



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN HAK  
JAMINAN HARI TUA PADA PEKERJA DI PERUSAHAAN  
SWASTA KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih  
Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum  
Universitas Hasanuddin**

Tgl. Terima	22-11-2006
Jenjang	Fale-Hukum
Uraian	1 (Satu) ek
Angka	H
No. Inventaris	514/22-11-6
	363107/H

**OLEH**

**AGUS SALIM PRASAKTI ABBAS  
B111 02827-1**

**PROGRAM HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM STRATA 1 PROGRAM REGULER SORE  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2006**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN HAK  
JAMINAN HARI TUA PADA PEKERJA DI PERUSAHAAN  
SWASTA KOTA MAKASSAR**

**OLEH :**

**AGUS SALIM PRASAKTI ABBAS**

**B111 02827-1**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Penulisan Atau Penelitian  
Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana  
Dalam Program Hukum Administrasi Negara  
Program Studi Ilmu Hukum**

**PROGRAM HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM STRATA 1 PROGRAM REGULER SORE  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2006**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dengan ini menerangkan bahwa skripsi dari :

Nama : Agus Salim Prasakti Abbas  
Nomor Induk : B111 02827-1  
Program Kekhususan : Hukum Pemerintahan  
Judul skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Hak Jaminan Hari Tua Pada Pekerja di Perusahaan Swasta Kota Makassar.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, November 2006

**Pembimbing I,**



**Marwati Riza, S.H., M.Si.**  
NIP. 131 961 583

**Pembimbing II,**



**Arman Mattono, S.H.**  
NIP. 131 961 582

## PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Agus Salim Prasakti Abbas  
Nomor Pokok : B11102827-1  
Program Kekhususan : Hukum Pemerintahan  
Judul : Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Hak Jaminan Hari Tua pada Pekerja Di Perusahaan Swasta Kota Makassar

Telah diterima dan disetujui oleh Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin untuk diajukan dalam Ujian Skripsi.

Makassar, Nopember 2006



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.  
NIP. 130 936 997

## PENGESAHAN SKRIPSI

### TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN HAK JAMINAN HARI TUA PADA PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

**AGUS SALIM PRASAKTI ABBAS**  
**B111 02827-1**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dalam  
Rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Kekhususan  
Hukum Administrasi Negara Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
Pada Rabu, 15 November 2006  
dan dinyatakan diterima

Panitia Ujian:

Ketua,



Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.  
NIP. 131 287 216

Sekretaris,



Hamzah Halim, S.H., M.H.  
NIP. 132 240 356

Mengetahui:  
Dekan,



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.  
NIP. 130 936 997

## ABSTRAK

**Agus Salim Prasakti Abbas, B 111 02 827-1**, dengan judul skripsi **"TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN HAK JAMINAN HARI TUA PADA PEKERJA DIPERUSAHAAN SWASTA KOTA MAKASSAR"**.  
Dibawah bimbingan Ibu Marwati Riza, S.H.,M.Si. selaku pembimbing I, dan Bapak Arman Mattono, S.H. selaku pembimbing II.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk : 1). Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di kota Makassar, 2). Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, khususnya jaminan sosial hari tua pada perusahaan swasta di kota Makassar dalam hal ini PT. Sinar Galesong Pratama.

Penelitian dilaksanakan di PT. Sinar Galesong Pratama, PT.Jamsostek (Persero) dan penelitian pustaka. Setelah data terkumpul, penulis mengelolanya dengan menggunakan analisis data secara deskripsi kualitatif. Selanjutnya data yang diperoleh dalam penelitian ini diseleksi atas dasar validitasnya serta diuraikan secara kualitatifnya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua di PT. Jamsostek (Persero) sepenuhnya sudah berjalan dengan baik. Begitu pula pada PT. Sinar Galesong Pratama sudah berjalan sebagaimana mestinya dan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku,sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 1993, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 2).Kepesertaan perusahaan yang ikut serta dalam Program Jaminan Hari Tua semakin meningkat berdasarkan data yang diperoleh pada PT.Jamsostek (Persero), mulai dari tahun 2002 sampai dengan september 2006 terdapat 1.820 perusahaan yang sudah terdaftar dengan jumlah 162.470 tenaga kerja. Sedangkan yang belum melaksanakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) terdapat 504 perusahaan dengan jumlah 54.156 tenaga kerja. 3).Pengajuan Klaim Jaminan Hari Tua pada pekerja di PT.Sinar Galesong Pratama sudah berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT. Jamsostek (Persero). Faktor yang mendukung pelaksanaan Jaminan Hari Tua di PT. Sinar Galesong Pratama adalah: tingginya tingkat kesadaran hukum pengusaha, kepedulian yang tinggi kepada para pekerja, iuran kepesertaan yang tidak terlalu memberatkan pekerja, PT. Jamsostek (Persero) yang sifatnya korporatif.

## KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul "Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Hak Jaminan Hari Tua Pada Pekerja Swasta Di Perusahaan Swasta Kota Makassar", sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Program Reguler Sore Universitas Hasanuddin Makassar.

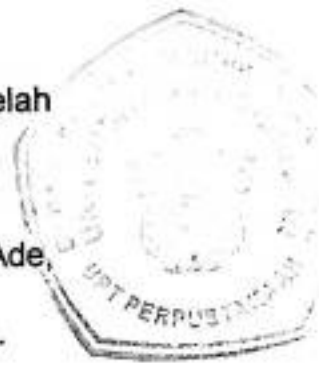
Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ayahanda **H. Asmaun Abbas, S.H., M.H.** dan Ibunda **Hj. Andi Wardiyah A. Jahya, S.H.** yang dengan tulus mengasuh, mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang yang tulus dan membiayai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tidak lupa penulis haturkan banyak terima kasih kepada saudaraku **Caesar Aswar Abbas, S.H.**, serta seluruh **Keluarga Besar Abbas Umma** dan **Keluarga Besar H. Andi Muh. Alim Jahya** yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Program Reguler Sore Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini tentu banyak pihak yang memberikan bantuan moril maupun materil, untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta seluruh civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dalam membimbing, mengarahkan, serta memberikan bantuan dalam proses perkuliahan.
2. Ibu Marwati Riza, S.H., M.Si. dan Bapak Arman Mattono, S.H. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan segala keikhlasannya memberikan bimbingan yang tiada hentinya kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. M. Arfin Hamid, S.H., M.H. dan Bapak Kaisaruddin Kamaruddin, S.H. selaku Ketua dan Sekertaris Pengelolah Program Reguler Sore.
4. Bapak Dr. M. Guntur Hamzah, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara.
5. Bapak Dr. Ahmad Ruslan, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Tata Negara.
6. Bapak Rizal Tandiawan dan Jacky Purnama beserta staff yang banyak memberikan bantuan penulis selama penelitian pada PT.Sinar Galesong Pratama.
7. Bapak Nursyamsuddin, S.H., M.H. dan Yunus Sanurante beserta staff yang banyak memberikan bantuan selama penelitian pada .PT.Jamsostek (Persero).
8. Sri Wahyuni Gayatri Basri, S.Ked. yang dengan penuh kasih sayang memberikan bantuan, dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



9. Rekan-rekan kerja penulis di Asmaun Abbas & Associates yang telah memberikan dorongan kepada penulis.
10. Teman-Teman KKN-PH Angkatan XIII Tahun 2006 : Indah, Citra, Ade, Hj. Indah, Komar, Uly SH, Hady SH, Devi, Igbal, Wandy dan Subhan.
11. Teman-teman Program Reguler Sore : Rio, Wandy, Resi, Zul, Winnie, Dewi SH, Ima, Undru, Sadhat, Hartina, Indri.
12. Teman-temanku : Fandy, Nina, Rahmat Syarif SH, Wahid Perdana Putra, Topan, Awhi, Aco, Pacoel, Deny, Fausan, Adhi, Fajrin S.Ked, Wandy, Yudhi, Fandi, Nino, Ilha, Dheden semoga persahabatan kita tetap terjalin dengan erat.



Makassar, November 2006

Penulis

**AGUS SALIM PRASAKTI ABBAS**

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Pekerja/Buruh dan Pengusaha Dalam Hubungan Perburuhan ..	7
1. Pengertian Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja .....	7
2. Pengertian Pengusaha .....	13
3. Kedudukan Hukum Para Pekerja/Buruh dan Pengusaha Dalam Hubungan Perburuhan .....	17
B. Pengertian dan Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja ...	19
1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) .....	19
2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) ...	24
C. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) .....	28
1. Jaminan Kecelakaan Kerja .....	29
2. Jaminan Kematian .....	31
3. Jaminan Hari Tua .....	32
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan .....	33
D. Hubungan Jaminan Hari Tua dan Kesejahteraan Pekerja Tetap dan Tidak Bekerja .....	34

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Lokasi Penelitian .....	39
B. Jenis dan Sumber Data .....	39
C. Teknik Pengumpulan Data .....	40
D. Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Khususnya Jaminan Hari Tua Di Kota Makassar .....	42
1. Kepesertaan Perusahaan di Kota Makassar .....	42
2. Teknis Penyelesaian Jaminan Hari Tua .....	45
B. Pelaksanaan Jaminan Hari Tua Di PT. Sinar Galesong Pratama .....	54
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	54
2. Pelaksanaan Jaminan Hari Tua .....	64
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Jaminan Hari Tua di PT. Sinar Galesong Pratama .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1 Jumlah Pembayaran Jaminan Hari Tua di Kota Makassar .....	50
Tabel 2 Jumlah Pekerja berdasarkan Status Kerjanya .....	63
Tabel 3 Jumlah Pekerja berdasarkan Kualifikasi Tingkat Pekerjaannya	63
Tabel 4 Jumlah Pengajuan Klaim Jaminan Hari Tua .....	66

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini problematik ketenagakerjaan dalam suatu hubungan hukum perburuhan, termasuk hubungan industrial Pancasila sangat kompleks. Telah muncul berbagai kasus ketenagakerjaan seperti terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang kemudian berdampak kepada timbulnya pengangguran secara besar-besaran. Timbul pula pemogokan sebagai tindakan protes kerja atas kebijakan pengupahan yang tidak ideal dan layak bagi kemanusiaan. Selain itu belum efektifnya implementasi program jaminan sosial tenaga kerja sebagai hak terhadap pekerja.

