah Sakit Dharmo Surabaya. Untuk golongan V A – VII A di kelas I setara dengan Rumah Sakit Dharmo Surabaya. Bila ada kelebihan tariff dari yang ditentukan perusahaan, menjadi tanggungan pribadi.
 - c. Perawatan dan pengobatan gigi di rumah sakit perusahaan atau rumah sakit umum/puskesmas bukan dokter gigi praktek umum, yang terbatas pada penambalan sederhana dan pencabutan gigi dan tidak termasuk pemasangan gigi palsu.
 - d. Perawatan atau pengobatan mata,
 - e. Biaya persalinan untuk karyawan tetap wanita atau istri karyawan tetap
 - f. Biaya angkutan bagi penderita sendiri untuk berobat ke luar poliklinik.
2. Bagi Karyawan Tidak Tetap
 - a. Untuk karyawan Musiman
 - 1). Karyawan musiman giling dan batihnya mendapat perawatan dan pengobatan kesehatan atas attest dokter perusahaan dengan ijin perusahaan

karyawan kampanye beserta batuhnya dapat diopname di rumah sakit perusahaan atau rumah sakit umum/puskesmas di kelas rendah.

- 2). Perawatan atau pengobatan gigi untuk diri sendiri yang terbatas pada penambahan sederhana dan pencabutan gigi, tidak termasuk pemasangan gigi palsu.
- 3). Biaya angkut bagi penderita sendiri untuk berobat ke luar poliklinik.
- 4). Karyawan musiman yang mengalami kecelakaan dalam masa giling dan belum sembuh setelah berakhirnya masa giling, maka biaya perawatan di luar masa giling menjadi tanggungan perusahaan sebagai perawatan lanjutan.
- 5). Istri karyawan musiman giling (Ex.Kampanye) yang melahirkan dalam musim giling diluar fasilitas kesehatan perusahaan dan masih dalam ikatan kerja dengan perusahaan, akan diberikan bantuan bersalin sampai dengan anak ketiga yang besarnya Rp 160.000,-

b. Untuk karyawan PKWT

Perawatan kesehatan untuk karyawan PKWT sama dengan karyawan musiman giling, yang berbeda hanyalah besarnya bantuan untuk istri karyawan PKWT yang melahirkan yaitu sebesar Rp 130.000,-

2. Jaminan Lain-Lain

Yang dimaksudkan dengan jaminan lain-lain adalah jaminan sosial yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan PG Padjarakan selain jaminan-jaminan sosial yang telah disebutkan dimuka, jaminan sosial lain-lain ini diberikan atas dasar kebijaksanaan

perusahaan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu dibuat oleh Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) periode 2006-2007. Adapun yang termasuk dalam Jaminan lain-lain tersebut adalah yang berupa:

a. Jaminan Sosial bagi karyawan Tetap:

1). Tunjangan Cuti Tahunan

Untuk karyawan tetap yang telah bekerja secara terus menerus selama 1 (satu) tahun berhak mendapatkan cuti tahunan secara phisik. Dan jika cuti ini tidak diambil hingga hak cuti tahun berikutnya, maka hak cuti tahunan yang ada dinyatakan hapus/gugur, kecuali atas kehendak/kepentingan Perusahaan yang akan diperhitungkan pada cuti tahun berikutnya.

Permohonan hak cuti ini harus disampaikan secara tertulis terlebih dahulu kepada pengusaha selambat-lambatnya dalam 2 hari sebelum pelaksanaan cuti. Tunjangan cuti tahunan ini besarnya 40% dari gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural) dan akan diberikan setelah hak cuti tahunan timbul dan dilaksanakan secara kolektif pada bulan Januari. Dan tunjangan ini jika tidak dinikmati maka tidak bisa diganti dengan uang. Tetapi bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atas permintaan sendiri karena tidak cakap jasmani dan atau rohani dan atas Putusan Perusahaan dan masih mempunyai sisa cuti tahunan yang belum sempat dilaksanakan maka akan diberikan penggantian berupa uang dengan perhitungan nilai pengantiannya setiap hari sisa cutinya (Gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural) terakhir.

