



**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
DI BANK DANAMON PARE-PARE**



PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN	
Tgl. diterima	6-11-2000
Nama	Fah. Hulus
Uraian	1 clip
No. Di Vindikasi	201106 213
No. ERM	

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Hukum Bagian Hukum Tata Negara
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Ujung Pandang**

OLEH

**ANDI RENY RUMMANA RIDWAN
B111 97 501**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG
1999**

PERSETUJUAN KONSULTAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa skripsi dari :

Nama : ANDI RENY RUMMANA RIDWAN
No Stambuk : B111 97 501
Fakultas : Hukum
Bagian : Hukum Tata Negara
Judul : Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
di Bank Danamon Pare-Pare

Telah diperiksa dan disetujui oleh Konsultan I dan Konsultan II, untuk selanjutnya diajukan dalam ujian skripsi pada Fakultas Hukum UNHAS.

Ujung Pandang, Februari 1999

Konsultan I



Abdul Razak, S.H.
NIP. 131 287 216

Konsultan II



Faizal Abdullah, S.H., M.Si.
NIP. 131 792 008

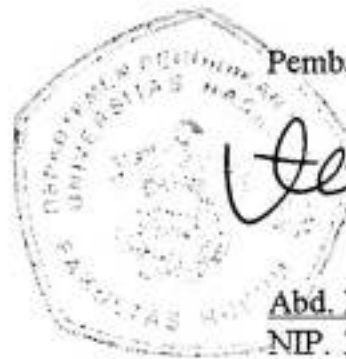
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa skripsi dari :

Nama : ANDI RENY RUMMANA RIDWAN
No. Stambuk : B111 97 501
Fakultas : Hukum
Bagian : Hukum Tata Negara
Judul : Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
di Bank Danamon Pare-Pare

Disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Ujung Pandang, Februari 1999



Pembantu Dekan I

Abd. Razak, S.H.
NIP. 131 287 216

PENGESAHAN

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : ANDI RENY RUMMANA RIDWAN
N I M : B 111 97 501
Bagian : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
DI BANK DANAMON PARE-PARE.

Telah dipertahankan dihadapan panitia ujian skripsi dengan susunan personalia sebagai berikut :

Ketua : Willy Voll, S.H.
Sekretaris : Nazwar, S.H.
Penguji : 1. Dr. Laica Marzuki, S.H.
2. Achmad Ruslan, S.H.
3. Ruslan Hambali, S.H.
4. Anshori Ilyas, S.H. M.H.
5. Syamsul Bachri, S.H, M.S.

Ujung Pandang, Februari 1999

Panitia Ujian

K E T U A

S E K R E T A R I S



WILLY VOLL, S.H
Nip. 130 264 068



NAZWAR, S.H
Nip.

ABSTRAK

Andi Reny Rummana Ridwan, B111 97 501, Judul Skripsi "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Bank Danamon Pare-Pare", di bawah bimbingan Bapak Abdul Razak, SH, selaku Konsultan I, dan Bapak Faizal Abdullah S.H.,M.Si. selaku Konsultan II.

Jamsostek yang dilaksanakan oleh Bank Danamon Pare-Pare, menurut sinyalemen, terdapat kelemahan pada pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sehingga menumbuhkan keluhan dari pesertanya. Hal ini dapat memberikan pandangan yang buruk mengenai bank dalam melaksanakan program ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan Bagaimanakah pelaksanaan Jamsostek terhadap karyawan Bank Danamon Pare-Pare dan Apa yang menjadi faktor pendukung serta penghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Bank Danamon Pare-Pare ?

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan dengan mendapatkan data dari hasil wawancara, kuisioner dan literatur yang berhubungan. Data yang diperoleh, diolah dan dianalisis secara kualitatif kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pelaksanaan pelayanan Jamsostek terhadap karyawan Bank Danamon Pare-Pare sudah cukup baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, penulis haturkan karena dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar kesarjanaan pada bagian Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan yang masih perlu disempurnakan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran maupun kritik guna kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua terkasih Bapak Drs. H. Andi Muh. Ridwan dan Ibu Hj. Andi Nurniah Said, atas segala cinta kasih yang tulus dan bimbingan yang diberikan sejak kecil hingga kini. Tanpa mereka, hidup penulis belum punya arti. Ucapan terima kasih dan apresiasi yang terdalam, penulis persembahkan kepada suami tercinta Drs. Rusham Haeruddin beserta Bapak dan Ibu Mertua Drs. Haruna Mannasai' dan nyonya, atas bantuan, semangat dan dorongan moril yang sangat berarti kepada penulis. Tak lupa kepada Kakak-kakak dan Adik-adik serta Ipar-ipar, yang selalu menemani dan memberi dorongan positif kepada penulis.

Ucapan terima kasih, penulis haturkan pula kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini,

1. Bapak Abdul Razak, S.H. dan Bapak Faizal Abdullah, S.H.,M.Si. selaku Konsultan I dan II yang telah meluangkan waktunya guna membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak DR. Achmad Ali, S.H., M.H., Bapak Abdul Razak, S.H., Ibu Alma Pattileuw, S.H., M.H, dan Bapak Faizal Abdullah, S.H.,M.Si. selaku Dekan dan Pembantu Dekan I, II dan III Fakultas Hukum UNHAS.
3. Bapak/Tbu Staf Pengajar Fakultas Hukum UNHAS.
4. Bapak/Tbu Pegawai Akademik Fakultas Hukum UNHAS.
5. Bapak Darjong Tungadi. selaku Pimpinan Bank Danamon Pare-Pare beserta segenap karyawan. atas segala bantuannya kepada penulis dalam memberikan informasi dan data yang berguna bagi penulisan skripsi ini.
6. Rekan-rekan Uchi, Diwa, Diana, Ida, Laili, dan lain-lain yang telah bersama-sama penulis di Fakultas Hukum UNHAS.
7. Para pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga apa yang telah penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi mereka yang membacanya.

Semoga kita semua tetap berada dalam lindungan dan bimbingan Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

Ujung Pandang, Februari 1999

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KONSULTAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1. Tujuan Penelitian	4
1.3.2. Kegunaan Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian-Pengertian	6
2.2. Maksud dan Tujuan Jamsostek	11
2.3. Ketentuan-Ketentuan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja ...	11
2.4. Ruang Lingkup Jamsostek	12
2.4.1. Jaminan Kecelakaan Kerja	13
2.4.2. Jaminan Kematian	14
2.4.3. Jaminan Hari Tua	16
2.4.4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	17
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.2. Jenis dan Sumber Data	20
3.2.1. Jenis Data	20
3.2.2. Sumber Data	20
3.3. Teknik Pengumpulan Data	21
3.4. Teknik Analisis Data	21

BAB 4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	22
4.1.1.	Lokasi Bank Danamon Pare-Pare	22
4.1.2.	Sejarah Singkat Bank Danamon Pare-Pare	22
4.1.3.	Struktur Organisasi	23
4.2.	Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	28
4.2.1.	Jaminan Kecelakaan Kerja	28
4.2.2.	Jaminan Kematian	33
4.2.3.	Jaminan Hari Tua	36
4.2.4.	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	39
4.3.	Faktor Pendukung dan Penghambat	41
BAB 5.	PENUTUP	
5.1.	Kesimpulan	44
5.2.	Saran	45
DAFTAR PUSTAKA		viii
LAMPIRAN		ix

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan modal pembangunan yang besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan Indonesia. Hal ini selaras pula dengan GBHN 1998 yang menyatakan bahwa upaya pembangunan harus diarahkan pada terciptanya lapangan kerja, sehingga setiap warga dapat memperoleh pekerjaan dan menempuh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehubungan dengan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional yang semakin meningkat, dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, maka tenaga kerja perlu diberi perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Pelita VII tentang kebijaksanaan pembangunan lima tahun di bidang tenaga kerja, bahwa :

“Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya yang perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja. Khusus bagi tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya”.

