

**PERANAN JAMSOSTEK DALAM PELAYANAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
(STUDI PADA PT SUKSES MAKMUR ABADI
KEC. SUNGGAL DELI SERDANG)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk memenuhi syarat dalam Sidang Ujian Sarjana Hukum
Universitas Medan Area**

Disusun oleh:

**PINTOR SITINJAK
NPM. 05.840.0162
BIDANG HUKUM PERDATA**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PENYAJI

NAMA : PINTOR SITINJAK
NPM : 05.840.0162
BIDANG : HUKUM PERDATA
JUDUL : PERANAN JAMSOSTEK DALAM PELAYANAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
(Studi Pada PT. Sukses Makmur Abadi Kec.Sunggal Deli Serdang)

DOSEN PEMBIMBING :

1. NAMA : H.ABDUL MUIS, SH, MS
JABATAN : PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN :
TANDA TANGAN :
2. NAMA : Hj. RAHMANIAR, SH, M.Hum
JABATAN : PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN :
TANDA TANGAN :

I. PANITIA MEJA HIJAU

- | JABATAN | NAMA | T.TANGAN |
|---------------|----------------------------|----------|
| 1. Ketua | : SUHATRIZAL SH.MH | |
| 2. Sekretaris | : MUAZZUL SH, M.Hum | |
| 3. Penguji I | : H. ABDUL MUIS, SH. MS | |
| 4. Penguji II | : Hj. RAHMANIAR, SH, M.Hum | |

DISETUJUI OLEH



DEKAN

(SYAFARUDDIN, SH. M.Hum)

KETUA BIDANG
HUKUM PERDATA

(H. ABDUL MUIS, SH. MS)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

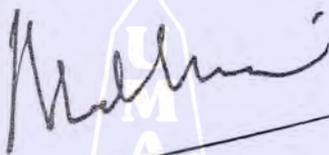
**FAKULTAS HUKUM
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : **PERANAN JAMSOSTEK DALAM PELAYANAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
(STUDI PADA PT SUKSES MAKMUR ABADI
KEC. SUNGGAL DELI SERDANG)**

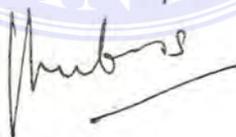
I. Penulis :
Nama : **Pintor Sitingjak**
NPM : 05.840.0162
Bidang : Hukum Perdata

II. Dosen Pembimbing Skripsi

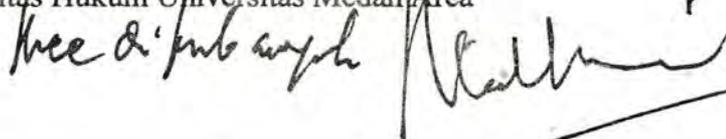
1. Nama : **H. Abdul Muis, SH, MS**
Jabatan : Pembimbing I (satu)
Tanggal Persetujuan :

Tanda Tangan : 

2. Nama : **Hj. Rahmaniari, SH, M.Hum**
Jabatan : Pembimbing II (dua)
Tanggal Persetujuan : 5/8-09

Tanda Tangan : 

Diketahui oleh:
Kepala Bidang Hukum Keperdataan
Fakultas Hukum Universitas Medan Area



(H. Abdul Muis, SH, MS)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk melihat bagaimana peranan Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan/ ti yang bekerja di PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang. Sedangkan sampelnya adalah sebagian dari karyawan/ ti yang dipilih secara acak.

Tempat penelitian ini berlangsung di PT Sukses Makmur Abadi Jl. Suka Bumi Lama No. 103 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif berupa data hasil pendekatan *library research* (penelitian kepustakaan) dan *field research* (penelitian lapangan) yang dikembangkan untuk menggambarkan peranan Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerjanya dengan mendaftarkan semua tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek sebagai upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pelaksanaan Jamsostek yang ada di PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang sangatlah baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada yaitu berdasarkan undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii-iii
DAFTAR ISI	iv-v
BAB I : PENDAHULUAN	1-3
A. Pengertian dan Penegasan Judul	3-4
B. Alasan Pemilihan Judul.....	4-5
C. Permasalahan.....	6
D. Hipotesa.....	6-7
E. Tujuan Penulisan	7
F. Metode Pengumpulan Data	8
G. Sistematika Penulisan.....	8-10
BAB II : JAMSOSTEK SEBAGAI PERUSAHAAN ASURANSI TENAGA KERJA	
A. Pengertian Asuransi Pada Umumnya.....	11-13
B. Jenis-jenis Asuransi.....	13-20
C. Jamsostek Sebagai Salah Satu Perusahaan Asuransi	20-23
BAB III : TINJAUAN TENTANG KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA	
A. Pengertian Tenaga Kerja	24-27
B. Hak- hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	27-32
C. Peraturan Perundang-undangan No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek	32-51

**BAB IV : PELAYANAN JAMSOSTEK UNTUK KESEJAHTERAAN
TENAGA KERJA PADA PT SUKSES MAKMUR ABADI DELI
SERDANG**

A. Sistem Ketenagakerjaan Pada PT Sukses Makmur Abadi Deli
Serdang..... 52-55

B. Proses Pendaftaran Program Jamsostek..... 55-59

C. Penerapan Jaminan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja..... 59-66

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 67-68

B. Saran..... 68-69

DAFTAR PUSTAKA..... 70-71



BAB I

PENDAHULUAN

Eksistensi manusia di dunia ini tidak dapat terlepas dari manusia lainnya, manusia itu adalah “makhluk sosial” (*zoonpoliticon*), demikian pendapat Aristoteles. Manusia berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan hidup. Interaksi sosial adalah kunci dalam kehidupan bersama dengan bekerja sama dan tolong-menolong.

Sejalan dengan perkembangan zaman, maka perkembangan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan manusia itu juga berkembang dengan pesat. Dalam hubungan kerja baik pengusaha maupun buruh masing-masing tentunya tidak ingin mengalami kerugian, buruh tidak ingin dirugikan oleh pengusaha demikian pula sebaliknya pengusaha juga tidak ingin mengalami kerugian karena buruh.

Perkembangan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan Pembangunan Nasional sebagai Pengamalan Pancasila, dan Pelaksanaan UUD 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil dan makmur baik material maupun spiritual.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, pada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila serta UUD 1945. Pada dasarnya, program ini menekankan perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah.

Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dengan keluarganya dengan baik.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh harus memiliki kegiatan dan usaha yang produktif dimana buruh atau pekerja dituntut mempunyai kualitas yang baik, disiplin, dan penuh percaya diri. Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menimbulkan adanya hubungan hak dan kewajiban sesuai dengan prestasi yang dihasilkan oleh pekerja, maka pekerja berhak mendapatkan imbalan (upah) dari hasil prestasinya dari pengusaha dimana imbalan itu dapat berupa peningkatan kesejahteraan jaminan terhadap resiko keselamatan kerja, pelayanan kesehatan, serta kepastian dihari tua pada waktu pekerja tidak dapat secara produktif.

Sehubungan dengan terciptanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha mempunyai daya pendukung untuk menuju kearah kesejahteraan, bagi pertumbuhan stabilitas ekonomi. Dengan kondisi perekonomian Indonesia yang tidak menguntungkan sekarang ini akibat terjadinya krisis moneter yang ditandai dengan

tingginya depresiasi mata uang terhadap mata uang asing. Hal ini perlu diperhatikan untuk kesejahteraan buruh dalam rangka meningkatkan pembangunan nasional. Untuk meringankan tanggung jawab pengusaha dalam melaksanakan pelayanan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan juga keluarganya, pengusaha mempunyai kebijaksanaan untuk mengikuti program Jamsostek.

A. Pengertian dan Penegasan Judul

Sebelum penulis memberikan pengertian dari judul ini, ada baiknya akan dijelaskan terlebih dahulu pengertian dan judul secara etimologi, yaitu sebagai berikut:

1. Peranan adalah yang diperbuat, tugas, hal yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa.¹
2. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.²

¹ W.J.S. Poer Wardarminta. *Kamus Hukum*. Jakarta: Balai Pustaka. Cetakan ke-9. Hal. 62.

² Prof, R. Soebekti, SH. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa. 1985. Hal. 1.

3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Adapun yang menjadi objek penelitian dari penulis adalah mengenai peranan Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek hukum perjanjian Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang dari segi pandangan hukum, yaitu mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja dan pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul skripsi ini berdasarkan atas hal-hal sebagai berikut:

1. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan harus memiliki kegiatan dan usaha yang produktif, dimana tenaga kerja dituntut mempunyai kualitas yang baik, disiplin kerja, dan kepercayaan diri yang besar sehingga adalah wajar, apabila kepada mereka juga diberikan imbalan yang layak sesuai dengan prestasi yang dihasilkan.
2. Dalam hubungan kerja pengusaha maupun pihak buruh masing-masing tenaga kerja tidak ingin mengalami kerugian, tenaga kerja tidak ingin dirugikan oleh pengusaha, demikian sebaliknya, pengusaha juga tidak ingin mengalami

³ Undang-undang No. 2 tahun 1992. *Tentang Jamsostek dan Peraturan Pelaksanaannya.*

kerugian karena tenaga kerja. Hal ini terutama di perusahaan-perusahaan swasta dimana sering terjadi pertentangan dari dua golongan tersebut yaitu antara pengusaha dengan tenaga kerja. Dimana pihak-pihak pekerjaannya dalam memperjuangkan kesejahteraannya, menurut adanya jaminan pemeliharaan kesejahteraannya sebagai hak dari pekerja dan pengusaha berusaha untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya sesuai dengan modal yang ditanamkan di perusahaan tersebut.

3. Dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, maka pihak pengusaha supaya terciptanya hubungan kerja yang serasi dan dinamis pengusaha sebagai pendukung yang sangat kuat menuju kearah kerjanya. Iklim yang sehat bagi tumbuhnya stabilitas sosial ekonomi dan meningkatkan pembangunan nasional. Dalam hal ini, untuk meringankan pihak pengusaha dalam melaksanakan pelayanan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan juga keluarganya ialah dengan adanya kebijaksanaan pengusaha itu sendiri untuk mengikuti program Jamsostek yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa terguga untuk meneliti dan menelaah aspek-aspek hukum dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang mencari upaya-upaya untuk menghindari kerugian baik terhadap tenaga kerja maupun pihak pengusaha.

C. Permasalahan

Dalam penulisan karya ilmiah atau skripsi, maka untuk mempermudah pembahasan perlu dibuat suatu permasalahan yang disesuaikan dengan judul yang diajukan penulis, karena permasalahan inilah yang menjadi dasar penulis untuk melakukan pembahasan selanjutnya.

Adapun permasalahan yang dimaksud sebagai berikut: **“Sejauh manakah penerapan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang?”**

D. Hipotesa

Hipotesa adalah merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diajukan. Berdasarkan etimologi perkataan, “hipotesa” berasal dari kata *hypo* (sebelum) dan *thesis* (dalil) atau pendapat. Dengan demikian, hipotesa adalah suatu jawaban atau dengan yang dianggap besar kemungkinan untuk menjadi jawaban yang benar.⁴

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dan pembahasan-pembahasan berikutnya. Dengan demikian, yang menjadi hipotesis dalam skripsi ini ialah:

1. Seluruh staf dan karyawan/ ti PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang telah terdaftar menjadi peserta Jamsostek.

⁴ Winarko, Surakhmad. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Penerbit Tarsito. 2002. Hal. 3.

2. Pelaksanaan perjanjian Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang dilaksanakan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Tujuan Penulisan

Tujuan pembahasan skripsi ini, erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Oleh karena itu, di samping bertujuan untuk memenuhi tugas-tugas dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area juga untuk membuka cakrawala berpikir dari penulis yang menyangkut permasalahan secara khusus mengenai aspek-aspek hukum perjanjian Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada **PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang** sehubungan dengan permasalahan yang timbul.

Dengan demikian, pembahasan skripsi ini diharapkan dapat dilihat bagaimana prospek perkembangan Jamsostek yang dilakukan perusahaan-perusahaan dimasa yang akan datang. Jadi, melalui penulisan skripsi ini terbuka kesempatan untuk membahasnya menurut disiplin Ilmu Hukum khususnya Hukum Keperdataan, sehingga diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka pembinaan Hukum Nasional untuk membandingkan pelaksanaan program Jamsostek antara Peraturan Perundang-undangan yang ada dengan pelaksanaan **PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang** dan untuk meneliti sejauh manakah hak dan kewajiban pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja terhadap tenaga kerja yang telah menjadi peserta Jamsostek.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam melengkapi penulisan skripsi ini, agar tujuan pembahasan lebih terarah dan penulisan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Library Research (penelitian kepustakaan)

Dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan bahan-bahan yang berasal dari data sekunder, seperti: Perundang-undangan, Karya Ilmiah, Kamus Insek 10 Pelita, dan mempelajari berbagai sumber bacaan yang ada hubungannya dengan materi skripsi ini guna memperoleh data-data sekunder berbagai aturan-aturan tentang Jamsostek serta masalah-masalah dan sejenisnya yang memuat tulisan dan pendapat para ahli sebagai bahan masukan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Field Research (penelitian lapangan)

Dilaksanakan langsung ditempat penelitian dengan mengambil data primer dan melakukan wawancara dengan pihak **PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang** dan **PT Jamsostek Medan**.