Problem ketenagakerjaan yang bermunculan sebagaimana dilansir diatas, dapat menghambat pertumbuhan pembangunan ekonomi masyarakat, bangsa dan Negara dalam arti luas dan terspesifikasi bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai bagian dari integral masyarakat Indonesia yang berhak untuk mendapatkan tingkat pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan hidup yang layak bagi masyarakat, oleh karena itu pekerja sebagai aset perusahaan, perlu mendapatkan perhatian dari pihak pengusaha dan pemerintah. Hal ini dapat kita lihat dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :

"Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."



Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak pekerja yang mendasar bagi keluarganya sebagai salah satu kewajiban dan turut serta membagi keuntungan yang diperolehnya kepada tenaga kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Bentuk perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana digariskan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya melalui implementasi kewajiban pengusaha dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja menjadi tanggung jawab bersama antara pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah, oleh karena itu efektifnya pelaksanaan program tersebut sangat ditentukan atau dipengaruhi oleh sejauh mana pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah menyadari hak-hak dan kewajibannya secara profesional yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat

terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.

Program pensiun memberikan kepastian jaminan hidup di hari tua. Seseorang tetap bisa produktif dan mendapatkan penghasilan meskipun sudah tidak bekerja lagi. Setiap orang tentu menginginkan kehidupan yang tenang, aman dan dinamis di hari tuanya. Setelah sekian puluh tahun bekerja keras, tiba saatnya bagi kita untuk menikmati hasilnya di hari tua dengan perencanaan keuangan yang telah disusun sejak masa muda. Sebab, seseorang tidak bisa menggantungkan masa depannya kepada orang lain. Dialah yang harus mengaturnya sendiri, sehingga masa depannya bisa direncanakan dengan baik.

Satu hal yang mutlak dibutuhkan untuk masa depan adalah jaminan di hari tua atau pensiun. Jaminan hari tua pada hakikatnya adalah memberikan jaminan kesejahteraan bagi diri pekerja saat berusia lanjut. Apalagi disaat itu, biasanya seseorang sudah tidak produktif lagi dalam melakukan kegiatan. Karenanya, pengaturan jaminan hari tua menjadi sesuatu yang penting untuk segera direncanakan dimasa muda. Dan tentu saja, wujud nyata dari jaminan hari tua adalah program pensiun melalui (Dana Pensiun Lembaga Keuangan/DPLK) atau Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK).

Ada beberapa alasan yang menyebabkan kita harus mempersiapkan diri untuk program pensiun tersebut. *Pertama*, saat ini kebutuhan dan biaya

hidup sudah sangat tinggi di masa depan pun tentu akan lebih tinggi lagi. *Kedua*, dengan tidak adanya jaminan atau kepastian ekonomi di masa mendatang, hal itu akan makin membuat beban hidup akan makin sulit. *Ketiga*, perubahan dan kondisi selalu berubah, demikian juga dengan kesehatan. Karenanya, program pensiun, bisa menjadi pilihan alternatif agar ada kejelasan dan kepastian bagi pekerja untuk menatap masa depan yang lebih baik.

Dengan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam bentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Hak Jaminan Hari Tua Pada Pekerja di Perusahaan Swasta Kota Makassar.”**



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka berikut ini akan dirumuskan masalahnya dalam penelitian ini, yaitu ;

- a. Bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di kota Makassar khususnya jaminan hari tua ?
- b. Apakah faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, khususnya jaminan sosial hari tua di perusahaan swasta kota Makassar dalam hal ini PT. Sinar Galesong Pratama ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan penulisan skripsi ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, khususnya jaminan sosial hari tua pada perusahaan swasta di kota Makassar dalam hal ini PT. Sinar Galesong Pratama.

Kegunaan penulisan skripsi ini adalah :

a. Kegunaan Teoretis.

Sebagai masukan atau literatur bagi pengembangan ilmu hukum, utamanya dibidang hukum perburuhan.

b. Kegunaan Praktis.

1. Sebagai masukan bagi Pemerintah dalam penyempurnaan hukum nasional, khususnya dalam penyelesaian masalah-masalah perburuhan.
2. Dapat dijadikan bahan informasi bagi pihak pengusaha dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja.
3. Dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam upaya penegakan hukum, hak-hak jaminan sosial tenaga kerja di kota Makassar.
4. Bagi penulis, terutama untuk menambah pengetahuan secara mendalam mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pekerja/Buruh dan Pengusaha Dalam Hubungan Perburuhan

##### 1. Pengertian Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja

###### Pekerja/Buruh.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda, juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh.

Pada zaman penjajahan Belanda, istilah buruh diartikan sebagai pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut "*Bule Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintahan maupun swasta disebut karyawan/pegawai, orang-orang ini biasanya juga disebut "*White Collar*". Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) pada waktu

kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah untuk mengganti istilah buruh tersebut karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung memunculkan pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa :

"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Dari pengertian pekerja/buruh tersebut diatas, dijelaskan bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah ini.

Hal ini juga disebabkan karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja banyak di intervensi oleh kepentingan pemerintah. Serikat Pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi pekerja yang lain serta tidak respon terhadap tuntutan buruh.

Itulah sebabnya ketika Rancangan Undang-Undang Serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini. Dari pemerintah menghendaki istilah "pekerja", sedangkan dari buruh/pekerja menghendaki istilah "buruh" karena trauma pada masa lalu dengan istilah serikat pekerja yang selalu diatur berdasarkan kehendak

pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 yang tadi disebutkan diatas memberikan pengertian yang agak umum namun maknannya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini di identikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

### **Tenaga Kerja.**

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

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

Pengertian tersebut diatas menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja sebagai berikut :

"Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Menurut Lalu Husni menjelaskan bahwa, dari kedua pengertian tersebut diatas tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kalimat yang menyebutkan "baik didalam maupun diluar hubungan kerja" dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat "memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat".

Pengurangan kata "didalam" dan "diluar" hubungan kerja pada pengertian tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang didalam dan ada pula diluar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum.

Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat "memenuhi kebutuhan sendiri" dan "masyarakat" karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk memenuhi masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghasilkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

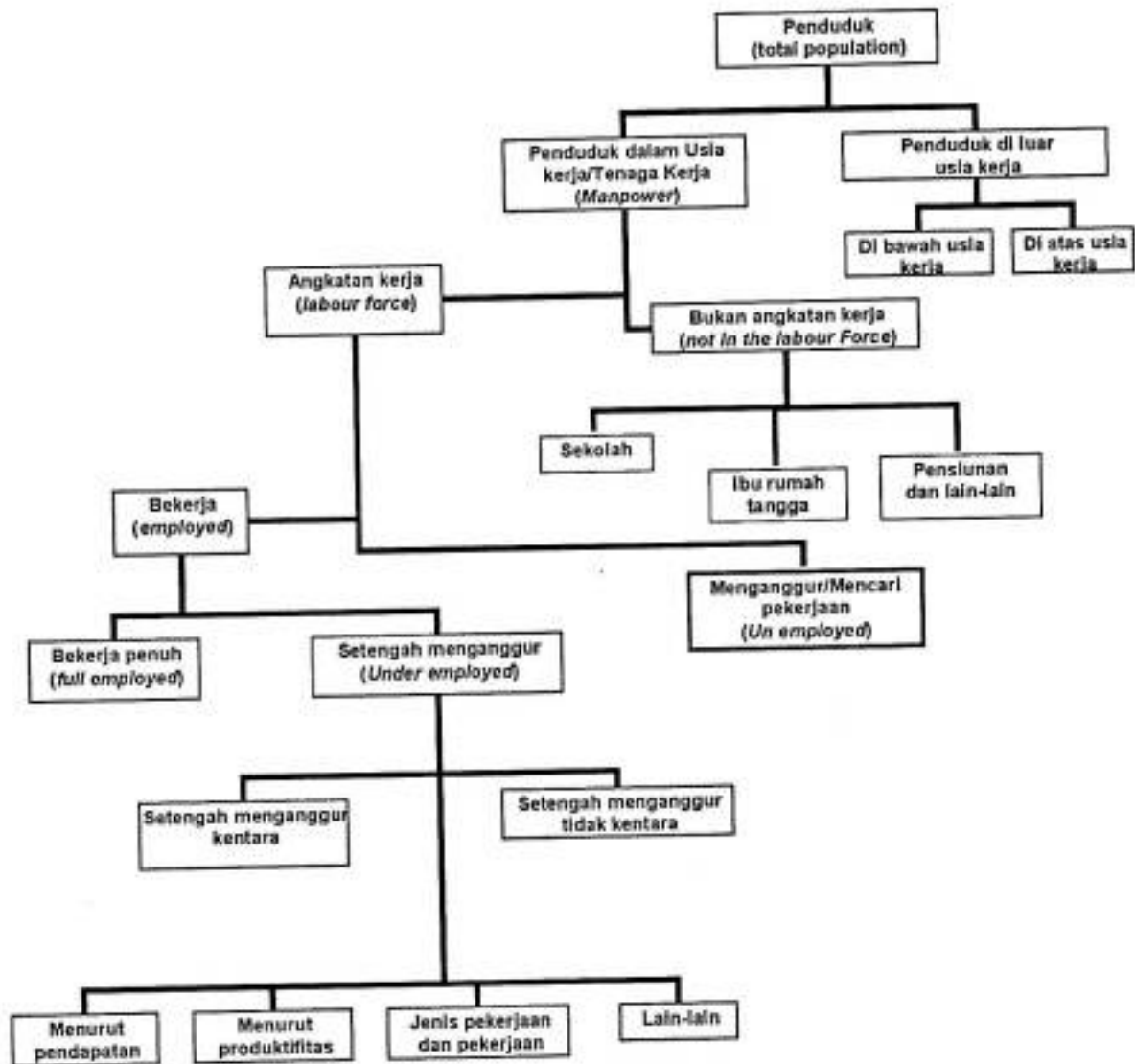
Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (1985:2), bahwa :

"Pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga".

Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun. Untuk jelasnya mengenai penduduk, angkatan kerja, dan tenaga kerja dapat digambarkan sebagai berikut (lihat halaman: 12).

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan masih mencari pekerjaan (pengangguran) yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni [1] berdasarkan pendapatan, pendapatannya dibawah upah minimum, [2] produktivitas, kemampuan produktivitasnya dibawah standar yang ditetapkan, [3] menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni, [4] lain-lain, jam kerja kurang dari standar yang ada, misalnya dalam ketentuan ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waku kerja 6 hari kerja dalam seminggu.



Lalu Husni (2003;18)

Dari skema tersebut diatas jelaslah bahwa, tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja :

1. Kelompok bukan angkatan kerja adalah;
2. Mereka yang dalam studi;
3. Golongan yang mengurus rumah tangga;



4. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

## 2. Pengertian Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa :

"Majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh".

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekanan dari bawah, padahal antar buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dimana tidak menggunakan istilah majikan, melainkan memakai istilah Pengusaha. Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Undang-Undang

Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha, jelaslah pengertian pengusaha yakni :

1. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian yang berbunyi :

"Pemberi kerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Pengertian istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Menurut Imam Soepomoe, istilah pengusaha secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan usaha *enterpreurer*. Pendapat itu belum seluruhnya benar, karena tidak semua majikan adalah pengusaha seperti halnya majikan yang memanfaatkan tenaga kerja pembantu rumah tangga. Dalam hal ini bisa timbul pertanyaan, apakah seorang pembantu rumah tangga dapat disebut buruh (berstatus buruh). Pembantu rumah tangga adalah manusia subyek hukum yang mempunyai hak dan

kewajiban yang sama seperti buruh lainnya, dan merupakan pula tenaga kerja yang mampu memperjanjikan tenaga kerjanya pada suatu rumah tangga kendati hal tersebut tidak dilakukan dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis namun demikian ia tetap mendapat upah.

Pada zaman penjajahan pembantu rumah tangga sering disebut babu, jongos, yang kemudian penamaannya diperhalus dengan istilah pembantu rumah tangga.

Oetojo Usman mengatakan bahwa status pembantu rumah tangga tidak dapat disebut buruh, sebab majikan yang memberikan upah bukan seorang produsen, kemudian ditambahkan bahwa yang dipandang sebagai buruh hanya yang bekerja di perusahaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 1c merumuskan tentang pengertian buruh bahwa :

"Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah".

Begitu pula dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957, merumuskan bahwa :

"Buruh ialah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah".

Dilihat dari kedua konteks perangkat hukum diatas, dapat dikatakan bahwa pembantu rumah tangga menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tidak berstatus buruh. Sebaliknya menurut Undang-Undang

Nomor 22 Tahun 1957 Pasal 1 ayat 1, diterangkan bahwa pembantu rumah tangga berstatus buruh.

Jika dilihat dari ketentuan-ketentuan diatas dapat dipertanyakan, apakah pembantu rumah tangga dapat menggunakan upaya hukum Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Dalam Pasal 1c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 bahwa yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan/perkumpulan majikan dengan serikat buruh/gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

Dari rumusan diatas, jelas bahwa pembantu rumah tangga tidak dapat menggunakan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4) karena tidak dilindungi oleh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, baik mengenai perselisihan kepentingan maupun perselisihan hak. Jadi dalam hal ini satu-satunya upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pembantu rumah tangga manakala ia ingin menggugat majikannya adalah dengan cara mengajukan gugatan pada Pengadilan Negeri yang berkenaan dengan perselisihan hak saja bukan mengenai perselisihan kepentingan.

### **3. Kedudukan Hukum Pekerja/Buruh dan Pengusaha Dalam Hubungan Perburuhan Pancasila.**

Berpatokan dengan kedudukan hukum pekerja/buruh terhadap pengusaha/majikan dilihat dari konteks hubungan perburuhan Pancasila yang di manifestasikan dalam suatu perjanjian kerja/perjanjian perburuhan yang ditekankan dalam hubungan hukum yang sama antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yang dikenal dengan adanya asas kerja sama dalam hal, yaitu :

1. Pekerja/buruh dan pengusah/majikan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi.
2. Pekerja/buruh dan pengusaha/majikan adalah teman seperjuangan dalam perhubungan, yang berarti keuntungan yang diterima harus dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi.
3. Pekerja/buruh dan pengusaha/majikan adalah teman seperjuangan dalam pertanggung jawab dalam hal ;
  - a. Bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa
  - b. Bertanggung jawab kepada Bangsa dan Negara
  - c. Bertanggung jawab kepada masyarakat
  - d. Bertanggung jawab kepada buruh dan keluarganya.
  - e. Bertanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Secara teoretis memang diakui bahwa dalam suatu Negara hukum yang menjunjung tinggi prinsip *equality before the law*, dengan sendirinya pula harus berpendirian adanya persamaan dan pengakuan dan perlindungan hukum semua warga Negara, khususnya ialah adanya persamaan hukum antar pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Akan tetapi dalam praktek, bahwa hubungan hukum pekerja/buruh dan pengusaha/majikan masih adanya prinsip dimana seorang pekerja/buruh dalam menerima suatu pekerjaan dari pengusaha/majikan maka pekerja/buruh masih tetap dibawah perintah dari pihak yang memberikan pekerjaan.

Tenaga kerja merupakan suatu alat saja yaitu suatu daya atau potensi yang ada dalam diri seseorang sebagai subyek hukum (bukan budak), oleh karena itu tenaga kerja itulah yang menjadi obyek suatu perjanjian kerja/perjanjian perburuhun. Jadi seorang buruh sama sekali tidak bisa menjadi obyek dari suatu perjanjian. Pendirian inilah yang membedakan secara prinsipil seorang buruh dengan budak (ata).

Dapat disimpulkan bahwa dalam hal hubungan kerja hubungan perburuhan dan atau kedudukan hukum antara buruh dan majikan tidak sama yang ditandai dengan unsur perintah dari pengusaha/majikan terhadap buruh memang diakui bahwa unsur perintah tersebut adalah suatu syarat yang masih tetap melekat dalam dunia ketenagakerjaan. Karena dengan unsur ini maka terciptalah apakah yang disebut lapangan pekerjaan.

## B. Pengertian dan Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

### 1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpah tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sektor yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Adapun menurut Kennet Thomson (Zainal Asikin, et al, 1993:75) tenaga ahli pada *Secretariat Jenderal Internasional Social Security Association (ISSA)*, menyatakan bahwa :

"Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut,

yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari jaminannya peristiwa, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak."

Selanjutnya Zainal Asikin (1993:78), menyatakan bahwa :

"Menurut ILO *Social Security* pada prinsipnya adalah system perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan."

Lebih lanjut Sentanoe Kertonegoro (1982:26), mengartikan jaminan sosial sebagai :

"Keadaan yang terlindungi atau aman dari berbagai jenis ancaman dan bahaya dibidang ekonomi."

Dilihat dari ketiga pengertian jaminan sosial di atas, nampaknya jelas rumusan tersebut memberikan pengertian jaminan sosial dalam arti luas, tidak membatasi kepada pekerja akan tetapi segenap warga masyarakat. Maka diperlukan rumusan yang lebih konkrit yang memberi pengertian tentang jaminan sosial tenaga kerja agar dapat dijadikan sebagai dasar pijakan dalam mengkaji tentang perlindungan hukum tenaga kerja di bidang program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia.

Dari segi aspek peraturan perundang-undangan dibidang hukum perburuhan maka pengertian jaminan sosial tenaga kerja, pertama kali di atur pada Pasal 1 butir (11) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, yang berbunyi :



"Asuransi sosial tenaga kerja adalah sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja."

Kemudian istilah Asuransi Sosial Tenaga Kerja tersebut telah berubah dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pada tanggal 17 Februari 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diikuti Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 dinyatakan tidak berlaku lagi.

Didalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 ditetapkan bahwa jaminan sosial hanya meliputi bantuan sosial dan asuransi sosial, sementara itu pengertian jaminan sosial dirumuskan sebagai suatu usaha untuk melindungi masyarakat dari tekanan ekonomi yang bisa menyebabkan hilangnya penghasilan karena sakit, hari tua, dan kematian. Sehingga dalam pengertian yang sempit dan murni, jaminan sosial adalah Asuransi Sosial.

Imam Soepomo (1982:136) menyatakan bahwa :

"Jaminan sosial tenaga kerja adalah pembayaran yang diterima pihak pekerja dalam hal diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan. Jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal pekerja kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya."

Pendapat Imam Soepomo tersebut, lebih berorientasi mengartikan jaminan sosial tenaga kerja pada segi perlindungan ekonomis tenaga kerja di bidang keamanan pendapatan jika terjadi sesuatu peristiwa yang

mengakibatkan pekerja tidak mampu melakukan pekerjaan. Sedangkan Odang Muchtar (1997:1), sependapat dengan Imam Soepomo, yang menyatakan bahwa :

"Jaminan sosial tenaga kerja, merupakan program publik yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya dalam menghadapi risiko sosial ekonomi tertentu."

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) 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 pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja."