Strategi Pembangunan Jangka Panjang Tahap II memang memberikan perhatian yang lebih besar pada sektor manusia sebagai sumber daya insani, sebab manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan. Kondisi obyektif perlindungan tenaga kerja yang pada prinsipnya menegaskan bahwa pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya akan membawa implikasi sangat luas baik dari segi ekonomi, hukum dan hak azasi manusia.

Pesatnya pembangunan nasional, yang diikuti dengan pemerataan pembangunan di segala sektor kehidupan yang hampir merata pada semua wilayah di Indonesia tidak terlepas dari peran serta tenaga kerja, yang kian hari kian meningkat baik kualitas maupun kuantitasnya. Dapat pula dikatakan bahwa hampir semua sektor dan bidang pembangunan, dijumpai sentuhan tangan tenaga kerja. Olehnya itu, sudah selayaknya para pekerja mendapat perhatian dan imbalan yang memadai dalam segi peningkatan kesejahteraannya. Disamping sebagai penghargaan bagi tenaga kerja, hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan ketenangan dan perasaan aman pada tenaga kerja.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, adalah melalui pemberian jaminan sosial. Karena dengan demikian tenaga kerja merasa terlindung dari ancaman tekanan ekonomi akibat hilangnya pekerjaan karena sakit, pengangguran di hari tua, kecelakaan dan lain-lain.

Jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar kepada tenaga kerja, yang dimaksudkan untuk menjaga harkat dan martabat sebagai manusia dalam menghadapi resiko-resiko sosial ekonomi. Perlindungan jaminan sosial

juga akan menumbuhkan kemandirian dan harga diri manusia untuk tidak tergantung semata-mata dari orang lain dalam menghadapi segala resiko yang terburuk sekalipun. Program jaminan sosial menjamin bahwa setiap orang mendapatkan kebutuhan hidup dasar yang akan diterimanya dengan cara terhormat sebagai haknya dan bukan berdasarkan belas kasihan orang lain.

Dalam pelaksanaan pembangunan sektor tenaga kerja, yang pada dasarnya lebih menekankan pada aspek perlindungan tenaga kerja, yang memang memiliki kedudukan relatif lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu pihak pengusaha memiliki tanggung jawab moral untuk mensukseskan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut. Selain itu, tenaga kerja pun harus berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program Jamsostek demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja itu sendiri, yang terlibat langsung dengan pekerjaan dan keluarganya (Pedoman Rakyat, 20 Agustus 1993).

Sehubungan dengan kenyataan di atas, maka tenaga kerja yang bekerja pada lembaga perbankan di Indonesia tergolong pula dalam pengertian tenaga kerja, sebab mereka merupakan pekerja yang memiliki majikan dan mendapatkan upah.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah wajib ikut dalam program Jamsostek (Pasal 4 UU No. 3/ 1992). Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 lebih memperjelas maksud

pernyataan di atas, yakni setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 per bulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek. Hal ini dimaksudkan agar kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dapat lebih meningkat, juga untuk menciptakan iklim ketenangan bekerja dan berusaha. Dalam kenyataannya, pelaksanaan program Jamsostek yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan belum berjalan sebagaimana mestinya, karena masih ada pihak-pihak yang mengeluhkan pelayanan dan pelaksanaan program ini, misalnya pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan yang mutunya kurang baik sehingga dikeluhkan oleh pesertanya.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Jamsostek terhadap karyawan di Bank Danamon Kotamadya Daerah Tingkat II Pare-Pare.
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Bank Danamon Pare-Pare.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Jamsostek dalam hal prosedur atau tata cara pelaksanaan Jamsostek di Bank Danamon Kotamadya Daerah Tingkat II Pare-Pare.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Bank Danamon Pare-Pare.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu hukum.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan program Jamsostek yang baik terhadap tenaga kerja pada umumnya dan para karyawan di lembaga perbankan khususnya, sehingga di masa-masa mendatang diharapkan pelaksanaan program ini dapat berjalan lebih baik.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian-pengertian

Di awal penulisan skripsi ini, penulis akan menguraikan pengertian-pengertian istilah yang digunakan dalam skripsi ini, yang di dalamnya terkandung beberapa pengertian sebagai dasar penulisan. Hal ini dimaksudkan agar lebih mudah memahami dan mendapatkan penjelasan mengenai obyek kajiannya, sehingga tujuan dan maksud dari istilah itu dapat diketahui.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdiri dari rangkaian kata jaminan, sosial dan tenaga kerja. Dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 25 telah mengalami perubahan. Hal lain yang telah mendapat perubahan dan mendapat perhatian dari kalangan DPR dalam pembahasan Rancangan Undang-undang tersebut, mengatur mengenai peristilahan "Jaminan Sosial". Asuransi menurut Pasal 246 KUHD, diartikan bahwa :

"Asuransi atau pertanggungan adalah suatu, dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tertentu".

Selain pengertian di atas, penulis juga akan mengemukakan pengertian dari beberapa ahli tentang Asuransi atau pertanggungan, sebagai berikut :

Menurut M.H. Tirta Amijaya dalam bukunya yang berjudul "Pokok-pokok Hukum Perniagaan", mengemukakan bahwa :

"Asuransi (Insurance) adalah suatu persetujuan dimana sipenanggung (Insurer) berjanji kepada yang mempertanggungkan (Insured) yang mesti membayar premi (Premium) untuk memberi penggantian kerugian karena kehilangan, kerugian karena tiada mendapatkan keuntungan yang diharapkan yang dapat diderita oleh yang mempertanggungkan itu, oleh suatu peristiwa yang tiada dapat dipastikan". (M.H. Tirta Amijaya, 1990 : 205).

Kemudian menurut J.E. Kaihatu dalam bukunya yang berjudul "Asuransi Pengangkutan", mengemukakan bahwa :

"Pertanggungkan atau Asuransi adalah jaminan yang sepanjang hal ini dapat dilakukan dan bertujuan untuk menutup segala kerugian yang dapat diperhitungkan dalam bentuk uang, kerugian mana mungkin telah diderita oleh seorang sebagai akibat dari kerusakan atau turunnya harga barang atau benda-benda yang dipertanggungkan itu sesudahnya barang atau benda itu mengalami kerugian karena sebab-sebab yang tertentu". (J.E. Kaihatu, 1990 : 24).