G. Sistematika Penulisan

Secara umum, penulis membagi kerangka skripsi menjadi 5 (lima) bab, dimana setiap bab terbagi lagi ke dalam sub-sub bab, yang keseluruhannya adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini, penulis akan membahas pengertian dan penegasan judul, alasan pemilihan judul, permasalahan, hipotesa, tujuan pembahasan, metode pengumpulan data, sistematika penulisan, dan penelitian yang digunakan secara sistematika.

BAB II : Jamsostek Sebagai Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja

Jamsostek sebagai perusahaan asuransi tenaga kerja, dimana dalam hal tersebut dikemukakan pengertian tentang asuransi secara umum, jenis-jenis asuransi, dan Jamsostek sebagai sarana asuransi.

BAB III : Tinjauan Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja

Pada bab ini dijelaskan pengertian tenaga kerja dan Jamsostek, hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, serta Peraturan Perundang-undangan No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek.

A. Pengertian Tenaga Kerja.

B. Hak- hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.

C. Peraturan Perundang-undangan No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

BAB IV : Pelayanan Jamsostek untuk Kesejahteraan Tenaga Kerja pada PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang

Pada bab ini, akan dibahas mengenai bagaimana kenyataannya tentang pelaksanaan perjanjian Jamsostek ditinjau dari segi hukumnya, yang terdiri dari beberapa sub-sub bab: Sistematika ketenagakerjaan pada PT

Sukses Makmur Abadi Deli Serdang, proses pendaftaran program Jamsostek, dan penerapan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan kesimpulan dari semua uraian yang telah dibahas di atas dan pada akhirnya penulis akan mengemukakan saran-saran yang mungkin berguna bagi masyarakat dan pemerintah (tenaga kerja dan pengusaha) sebagai peranan Jamsostek.



BAB II

JAMSOSTEK SEBAGAI PERUSAHAAN ASURANSI TENAGA KERJA

A. Pengertian Asuransi Pada Umumnya

Asuransi atau dalam bahasa Inggris “*Insurance*” dan bahasa Belanda “*Versekering*” berarti pertanggungan.

Asuransi atau pertanggungan dalam pengertian hukum termasuk dalam suatu jenis perjanjian, tetapi perjanjian asuransi ini mempunyai tujuan dan cara-cara yang lebih spesifik daripada perjanjian pada umumnya, yang berkisar dalam manfaat ekonomi bagi kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian.

Dalam KUHPerdata, perjanjian asuransi diklasifikasikan sebagai salah satu yang termasuk perjanjian untung-untungan sebagaimana yang tercantum pada pasal 1774 BW yang berbunyi: “Suatu persetujuan untung-untungan adalah suatu perbuatan yang hasilnya mengenai untung ruginya, baik bagi semua pihak maupun bagi sementara pihak, bergantung kepada suatu kejadian yang belum tentu.

Demikian adalah:

Persetujuan Asuransi

Bunga cagak hidup

Perjudian atau pertaruhan

Persetujuan yang pertama diatur di dalam KUHDagang.⁵

⁵ Prof. R. Soebekti, SH. *KUHPerdata*. Jakarta: PT Pradya Paramita. Cetakan Kedua Puluh. 1986. Hal.

Sedangkan, dalam KUHDagang perjanjian asuransi diatur mulai Buku I bab IX tentang asuransi atau pertanggungan pada umumnya. Dalam bab X tentang pertanggungan terhadap bahaya kebakaran terhadap bahaya yang mengancam hasil-hasil pertanian yang belum dipanen dan lembaga pertanggungan jiwa. Buku II bab IX tentang pertanggungan terhadap segala bahaya laut dan terhadap bahaya perbudakan. Sedangkan, pada bab X tentang pertanggungan terhadap bahaya dalam pengangkutan di daerah, di sungai, dan perairan darat. Pasal 246 KUHDagang, RI memberikan batasan asuransi sebagai berikut: Asuransi atau pertanggungan adalah sebuah perjanjian dalam mana penanggung mengikat diri terhadap tertanggung, dengan menerima sejumlah uang premi, untuk membayar ganti-rugi kepada tertanggung suatu kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin dideritanya akibat suatu peristiwa yang tidak tentu.⁶

Jadi, meskipun perjanjian asuransi atau perjanjian pertanggungan secara umum oleh KUHPerdata disebutkan sebagai salah satu bentuk perjanjian untung-untungan, sebenarnya merupakan satu penerapan yang sama sekali tidak tepat. Di samping itu, juga bertentangan dengan prinsip-prinsip yang harus dipenuhi dalam perjanjian asuransi itu sendiri.

Perjanjian untung-untungan mempunyai kecenderungan yang besar menuju pada pertaruhan atau perjudian. Tujuan perjanjian untung-untungan tersebut, selalu berkaitan dengan kepentingan keuangan yang berkaitan dengan terjadi atau tidak terjadinya suatu peristiwa yang belum pasti, dan keberadaan dari peristiwa tersebut baru dimulai setelah ditutupnya perjanjian tersebut. Jadi, karakteristik dari perjanjian

⁶ Hartono, Siti Semarti, SH, *KUHDA*, 1985. Hal. 81.

untung-untungan ini adalah berdasarkan pada kemungkinan yang sangat bersifat spekulatif. Para pihak hampir tidak dapat mendeteksi terlebih dahulu kemungkinan-kemungkinan yang terjadi meskipun dengan kemungkinan besar yaitu 50 % atau tidak. Oleh karena itu, pada perjanjian untung-untungan tujuan utama hanya kepentingan keuangan yang sangat spekulatif, lain halnya dengan perjanjian asuransi atau pertanggungan yang pada dasarnya sudah mempunyai tujuan yang lebih pasti ialah memeralihkan resiko yang sudah ada yang berkaitan pada kemanfaatan ekonomi tertentu sehingga tetap berada pada posisi yang sama. Posisi atau keadaan ekonomi yang sama tersebut dipertahankan dengan memperjanjikan pemberian ganti rugi karena terjadinya suatu peristiwa yang belum pasti. Jadi, peristiwa yang belum pasti tersebut yang besar menuju pada pertarungan atau perjudian.