Dari pengertian diatas hal lain yang perlu mendapat catatan adalah perkataan "tenaga kerja" dalam pasal tersebut. Kata tersebut menunjukkan kekuasaan ruang lingkup jaminan sosial, yakni tidak terbatas pada buruh saja melainkan juga setiap orang yang melakukan pekerjaan kepada orang lain. Hal ini ditegaskan pada Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang berbunyi :

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

Untuk menjamin dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban dari badan penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja dapat digunakan mekanisme asuransi yang mana sifatnya berwatak sosial.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dinyatakan

bahwa:

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

Kata “dapat” dalam pasal ini menunjukkan bahwa undang-undang tidak menghendaki mekanisme asuransi sebagai suatu keharusan jika pada suatu saat ada mekanisme lain yang dipandang dan sesuatu dengan perkembangan keadaan, maka bisa saja pengelolaan program jaminan sosial tenaga kerja tidak melalui mekanisme asuransi. Sedangkan dalam ayat (2) ditegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Jadi mekanisme asuransi bukanlah merupakan sebagai suatu keharusan sehingga jika pada suatu saat ada mekanisme lain yang dipandang baik sesuai dengan perkembangan keadaan, maka bisa saja pengelolaan program jaminan sosial tenaga kerja tidak melalui mekanisme asuransi.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Untuk tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja disebut “buruh”.
2. Untuk tenaga kerja yang bekerja diluar jam kerja disebut “pekerja”.

## 2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Dasar hukum pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja didasarkan atas :

### Peraturan Perundang-Undangan.

- a. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

"Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak".

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.

Pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa :

"Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- (a) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- (b) Moral dan kesusilaan, dan
- (c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama."

- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja. Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi :

"Untuk memeberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat melalui mekanisme asuransi".

Pasal 4 ayat (1) yang berbunyi :

"Program jaminan sosial sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang ini."

Pasal 6 ayat (1) yang berbunyi :

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

- (a) Jaminan kecelakaan kerja
- (b) Jaminan kematian
- (c) Jamian hari tua

(d) Jaminan pemeliharaan kesehatan."

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pasal 2 ayat(1) yang berbunyi :

"Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan pemerintah ini terdiri dari :

(1) Jaminan berupa uang, yang meliputi :

- (a) Jaminan kecelakaan kerja.
- (b) Jaminan kematian.
- (c) Jaminan hari tua.

(2) Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan."

- e. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993, tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
- f. Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 1993, tentang petunjuk teknis pendaftaran kepersertaan, pembayaran santunan dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja.

### **Perjanjian Kerja.**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

"Perjanjian adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Menyimak pengertian perjanjian kerja tersebut diatas, dapat dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para

pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja sebagai dasar lahirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dapat terlaksana dalam bentuk :

a. Perjanjian lisan.

Perjanjian lisan adalah kerja yang dibuat antara pekerja dengan pihak majikan untuk suatu pekerjaan tanpa dituangkan dalam suatu akta tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

b. Perjanjian kerja tertulis.

Perjanjian tertulis adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pihak majikan untuk suatu pekerjaan tertentu yang dituangkan dalam suatu akta tertulis dan dapat dibuat dalam suatu akta otentik. Perjanjian kerja semacam ini memberi perlindungan hukum kepada pihak pekerja, dan dapat dibuat secara perorangan dan juga dapat dibuat secara kolektif yang akhir-akhir ini dikenal dengan kesepakatan kerja bersama.

Perjanjian kerja tertulis yang terdiri dari :

1. Perjanjian kerja perorangan (kontrak kerja), perjanjian kerja untuk waktu tertentu, disebut pula perjanjian kerja tidak permanen.
2. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama) yang dikenal dengan perjanjian permanen.

Pandangan tersebut diatas merupakan konspirasi dari beberapa pandangan tentang perjanjian kerja sebagai dasar hukum lahirnya hubungan kerja dalam kontes hubungan hukum perburuhan di Indonesia.

Menurut Wiwoho Soedjono (1991:9), menyatakan bahwa :

"Yang dimaksud dengan perjanjian kerja disini ialah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan".

Pada prakteknya perjanjian kerja dalam hubungan hukum perburuhan, diberikan kedalam perjanjian kerja perorangan atau individual dengan perjanjian kerja perburuhan, kolektif atau kesepakatan kerja bersama.

### C. Ruang Lingkup Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

"(1) Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat(1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Pasal tersebut menunjukkan bahwa tujuan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan hak kepada pekerja atas resiko sosial ekonomi yang sedang dihadapi oleh pekerja. Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha yang menjalankan kerja. Hal ini ditegaskan pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yang berbunyi :

"Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada pasal 3 wajib dilaksanakan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini".

Adapun ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dimaksudkan, diatur secara jelas dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yaitu :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.



Selanjutnya penjelasan ketentuan ini ialah :

#### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa dilalui. Jaminan kecelakaan yang dimaksud disini ditegaskan pada Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang bunyi :

"Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui".

Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari satu jenis usaha tertentu, semakin besarnya tingkat resiko tersebut maka semakin besar juga iuran kecelakaan yang harus dibayar dan begitu juga sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko maka semakin kecil pula iuran yang harus dibayarkan.

Penyetoran iuran dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan paling lambat dan disetor secara lunas paling lambat 15 (lima belas) bulan berikutnya. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda.

Bentuk jaminan sosial kecelakaan yang diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja, ditegaskan pada Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang meliputi :

a Biaya pengangkutan

Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.

b Biaya pemeriksaan

Pengobatan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.

c Biaya rehabilitasi

Berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothose*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Selain penggantian biaya dalam ayat 1, kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:

- Santunan sementara tidak mampu bekerja
- Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
- Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
- Santunan kematian

## 2. Jaminan Kematian.

Kematian yang mendapatkan santunan adalah kematian bagi tenaga kerja pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang berbunyi :

- "(1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian.  
(2) Jaminan kematian sebagaimana yang dimaksud dalam ayat(1), meliputi :
- (a) Biaya pemakaman
  - (b) Santunan berupa uang."

Jaminan kematian dimaksudkan untuk turut menanggulangi, meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Sebagaimana disebutkan dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, sebagai berikut :

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

Dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dijelaskan bahwa jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada janda atau duda atau anak yang meliputi :

- a. Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

Jika janda atau duda atau anak tidak ada, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja.

### 3. Jaminan Hari Tua.

Dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, disebutkan bahwa :

"(1) Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja, karena :

- (a) Telah mencapai usia 55 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."

Selanjutnya dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ditegaskan bahwa:

"Jaminan hari tua sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 44 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu yang diatur dengan peraturan pemerintah."

Berdasarkan pasal tersebut diatas maka kita dapat mengetahui bahwa jaminan hari tua diberikan kepada pekerja setelah pekerja mencapai usia 55 tahun atau pekerja mengalami cacat total tetap berdasarkan hasil pemeriksaan medis ataupun pekerja sebelum mencapai usia 55 tahun akan tetapi mencapai masa kepesertaan tertentu yang diatur dengan peraturan pemerintah.

#### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 disebutkan bahwa :

- "(1) Tenaga kerja, suami isteri, dan anak-anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.  
(2) Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :
- (a) Rawat jalan tingkat pertama
  - (b) Rawat jalan tingkat lanjutan
  - (c) Rawat inap
  - (d) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan pertama persalinan
  - (e) Penunjang diagnostik
  - (f) Pelayanan khusus
  - (g) Pelayanan gawat darurat."

Jaminan pemeliharaan kesehatan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, bukan hanya diberikan kepada pekerja/buruh saja akan tetapi diberikan juga kepada suami atau isteri pekerja dan anak-anaknya. Tujuan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja dan keluarganya, yang disebutkan dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, sebagai berikut :

"Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang 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 (*promatif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*). Dengan demikian diharapkan tercapainya potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga keluarganya."

Bila dilihat uraian dasar pemikiran dari jaminan sosial tenaga kerja tersebut diatas, maka jelas bukan hanya akan memberikan manfaat atau keuntungan bagi pekerja saja akan tetapi juga memberi manfaat yang besar bagi perusahaan. Tentramnya kehidupan sosial ekonomi pekerja yang terlindungi oleh hukum, akan lebih memberikan motivasi bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih produktif sehingga memberikan kontribusi yang bagus untuk perusahaan dan dapat memberikan keuntungan finansial bagi perusahaan.

Dengan demikian, maka pada tempatnyalah bila pengusaha atau majikan pada suatu perusahaan mematuhi adanya program jaminan sosial tenaga kerja, oleh karena tidak hanya semata-mata bagi kepentingan pekerja, akan tetapi inklusif termasuk pula kepentingan produktivitas usahanya yang tentunya dapat menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

#### **D. Hubungan Jaminan Hari Tua dan Kesejahteraan Pekerja Tetap dan Tidak Bekerja**

Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga

kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.



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 dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

Iuran Program Jaminan Hari Tua :

- Ditanggung Perusahaan = 3,7%
- Ditanggung Tenaga Kerja = 2 %

Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya.

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibatnya dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja dan mempengaruhi kesenangan pekerja terutama sekali bagi mereka yang berpenghasilan rendah, maka jaminan hari tua memberikan kepastian penerima penghasilan yang dibayarkan sekaligus, berkala atau sebagian kepada tenaga kerja, karena :

- a. Telah mencapai usia 55 tahun.
- b. Cacat total setelah ditetapkan oleh dokter (Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Apabila tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu (Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992), sementara itu dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa :

"Jaminan hari tua sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun setelah mencapai masa kepersertaan tertentu yang diatur dengan Peraturan Pemerintah."

Berkaitan dengan Pasal 15 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 menentukan hal-hal sebagai berikut. Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya (Pasal 24 ayat 1, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993) jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Secara sekaligus, apabila jumlah jaminan hari tua yang harus kurang dari Rp. 3.000.000,-(tiga juta rupiah). Atau,
- b. Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan dilakukan paling lama 5 tahun.