2). Tunjangan Cuti Panjang

Setiap karyawan tetap yang telah bekerja secara terus menerus selama 6 tahun berhak atas cuti panjang selama 30 hari kalender. Cuti panjang ini dalam pelaksanaannya dan tata cara permohonannya sama dengan cuti tahunan. Yang berbeda hanyalah jangka waktu liburnya dan besarnya tunjangan cuti panjang. Jangka waktu selama 10 hari kerja secara terus menerus. Tunjangan cuti panjang ini besarnya 1 (satu) bulan Gaji (Gaji Pokok + Tunjangan Khusus/Struktural). Selama menjalani cuti panjang ini karyawan yang bersangkutan tetap menerima pendapatan penuh.

Bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan masih mempunyai sisa cuti panjang yang belum sempat dilaksanakan maka akan diberikan penggantian berupa uang dengan perhitungan nilai penggantiannya setiap hari sisa cutinya $\frac{1}{30}$ (Gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).

3). Bantuan Kematian

Dalam hal karyawan Tetap meninggal dunia, maka kepada janda/duda atau ahli warisnya diberikan bantuan oleh Perusahaan berupa:

- a). Bantuan biaya pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).
- b). Uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).
- c). Uang jasa yang perhitungannya sebagai berikut:

- 1). Masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun, sebesar 1 (satu) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).
 - 2). Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, sebesar 2 (dua) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).
 - 3). Masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (limabelas) tahun, sebesar 3 (tiga) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).
 - 4). Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, sebesar 4 (empat) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).
- d). Penghasilan pada bulan dimana karyawan meninggal dunia dibayar penuh.

Dalam hal karyawan meninggal dunia saat menjalankan tugas (tewas) yang didukung Berita Acara dari Pimpinan Unit Kerja, disamping diberikan sesuai ayat 1 butir a, b, c, d tersebut diatas, diberikan pula 3 (tiga) kali penjumlahan uang duka dan uang jasa.

Dalam hal batih karyawan meninggal dunia, kepada karyawan yang bersangkutan diberikan:

- a. Santunan pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).
- b. Uang Duka sebesar 1 (satu) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural).

Selain mendapat bantuan kematian dari Perusahaan sebagaimana ayat 1 dan 2 diatas mendapatkan pula dari PT Jamsostek berupa Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT)

4). Pembinaan Rohani dan Jasmani

Pengusaha menyelenggarakan pembinaan rohani maupun jasmani (kesenian dan olah raga) bagi para Karyawan dan batuhnya, termasuk penyediaan fasilitas untuk melaksanakan hal tersebut sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

5). Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawan yang peraturan pelaksanaannya berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI nomor PER-04/MEN/1994 tanggal 16 September 1994 minimal 1 (satu) kali gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial).

6). Penghargaan Masa Kerja 20 Tahun, 25 Tahun, 30 Tahun dan 35 Tahun

Karyawan Tetap yang telah bekerja secara terus menerus tanpa terputus selama 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun, 35 tahun atau lebih pada Perusahaan, dan menunjukkan kesetiaan pada Negara dan Perusahaan, memperoleh Penghargaan Masa Kerja 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun atau 35 tahun.

Penghargaan masa kerja 20 tahun diberikan kepada karyawan tetap yang pada saat usia pensiun normal tidak mencapai masa kerja 25 tahun. Adapun bentuk dan jenis penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut:

a. Penghargaan Masa Kerja 20 tahun

- 1). Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pengusaha
 - 2). Uang Tunai sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok bulan terakhir.
- b. Penghargaan Masa Kerja 25 tahun
- 1). Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pengusaha.
 - 2). Uang Tunai sebesar 5 (lima) kali gaji pokok bulan terakhir
 - 3). Medali emas 22 karat seberat 10 gram.
- c. Penghargaan Masa Kerja 30 tahun
- 1). Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pengusaha
 - 2). Uang tunai sebesar 2 (dua) kali gaji pokok bulan terakhir.
- d. Penghargaan Masa Kerja 35 tahun
- 1). Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pengusaha
 - 2). Uang Tunai sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok bulan terakhir

Karyawan Tetap yang pernah bekerja sebagai pekerja Kampanye dan masa kerja keseluruhannya telah mencapai 25 tahun, maka yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan secara berimbang yaitu untuk masa kerja dalam status karyawan Kampanye dihitung $\frac{1}{2}$ sedang masa kerja sebagai Karyawan tetap dihitung penuh.