B. Jenis-jenis Asuransi

Kita mengetahui bahwa dalam garis besarnya menurut pembagian klasik ada 2 (dua) jenis asuransi yaitu: Asuransi sejumlah uang (*sommen verzekering*) dan Asuransi ganti kerugian (*schade verzekering*). Tetapi, dengan perkembangan usaha perasuransian muncul satu jenis asuransi lagi yaitu Asuransi campuran (*varian verzekering*).

Ad.1. Asuransi sejumlah uang (*sommen verzekering*)

Asuransi sejumlah uang (*sommen verzekering*) adalah suatu jenis asuransi dimana dalam polis tercantum sejumlah uang yang akan dibayar penanggung

tertanggung jika terjadi *Onzeker Voorval*, contohnya Asuransi jiwa.

Ad.2. Asuransi ganti kerugian (*schade verzekering*)

Asuransi ganti kerugian (*schade verzekering*) adalah jenis asuransi di dalam polis tidak terdapat berupa uang asuransi yang akan dibayar penanggung terhadap tertanggung jika terjadi *Onzeker Voorval*, tetapi didasarkan pada besarnya jumlah kerugian yang diberikan tertanggung. Contohnya Asuransi kebakaran, penanggung akan membayar ganti rugi sebesar kerugian yang diderita tertanggung.

Ad.3. Asuransi campuran (*varian verzekering*)

Asuransi campuran (*varian verzekering*) adalah penanggung akan membayar seharga objek asuransi atau ganti rugi dengan denda yang setara dengan objek asuransi, contohnya Asuransi mesin-mesin.

Dalam sub bab ini, penulis akan menggolongkan asuransi ke dalam 5 (lima) perbedaan jenis-jenis asuransi, yaitu:

- a. Jenis-jenis Asuransi menurut KUHDagang.
- b. Jenis-jenis Asuransi menurut berlakunya.
- c. Jenis-jenis Asuransi menurut CII (The Chartered Insurance Institute).
- d. Jenis-jenis Asuransi menurut yang lazim terdapat dalam prakteknya.

a. Jenis-jenis Asuransi menurut KUHDagang

Pasal 247 KUHDagang menyatakan bahwa asuransi itu antara lain dapat mengenai bahaya kebakaran, bahaya yang mengancam hasil-hasil pertanian yang belum dipanen, bahaya yang mengancam jiwa satu atau beberapa orang, bahaya laut dan pembudakan, bahaya yang mengancam di darat, sungai, dan perairan di darat.

Dari ketentuan di atas, kita mengenal beberapa jenis asuransi yaitu:

- 1) Asuransi kebakaran.
- 2) Asuransi yang mengancam hasil pertanian yang belum dipanen.
- 3) Asuransi jiwa.
- 4) Asuransi di lautan dan perbudakan.
- 5) Asuransi terhadap bahaya dalam pengangkutan darat dan sungai serta di perairan pedalaman.

Pembedaan jenis-jenis asuransi tersebut di atas, terletak pada jenis bahaya yang merupakan “peristiwa yang tidak pasti” dan dari bunyi pasal 247 KUHD yang memuat kata-kata antara lain dapat diambil pengertian bahwa pembentuk undang-undang masih membuka kesempatan bagi timbulnya jenis-jenis asuransi yang baru yang mungkin timbul sejalan dengan perkembangan dunia usaha.

b. Jenis-jenis Asuransi menurut berlakunya

Menurut berlakunya asuransi ini dibedakan atas:

- 1) Asuransi sukarela (*Free Voluntary Insurance*)
- 2) Asuransi wajib (*Compulsary Insurance*)

Ad.1) Asuransi sukarela (*Free Voluntary Insurance*)

Pengertian asuransi dalam hal inilah bahwa diantara pihak-pihak tertanggung dan penanggung dalam mengadakan perjanjian itu tidak ada suatu paksaan dari pihak luar atau dari pihak lawan. Penanggung secara sukarela dengan persetujuannya sendiri mengikatkan diri untuk memikul resiko,

sedangkan pihak bertanggung juga dengan sukarela membayar premi sebagai imbalan memeralihkan resikonya kepada pihak penanggung. Misalnya:

- a) Asuransi pengangkutan laut.
- b) Asuransi kendaraan bermotor.
- c) Asuransi kebakaran.

Jenis asuransi yang demikianlah yang dimaksud dan diatur di dalam KUHD titel IX dan X buku I dan dalam titel IX dan X buku II KUHD.

Ad.2. Asuransi wajib (*Compulsary Insurance*)

Asuransi dikatakan sebagai asuransi wajib oleh karena ada salah satu pihak yang mewajibkan kepada pihak lain dalam mengadakan perjanjian itu. Pihak yang mewajibkan itu biasanya ialah pihak pemerintah, tetapi tidak selalu dimonopoli pemerintah.

Pihak pemerintah dalam perjanjian pertanggungan ini adalah sebagai penanggung. Pemerintah dalam mengambil tindakan mewajibkan biasanya didasarkan atas pertimbangan melindungi golongan-golongan lemah dari bahaya-bahaya yang menyimpannya, akan tetapi tidak juga dapat kita pungkiri bahwa di samping tujuan melindungi tercapai juga tujuan lainnya yaitu pengumpulan sejumlah uang (premi) yang dapat dipergunakan oleh pemerintah untuk sesuatu tujuan/ keperluan yang penting.

Pertanggungan wajib diatur dalam undang-undang No. 33/ 1964 dan undang-undang No. 34/ 1964. Jika diteliti di dalam peristiwa-peristiwa yang menimbulkan pertanggungan kerugian di dalam jenis pertanggungan wajib itu

pada tubuh seseorang hanya dapat dirasakan berat atau ringan oleh orang yang berkepentingan itu sendiri dengan sesungguhnya. Pada suatu pertanggungan kerugian (yang sesungguhnya) hakekatnya penggantian kerugian itu diseimbangkan dengan kerugian yang sungguh-sungguh diderita, sedangkan kerugian pada benda-benda pada hakekatnya dapat dihitung atau ditentukan.⁷

c. Jenis-jenis Asuransi menurut CII (*The Chartered Insurance Institute*)

Menurut *The Chartered Insurance Institute*, jenis asuransi terbagi dalam tiga bagian, yaitu:

- (A) Asuransi Hak Milik (*Property Insurance*), misalnya Asuransi kebakaran, Asuransi rangka pesawat terbang, dan Asuransi rangka kapal.
- (B) Asuransi Tanggung Gugat (*Liability Insurance*), misalnya Asuransi T.P.L (*Third Party Liability*) kendaraan bermotor.