Dalam tata cara pembayaran dan pelayanan jaminan hari tua diatur dalam bab IV bagian ketiga Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Pembayaran jaminan hari tua sekaligus atau berkala, sepenuhnya merupakan pilihan pekerja yang bersangkutan dan bukan ditetapkan oleh badan penyelenggara.



Apabila tenaga kerja meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus. Dalam hal ini tenaga kerja mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus kepada janda atau duda dalam hal :

- a. Tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan secara berkala meninggal dunia, sebesar jasa jaminan hari tua yang belum dibayarkan.
- b. Tenaga kerja yang meninggal dunia. Apabila janda atau duda tidak ada, maka pembayaran jaminan hari tua diberikan pada anak. Janda, duda atau anak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun tetapi masih bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat berusia 55 tahun atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja apabila tenaga kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran jaminan hari tua pada usia 55 tahun, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Sementara itu, tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun dan tidak bekerja lagi mengajukan pembayaran hari tua kepada badan penyelenggara.

Seorang tenaga kerja yang cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum mencapai usia 55 tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara. Badan penyelenggara menetapkan besarnya jaminan hari tua paling lama 30 hari sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Jika tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan, sebelum mencapai usia 55 tahun dan mempunyai masa kepersertaan serendah-rendahnya 5 tahun dapat menerima jaminan hari tua secara sekaligus. Apabila terjadi demikian, pembayaran jaminan hari tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Tenaga kerja yang dalam masa tunggu yang kemudian bekerja kembali, jumlah jaminan hari tua yang menjadi haknya diperhitungkan dengan jaminan hari tua berikutnya.

Dasar pertimbangan diberikannya jaminan hari tua kepada pekerja, disebutkan pada penjelasan umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, sebagai berikut :

"Hari tua dapat menyebabkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan pengaruh ketentuan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi syarat tertentu."

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Sinar Galesong Pratama dan pada kantor wilayah PT. Jamsostek Wilayah Makassar. Pemilihan kantor-kantor ini berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, bahwa:

1. PT. Sinar Galesong Pratama merupakan salah satu perusahaan swasta yang tidak tertutup kemungkinannya mempunyai kendala-kendala dalam peningkatan pelayanan administrasi karyawan dalam pelaksanaan Jamsostek, terutama jaminan sosial hari tua.
2. PT. Jamsostek yang melaksanakan fungsi dan tugas sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja.

#### B. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer.

Yaitu data dari pihak perusahaan, pengusaha/majikan yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan

perusahaan serta karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama dan pada pihak PT. Jamsostek.

2. Data sekunder.

Yaitu data yang bersumber dari referensi-referensi hukum jurnal, peraturan perundang-undangan dibidang hukum perburuhan, dokumen yang diperoleh dari PT. Jamsostek Wilayah Makassar.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penulisan ini, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis dalam rangka penelitian ini yaitu :

a. Penelitian lapangan (*field reseach*).

Hasil penelitian lapangan tersebut yang berisi hasil wawancara, data dan laporan-laporan yang akurat terkait dengan sumber data yang mengacu pada judul proposal skripsi ini yang merupakan inti dari penelitian dan penyusunan skripsi ini.

b. Penelitian kepustakaan (*Library research*).

Dengan cara membaca buku dokumen-dokumen resmi dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan materi yang dibahas.

#### **D. Analisis Data**

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi kualitatif, yakni suatu analisa dengan menggambarkan fakta-fakta yang diperoleh dilapangan dalam pengujian proposal ini untuk selanjutnya ditarik kesimpulan sesuai dengan fakta yang diperoleh dan dilandasi oleh ketentuan peraturan-peraturan yang masih berlaku.

Selanjutnya data yang diperoleh dalam penelitian ini diseleksi atas dasar validitasnya serta diuraikan secara kualitatifnya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Jaminan Hari Tua Di Kota Makassar**

##### **1. Kepesertaan Perusahaan di Kota Makassar**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengelompokan perusahaan terbagi atas 5 kelompok berdasarkan jenis usahanya. Dari 5 kelompok itu data yang diperoleh pada PT. Jamsostek (Persero), dari tahun 2002 sampai dengan bulan September 2006 terdapat 1.820 perusahaan yang sudah terdaftar dengan jumlah 162.470 tenaga kerja. Sedangkan perusahaan yang belum melaksanakan Jaminan Hari Tua terdapat 504 perusahaan dengan jumlah 54.156 tenaga kerja.

Berdasarkan data tersebut diatas terlihat jelas bahwa sudah banyak perusahaan yang ikut serta melaksanakan dibandingkan yang belum melaksanakan. Ini merupakan suatu kemajuan terhadap kinerja kerja PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja.

Maka pada hakekatnya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ialah untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian/seluruh penghasilan

yang hilang. Selain daripada itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu :

- a. Adanya perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya
- b. Adanya penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada perusahaan tempatnya bekerja.

Adapun tata cara pendaftaran perusahaan yang didapatkan penulis berdasarkan prosedur yang ditetapkan oleh PT. Jamsostek (Persero), sebagai berikut :

1. Perusahaan mengisi dan menyampaikan formulir Jamsostek 1; 1a; 1b; kepada PT. Jamsostek (Persero) setempat selambat-lambanya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut.
2. Kepesertaan dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak formulir 1 dan 1a diterima oleh PT. Jamsostek (Persero) setempat serta formulir Jamsostek 1b bagi perusahaan yang ikut serta program jaminan pemeliharaan kesehatan.
3. PT. Jamsostek (Persero) setempat menentukan tarif iuran jaminan kecelakaan kerja untuk perusahaan yang bersangkutan.
4. PT. Jamsostek (Persero) menerbitkan sertifikat kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan kesehatan paling lambat 7 (tujuh) hari setelah formulir pendaftaran diterima lengkap dari pengusaha dan telah membayar iuran pertamanya.

5. Pengusaha wajib melaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero) setempat apabila terjadi :
- Penambahan tenaga kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 1a;
  - Pengurangan tenaga kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 1c;
  - Perubahan susunan keluarga tenaga kerja dengan mengisi formulir 1b.

Berikut juga tata cara pembayaran iuran Jamsostek, yakni ;

1. Pengusaha harus membayar iuran untuk pertama kali yang dihitung berdasarkan jumlah upah yang tercantum dalam formulir 1 dan 1a.
2. Iuran setiap bulan dibayarkan paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya berdasarkan upah yang diterima oleh tenaga kerja yang bersangkutan.
3. Perusahaan akan menerima bukti pembayaran iuran dari PT. Jamsostek (Persero) setempat.
4. Setelah iuran dan data upah tenaga kerja yang bersangkutan diterima secara lengkap oleh PT. Jamsostek (Persero) setempat, paling lambat 7 (tujuh) hari akan memberikan kelebihan dan kekurangan pembayaran iuran kepada perusahaan.
5. Pengusaha menyampaikan formulir Jamsostek 2a kepada PT. Jamsostek (Persero) setempat secara periodik selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sekali.



6. Penyetoran iuran dapat dilakukan melalui :

- Bank
- Giro Pos
- Kantor Jamsostek

Berdasarkan kedua data tersebut diatas dapat kita lihat bahwa prosedur yang diterapkan oleh PT. Jamsostek (Persero) sangat ketat dalam pelaksanaannya, hal ini dikarenakan agar pelaksanaan suatu jaminan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Besarnya jaminan hari tua (JHT) yang dibayarkan kepada Tenaga kerja adalah keseluruhan iuran yang telah disetorkan beserta hasil pengembangannya. Dan besarnya bunga jaminan hari tua adalah sesuai ketentuan yang berlaku.

## **2. Teknis Penyelesaian Jaminan Hari Tua**

Sebagaimana visi PT. Jamsostek (Persero) yakni sebagai badan penyelenggara jaminan dengan mengutamakan pelayanan prima dan memberikan manfaat bagi seluruh peserta serta sejalan dengan misinya antara lain meningkatkan dan mengembangkan mutu pelayanan. Hal ini juga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran, Kepesertaan,

Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka penulis menguraikan data sebagai berikut :

a). Lingkup Pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua adalah salah satu program jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan suatu jaminan yang memberikan kepastian jaminan hidup di hari tua. Jaminan Hari Tua menjadi tanggung jawab bersama antara pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah, oleh karena itu efektifnya pelaksanaan program tersebut sangat ditentukan atau dipengaruhi oleh sejauh mana pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah menyadari hak-hak dan kewajibannya secara profesional.

Pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan secara sekaligus atau berkala, atau sebagian dan berkala kepada pekerja, karena telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter. Dalam hal pekerja meninggal dunia, maka jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu. Jaminan Hari Tua dapat juga dibayarkan sebelum pekerja tersebut mencapai usia 55 tahun, setelah mencapai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 tahun. Masa 5 tahun hitungannya bisa 5 tahun bekerja aktif ditambah non aktif sehingga jumlah kumulatif mencapai 5 tahun.

Pada tahun 2005 berdasarkan surat edaran dari Direktur Utama PT. Jamsostek (Persero) Nomor : B/4008/052005 yang ditujukan kepada Kepala Kantor Wilayah Cabang PT. Jamsostek (Persero) diseluruh

Indonesia, perihal perlakuan kembali pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) masa kepesertaan 5 tahun 6 bulan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 32 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-05/MEN/1993 Pasal 16, bahwa tenaga kerja yang berhenti bekerja sebelum mencapai umur 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima jaminan hari tua secara sekaligus, pembayaran jaminan hari tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.