Mengenai kata "sosial", berasal dari bahasa latin yaitu "Socia" yang berarti sekutu, rekan atau kawan (K. Prent, C.M. Kamus Latin Indonesia, Yayasan Kasinus Semarang, 1969 : 789). Jadi perkataan sosial ini dalam perbendaharaan Bahasa Indonesia, diartikan sebagai suka menolong, dermawan. Hal ini dapat juga dilihat dalam pancasila yang merupakan landasan Idiil bangsa Indonesia. Pada salah satu silanya, yakni sila kelima yang berbunyi " Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia".

Adapun arti tenaga kerja menurut Imam Soepomo, dalam bukunya "Pengantar Hukum Perburuhan", menjelaskan :

“Tenaga kerja adalah semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan “.(Imam Soepomo, Djembatan, Cet. Ke-7, 1985 : 27).

Selanjutnya pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1, ditegaskan :

“Tenaga kerja adalah laki-laki atau wanita sedang dalam dan atau melakukan pekerjaan , baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat “.

Sedangkan menurut Undang-undang nomor 7 tahun 1985, mengenai wajib lapor ketenagakerjaan , menyatakan bahwa :

“Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan mendapat upah”.

Setelah mengetahui pengertian dari ketiga istilah tersebut di atas. selanjutnya penulis akan mengemukakan mengenai pengertian Jamsostek .

Sebagaimana dijelaskan dalam Konvesi I.L.O nomor 102 tahun 1952, ditetapkan pengertian jaminan sosial, yang dirumuskan sebagai suatu usaha untuk melindungi masyarakat dari tekanan ekonomi yang bisa menyebabkan hilangnya penghasilan karena sakit, pengangguran, hari tua dan kematian, sehingga dalam pengertian yang sempit dan murni, jaminan sosial adalah asuransi sosial.

Imam Soepomo merumuskan, Jaminan sosial sebagai berikut :

“Pembayaran yang diterima oleh buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan”.

Selanjutnya jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan dalam pasal 1 ayat (1)

Undang-undang nomor 3 tahun 1992 sebagai berikut :

“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, hari tua dan meninggal”.

Dari pengertian tersebut di atas, dapat dilihat bahwa pemerintah telah mengatur mengenai jaminan sosial yang merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai akibat hubungan kerja yang dilakukannya. Program ini memberi kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jamsostek tidak terbatas pada buruh saja melainkan juga setiap orang yang melakukan pekerjaan kepada orang lain. Hal ini dipertegas dalam pasal 1 angka (2) yang berbunyi :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Perusahaan-perusahaan yang diwajibkan mengikuti program ini adalah perusahaan milik swasta, termasuk perusahaan-perusahaan yang didirikan menurut peraturan PMDN dan PMA serta Perum, Persero dan Perusahaan Milik Negara yang didirikan atau berdasarkan undang-undang tersendiri (Kartasapoetra, 1992 : 179).

Diaturinya Jamsostek dalam peraturan perundang-undangan, berdasarkan pertimbangan :

1. Pasal 23 UUD 1945 menjelaskan bahwa segala tindakan yang menempatkan beban kepada rakyat, harus ditetapkan dalam bentuk undang-undang.
2. Jaminan sosial memberikan hak dan membebani kewajiban, apalagi kewajiban yang mengandung ancaman sanksi pidana hanya dapat diatur dalam bentuk undang-undang.
3. Peraturan perundang-undangan yang ada sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan karena tenaga kerja membutuhkan perlindungan yang lebih pasti demi perkembangan pembangunan nasional (Makalah Pelaksanaan Jamsostek, 1992 : 15).

Jamsostek memiliki beberapa aspek, antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal tenaga kerja serta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksud dalam undang-undang ini sebagai pelaksanaan pasal 10 dan pasal 15 UU No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Mengingat obyek Jamsostek yang diatur dalam undang-undang ini, diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan atau perorangan dengan menerima upah, maka kepada tenaga kerja

diluar hubungan kerja atau tidak bekerja pada perusahaan, peraturan tentang Jamsostek akan diatur tersendiri dalam peraturan pemerintah.

2.2. Maksud dan Tujuan Jamsostek

Dalam amar pertimbangan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dijelaskan tentang maksud dan tujuan Jamsostek, yaitu :

Maksud Jamsostek :

Sebagai program perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraan ini dimaksudkan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan disiplin dan produktifitas tenaga kerja.

Tujuan Jamsostek :

1. Untuk mengantisipasi semakin tingginya resiko hubungan kerja yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, maka diperlukan upaya peningkatan perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraan tenaga kerja.
2. Menciptakan iklim ketenangan bekerja dan berusaha.

2.3. Ketentuan-ketentuan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

Sesuai dengan kedudukan negara Indonesia sebagai negara hukum (Rechtstaat), maka sebagai salah satu perwujudannya, dibuatlah peraturan-peraturan dalam rangka melindungi setiap tenaga kerja. Hal inilah yang mendasari disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1971 mengenai Asuransi Tenaga Kerja (Astek) yang kemudian berubah menjadi Jamsostek yang berdasarkan pada peraturan yang disahkan oleh pemerintah guna

menjelaskan program-program pemerintah dengan struktur perekonomian Indonesia dewasa ini.

Berdasarkan dari banyaknya kendala atau resiko yang harus ditanggung oleh pekerja, maka dengan adanya program Jamsostek ini, semua kendala atau resiko itu dapat diatasi dalam penyelenggaraannya berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, yang dalam pelaksanaannya diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 dan Peraturan Menteri 05/Men/1993.

Adapun pokok-pokok peraturan penyelenggaraan Jamsostek adalah sebagai berikut :

1. Pasal 15 UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang menyebutkan bahwa Pemerintah mengatur penyelenggara pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya, yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia.
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2.4. Ruang Lingkup Jamsostek

Dalam penjelasan umum Nomor 3/1992, ditegaskan bahwa Jamsostek merupakan program lintas sektoral yang saling mempengaruhi antara usaha

peningkatan kesejahteraan lainnya, maka program Jamsostek dilaksanakan secara bertahap dan saling menunjang dengan usaha-usaha pelayanan masyarakat di bidang kesehatan, kesempatan bekerja dan keselamatan kerja.

Untuk lebih jelasnya penulis akan mengemukakan keempat bentuk dari program Jamsostek tersebut, sebagai berikut :

2.4.1. Jaminan Kecelakaan

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya, yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja yang meliputi biaya pengangkutan, pemeriksaan, pengobatan dan perawatan, biaya rehabilitasi dan santunan berupa uang. Santunan demikian mencakup santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dan santunan cacat total untuk selama-lamanya. Hal ini didasarkan pada pasal 1 ayat (12) UU No.13 Tahun 1992 yang memberi batasan bahwa :

“Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang menimpa tenaga kerja yang berhubungan dengan pekerjaan dan penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja”.