Asuransi tanggung gugat artinya tanggung jawab pihak bertanggung jawab menurut hukum terhadap pihak ketiga yang dirugikannya karena perbuatannya melawan hukum, misalnya (A) menabrak (B), menurut hukum (A) harus mengganti kerusakan/ kerugian (B) karena mobilnya rusak akibat ditabrak oleh mobil (A). Kewajiban inilah yang diambil alih oleh penanggung dan yang merupakan kewajiban menurut hukum terhadap pihak ketiga.

- (C) Asuransi Mengenai Orang (*Insurance of Persons*).

Asuransi mengenai orang mencakup:

⁷ Simanjuntak, Prof Emi Pangaribuan, SH. *Pertanggungan Wajib Sosial*. 1993. Hal. 6-7.

- 1) Asuransi kecelakaan dan asuransi sakit (*Personal Accidens and Sickness*)
- 2) Asuransi jiwa biasa (*Ordinary Life Insurance*)
- 3) Asuransi anuitas (*Annulty Insurance*)
- 4) Asuransi rakyat (*Industrial Life Insurance*)

d. Jenis-jenis Asuransi menurut yang Lazim terdapat dalam Prakteknya

Dalam prakteknya, perasuransian di Indonesia sudah mengarah atau menjurus pada dunia bisnis yang berkembang sejalan dengan terbukanya pikiran bagi masyarakat akan pentingnya arti asuransi untuk menjamin kelangsungan hidup mereka. Sejalan dengan itu juga timbul beberapa jenis atau macam asuransi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Maka, dalam prakteknya kita mengenal 4 (empat) jenis asuransi di Indonesia, yaitu:

- 1) Pengangkutan laut.
- 2) Kebakaran.
- 3) Aneka.
- 4) Jiwa.

Tipe perusahaan asuransi ini hanya mengusahakan satu kelompok asuransi tertentu, kerugian atau jiwa. Jadi, ada perusahaan asuransi yang mengusahakan kerugian saja, sedang lainnya mengusahakan asuransi jiwa, kemudian terdapat pembagian yang lain dari asuransi, yaitu:

- 1) Asuransi Murni.
- 2) Asuransi Tidak Murni.

Asuransi murni adalah asuransi yang bergerak di dalam mengatasi resiko

murni yaitu resiko yang tidak mencampurkan antara dua unsur yaitu untung dan rugi,

tetapi selalu membawa akibat yang tidak menguntungkan. Jadi, mengandung satu unsur. Sedangkan, asuransi yang tidak murni adalah asuransi yang mencampurkan dua unsur yaitu untung dan rugi.

Contoh dari asuransi murni adalah sebagai berikut:

- a) Asuransi kebakaran dalam arti murni hanya dipandang menanggung kepentingan atas benda bergerak dan benda tidak bergerak yang tidak dikirim atau diangkut, sedangkan kerugian karena kebakaran yang menimpa kapal dan barang-barang yang di dalam perjalanan untuk dikirim/ diangkut menjadi digolongkan pada asuransi laut.
- b) Mengenai asuransi sakit dalam arti murni menurut sifatnya seseorang yang sedang sakit itu tidak dapat bekerja untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya sehingga untuk kerugian itu akan dibayar oleh penanggung dan masih banyak kepentingan lain dari tertanggung yang dapat dikaitkan dan peristiwa sakit itu misalnya menderita rugi karena harus membayar ongkos perawatan, pemondokan, dan lain-lain, sehingga diperlukan asuransi biaya sakit.⁸

C. Jamsostek Sebagai Salah Satu Perusahaan Asuransi

Perusahaan asuransi adalah suatu lembaga yang sengaja dirancang dan dibentuk sebagai lembaga pengambil alih dan penerima resiko. Dengan demikian, perusahaan asuransi pada dasarnya menawarkan jasa proteksi sebagai produknya

⁸ H. Abdul Muis, SH, MS. *Bunga Rampai Hukum Dagang*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan.

kepada masyarakat yang membutuhkan yang selanjutnya diharapkan akan menjadi pelanggannya. Guna mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan akan mengajak setiap pihak untuk bergabung dengannya secara spontan untuk bersama menghadapi kemungkinan-kemungkinan kerugian yang terjadi (kemungkinan kerugian yang timbul) biasanya tidak pernah disadari dan tidak siap dihadapi oleh seseorang dengan baik.

Perusahaan asuransi secara spesifik mempunyai ciri dan tujuan operasional, untuk mencapai sarannya yang khas. Perusahaan mengusahakan para pelanggannya agar bersedia bergabung dengannya dalam rangka menghadapi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Dengan demikian, suatu perusahaan asuransi dirancang dan diatur sedemikian rupa agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai lembaga pengambil alih dan penerima resiko pihak lain. Oleh karena itu, manajemen perusahaan asuransi juga diciptakan sedemikian rupa sehingga dapat menangani kegiatan perusahaan yang berorientasi pada sasaran-sasaran sebagai berikut; pemenuhan pembayaran premi, investasi aktiva, dan pembayaran klaim.

Pada sisi lain, perusahaan asuransi adalah suatu perusahaan yang hasil produksinya adalah suatu jasa. Dalam hal ini, jasa tersebut merupakan suatu janji memberi proteksi yang dapat merupakan janji untuk memberikan ganti kerugian. Apabila nasabah pada suatu waktu menderita kerugian yang disebabkan karena suatu peristiwa yang sudah diperjanjikan sebelumnya. Janji-janji tersebut ditawarkan oleh perusahaan asuransi sedemikian rupa supaya dapat mencapai sasaran produktifitas tertentu. Mengingat spesifikasi dari produk perusahaan asuransi, maka dibutuhkan

una tenaga manusia yang mempunyai kemampuan dan keterampilan khusus

sehingga dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Produk berupa jasa proteksi tersebut dirumuskan sedemikian rupa secara rinci dalam suatu akta yang lazim disebut **Polis**. Akta yang berisikan inti dan syarat-syarat dari perjanjian tersebut dipergunakan dan dipasarkan dalam bisnis asuransi baik di dalam maupun di luar.

Setiap produk yang ditawarkan oleh perusahaan asuransi yang berupa janji yang dirumuskan dalam polis, sebenarnya menawarkan keuntungan-keuntungan ekonomi tertentu. Keuntungan ekonomi yang ditawarkan itu terwujud suatu janji untuk memberikan penggantian terhadap kerugian yang terjadi. Tetapi, yang jelas produk tersebut tidak untuk menghasilkan suatu keuntungan, melainkan hanya memberikan stabilitas ekonomi saja, sesuai dengan asas utama dalam asuransi yaitu asas *Indemnitas*. Produk perusahaan asuransi yang dapat digolongkan sebagai jasa dalam bentuk janji memberikan proteksi, menyebabkan perusahaan asuransi mempunyai tata kerja yang unik, dengan susunan manajemen yang khas pula yang tidak sama dengan perusahaan yang lain.