Dengan demikian surat edaran Direksi Nomor : B/4061/0698 tanggal 19 juni 1998 perihal pembayaran Jaminan Hari Tua peserta yang terkena PHK dan telah mencapai masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dinyatakan tidak berlaku lagi

Adapun lingkup pembayaran Jaminan Hari Tua yang didapatkan oleh penulis berdasarkan data dari PT. Jamsostek (Persero), yakni :

- a. Mencapai usia 55 tahun
- b. Mengalami cacat total tetap untuk selama-lamanya
- c. Meninggalkan Negara Republik Indonesia untuk selama-lamanya (pindah kewarganegaraan/telah menjadi WNA)
- d. Meninggal Dunia
- e. Menjadi Pegawai Negeri Sipil/TNI/Polri
- f. **Berhenti bekerja** dari perusahaan sebelum usia 55 tahun dan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dengan masa

tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja dan **belum bekerja lagi** pada perusahaan peserta program Jamsostek.

b). Sistem Pembayaran Jaminan Hari tua

1. Dalam Hal ini Tenaga Kerja masih tetap bekerja setelah mencapai usia 55 tahun untuk menerima pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT):
  - 1.1 Pada saat Tenaga Kerja berusia 55 tahun atau
  - 1.2 Pada saat tenaga kerja berhenti bekerja apabila Tenaga Kerja bersangkutan memilih untuk menerima pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT).
2. Dalam hal Tenaga Kerja meninggal dunia, pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan sekaligus kepada keluarganya dengan urutan sebagai berikut :
  1. janda atau duda
  2. anak
  3. orang tua
  4. cucu
  5. kakek atau nenek
  6. saudara kandung
  7. mertua.

Jika terjadi perselisihan antara ahli waris, maka PT. Jamsostek (Persero) membayarkan setelah ada keputusan/kesepakatan mengenai ahli waris yang berhak dari :

- a. Keputusan hukum yang berlaku
- b. Keputusan hukum adat yang disahkan oleh Pamong Praja setempat
- c. Keputusan/musyawarah dari keluarga yang disertai dengan surat pernyataan yang ditandatangani oleh masing-masing ahli waris dan diketahui oleh Pamong Praja/Kelurahan setempat.

Berdasarkan data yang penulis peroleh, proses pembayaran jaminan hari tua dari tahun 2002 sampai bulan September 2006 terdapat banyak kenaikan. Dari data tersebut, sangat jelas terlihat bahwa lebih banyak pekerja/buruh memilih mengambil Jaminan Hari Tuanya sebelum umur 55 tahun. Ini diakibatkan banyak pekerja yang di PHK/keluar dari perusahaan dari tempatnya bekerja.

(Hasil wawancara dengan Ka.Bid Pelayanan, Bapak Yunus Sanurante).

Tabel 1. Jumlah Pembayaran Jaminan Hari Tua di Kota Makassar

Tahun	Umur 55 Tahun		Berhenti dibawah umur 55 tahun		Meninggal dunia		Jumlah	
	KS	Rp	KS	Rp	KS	Rp	KS	Rp
2002	2140	4,296,696,045	6948	7,979,578,366	149	741,800,000	9237	13,018,074,411
2003	2205	4,537,311,620	4823	8,426,435,872	195	1,158,800,000	7223	14,122,547,492
2004	3043	5,088,886,130	3095	9,450,788,528	212	1,222,800,000	6350	15,762,474,658
2005	2136	5,315,585,530	4078	9,871,801,702	178	1,037,500,000	6392	16,224,887,232
s/dSep2006	3219	6,631,183,160	4299	12,315,054,444	181	1,137,800,000	7699	20,084,037,604
Total	12743	25,869,662,485	23243	48,043,658,912	915	5,298,700,000	38901	79,212,021,397

Pengambilan Data : Tahun 2006

Keterangan :

KS = Kasus

Rp = Rupiah

c). Sistem dan Prosedur Administrasi Penyelesaian Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT)

1. Bagi Tenaga Kerja yang mencapai usia 55 tahun.

- PT. Jamsostek (Persero) memberitahukan hak dan besarnya Jaminan Hari Tua (JHT) kepada tenaga kerja 1 (satu) bulan sebelum tenaga kerja tersebut mencapai usia 55 tahun melalui Surat Pemberitahuan.
- Tenaga Kerja melalui perusahaan mengajukan permintaan pembayaran Jaminan Hari Tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampiri dengan:

1. Kartu Peserta Jamsostek
  2. Foto copy Kartu Tanda Penduduk Tenaga kerja yang masih berlaku
  3. Foto copy Kartu Keluarga yang masih berlaku, jika tidak ada dapat menggunakan Surat Keterangan Domisili.
2. Bagi Tenaga Kerja yang menyandang cacat total untuk selama-lamanya.

Tenaga kerja yang bersangkutan mengajukan permintaan pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampiri dengan :

- Kartu Peserta Jamsostek
  - Surat Keterangan Dokter tentang kecacatan
  - Foto copy Kartu Tanda Penduduk tenaga kerja yang masih berlaku
  - Foto copy Kartu Keluarga yang masih berlaku, jika tidak ada dapat menggunakan Surat Keterangan Domisili.
3. Bagi tenaga Kerja yang meninggalkan Negara Republik Indonesia untuk selama-lamanya (menjadi Warga Negara Asing).

Tenaga Kerja yang bersangkutan mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampiri dengan :

- Kartu Peserta Jamsostek
  - Surat Keterangan Habis Kontrak dari perusahaan atau Surat Keterangan Berakhirnya Masa Tugas di Indonesia
  - Foto copy Paspor
  - Surat Keterangan Pindah Kewarganegaraan (bagi WNI) dari Kedutaan Besar Negara tujuan.
4. Bagi Tenaga Kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun. Ahli waris tenaga kerja yang bersangkutan mengajukan permintaan pembayaran Jamsostek 5 yang dilampiri dengan :
- Kartu Peserta Jamsostek
  - Surat Kematian dari Instansi yang berwenang
  - Foto copy Kartu Tanda Penduduk tenaga kerja yang masih berlaku
  - Surat Keterangan Ahli Waris yang dikeluarkan dari instansi yang berwenang
  - Foto copy Kartu Tanda Penduduk ahli waris yang masih berlaku
  - Foto Copy Kartu Keluarga yang masih berlaku.
5. Bagi Tenaga Kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun dengan masa kepesertaan 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.



Tenaga kerja yang bersangkutan mengajukan permintaan pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampiri dengan :

- Kartu Peserta Jamsostek(KPJ), jika KPJ hilang maka harus melampirkan surat keterangan hilang dari Kepolisian dan tidak perlu diterbitkan kartu KPJ duplikat
- Surat keterangan pemberhentian bekerja dari perusahaan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- Surat pernyataan tidak bekerja lagi pada perusahaan peserta Jamsostek yang dibubuhi materai Rp. 6.000,-
- Foto copy Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku
- Foto copy Kartu Keluarga yang masih berlaku.

6. Bagi Tenaga Kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil atau TNI/POLRI.

Tenaga kerja yang bersangkutan mengajukan permintaan pembayaran Jaminan Hari Tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampiri dengan :

- Kartu Peserta Jamsostek
- Surat Pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil atau TNI/POLRI
- Foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang masih berlaku
- Foto copy Kartu Keluarga yang masih berlaku

Berdasarkan data yang penulis peroleh diatas dalam hal ini PT.Jamsostek (Persero), sudah sesuai dan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku sesuai dengan Pasal 15-19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No:PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran, Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

## **B. Pelaksanaan Jaminan Hari Tua Di PT. Sinar Galesong Pratama**

### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

- Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Sinar Galesong Pratama Makassar adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Februari 1991 sesuai dengan akte pendirian No. 10 dari kantor Notaris Ny. Pudji Redjeki Irawati, S.H. dan akte perubahan Notaris Mahmud Said, S.H. No. 118 tanggal 22 September 1997, dimana perubahan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 67% dan Jaky Purnama 35%.

Sejak berdirinya PT. Sinar Galesong Pratama dengan status perubahan sebagai *main dealer* untuk kendaraan bermotor roda dua merk Suzuki dengan wilayah pemasaran meliputi Sulawesi yaitu,

Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah.

Pada awalnya PT. Sinar Galesong Pratama berlokasi di jalan Sulawesi No. 84-86 Makassar dan pada tahun 1996 kantor tersebut telah resmi menjadi kantor cabang dan pada tahun itu pula PT. Sinar Galesong Pratama menempati kantor barunya di jalan Andi Pangeran Pettarani No. 55 Makassar, dimana kantor tersebut berfungsi sebagai kantor pusat dan sekaligus *showroom*. Pada kantor inilah seluruh aktivitas perusahaan dan pendistribusian kendaraan roda dua motor Suzuki ke berbagai daerah di wilayah Sulawesi dikendalikan.

PT. Sinar Galesong Pratama dalam memasarkan produknya memiliki 4 cabang di Makassar, 1 cabang di Kendari, Palu, dan Manado. Selain itu mempunyai 31 dealer yang membantu memasarkan unit motor.

Dasar dari terbentuknya cabang/perwakilan ini merupakan realisasi dari kebijakan pimpinan yang disesuaikan dengan kegiatan dan kebutuhan konsumen setelah dipertimbangkan sematang mungkin oleh manajer perusahaan demi perluasan daerah operasi perusahaan.