Sedangkan pasal 1 ayat (6) UU No.3 Tahun 1992 memeberikan batasan mengenai kecelakaan kerja sebagai berikut :

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

Dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 1951 Jo. PP No. 33

Tahun 1977, ditegaskan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit dalam hubungan kerjanya dilaksanakan hal sebagai berikut :

1. Disediakan biaya pengangkutan pekerja dari tempat kecelakaan ke rumahnya atau dari tempat kecelakaan ke rumah sakit.
2. Biaya pengobatan
3. Biaya penguburan
4. Biaya kecelakaan

2.4.2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian yang dahulu dikenal dengan Asuransi Sosial Kematian, menurut pasal 1 ayat (15) dalam PP No.3 Tahun 1977 adalah :

“Pertanggungans resiko kematian atas jiwa tenaga kerja dan berlaku selama tenaga kerja yang bersangkutan menjadi bertanggung dan belum mencapai usia 55 tahun”.

Selanjutnya dalam pasal 12 ayat (1) dikatakan, bahwa :

“Apabila tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka keluarganya berhak atas jaminan kematian”.

Dari kedua pasal tersebut di atas, nampak ada 3 syarat yang diikatkan dalam jaminan kematian tersebut, yaitu :

1. Terjadinya suatu peristiwa yang tidak dikehendaki tenaga kerja tersebut, yaitu peristiwa kematian.
2. Tenaga kerja yang mengalami peristiwa tersebut masih terikat hubungan kerja.
3. Tenaga kerja yang mengalami peristiwa tersebut masih berusia 55 tahun.

Jaminan kerja tersebut dapat berupa biaya pemakaman dan santunan berupa uang, sedangkan biaya pemakaman dapat berupa pembelian tanah, peti mayat, kain kafan, transportasi dan lain-lain yang bersangkutan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat dan agama serta kondisi daerah dimana tenaga kerja tersebut dimakamkan.

Untuk menjaga ketertiban dan kepastian tentang keluarga yang berhak menerima jaminan tersebut, maka dalam penjelasan pasal 2 UU No.3 Tahun 1992 diuraikan sebagai berikut :

“Yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah istri, suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan ke atas dihitung sampai derajat kedua termasuk anak yang disahkan, diambil garis ke samping dari mertua dan bagi tenaga kerja yang tidak punya keluarga, hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk urusan pemakaman”.

2.4.3. Jaminan Hari Tua

Undang-undang mewajibkan setiap perusahaan untuk memberikan tunjangan kepada tenaga kerja yang telah mencapai batas umur sesuai yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Secara umum, Jaminan hari tua sering juga disebut pensiun, sedangkan dalam PP No.33 Tahun 1977 menyebutnya "Tabungan Hari Tua".

Dalam pasal 1 ayat (14) PP No.33 Tahun 1977, memberikan batasan mengenai Tabungan hari Tua, adalah sebagai berikut :

"Tabungan Hari Tua adalah bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberi bekal uang pada hari tua dan yang pembayaran hari berikutnya atau kembalinya hanya dapat dilakukan apabila tenaga kerja berhenti bekerja karena telah mencapai usia 55 tahun, meninggal atau cacat total atau cacat tetap sehingga tidak dapat bekerja lagi dan menghasilkan".

Kartono Kartonegoro memberikan pengertian tentang pensiun tenaga kerja tersebut sebagai berikut :

"Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai secara periodik atau annutert dalam jangka panjang (seumur hidup), guna menghadapi resiko hari tua, cacat dan kematian.(Sutarno Kartonegoro, Pensiun Nasional dan Pensiun Perusahaan, Astek , Agustus-September, 1989 : 89).

Dari pengertian di atas, maka pensiun dapat dibedakan dalam 3 bentuk yakni :

1. Pensiun hari tua (Old-Age Pension)

2. Pensiun cacat (Invalidity Pension)
3. Pensiun janda/duda dan pensiun yatim-piatu

Dalam penjelasan UU No. 3 Tahun 1992, menegaskan bahwa tujuan Jamsostek di bidang jaminan hari tua adalah :

- a. Untuk mencegah kerisauam dan ketidak tenangan tenaga kerja dihari tuanya atau dihari dimana tenaga kerja tersebut tidak produktif lagi.
- b. Untuk memberikan kepastian penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja yang telah mencapai usia pensiun atau usia dimana tenaga kerja tersebut tidak produktif lagi.

2.4.4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan yang sifatnya penanggulangan dan pencegahan suatu penyakit, kemudian pemeriksaan dan pengobatan atau perawatan apabila ada indikasi ataupun terjadinya suatu penyakit, dapat berupa :

1. Rawat Jalan Tingkat Pertama yakni semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan dalam pelaksana pelayanan kesehatan tingkat I.
2. Rawat Jalan Tingkat Lanjutan, yakni semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan atau lanjutan dari pelaksana pelayanan kesehatan rawat jalan tingkat I.
3. Rawat Inap adalah pemeliharaan kesehatan di rumah sakit dimana penderita tinggal atau mondok sedikitnya satu hari berdasarkan

Bagi seorang pengusaha mentaati ketentuan-ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang mewajibkan memberikan tunjangan itu bagi tenaga kerja yang ditimpa musibah melalui dana jaminan sosial yang dikelola sendiri maupun yang diserahkan pengelolaannya pada badan penyelenggara yang merupakan wujud pencerminan nilai-nilai Pancasila pada diri pengusaha tersebut. Pancasila mewajibkan pengusaha untuk mengadakan penghargaan terhadap tenaga kerja tersebut atau manusianya sesuai dengan martabatnya, karena adanya perlindungan tersebut maka tenaga kerja merasa diayomi sehingga akan mewujudkan ketekunan dan kegairahan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan di sisi lain akan memperlancar roda perusahaan yang akibatnya akan meningkatkan output atau produksi dari perusahaan tersebut.

Akhirnya dengan adanya hubungan timbal balik tersebut yang dilandasi dengan toleransi yang tinggi itu akan menciptakan harmonisasi dalam hubungan kedua belah pihak yakni perusahaan atau pengusaha dari tenaga kerja. Harmonisasi hubungan inilah yang merupakan dambaan sistem industrial Pancasila dan juga cita-cita seluruh rakyat Indonesia.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bank Danamon di Kotamadya Daerah Tingkat II Pare-Pare, yang berlangsung dari akhir Desember 1998 sampai akhir Januari 1999.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara pada pihak-pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini yaitu pihak Bank Danamon Pare-Pare serta dari hasil kuisisioner yang disebarakan pada beberapa karyawan Bank Danamon Pare-Pare.
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan hukum asuransi sosial dan hukum perdata serta dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, seperti brosur, koran/majalah ataupun makalah.

3.2.2. Sumber Data

1. Wawancara dengan Direktur beserta staf manajer personalia Bank Danamon Pare-Pare serta hasil kuisisioner dari beberapa karyawan.