Pada hakekatnya, usaha asuransi juga mempunyai jangkauan kerja, yang sangat khas dan luas yang dalam kedudukan tertentu sangat rapat dengan kepentingan umum, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jaminan sosial merupakan perusahaan asuransi yakni asuransi wajib, karena itu setiap orang atau penduduk harus memilikinya. Jaminan ini bertujuan supaya setiap orang mempunyai jaminan untuk hari tuanya (*old age*). Contoh jaminan sosial yang lain ialah jika seorang sakit harus dijamin pengobatannya, *invalid*, kecelakaan, mencapai umur ketuaan, atau hal-hal yang menyebabkan timbulnya pengangguran.

Secara langsung, perusahaan asuransi menampung setiap resiko dari banyak pihak

sehingga memberikan rasa aman dan secara langsung untuk berbagai jenis asuransi sosial, lembaga asuransi menampung berbagai resiko kolektif, misalnya untuk asuransi pada kecelakaan di jalan raya dan asuransi penumpang kendaraan umum, termasuk asuransi kesehatan dan asuransi hari tua.⁹

Perusahaan asuransi secara langsung mengadakan transaksi dengan berbagai pihak yang membutuhkan jasa asuransi. Mengingat luasnya jangkauan usaha asuransi yang memang dibutuhkan oleh masyarakat luas, maka jasa tersebut harus dapat memenuhi setiap permintaan pasar. Oleh karena itu, jasa yang ditawarkan harus dalam berbagai variasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan permintaan pasar. Dengan demikian, dapat timbul suatu kecenderungan pada perusahaan asuransi untuk menawarkan jasa asuransi dengan berbagai pilihan dan variasi yang menurut anggapannya sesuai atau paling tidak mendekati kebutuhan masyarakat.¹⁰

⁹ Hartono, Dr Sri Rejeki, SH. *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*. Sinar Grafika. 1991.

¹⁰ Ibid. Hal 191 dan seterusnya

BAB III

TINJAUAN TENTANG KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 1 undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut **Sedjun H. Manullang, SH** dalam penelitian tenaga kerja menurut undang-undang tersebut di atas dinyatakan:

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan tersebut di atas adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.¹¹

DR Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” menyebutkan bahwa:

Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Cara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan menurut **DR Payaman Simanjuntak** dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-

¹¹ Sedjun H. Manullang, SH. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineke Cipta, 1996

tiap negara memberikan batas umur yang berbeda. Di Indonesia, dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umum maksimum, sedangkan negara-negara lain seperti India menggunakan batas umur 14 tahun sampai 60 tahun, sedangkan orang yang berumur 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan bukan sebagai tenaga kerja.¹²

Menurut pasal 1 ayat 2 undang-undang No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Batas umum minimum tenaga kerja adalah 13 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Memperoleh izin tertulis dari orang tua.
2. Waktu kerja maksimum 3 jam/ hari.
3. Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu sekolah.
4. Adanya hubungan kerja yang jelas.
5. Memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua.

Tujuan dari pemilihan batas umur ini adalah supaya defenisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja di masing-masing negara berbeda.

¹² DR Payaman Simanjuntak., *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineke Cipta.

Bagi golongan ini pun, pendapat yang diterima oleh tenaga kerja tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, mereka yang telah mencapai usia pensiun biasanya tetap masih bekerja. Dengan kata lain sebagian penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan oleh sebab itu mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja. Jadi, secara singkat dapat dikatakan bahwa tenaga kerja adalah bagian dari penduduk yaitu penduduk dalam usia kerja.

Tenaga kerja (*man power*) terdiri dari angkatan dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari:

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

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

1. Golongan yang bersekolah.
2. Golongan yang mengurus rumah tangga.
3. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa menerima upah. Sedangkan, golongan lain-lain ada dua macam yaitu:

1. Penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik.
2. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut

usia (orang-orang jompo), cacat, atau sakit kronis.

Jadi, yang disebut pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan.¹³

B. Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1. Hak-hak Tenaga Kerja

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Tenaga kerja dalam suatu negara adalah merupakan aset bangsa yang perlu dijaga, dilindungi, dan disejahterakan dengan memberikan perlindungan terhadap hak-haknya, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang yaitu undang-undang No. 13 tahun 2003 yang isinya sebagai berikut:

a. Pasal 29 Undang-undang No. 13 tahun 2003

- 1) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a) Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

¹³ Ibid, Hal 5
UNIVERSITAS MEDAN AREA

- b) Istirahat mingguan, 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan, masing-masing 6 (enam) tahun secara terus-menerus di perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

b. Pasal 81 Undang-undang No. 13 tahun 2003

Pekerja/ buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

c. Pasal 82 Undang-undang No. 13 tahun 2003

- 1) Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat

ketetapan dokter kandungan atau bidan.

d. Pasal 83 Undang-undang No. 13 tahun 2003

Pekerja/ buruh wanita yang anaknya masih menyusu diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu hanya dilakukan selama waktu kerja.

e. Pasal 86 Undang-undang No. 13 tahun 2003

Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan; dan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

f. Pasal 88 Undang-undang No. 13 tahun 2003

Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja/ buruh berhak mendapat upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

g. Pasal 93 Undang-undang No. 13 tahun 2003

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a) Pekerja/ buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
 - b) Pekerja/ buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
 - c) Pekerja/ buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan

anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri

- atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- d) Pekerja/ buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
 - e) Pekerja/ buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
 - f) Pekerja/ buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dihindari pengusaha.
 - g) Pekerja/ buruh melaksanakan hak istirahatnya.
 - h) Pekerja/ buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
 - i) Pekerja/ buruh melaksanakan pendidikan dari perusahaan.
- 3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf (a) sebagai berikut:
- a) Untuk 4 (empat) bulan pertama dibayar 100 % (seratus persen) dari upah.
 - b) Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah.
 - c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah.

- d) Untuk 4 (empat) bulan keempat dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari upah.
 - e) Sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf (c) sebagai berikut:
- a) Pekerja/ buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
 - b) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
 - c) Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
 - d) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
 - e) Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
 - f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Lahirnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu undang-undang No. 13 tahun 2003 dengan pasal-pasal yang sudah ditentukan untuk melindungi hak buruh, disertai dengan kontrol yang aktif dari dinas yang sudah diunjuk menjadi pengawas pelaksanaan undang-undang tersebut, yaitu Disnakertrans akan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dunia usaha.

2. Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak yang diterima oleh tenaga kerja merupakan imbalan dari kewajiban-kewajiban yang telah dilaksanakan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan.

Tenaga kerja dalam bekerja diwajibkan untuk memberi, menjaga, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, yang bersifat untuk memajukan perusahaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Tenaga kerja diwajibkan untuk patuh terhadap seluruh peraturan-peraturan perusahaan sepanjang peraturan-peraturan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku dan tidak melawan hukum.

C. Peraturan Perundang-undangan No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek

Jaminan sosial tenaga kerja atau yang biasa kita kenal dengan sebutan jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja guna untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, dan menjamin keselamatan kerja yang dikelola oleh PT Jamsostek.

Menurut pasal 1 undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, menyatakan bahwa:

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan tenaga kerja yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹⁴

Menurut **Prof. Imam Soefomo, SH** bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya

¹⁴ Ibid. Hal 5
UNIVERSITAS MEDAN AREA

tidak melakukan pekerjaan, jadi jaminan kepastian pendapatan (Income Security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena di luar kehendaknya.¹⁵

Usaha perlindungan tenaga kerja merupakan usaha mewujudkan kesejahteraan rakyat. Wujud kesejahteraan rakyat yang kita inginkan dan kita cita-citakan adalah masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yakni terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani rakyat Indonesia secara seimbang dan layak bagi kemanusiaan.

Kebutuhan jasmani misalnya sandang, pangan, perumahan, kesehatan dan sebagainya. Sedangkan, kebutuhan rohani misalnya ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, rasa aman, dan tentram tidak hanya secara lahiriah, seperti ketertiban dalam masyarakat, kepastian hukum dan sebagainya, tetapi juga rasa aman dan tentram dalam menghadapi masa depan bagi dirinya maupun keluarganya, usaha perlindungan tenaga kerja ini jelas merupakan alat atau faktor produksi yang dapat diperas tenaganya melainkan sebagai mitra pembangunan.

Menurut **L. Husni, SH**, bahwa dalam hidupnya manusia pada suatu waktu dapat menghadapi ketidakpastian baik itu kepastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut resiko.¹⁶

Demikian pula dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja juga tidak luput menghadapi resiko-resiko kerja. Untuk menghadapi resiko kerja ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau

¹⁵ Undang-undang No. 3 tahun 1992. Tentang Jamsostek dan Peraturan Pelaksanaannya.

¹⁶ **L. Husni, SH** *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1997, hal.77.

mengurangi timbulnya resiko itu. Instrumen atau alat untuk menanggulangi resiko kerja ini disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan sosial dalam bahasa inggrisnya disebut dengan istilah social security menurut ILO (International Labour Organization). Social security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/ sangat berkurang perusahaan.¹⁷

Sedangkan Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada sekretaris jenderal *internasional social security assosiation* (ISSA) di Jenewa, dalam regional training seminar ISSA di Jakarta bulan juni 1980 menegaskan 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/ kurangnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/ atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.¹⁸

Sejalan dengan dua pengertian di atas, undang-undang No. 6 tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan dan oleh atau masyarakat guna memelihara taraf kehidupan sosial.

¹⁷ Ibid., Hal. 78.

¹⁸ UNIVERSITAS MEDAN AREA

Jika diperhatikan ketiga pengertian jaminan sosial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian sosial begitu luasnya, seakan-akan jaminan sosial itu sendiri telah mencakup bidang pencegahan dan pengembangan, bidang pemulihan dan penyembuhan, serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini bila dikaitkan lagi dengan apa yang dinamakan perlindungan buruh, maka akan amat luaslah ruang lingkungannya.

Bila kita akan memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja dengan berdasarkan pada defenisi di atas, maka yang dimaksud dalam jaminan sosial ini adalah hal-hal yang bersangkutan dengan jaminan sosial itu sendiri seperti kesehatan dan keselamatan/ keamanan kerja.

Pengertian jaminan sosial secara sempit dipertegas dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-03/MEN/1980 yang dalam pasal 2 ayat 1 menentukan bahwa program jaminan sosial adalah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua, pensiun, kecelakaan/ cacat, dan meninggal dunia bagi tenaga kerja dan/ atau keluarganya.¹⁹

Untuk mempermudah pengertian, maka dari uraian yang tersebut di atas dapat disimpulkan:

a. Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan secara sempit, dalam pengertian yang luas jaminan sosial ini meliputi usaha-usaha:

- 1) Pencegahan dan pengembangan, yaitu bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan bantuan hukum, dan lain-lain yang digolongkan pelayanan sosial (*social security*).

- 2) Pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat yang dapat dikelompokkan dalam pengertian sosial (*social assistance*).
 - 3) Pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, transmigrasi, koperasi yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (*social infrastructure*).
- b. Sedangkan dalam pengertian yang sempit, jaminan sosial ini meliputi usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang berupa bantuan sosial dan asuransi sosial.

1. Sejarah Jamsostek

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan semakin meningkat dengan disertai resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan pada usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul

tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan kerja.

Gerakan jaminan sosial tenaga kerja ini dimulai pada abad XIX di Eropa Barat. Pada waktu itu dinegara-negara tersebut sudah berlaku perundang-undangan kemiskinan (*poor laws*) dimana orang-orang miskin dapat memperoleh bantuan dari pemerintah.

Peraturan perundangan kemiskinan ini pada mulanya dimaksudkan sebagai alat untuk mencegah terjadinya kelaparan dan ketelantaran sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya gejolak sosial. Namun, mengingat pada waktu itu di Eropa Barat terjadi pula proses industrialisasi yang menimbulkan golongan masyarakat baru yang terdiri dari para buruh dengan upah yang rendah mengakibatkan perundangan kemiskinan tersebut bagi para buruh di Eropa Barat, maka dimulailah suatu momentum baru yang mendasari prinsip-prinsip jaminan sosial bagi buruh yang peraturan perundangannya baru bisa terbentuk beberapa tahun kemudian.

Secara bertahap sampai tahun 1880, terdapat tiga metode yang dipergunakan untuk memberikan perlindungan (jaminan sosial) bagi buruh dari ketelantaran yaitu:

1. Tabungan kecil.
2. Tanggung jawab pengusaha.
3. Metode asuransi komersil.
4. Metode asuransi sosial.²⁰

Untuk lebih jelas metode-metode perlindungan tenaga kerja ini akan dibahas satu persatu.