#### • Organisasi dan Tata Kerja PT. Sinar Galesong Pratama

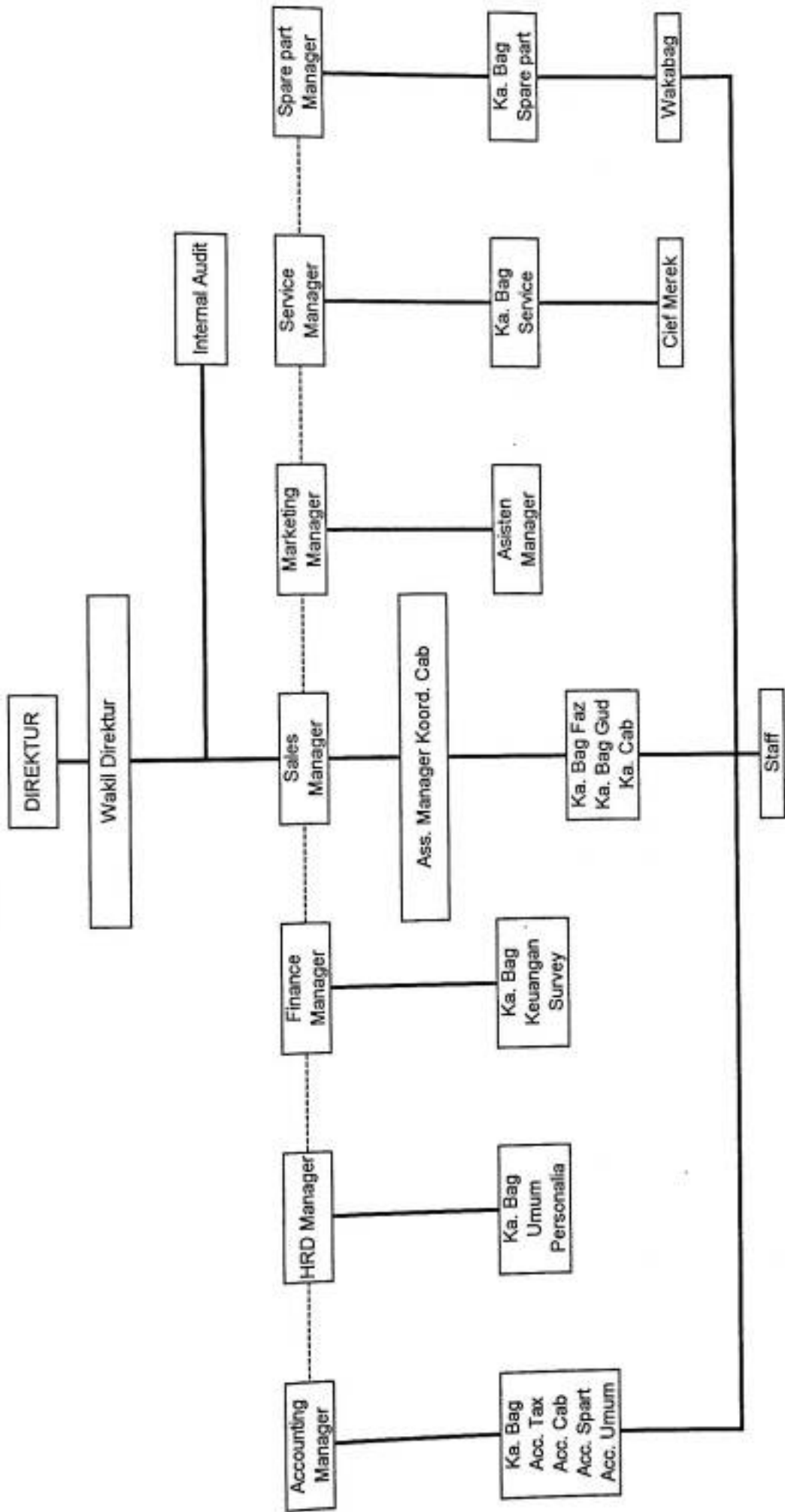
Suatu perusahaan akan berhasil dan dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik dan fungsi-fungsi yang ada harus jelas dalam melaksanakan tugas masing-masing dimana terdapatnya tugas dan wewenang serta tanggung jawab karyawan perusahaan.

Salah satu bagian penting dalam manajemen adalah pengorganisasian yang dapat mengatur tata kerja usaha dengan baik. Layaknya perusahaan lain, dalam pelaksanaan kegiatan PT. Sinar Galesong Pratama juga memiliki bagian-bagian tertentu yang diatur berdasarkan kapasitas yang dimiliki.

Untuk mendukung sistem jaringan kerja tersebut, PT Sinar Galesong Pratama telah menetapkan pembagian tugas dan tanggung jawab atau struktur organisasi. Struktur organisasinya berbentuk *line staff* dengan menetapkan asset manajer dari tiap manajer yang ada.

Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing unit, untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT Sinar Galesong Pratama secara lengkap dapat digambarkan sebagai berikut (Lihat Halaman 57).

STRUKTUR ORGANISASI  
PT. SINAR GALESONG PRATAMA MAKASSAR



Sumber : PT. Sinar Galesong Pratama Bag. Human Resources Department (HRD)

## Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi, maka kekuasaan tertinggi dalam perusahaan PT Sinar Galesong Pratama dijabat oleh seorang Direktur Umum, yang bertugas untuk memimpin perusahaan, menandatangani dan menyetujui pengeluaran/penerimaan kas dan bank, bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut masalah perusahaan baik ekstern dan intern, memimpin rapat dalam mengevaluasi kegiatan/rencana kerja masing-masing bagian dan menandatangani surat masuk/keluar.

Pelaksanaan tugas dari Direktur Umum dalam kesehariannya ditunjang oleh bagian-bagian tertentu antara lain :

### 1. Wakil Direktur

Bertugas melaporkan hasil kegiatan direktur kepada direktur utama.

### 2. Internal Audit

- Bertugas Mengawasi pelaksanaan kebijakan perusahaan yang ditetapkan oleh direksi
- Merencanakan, mengusulkan dan mengatur pelaksanaan program pengendalian intern untuk menjamin fungsi audit inter yang sebaik-baiknya
- Membuat laporan sehubungan dengan penjadwalan
- Menelaah dengan menilai kebenaran, ketetapan pelaksanaan sistem prosedur akuntansi bila perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

### 3. Manajer

- Menggantikan Direktur/Wakil Direktur dalam melaksanakan tugas-tugasnya apabila Direktur/Wakil Direktur berhalangan
- Menandatangani surat-surat sesuai dengan batas pendelegasian wewenang
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas masing-masing bagian pada Direktur/Wakil Direktur
- Mengkoordinir, mengatur, dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas masing-masing bagian
- Mengevaluasi tugas masing-masing bagian.

### 4. Asisten Manajer

Bertugas membantu manajer dalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan.

### 5. Bagian Marketing

- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran
- Mendapatkan strategi pemasaran
- Mengumpulkan dan menyimpan data/informasi tentang situasi pasar
- Bertanggung jawab atas pimpinan perusahaan
- Menyusun rencana kerja yang akan datang
- Mengadakan penjualan unit.

## 6. Bagian Sales

- Menyusun program kerja
- Mendistribusikan barang-barang ke dealer-dealer
- Mengkoordinir dengan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer
- Bertanggungjawab pada manajer perusahaan

## 7. Bagian Keuangan

- Bertanggung jawab pada pimpinan perusahaan
- Menangani masalah penerimaan dan pengeluaran kas/bank, baik bukti-bukti otentik administrasi keuangan
- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang keuangan
- Menerima dan menyelesaikan hutang piutang perusahaan.

## 8. Bagian Akuntansi

- Bertugas mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang akuntansi
- Membuat laporan keuangan antara lain :
  - i. Neraca dan rugi laba
  - ii. Hutang piutang
  - iii. Persediaan barang
  - iv. Penjualan
  - v. Dan lain-lain



- Mencatat dan mengolah semua transaksi yang menyebabkan perubahan-perubahan atas harta dan hutang secara satuan dan kuantitatif
- Melaksanakan pengawasan intern terhadap semua aktivitas perusahaan

#### 9. Bagian Personalia

- Mengawasi, menilai, mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan
- Membuat daftar usulan kenaikan gaji
- Membayar dan menerima karyawan baru
- Membuat usulan penerimaan karyawan baru.

#### 10. Kepala Bagian

- Memimpin perusahaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara operasional
- Melaksanakan program secara terpadu
- Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batas pendelegasian
- Menandatangani surat-surat sesuai dengan wewenangnya
- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing
- Menandatangani bukti penerimaan/pengeluaran kas.

## 11. Bagian *Spare Parts* dan *Service*

- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang *Spare Parts/Service*
- Melaksanakan tugas perbaikan/*service* keuangan
- Mengadakan penjualan *spare parts/service* keuangan
- Membuat daftar usulan penambahan *Spare Parts* pada pimpinan perusahaan
- Mengatur dan menjaga *Spare Parts* digudang
- Melayani kebutuhan konsumen akan kendaraan sepeda motor

Dalam pembagian tugas dan tanggung jawab yang tersusun dalam job description tersebut maka setiap personil yang ada dalam berbagai bagian kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

### • Klasifikasi Pekerja

Salah satu komponen yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, terlebih lagi perusahaan seperti PT. Sinar Galesong Pratama yang hampir seluruh kegiatan produksi dikerjakan oleh manusia.

Penempatan karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama didasarkan atas efisiensi dan sasaran yang hendak dicapai. Pelaksanaan aktivitas secara keseluruhan didukung oleh 250 orang karyawan dengan perincian 183 orang karyawan laki-laki dan 67 orang karyawan perempuan untuk wilayah Makassar.

Tabel 2 Jumlah Pekerja berdasarkan Status Kerjanya

NO	STATUS	JENIS KELAMIN		USIA		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Karyawan Tetap	184	67	25 - 35	20 - 30	250
2	Karyawan Tidak Tetap	-	-	-	-	-
TOTAL						250

Pengambilan Data : Tahun 2006

Pembagian tugas pada PT. Sinar Galesong Pratama berdasarkan tingkat pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Jumlah Pekerja berdasarkan Kualifikasi Tingkat Pekerjaannya

NO	KUALIFIKASI	JUMLAH
1	Direksi	1
2	Manager	7
3	Asisten Manager	2
4	Ka. Bagian	14
5	Supervisor/Chief	45
6	Staff	182
TOTAL		251

Pengambilan Data : Tahun 2006



## 2. Pelaksanaan Jaminan Hari Tua

PT. Sinar Galesong Pratama mulai ikut melaksanakan perlindungan jaminan sosial pada pekerjaannya sejak tahun 1996 dan lancar sampai sekarang dan telah mendapatkan sertifikat peserta Jamsostek. Hal tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, yang mewajibkan perusahaan untuk melaksanakan program jaminan sosial terhadap pekerja.