Contoh : Dalam hal karyawan A mempunyai masa kerja 16 tahun giling sebagai Pekerja Kampanye dan 9 tahun sebagai karyawan Tetap, sehingga jumlah masa kerja dianggap berjumlah 25 tahun, maka perhitungan pembayaran uang penghargaan secara berimbang adalah sebagai berikut:

Untuk status Kampanye : $\frac{1}{2} \times (16/25 \times 5 \text{ bulan gaji pokok}) = 1,6 \text{ bulan gaji pokok}$

Untuk status Tetap : $9/25 \times 5$ bulan gaji pokok = 1,8bulan gaji pokok

Jumlah Uang Penghargaan berimbang seluruhnya = 3,4bulan gaji pokok

7). Santunan Hari Tua

Karyawan yang diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan dan berhak atas pensiun normal atau pensiun dipercepat dan pensiun ditunda yang bukan pemberhentian karena kesalahan berat, memperoleh Santunan Hari Tua dalam bentuk uang tunai yang besarnya didasarkan atas lamanya masa kerja efektif (masa kerja sebagai Karyawan Tetap yang tidak terputus) pada Perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). untuk Karyawan golongan IA s/d IID: masa kerja sampai dengan 20 tahun sebesar $100\% \times 1$ (satu) bulan gaji pokok untuk tiap tahun masa kerja, dan masa kerja selebihnya dari 20 tahun sebesar $100\% \times 2$ (dua) bulan gaji pokok untuk tiap tahun masa kerja.
- 2). Sedangkan untuk Karyawan golongan IIIA s/d IVD dengan masa kerja sampai dengan 20 tahun sebesar $85\% \times 2$ (dua) bulan gaji pokok untuk tiap tahun masa kerja, dan masa kerja selebihnya dari 20 tahun sebesar $85\% \times 3$ (tiga) bulan gaji pokok untuk tiap tahun berikutnya.

Pembayaran santunan hari tua ini diberikan 50% pada saat dimulainya masa bebas tugas (MBT), dan 50% sisanya diberikan pada saat pensiun. Bagi karyawan yang menempati rumah dinas, sisanya dibayar setelah meninggalkan dan menyerahkan rumah dinas.

b. Jaminan Sosial bagi Karyawan Musiman Giling (Ex. Kampanye)**1). Tunjangan Hari Raya Keagamaan**

Jika hari raya keagamaan jatuh pada masa giling Pabrik Gula atau giling pabrik gula terakhir 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuhnya hari raya keagamaan, kepada karyawan musiman giling (Ex Kampanye) diberikan tunjangan hari raya keagamaan sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. Nomor: Per.04/MEN/1994.

2). Penghargaan Masa Kerja

Pada akhir masa kerja batasan usia 55 tahun karyawan musiman giling (ex Kampanye) yang telah bekerja 20 (dua puluh) masa giling secara terus menerus mendapatkan Penghargaan Masa Kerja sebanyak $\frac{1}{4} X$ (masa giling/20) X 3 bulan gaji pokok.

3). Bantuan Kematian

Bilamana seorang Karyawan Musiman Giling (ex.Kampanye) meninggal dunia dan masih dalam ikatan kerja dengan Perusahaan, maka kepada Janda atau ahli warisnya akan diberikan:

- a). Bantuan biaya pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji (gaji pokok + tunjangan Khusus).
- b). Uang Duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus).

Untuk karyawan musiman giling (Ex. Kampanye) yang meninggal dunia karena kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, kepada ahli warisnya akan diberikan:

- a). Bantuan biaya pemakaman sebesar 1 (satu) bulan (gaji pokok + Tunjangan Khusus)
- b). Uang duka sebesar 3 (tiga) bulan (gaji pokok + Tunjangan Khusus).
- c). Disamping butir a dan b, akan diberikan juga 3 (tiga) kali uang Duka.