2. Berbagai dokumen yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini yang diperoleh dari Bank Danamon Pare-Pare.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dilakukan wawancara dengan pihak yang berkaitan langsung dengan permasalahan ini, yakni pihak Bank Danamon Kotamadya Pare-Pare disamping mengedarkan kuisisioner kepada beberapa karyawan. Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen yang berhubungan dengan skripsi ini.

3.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh, dianalisis secara kualitatif kemudian dideskripsikan yaitu dengan menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan skripsi ini.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Lokasi Bank Danamon Pare-Pare

Bank Danamon Pare-Pare merupakan salah satu dari Bank Danamon yang tersebar di Sulawesi Selatan khususnya dan Indonesia umumnya. Bank Danamon Pare-Pare masuk dalam wilayah VI Indonesia Timur. Bank Danamon Pare-Pare terletak di jantung kota Kotamadya Daerah Tingkat II Pare-Pare, tepatnya di Jalan Sultan Hasanuddin No. 50 Pare-Pare, yang berjarak kurang lebih 155 km dari ibukota Propinsi Sulawesi Selatan.

4.1.2. Sejarah Singkat Bank Danamon Pare-Pare

Seiring perkembangan dunia Perbankan maka Bank Danamon merupakan salah satu bank swasta yang cukup besar perkembangannya. Hal ini dibuktikan dengan pesatnya pendirian cabang-cabang di berbagai wilayah Indonesia. Salah satu diantaranya adalah didirikannya Bank Danamon Pare-Pare yang masuk dalam wilayah VI Indonesia Timur.

Berdirinya Bank Danamon Pare-Pare di tahun 1991, pucuk pimpinan pertamanya adalah Bapak Drs. Bamas Sembo. Sekarang Bank Danamon Pare-Pare dipimpin oleh Bapak Darjong Tungadi.

4.1.3. Struktur Organisasi

Bentuk organisasi Bank Danamon Pare-Pare adalah organisasi dengan struktur kekuasaan dengan tanggung jawab dari pucuk pimpinan ke bawah menurut garis vertikal.

Guna tercapainya tujuan perusahaan, Bank Danamon Pare-Pare seperti halnya pihak Perbankan umumnya dengan ciri-ciri tersendiri maka perlu diadakan suatu pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian. Untuk itu perlu suatu struktur organisasi yang dapat memudahkan dalam pelaksanaan tanggung jawab dan wewenang serta pengawasan dari setiap bagian yang ada.

Adapun struktur organisasi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin Cabang

Pemimpin Cabang mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan, yang berkewajiban mempertanggungjawabkan serta mengawasi segala kegiatan yang diselenggarakan dalam wilayah cabang yang dipimpinnya.

2. Wakil Pimpinan Cabang

Wakil Pimpinan Cabang berkedudukan sebagai pembantu Pimpinan Cabang sesuai dengan bidangnya masing-masing, misalnya yang membawahi bidang marketing atau pemasaran.

Wakil Pimpinan Cabang berfungsi membawahi semua kegiatan yang ada hubungannya dengan pemasaran.

3. Sekretaris Cabang, memiliki atasan langsung yaitu Pimpinan Cabang dan tidak memiliki bawahan. Sekretaris bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan jasa-jasa kesekretariatan/administrasi kantor, seperti surat menyurat, pengetikan, pengarsipan dan sebagainya.

4. Staf Pembina

Staf Pembina bertugas mengontrol pengawas (staf pengontrol pengawas).

5. Verifikator (Intern Audit)

Bertugas mendata ke dalam dan mengawasi kegiatan cabang-cabang Danamon. Verifikator merupakan pengawas dari pusat.

6. Account Officer

Account Officer adalah karyawan pembukuan di bagian pemasaran.

7. Asisten Marketing (Asisten Pemasaran)

8. Asisten CRO (Customer Relation Officer)

Asisten CRO merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan pelanggan.

9. Customer Service (Bagian Pelayanan Nasabah)

10. Operation I

Operation I bertugas mengawasi/mengepalai :

- Head Teller (Kepala Teller), berfungsi mengawasi kegiatan kasir.
- Teller I, II, III (bagian kasir)
- Costumer Collection (pelayanan di luar kantor), berfungsi mengambil setoran-setoran nasabah yang berada di luar kantor.
- Kliring adalah karyawan yang bertugas pada bagian pengiriman dan penerimaan dana antar bank.
- Checker : sebagai pengontrol, pemeriksa, dan pengawas.

11. Operation II

Operation II bertugas mengepalai :

- Loan Administrasi (Bagian Kredit), berfungsi memberikan kredit kepada nasabah.
- Legal/Appraisal merupakan bagian legalisasi/bagian hukum/penaksir jaminan.
- Transfer/Inkaso (Bagian Pengiriman Dana).
- Testky, bertugas mengetes kiriman.
- Operator, berfungsi sebagai operator (persuratan, misalnya telex, faksimile).

- BPS, bertugas mendata (processing centre) dan mengirim data ke Kantor Cabang.

12. Accounting (Bagian Pembukuan)

13. EDP (Enting Data Processing), berfungsi pada bagian teknologi komputer.

Adapun bagan organisasi Bank Danamon Pare-Pare terlihat pada tabel.

4.2. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Keikutsertaan Bank Danamon Pare-Pare dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan program wajib bagi setiap perusahaan. Hal ini membuat bangga setiap karyawan terhadap perusahaan, karena hal ini berarti bahwa perusahaan mempunyai perhatian terhadap karyawannya dengan memberlakukan sama seperti menjalin hubungan satu keluarga. Kendati demikian, selain kebanggaan pada perusahaan dimana ia bekerja, secara otomatis juga pada lembaga-lembaga terkait yang melaksanakan kesejahteraannya, termasuk PT. Jamsostek (PERSERO).

Disamping rasa bangga, para karyawan juga merasa aman dalam bekerja, karena jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja, tenaga kerja tersebut dapat diklaim. Olehnya itu dengan rasa bangga dan aman dalam bekerja jelas akan mempengaruhi produktifitas kerjanya.

4.2.1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja tidak terjadi secara kebetulan melainkan ada sebabnya oleh karena itu kecelakaan dapat dicegah asal mempunyai cukup kemauan untuk itu. Walaupun demikian tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul akibat kerja, merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Olehnya itu untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena

kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Dalam menilai kecelakaan yang menimpa tenaga kerja perusahaan, maka pihak bank dapat mengambil tindakan sebagai berikut :

1. Melaporkan kecelakaan kerja (laporan tahap I)

- a. Setiap kecelakaan yang terjadi wajib dilaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek (PERSERO) setempat, dalam waktu tidak lebih dari 2 X 24 jam, yang dapat secara lisan, tertulis, pertelepon, telex, atau alat komunikasi lainnya.
- b. Pelaporan perusahaan melalui formulir Jamsostek, dapat diberikan kebijaksanaan waktu, apabila lokasi kecelakaan (perusahaan) dengan lokasi kantor Depnaker atau PT. Jamsostek itu dapat ditempuh dalam waktu kurang dari 1 X 24 jam, maka selambat-lambatnya satu minggu setelah tanggal kecelakaan laporan harus sudah diterima Depnaker/PT. Jamsostek setempat. Jika ditempuh lebih dari 2 X 24 jam maka paling lambat dua minggu setelah tanggal kecelakaan.
- c. Laporan yang tidak sesuai dengan hal tersebut di atas, hanya dapat diproses melalui mekanisme kerjasama fungsional dengan Depnaker setempat atau dikonsultasikan dengan kantor cabang di

atasnya.