PT. Sinar Galesong Pratama melanjutkan kepesertaan jaminan sosial bagi pekerja, dengan mendaftarkan pekerjaannya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara yang ditunjuk oleh pemerintah. Program-program yang diikuti yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Adapun data yang penulis dapatkan mengenai pelaksanaan Jaminan Hari Tua (JHT) pada PT. Sinar Galesong Pratama, yakni :

- Iuran Kepesertaan

Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang PT. Sinar Galesong Pratama bayarkan, sebesar 5,7% dibayarkan bersama oleh pengusaha sebesar 3,7% dan pekerja sebesar 2% dari upah sebulan.

Disini terlihat jelas bahwa iuran yang dibayarkan PT. Sinar Galesong Pratama kepada PT. Jamsostek (Persero) sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana yang diatur pada Pasal 9 ayat 1b

dan ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- **Prosedur Pengajuan Klaim Pembayaran**

Prosedur yang dilaksanakan oleh PT. Sinar Galesong Pratama sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh PT. Jamsostek (Persero). Dimana setiap pengajuan jaminan yang terjadi dilingkungan PT. Sinar Galesong Pratama, pihak perusahaan melakukan pengisian formulir untuk pengajuan klaim yang diajukan pada PT. Jamsostek (Persero) selanjutnya dibuatkan berita acara berdasarkan fakta-fakta dan bukti yang ada. Pembayaran tiap program jaminan memiliki kesamaan, yang berbeda hanya syarat-syaratnya.

Untuk Jaminan Hari Tua (JHT), dalam hal pekerja meninggal dunia, berusia 55 tahun atau berhenti bekerja dibawah 55 tahun, maka pekerja atau keluarga mengajukan permintaan pembayaran dengan mengisi formulir yang disediakan yang disertai dengan syarat-syarat berikut ini :

1. Foto copy kartu peserta
2. Dan dokumen pendukung lainnya.

Bagi pekerja yang cacat total untuk selama-lamanya, mengajukan keterangan dokter.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dalam jangka waktu 5 tahun terakhir, ada 11 pekerja pada PT. Sinar Galesong Pratama yang merasakan manfaat dari Program Jaminan Hari Tua yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero).

Tabel 4. Jumlah Pengajuan Klaim Jaminan Hari Tua

NO	URAIAN	KLAIM					JUMLAH
		2002	2003	2004	2005	2006	
1	Umur 55 Tahun (Masih bekerja)	-	-	-	-	-	-
2	Berhenti di bawah umur 55 Tahun	3	2	3	1	1	10
3	Meninggal Dunia	-	-	-	-	1	1
TOTAL							11

Pengambilan Data : Tahun 2006

Dengan demikian yang berumur 55 (lima puluh lima) tahun (masih bekerja) dari tahun 2002 sampai tahun 2006 belum terdapat pekerja yang mengajukan Klaim Karena pekerja yang berada di PT. Sinar Galesong Pratama belum ada yang berumur 55 (lima puluh lima) tahun. Adapun yang berhenti dibawah umur 55 tahun dari tahun 2002 sampai tahun 2006 terdapat 10 pekerja yang mengajukan Klaim Jaminan Hari Tua. Sedangkan pada tahun 2006 yang meninggal dunia hanya terdapat 1 pekerja yang mengajukan klaim, yang diajukan oleh ahli waris.

### **3. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Jaminan Hari Tua di PT. Sinar Galesong Pratama**

#### **• Faktor Pendukung**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Sinar Galesong Pratama, diketahui ada beberapa faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan Jaminan Hari Tua (JHT) di perusahaan ini, antara lain :

#### **1. Tingginya Tingkat Kesadaran Hukum Pengusaha**

PT. Sinar Galesong Pratama mengikutsertakan pekerjanya dalam Program Jaminan Hari Tua sejak tahun 1996 dan lancar sampai sekarang.

#### **2. Kepedulian Yang Tinggi Kepada Para Pekerja.**

PT. Sinar Galesong Pratama selalu berusaha untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **3. Iuran Kepesertaan Yang Tidak Terlalu Memberatkan Pekerja**

PT. Sinar Galesong Pratama dalam pembayaran iuran kepesertaan memiliki kebijakan yang menguntungkan pekerjanya. Selama mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, iuran kepesertaan ditanggung oleh perusahaan sebesar 6,24 % dari semua program jaminan yang diikuti, yang mana 2% ditanggung oleh pekerja dari upah sebulan sehingga tidak terlalu membebani pekerja.

#### 4. PT. Jamsostek (Persero) Yang Sifatnya Kooperatif.

PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja, selalu memberi kemudahan kepada PT. Sinar Galesong Pratama dalam segala hal yang menyangkut Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama Jaminan Hari Tua (JHT).

##### • Faktor Penghambat

Meskipun tercantum dalam rumusan masalah pada poin B, yakni faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, khususnya Jaminan Sosial Hari Tua di PT. Sinar Galesong Pratama, tetapi berdasarkan penelitian yang penulis lakukan tidak menemukan faktor penghambat. Karena di PT. Sinar Galesong Pratama, hak-hak pekerja/buruh terutama hak Jaminan Hari Tua terlaksana dengan baik dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku. Disini dapat kita lihat bahwa kerjasama antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan PT. Jamsostek (Persero) sebagai mitra dari pengusaha berjalan dengan baik. Dengan demikian dalam bagian ini tidak diuraikan mengenai faktor-faktor tersebut.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh selama melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua di PT. Jamsostek (Persero) sepenuhnya sudah berjalan dengan baik. Begitu pula pada PT.Sinar Galesong Pratama sudah berjalan sebagaimana mestinya dan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku,sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 1993, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kepesertaan perusahaan yang ikut serta dalam Program Jaminan Hari Tua semakin meningkat berdasarkan data yang diperoleh pada PT.Jamsostek (Persero), mulai dari tahun 2002 sampai dengan september 2006 terdapat 1.820 perusahaan yang sudah terdaftar dengan jumlah 162.470 tenaga kerja. Sedangkan yang belum melaksanakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) terdapat 504 perusahaan dengan jumlah 54.156 tenaga kerja.

Pengajuan Klaim Jaminan Hari Tua pada pekerja di PT. Sinar Galesong Pratama sudah berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT. Jamsostek (Persero).

Adapun faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan Jaminan Hari Tua (JHT) pada PT. Sinar Galesong Pratama, antara lain :

- **Tingginya Tingkat Kesadaran Hukum Pengusaha**

PT. Sinar Galesong Pratama mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Hari Tua sejak tahun 1996 dan lancar sampai sekarang.

- **Kepedulian Yang Tinggi Kepada Para Pekerja.**

PT. Sinar Galesong Pratama selalu berusaha untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- **Iuran Kepesertaan Yang Tidak Terlalu Memberatkan Pekerja**

PT. Sinar Galesong Pratama dalam pembayaran iuran kepesertaan memiliki kebijakan yang menguntungkan pekerjanya. Selama mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, iuran kepesertaan ditanggung oleh perusahaan sebesar 6,24 % dari semua program jaminan yang diikuti, yang mana 2% ditanggung oleh pekerja dari upah sebulan sehingga tidak terlalu membebani pekerja.

- **PT. Jamsostek (Persero) Yang Sifatnya Kooperatif.**

PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja, selalu memberi kemudahan kepada PT. Sinar Galesong Pratama dalam segala hal yang menyangkut Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama Jaminan Hari Tua (JHT).

Sedangkan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Jaminan Hari Tua pada PT. Sinar Galesong Pratama ternyata tidak ada faktor yang menghambat jalannya pelaksanaan program ini. Baik dari prosedur pengajuan klaim, sampai pelayanan dari PT. Jamsostek (Persero) tidak terdapat kendala. Disini dapat kita lihat bahwa kerjasama antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan PT. Jamsostek (Persero) sebagai mitra dari pengusaha berjalan dengan baik.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan agar pelaksanaan Program Jaminan pada pekerja dapat lebih maksimal terlaksana, yakni :

1. Mengingat Program Jaminan Hari Tua sangat penting bagi pekerja/buruh maka dihimbau kepada Pemerintah agar memberikan pengawasan yang lebih terhadap pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang belum melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama Program Jaminan Hari Tua, agar pelaksanaan program ini bisa berjalan lebih baik.

2. Pihak Pemerintah juga harus lebih memperhatikan, terutama meningkatkan suku bunga dari pengelolaan iuran yang telah dibayarkan pengusaha, agar pekerja/buruh lebih banyak menikmati hasil yang akan didapatkan, seperti yang terjadi pada Program Jaminan yang dilaksanakan oleh Negara-Negara lain.
3. Pihak perusahaan hendaknya mengadakan sosialisasi mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama Jaminan Hari Tua, agar pekerja/buruh lebih banyak mengetahui manfaat dan hak-hak yang akan diperoleh dalam program jaminan yang akan diikuti.
4. Pihak PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hendaknya lebih meningkatkan lagi pelayanannya dalam pelaksanaan program-programnya terutama Program Jaminan Hari Tua.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal, dkk. 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Djumadi. 1993, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hutabarat, James M. 1984, *Ilmu Administrasi*, Yogyakarta: Liberty.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1982, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Jakarta: Mutiara.
- Lalu, Husni. 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muchtar, Odang. 1997, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja Faktor Produktivitas*, Surabaya: PT. Jamsostek.
- Ramli, Lany. 1997, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Silalahi, Bennet N. B. 1983, *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Soedjono, Wiwoho. 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soepomo Imam. 1982, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Wahab Zulaini. 2005, *Segi Hukum Dana Pensiun*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- W.J.S. Poerwadarminta. 1986, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.