Gaji dalam bulan karyawan musiman giling (ex. Kampanye) yang bersangkutan meninggal dunia akan dibayar penuh. Begitu juga dengan biaya ambulance dan/atau kereta jenazah untuk karyawan dan batuhnya ditanggung oleh Perusahaan selama masih ada ikatan kerja dengan perusahaan. Dalam hal batih karyawan musiman giling (ex.Kampanye) meninggal dunia dan masih dalam ikatan kerja akan diberikan sumbangan pemakaman sebesar 1 (satu) bulan (gaji pokok + Tunjangan Khusus).

c. Jaminan Sosial bagi Karyawan yang Dipekerjakan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Untuk karyawan PKWT akan diberikan tunjangan Hari Raya Keagamaan yang pelaksanaannya berdasarkan PERMENAKER Nomor: 04/MEN/1994. Walaupun para karyawannya terdiri dari beberapa strata yang juga berpengaruh terhadap Hak Jaminan Sosial yang diterima, namun dilain pihak mereka bekerja bersama-sama didalam satu lembaga sebagai pendukung produksi, karenanya perusahaan dalam hal ini PG Padjarakan mengupayakan perlakuan tertentu untuk memperkecil

perbedaan hak didalam menerima jaminan sosial sehingga kesenjangan bahkan kecemburuan diantara para karyawan yang berbeda tingkatannya tersebut dapat dihindari. Dan diantara peraturan perusahaan dengan peraturan pemerintah adalah bersifat komplementer (saling melengkapi).

Dengan demikian bila diperhatikan adanya pengaruh perbedaan tingkatan karyawan terhadap penerimaan jaminan sosial bagi karyawan PG Padjarakan, dimana pengaruh tersebut adalah berupa penambahan hak jaminan sosial yang dimiliki karyawan dan berimbangnnya Jaminan Sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang terdiri atas beberapa tingkatan tersebut, semata-mata disebabkan oleh itikad baik dari perusahaan agar diantara para karyawan perusahaan yang terdiri dari tingkatan-tingkatan tersebut tidak terjadi perpecahan kesenjangan bahkan kecemburuan diantara para karyawan yang berbeda tingkatannya.

Jadi pada PG Padjarakan, untuk karyawan PKWT dapat diberikan pengertian yaitu karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu, yang pengupahannya didasarkan atas tarif kerja seorang buruh yang bekerja normal 7 jam sehari, 40 jam seminggu, yang besarnya ditetapkan berdasarkan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) diberikan jaminan sosial yang iurannya ditanggung oleh perusahaan dimana hal tersebut berdasarkan atas pertimbangan yaitu penempatan kerja karyawan tersebut yang didasarkan atas macam pekerjaan, cara-cara pelaksanaan jam kerja, tempat kerja, besar gaji/upah dan cara pembayarannya yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan untuk karyawan musiman yaitu karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu yang gaji dan atau upahnya disamakan dengan pegawai staf atau karyawan

tetap sesuai dengan tugas pekerjaannya. Dan hubungan kerja karyawan ini dapat diputuskan setiap waktu sesuai kebutuhan tenaga kerja. Demikian pula dalam penerimaan jaminan sosial dan besarnya iuran yang ditetapkan, mengacu pula kepada perlindungan jaminan sosial yang ditetapkan bagi karyawan staf atau karyawan tetap. Jadi walaupun karyawan musiman ini merupakan karyawan yang tidak tetap, yang bekerja dalam status-status tertentu sebagaimana yang diperjanjikan antara mereka dengan perusahaan, namun dalam penerimaan jaminan sosialnya, pihak perusahaan telah mengupayakan sedemikian rupa, dimana hal tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan yaitu untuk menetapkan hak-hak seorang karyawan berdasarkan kemampuan/keahlian kerjanya dalam bidang yang bersangkutan.