- d. Pengusaha berkewajiban membayar terlebih dahulu semua biaya yang diperlukan untuk pengangkutan, pengobatan dan perawatan serta upah selama tenaga kerja tidak mampu bekerja sebagai akibat kecelakaan kerja.
 - e. Bagi daerah yang sudah ada kerjasama antara rumah sakit dengan perusahaan, dapat memanfaatkan fasilitas tersebut untuk perawatan dan pengobatan tenaga kerjanya yang tertimpa kecelakaan kerja tanpa membayar terlebih dahulu.
2. Permintaan jaminan kecelakaan kerja (laporan tahap II)

Pengusaha wajib melaporkan kepada kantor Depnaker / PT.Jamsostek dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia (berdasarkan formulir Jamsostek 3b), dengan melampirkan data antara lain :

1. Kwitansi asli biaya pengangkutan dari tempat terjadinya kecelakaan ke rumah sakit dan atau rumahnya . dalam hal tenaga kerja yang tertimpa berobat jalan atau pindah rumah sakit atau konsul dengan dokter yang menangani, maka biaya pengangkutan dapat diberikan penggantian sepanjang jumlahnya tidak lebih dari batas maksimum pengangkutan, yakni pengangkutan :
 - Darat/sungai = Rp. 100.000

- Laut = Rp. 200.000

- Udara = Rp. 250.000

2. Kwitansi biaya pengobatan perawatan yakni :

3. biaya pengobatan (rawat jalan)

4. biaya perawatan (rawat inap)

5. Kwitansi pembelian orthotic/prothetic.

6. Surat konsul (pengantar dokter) bagi tenaga kerja yang perawatannya pindah rumah sakit atau perlu pemeriksaan spesialis.

7. Surat perintah tugas dari pengusaha atau pimpinan perusahaan.

8. Daftar susunan anggota keluarga (surat keterangan ahli waris) khusus bagi yang meninggal dunia.

9. Surat kuasa dari tenaga kerja atau ahli waris dengan melampirkan fotocopy KTP dan diketahui oleh pimpinan perusahaan.

10. Surat keterangan kecelakaan lalu lintas dari polisi, saksi dan disahkan oleh pimpinan perusahaan.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

(Buku Panduan Petunjuk Teknis Penyelesaian Jaminan).

a. Biaya transportasi maksimum

- Darat/sungai = Rp. 100.000

- Laut = Rp. 200.000

- Udara = Rp. 250.000
- 2. Sementara tidak mampu bekerja empat bulan pertama 100 % upah, empat bulan kedua 75 % upah. Selanjutnya 50 % upah.
- 3. Biaya perawatan sebanyak Rp. 300.000,-
- 4. Santunan cacat sebagian tetap

Maksudnya, hilangnya sebagian anggota badan akibat amputasi, yakni :

- Sesuai tingkat kecacatannya anggota badan (Formulir Jamsostek 3b) X 60 X 30 X upah sehari, misalnya amputasi di atas siku tangan kanan, maka perhitungan tunjangan cacatnya adalah 40 % X 60 X 30 X upah harian.
- Dalam hal terdapat beberapa cacat anggota badan yang diderita, prosentase cacat tersebut dijumlahkan, dengan syarat tidak lebih 7 % misalnya amputasi pada batas siku tangan kiri dan batas lutut kedua belah kaki, maka perhitungan tunjangan cacatnya adalah 40 % X 60 X 30 X upah harian.
- Dalam hal terdapat beberapa cacat anggota badan yang diderita, prosentase cacat tersebut dijumlahkan dengan syarat tidak lebih 7 %, misalnya amputasi pada batas siku tangan kiri dan batas lutut kedua belah kaki, maka perhitungan cacatnya adalah 70 % X 60 X 30 X upah sehari. Jika tenaga kerja meninggal karena kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan

akan menerima jaminan kematian secara sekaligus dan berkala dengan besarnya santunan adalah :

- Santunan sekaligus sebesar 60 % X 60 bulan upah sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian yakni Rp. 1.000.000,- , ditambah biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,-
- Santunan berkalanya ditetapkan sendiri oleh perusahaan.

5. Santunan kematian

- Sekaligus, sebesar 60 % X 60 bulan upah (tanpa perhitungan jumlah ahli waris).
- Berkala dua tahun, sebesar Rp. 25.000,- per bulan.
- Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,-

6. Biaya rehabilitasi :

- Prothesa anggota badan, tunjangannya berpatokan pada harga rumah sakit, dokter dan ditambah 40 %.
- Alat bantu (kursi roda)

7. Penyakit akibat kerja :

Terdapat 31 jenis penyakit selama hubungan kerja dan tiga tahun setelah putus hubungan kerja.

4.2.2. Jaminan Kematian

Meninggalnya tenaga kerja merupakan keadaan yang memberatkan kondisi sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan,

karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli waris. Iuran untuk pembiayaan program asuransi kematian ini ditetapkan sebesar 0,5 % dari upah tenaga kerja yang bersangkutan. Ini akan dibayarkan perusahaan kepada PT. Jamsostek dengan cara tunai atau cek atau juga giro, pemindahbukuan secara giral setiap bulan dan selambat-lambatnya pada pertengahan bulan.

Dalam pembayaran jaminan kematian bagi tenaga kerja, perusahaan dalam hal ini akan menyelesaikannya, sebagai berikut :
(Buku Panduan Petunjuk Teknis Penyelesaian Jaminan).

1. Meminta kepada ahli waris tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengajukan permintaan pembayaran jaminan kematian dengan mengisi formulir Jamsostek.
2. Formulir Jamsostek tersebut disampaikan kepada PT. Jamsostek (PERSERO) melalui pengusaha yang dilampiri dengan :
 - a. Kartu peserta
 - b. Foto copy KTP ahli waris yang masih berlaku.
3. Perusahaan wajib menyampaikan formulir Jamsostek yang telah diisi oleh ahli waris tenaga kerja beserta lampirannya selambat-lambatnya 2 X 24 jam.
4. Berdasarkan pengajuan permintaan pembayaran jaminan kematian dimaksud, maka PT Jamsostek (PERSERO) menetapkan dan

membayarkan jaminan kematian sekaligus melalui formulir Jamsostek.