Dan perlu diuraikan disini bahwa untuk Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PG Padjajaran juga memberikan perhatian penuh terhadap pelaksanaannya, yang secara jelas sebenarnya telah kita lihat dalam iuran mengenai Jaminan Saat Musibah Kecelakaan Kerja, yang merupakan kebijaksanaan rutin dari perusahaan, dimana perusahaan memberikan santunan adalah lebih besar dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Sedangkan pada Jaminan Kematian dan Hari Tua perusahaan meningkatkan melalui 3 bentuk jaminan/penghasilan bagi keluarga yang menderita musibah kehilangan upah akibat karyawan meninggal dunia yaitu melalui:

1. Pembayaran sekaligus hari tua

2. Pembayaran sekaligus santunan hari tua, yang besarnya tergantung pada masa kerja dan upah,
3. Jaminan asuransi kematian yang sewaktu-waktu dapat ditingkatkan sesuai dengan perkembangan.

Upaya lain melalui Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yaitu mengusahakan agar masalah kesehatan tenaga kerja termasuk keluarganya, adalah perlu ditanggulangi karena sudah menjadi kepentingan semua pihak baik tenaga kerja, pengusaha maupun pemerintah, sebagai unsur Tripartid dalam setiap produksi. Jadi perusahaan melaksanakan Jaminan Kesehatan secara mandiri, kuantitas dan kualitas serta cara pelayanan kesehatan adalah bekerja sama pula dengan pihak lain dalam hal ini pemerintah, walaupun sebenarnya kemampuan PG Padjarakan adalah cukup kuat yaitu dengan mendirikan poliklinik sendiri, namun dikarenakan banyaknya pertimbangan perusahaan menyangkut jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu status dari perseroan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara, maka PG Padjarakan sedikit banyak mengacu pada peraturan dari pemerintah tersebut. Hal mana dimaksudkan untuk lebih meningkatkan lagi mutu pemeliharaan kesehatan di PG Padjarakan.

Dengan adanya pelaksanaan jaminan sosial baik yang ada dalam Undang-Undang maupun dari kebijaksanaan perusahaan sendiri maka dengan demikian karyawan yang ada dalam PG Padjarakan telah mendapatkan kesejahteraan sosial sesuai dengan yang dibutuhkan. Oleh karena karyawan merasa sejahtera terhadap jaminan sosial yang diberikan PG Padjarakan maka secara otomatis hal ini memberikan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja agar produksi yang dihasilkan tidak mengecewakan.

C. HAMBATAN-HAMBATAN YANG DIHADAPI OLEH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO) DALAM IMPLEMENTASI PASAL 6 UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PG PADJARAKAN SERTA SOLUSI YANG DILAKUKAN DALAM MENGATASI HAMBATAN-HAMBATAN TERSEBUT.

1. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi Oleh PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Dalam Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PG Padjarakan

Pelaksanaan jaminan sosial bukanlah hal yang mudah dan tentunya akan mengalami hambatan-hambatan yang lebih kompleks lagi dalam pelaksanaannya.

Beberapa hambatan dalam pelaksanaan jaminan sosial yang dihadapi saat ini adalah:

- a. Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui bahwa program jamsostek merupakan haknya untuk mendapatkan perlindungan. Hal ini disebabkan rendahnya tingkat pengetahuan mereka dan kurangnya informasi.
- b. Kesulitan keuangan (*financial*) perusahaan selain akibat pemenuhan kebijakan pemerintah yaitu adanya kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) tenaga kerja juga akibat adanya produksi yang kalah dengan produk gula import hasil dari rafinasi sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang tinggi.
- c. Terlambatnya pembayaran santunan (klaim) tenaga kerja terutama kecelakaan kerja yang baru dibayarkan setelah selesai penyelidikan kejadian kecelakaan kerja dan ini membutuhkan waktu sementara pembayaran iuran peserta tidak boleh terlambat.

2. Solusi Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Dalam Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PG Padjarakan.

Sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan, maka penulis akan mengemukakan beberapa solusi yang dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Dalam Implementasi Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ada.

- a. Memberikan informasi terhadap semua karyawan bahwa program jamsostek merupakan haknya untuk mendapatkan perlindungan.
- b. Memperbaiki mesin-mesin pabrik yang telah rusak sehingga dalam menghasilkan produk dapat lebih baik daripada gula import hasil rafinasi sehingga perusahaan tidak lagi mengalami kerugian. Oleh karena jika perusahaan tidak lagi mengalami kerugian maka iuran yang diberikan oleh pihak pengusaha terhadap jaminan sosial tenaga kerja juga akan semakin besar dan hal ini akan menciptakan kepuasan yang berimbang bagi karyawan.
- c. Perbaiki atas pelaksanaan program jamsostek dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan pembayaran santunan (klaim) tenaga kerja terutama kecelakaan kerja baru dibayarkan setelah selesai penyelidikan kejadian kecelakaan kerja dan ini membutuhkan waktu. Diharapkan dengan kecakapan petugas PT. JAMSOSTEK maka pelayanan dapat diupayakan satu hari selesai (*one day services*) sehingga tidak ada lagi kesan dari peserta (pengusaha) bahwa

prosedur pembayaran yang dilakukan PT. JAMSOSTEK cukup merepotkan sementara pembayaran iuran peserta tidak boleh terlambat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan sebagaimana telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa implementasi pasal 6 Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja dan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasi jaminan sosial serta solusi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada, adalah :

1. Perusahaan memberikan program Jamsostek berupa jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan. Untuk jaminan pemeliharaan kesehatan perusahaan melakukannya secara mandiri. Kemudian atas dasar pertimbangan kemampuan perusahaan khusus untuk program hari tua diberikan sejumlah subsidi agar besar iuran bertambah besar yang berarti akan bertambah besar pula Tabungan Hari Tua yang diterima. Kemudian daripada itu disamping Jaminan Sosial dari program Jamostek tersebut yang pemberiannya diwajibkan oleh Peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan juga memberikan jaminan sosial lain yang didasarkan semata-mata adanya kebijaksanaan perusahaan dengan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan yang ada. Jaminan Sosial tersebut berupa : Tunjangan Cuti Panjang, Tunjangan Cuti Tahunan, Bantuan Kematian, Pembinaan Rohani dan Jasmani, Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Penghargaan Masa Kerja 20 Tahun 25 Tahun 30 Tahun dan 35 Tahun, dan Santunan Hari Tua.
2. Bahwa melihat analisis, maka pelaksanaan Jamsostek oleh PTPN XI (Persero) PG Padjarakan Probolinggo ternyata memang benar-benar berhasil, dalam arti berhasil

memberikan kepuasan yang berimbang bagi karyawan dan telah mematuhi aturan yang ada yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya Pasal 6. Hal Ini dapat dibuktikan dari tanggapan para karyawan itu sendiri.