Besarnya jaminan kematian yang diperoleh tenaga kerja atau karyawan pada setiap perusahaan yang diberikan oleh PT. Jamsostek (PERSERO) sebesar Rp. 1.200.000,- termasuk biaya pemakaman.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian tunjangan kematian sebagai berikut :

- a. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka kepada janda atau duda atau anak diberikan jaminan secara sekaligus.
- b. Apabila janda atau duda atau anak tidak ada, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan saudara menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat ke 2.
- c. Apabila tenaga kerja tidak mempunyai keturunan saudara dimaksud maka jaminan dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam surat wasiatnya.
- d. Dalam hal tidak ada wasiat, maka biaya pemakaman tidak termasuk santunan kematian dibayarkan sekaligus kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman.

4.2.3. Jaminan Hari Tua

Jaminan ini dimaksudkan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja sehingga dapat memberikan bekal hidup untuknya. Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja karena :

- a. Mencapai usia 55 tahun.
- b. Mengalami cacat total tetap untuk selama-lamanya.
- c. Meninggalkan negara Republik Indonesia untuk selama-lamanya.
- d. Berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun dan masa kepesertaannya sekurang-kurangnya 5 tahun.

Dalam pembayaran jaminan hari tua bagi tenaga kerja oleh perusahaan memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Bagi tenaga kerja yang telah berusia 55 tahun :
 - PT. Jamsostek (PERSERO) memberitahukan hak dan besarnya jaminan hari tua kepada tenaga kerja sebelum tenaga kerja tersebut mencapai 55 tahun melalui formulir Jamsostek 5b.
 - Perusahaan mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek yang dilampiri dengan kartu peserta dan foto copy KTP tenaga kerja yang masih berlaku.
 - Perusahaan wajib menyampaikan formulir Jamsostek yang telah diisi selambat-lambatnya 2 X 24 jam.



- Dalam formulir Jamsostek, tenaga kerja yang mempunyai jumlah jaminan hari tua sebesar Rp. 3.000.000,- dapat memilih pembayaran secara berkala atau sekaligus.
 - Jika tenaga kerja meninggal dunia dan masih ada sisa pembayaran hari tuanya maka pembayarannya diberikan kepada ahli waris secara sekaligus.
2. Bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total selama-lamanya :
- Tenaga kerja yang bersangkutan melalui pengusaha mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek dengan melampirkan kartu peserta, surat keterangan dokter, foto copy KTP yang masih berlaku.
 - Biaya formulir Jamsostek selambat-lambatnya 2 X 24 jam oleh perusahaan.
 - Jika mempunyai jaminan hari tua sebesar Rp. 3.000.000,- dapat memilih cara pembayaran secara sekaligus atau berkala.
 - Sisa pembayaran jaminan hari tuanya dapat dibayarkan kepada ahli waris yang bersangkutan.
3. Bagi tenaga kerja yang meninggalkan negara Republik Indonesia untuk selama-lamanya :
- Tenaga kerja yang bersangkutan melalui perusahaan mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi

formulir Jamsostek yang dilampiri dengan :

- Kartu peserta
- Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
- Foto copy pasport
- Foto copy visa dari tenaga kerja warga negara Indonesia.
- Perusahaan wajib menyampaikan formulir Jamsostek yang telah diisi selambat-lambatnya 2 X 24 jam.
- Dari pengajuan permintaan pembayaran jaminan hari tua yang dimaksud PT. Jamsostek (PERSERO) menetapkan dan membayar jaminan hari tua sekaligus melalui formulir Jamsostek.

4. Bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun.

Di sini prosedur pembayarannya sama dengan pembayaran pada jaminan kematian, karena tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai umur 55 tahun ini berhak atas jaminan kematian dan bukan jaminan hari tua.

- a. Tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun. Melalui pengusaha, mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek yang dilampiri dengan :

- Kartu peserta
- Surat keterangan pemberhentian bekerja dari perusahaan atau

Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah/Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

- b. Pembayaran di atas, juga berlaku pada tenaga kerja yang mengalami cacat total-tetap untuk selama-lamanya.
- c. Dalam hal tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus.
- d. Dalam hal tenaga kerja berhenti bekerja pada perusahaan sebelum usia 55 tahun maka jaminan hari tua dibayarkan sekaligus :
 - Mempunyai masa kepesertaan aktif dan tidak aktif selama 5 tahun.
 - Melewati masa tunggu 8 bulan bagi tenaga kerja yang mempunyai masa kepesertaan 5 tahun tidak terputus, dihitung sejak tenaga kerja bersangkutan berhenti bekerja.

4.2.4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Keikutsertaan Bank Danamon Pare-Pare pada program Jamsostek hanya mengikuti tiga dari empat program dalam Jamsostek, yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dilaksanakan sendiri oleh perusahaan, dalam hal ini pihak Bank Danamon.

Tidak diikutkannya para karyawan Bank Danamon Pare-Pare dalam program jaminan kesehatan yang diadakan Jamsostek, karena perusahaan menyediakan sendiri fasilitas kesehatan yang memadai. Seperti halnya perusahaan-perusahaan lain, Bank Danamon Pare-Pare juga telah mengadakan kerjasama dengan beberapa rumah sakit umum (RSU).

Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di Bank Danamon Pare-Pare tidaklah seperti yang kita temukan di perusahaan-perusahaan lain, utamanya perusahaan dengan resiko kerja yang cukup berat. Hal ini dapat dimaklumi, karena bekerja di kantor Perbankan, dimana karyawannya lebih banyak berada dalam ruang tertutup aman dari gangguan benda-benda keras. Selain itu karyawan bank lebih banyak duduk di belakang meja ketimbang mondar-mandir seperti yang dialami karyawan yang berada di pabrik-pabrik. Olehnya itu kemungkinan-kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja sangat kecil.

Sejak berdirinya, kecuali untuk Jaminan Kematian, telah ada beberapa keluarga karyawan yang menerimanya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Daftar Jumlah Karyawan Yang Mendapat Tunjangan Jamsostek Tahun 1991 – 1998 di Bank Danamon Pare-Pare

Tahun	Program Jamsostek			Keterangan
	JKK	JK	JHT	
1991	0	0	0	
1992	0	0	0	
1993	0	0	0	
1994	0	0	0	
1995	1	0	1	
1996	0	0	1	
1997	0	0	1	
1998	0	0	0	

4.3. Faktor Pendukung dan Penghambat

Sejak awal penulisan, telah dipaparkan mengenai wajibnya suatu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih, atau membayar Rp. 1.000.000, sebulan untuk ikut program Jamsostek (Pasal 2 ayat 3 PP No. 14 Tahun 1993). Bank Danamon Pare-Pare sendiri telah ikut program Jamsostek bersamaan dengan didirikannya perusahaan ini, yakni sejak 1991. Hal ini merupakan salah satu bukti kesadaran pengusaha dalam rangka mensejahterakan karyawan beserta keluarganya.