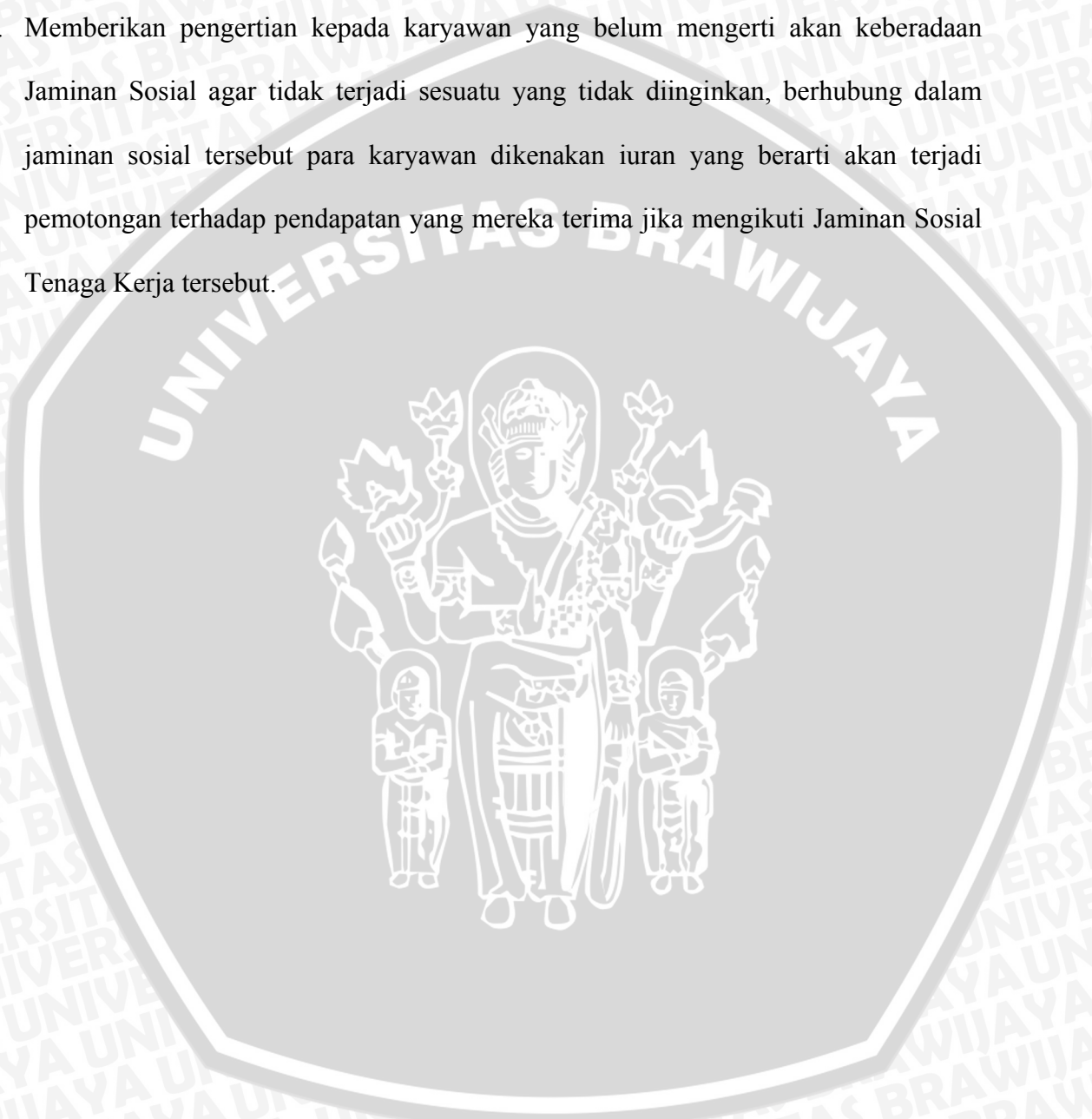
3. Hambatan-Hambatan dalam pelaksanaan jaminan sosial yang dihadapi saat ini adalah : Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui bahwa program jamsostek merupakan haknya untuk mendapatkan perlindungan, adanya kesulitan keuangan (*financial*) perusahaan, serta terlambatnya pembayaran santunan (klaim) tenaga kerja terutama kecelakaan kerja.

B. Saran

Sebagaimana kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan kepada PG Padjarakan khususnya dan Perusahaan Milik Negara pada umumnya, adalah sebagai berikut :

1. Melihat dari sifat perusahaan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bersifat sebagai Badan Hukum Privat, walaupun sebenarnya peraturan-peraturan yang terdapat pada perusahaan tersebut mengacu pada Peraturan Pemerintah, maka hendaknya PG Padjarakan lebih memperhatikan lagi terhadap Karyawan Tidak Tetap, karena seperti kita lihat pada uraian yang telah ada Karyawan tetap telah mendapatkan jaminan yang lebih daripada karyawan tidak tetap, padahal sepatutnyalah karyawan tidak tetap lebih mendapatkan perhatian, melihat sifat pekerjaan mereka yang mengandung resiko lebih besar.

2. Dengan keberhasilan pelaksanaan Jamsostek hendaknya pihak pimpinan mempertahankan keadaan sehingga tetap tercipta kepuasan yang berimbang dan merata.
3. Memberikan pengertian kepada karyawan yang belum mengerti akan keberadaan Jaminan Sosial agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, berhubung dalam jaminan sosial tersebut para karyawan dikenakan iuran yang berarti akan terjadi pemotongan terhadap pendapatan yang mereka terima jika mengikuti Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.



**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **RESA MERDESA PUTRI**

Nim : 0410113168

Menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini adalah karya asli penulis, tidak ada karya/data orang lain yang dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh (Sarjana Hukum) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 25 Agustus 2008

RESA MERDESA PUTRI

NIM. 0410113168