Keikutsertaan perusahaan dalam program Jamsostek, sepintas akan memberatkan perusahaan, karena menyebabkan munculnya biaya tambahan yang sebelumnya tidak pernah dikeluarkan. Namun sadar akan tujuannya yakni untuk peningkatan kesejahteraan kerja para tenaga kerja, maka akan ditemukan manfaat yang akan dinikmati tenaga kerja dan perusahaan itu sendiri. Apabila tenaga kerjanya telah terdaftar dalam program Jamsostek, rasa aman dalam

bekerja telah tumbuh dalam diri tenaga kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan produktifitas kerjanya. Sebaliknya bila tenaga kerja tidak diberikan perlindungan jaminan sosial yang memadai maka akan sulit baginya untuk bekerja tenang, yang bisa berakibat penurunan produktifitas kerja yang merugikan perusahaan.

Tidak sedikit manfaat yang dapat diperoleh dengan mengikuti program Jamsostek, antara lain dapat mengurangi beban perusahaan bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya kecelakaan kerja. Di lain pihak, Jamsostek dalam penyelenggaraan programnya tidak luput dari berbagai kekurangan yang perlu dibenahi.

Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap karyawan di Bank Danamon Pare-Pare, pada dasarnya cukup baik karena kecepataannya dalam menyelesaikan klaim yang cukup meringankan beban perusahaan karena tanggung jawab yang awalnya dipikul perusahaan, kini menjadi tanggung jawab pihak penyelenggara Jamsostek. Keuntungan lainnya yakni dari segi administrasi, apabila perusahaan itu telah mengikuti program Jamsostek, maka apabila terjadi kecelakaan kerja, mereka akan disibukkan lagi dengan urusan administrasi tenaga kerja sehingga memakan waktu lama.

Terlepas dari manfaat yang diperoleh, bukan tidak mungkin terdapat kelemahan, yang menyebabkan sebagian peserta tidak puas akan pelayanannya. Hal ini dapat dilihat dari keluhan beberapa peserta, misalnya karena urusan administrasi yang berbelit-belit dan memakan waktu lama sementara kebutuhan

pelayanan sudah mendesak. Hal tersebut dirasakan sebagai suatu hambatan dalam pelaksanaan Jamsostek. Selain itu karena kelalaian pekerja itu sendiri yang tidak mematuhi peraturan yang telah digariskan oleh pihak perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihubungkan dengan rumusan masalah, maka penulis berkesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di Bank Danamon Pare-Pare tidak banyak ditemukan kendala. Hal ini ditandai dengan lancarnya hubungan antara perusahaan dengan PT. Jamsostek dalam pembinaan dan pemberian tunjangan kepada para peserta yang membutuhkan.
2. Faktor kondisi lingkungan Bank Danamon Pare-Pare yang aman dengan resiko kerja yang sangat ringan, menyebabkan peserta dari bank ini sangat sedikit yang menggunakan fasilitas program Jamsostek.
3. Faktor Pendukung pelaksanaan Jamsostek Bank Danamon Pare-Pare antara lain kesadaran para pihak untuk bekerja sama, baik pihak karyawan sebagai peserta, pihak bank maupun pihak Jamsostek.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, penulis mencoba mengajukan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak penyelenggara Jamsostek lebih meningkatkan pelayanan dan hubungan yang lebih erat dengan pihak pengusaha, agar tercipta kondisi

yang harmonis antara pengusaha dan pihak penyelenggara Jamsostek.

2. Masih perlunya diadakan penyuluhan kepada pengusaha, utamanya yang terkena program wajib keikutsertaan Jamsostek, agar pengusaha semakin sadar akan pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerjanya.
3. Seiring dengan semakin tingginya tingkat kebutuhan masyarakat, khususnya tenaga kerja, maka ketentuan mengenai jumlah tunjangan bagi peserta Jamsostek supaya ditinjau kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Amijaya, Tirta, M.H.L. Pokok-Pokok Hukum Perniagaan, Cetakan II, Djambatan; Jakarta, 1970.
- Buku Panduan Petunjuk Teknis Penyelesaian Jaminan dari PT. Jamsostek (PERSERO)
- C.M. Prent K., Kamus Latin Indonesia. Yayasan Kanisius; Semarang, 1969.
- Kaihatu, J.E., Asuransi Pengangkutan, Cetakan II. Djambatan; Jakarta.
- Kumpulan Peraturan Perundangan Pemerintah Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Manulang, Sendjun H., Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta; Bandung, 1990.
- P.K. Sumakmur, Dr. Husein. Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Cetakan 10, CV. Haji Masagung; Jakarta.
- Prints, Darwin. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti; Bandung, 1994.
- Sapoetra, Karta G., Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, 1986.
- Soedjono, tanpa tahun. Petunjuk Praktis Keselamatan Kerja, Jilid I, Barata Karya Aksara.
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan (Cetakan VII). Djambatan; Jakarta, 1985.
-, Hukum Perburuhan, UU dan Peraturan, Djambatan, 1989.
- Subekti, R. Prof dan Tjitrosudibio R., KUHP dan UU Kepailitan. UU dan Peraturan-Peraturan. 1996.

BANK DANAMON
Jl. Sultan Hasanuddin No. Parepare

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : DARJONG TUNGADI
N i k : 126 657 295
Jabatan : Pimpinan Bank Danamon
Koordinator Cabang Parepare

menerangkan bahwa :

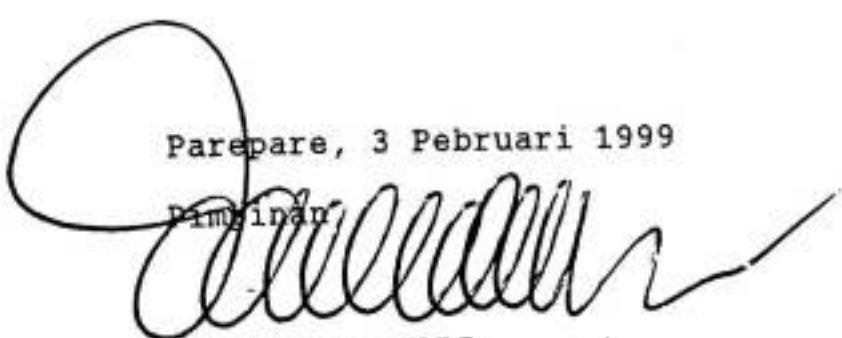
N a m a : ANDI RENY RUMMANA RIDWAN
Tempat/Tgl Lahir : Ujung Pandang, 17 September 1974
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Hukum UNHAS
Jurusan : Hukum Tata Negara
N i m : B. 111 97 501
Alamat : Jl. Ahmad Saleh No.18
Ujung Pandang

Benar yang bersangkutan telah mengadakan penelitian pada Bank Danamon Koordinator Cabang Parepare sehubungan dengan penyusunan Skripsinya yang berjudul " Pelaksanaan Jamsostek pada Bank Swasta Danamon Di Kotamadya Dati II Parepare ". Dari tanggal 23 Desember 1998 sampai dengan 31 Januari 1999.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 3 Pebruari 1999

Pimpinan


DARJONG TUNGADI

TEMBUSAN Kepada Yth.

1. Dekan Fakultas Hukum UNHAS di Ujung Pandang
2. Peringgal.--