Ad.1. Tabungan kecil

Dengan metode “tabungan kecil”, prinsip jaminan sosial tidak mencapai sasaran, upah/ tenaga kerja yang sudah demikian kecilnya tidak mungkin akan disisihkan/ ditabung karena untuk memenuhi kebutuhannya saja mereka sudah sulit seperti yang diungkapkan L. Husni, “untuk memenuhi kebutuhan mereka sudah dapat dikatakan tidak mencukupi apalagi untuk ditabung.”²¹

Ad.2. Tanggung jawab pengusaha

Metode dengan tanggung jawab pengusaha ini maksudnya adalah membebankan tanggung jawab untuk menanggung buruh yang terkena resiko kerja, sepenuhnya pada pengusaha (*employers liability*). Metode ini didasarkan atas prinsip bahwa siapa yang memperkerjakan buruh tentu harus bertanggungjawab atas buruh itu, termasuk pula atas kemungkinan keselamatan kerja yang bisa saja dialami oleh buruh selama berlangsungnya hubungan kerja tersebut. Di Indonesia, metode ini pernah digunakan, baik semasa pemerintahan Hindia Belanda berdasarkan undang-undang No. 33 tahun 1947. Namun, karena tetap dianggap mempunyai kelemahan, maka metode ini ditinggalkan. Suatu contoh dapat dikemukakan dari pasal 1662 KUHP Perdata yaitu:

- a. Si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaannya.

- b. Jika kewajiban-kewajiban itu tidak dipenuhi, si majikan diwajibkan memberikan ganti kerugian yang karenanya menimpa si buruh dalam melaksanakan pekerjaannya, kecuali ia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu disebabkan karena keadaan memaksa.

Dari ketentuan pasal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa buruh yang tertimpa kecelakaan kerja dapat menuntut majikan (tentu saja lewat pengadilan) untuk memberikan ganti kerugian. Tuntutan ini dapat dilakukan dengan alasan bahwa majikan telah melalaikan kewajibannya untuk memelihara alat-alat sehingga buruh tertimpa kecelakaan.

Ad.3. Metode Asuransi Komersil

Untuk meringankan beban tanggung jawab pengusaha dalam menanggung ganti-rugi kecelakaan kerja, pada akhir abad XIX digunakan metode asuransi. Mula-mula metode ini hanyalah berupa metode yang biasa saja. Dimana anggota masyarakat (buruh) secara teratur mengumpulkan uang untuk memberikan bantuan pemeliharaan medis atau penguburan bagi anggota yang menderita resiko. Teknik atau metode ini pada awalnya memang membawa hasil, tapi lama kelamaan sering jaminan yang dijadikan tidak dapat dipenuhi karena manajemen yang tidak teratur.

Sehubungan dengan itulah, maka pemerintah turun tangan dengan memberikan pengaturan, pengawasan, dan pembatasan kegiatan pada usaha-usaha yang dapat dilakukannya secara efisien. Pengelolaan bidang usaha tersebut pada

akhirnya dikelola sama dengan komersil sehingga mirip dengan Perusahaan Asuransi yang

kita kenal sekarang ini, karena sudah bersifat komersil maka sulit diharapkan metode ini akan mencapai sasaran dalam memberikan jaminan sosial secara kolektif yang menyangkut resiko sosial dan ekonomi seperti pertanggung jawaban sakit, hamil dan bersalin misalnya walaupun mau dipaksakan, kemungkinan resiko yang bisa dicakup oleh perusahaan asuransi komersil hanyalah asuransi jiwa saja.

Ad.4. Metode Asuransi Sosial

Penemuan asuransi sosial memberikan teknik yang mantap dan baik dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi pekerja. Asuransi sosial ini dikatakan mantap dan baik karena mengandung sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Dibiayai dari iuran pekerja, pengusaha, dan mungkin saja pemerintah.
- b. Jaminan dibayarkan dari iuran tersebut.
- c. Hak buruh didasarkan atas iurannya.

Jika seorang tenaga kerja mendapat kecelakaan pada saat menjalankan pekerjaannya, maka timbul persoalan siapa yang bertanggung jawab atas kecelakaan itu atau siapa yang harus mengganti kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan tersebut. Dengan diterapkannya kebijaksanaan untuk mempertanggungkan tenaga kerja pada badan pertanggung jawaban (dalam hal ini kewajiban) dari pengusaha adalah membayar iuran (premi) maka akan lebih menjamin kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Ketentuan umum undang-undang No. 33 tahun 1947 tentang kecelakaan kerja dalam pasal 1 ayat 1 menyatakan: "Di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan majikan wajib membayar ganti kerugian kepada buruh yang mendapat

kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan itu menurut yang ditetapkan dalam undang-undang ini.”

Dengan ketentuan pasal ini jelas bahwa jaminan sosial kerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Pekerja dan pemerintah tidak mempunyai tanggung jawab ekonomi sama sekali hanya saja pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan. Namun, masalahnya undang-undang ini membatasi pada 13 (tiga belas) golongan perusahaan, yaitu:

- 1) Mempergunakan satu atau beberapa tenaga mesin.
- 2) Mempergunakan gas yang telah dicairkan, dipompa atau yang dijadikan cair karena tekanan.
- 3) Yang mempergunakan zat baik padat, cair, maupun gas yang amat tinggi panasnya, mengandung racun dan sebagainya.
- 4) Yang mengakibatkan, mengubah, membagi-bagi, atau mengalirkan tenaga listrik.
- 5) Yang mencari atau mengeluarkan barang galian dari dalam tanah.
- 6) Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang.
- 7) Yang menjalankan pekerjaan menjual atau membongkar barang-barang.
- 8) Yang mengerjakan pekerjaan mendirikan, mengubah, membetulkan, atau membongkar bangunan baik di dalam air, memuat saluran dalam tanah dan jalan.
- 9) Yang mengusahakan hutan.
- 10) Yang mengusahakan siaran radio.
- 11) Yang mengusahakan pertanian.

12) Yang mengusahakan perkebunan.

13) Yang mengusahakan perikanan.

Peraturan Menteri Perburuhan No. 3 tahun 1964 mengenai jaminan sosial dengan metode asuransi kerja, tetapi terbatas pada pertanggung jawaban sakit, hamil, dan bersalin. Sedangkan, badan penyelenggaranya ditetapkan dengan keputusan Menteri Perburuhan No. 5 tahun 1964 yaitu yayasan dana jaminan sosial (DJS), yang didirikan dengan akta Notaris Raden Mas Soerojo tanggal 23 Januari 1964.²²

Meskipun resminya yayasan dana jaminan sosial ini didirikan tanggal 23 Januari 1964, namun akhir aktifitasnya dapat dikatakan berjalan dengan baik setelah orde baru dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 tahun 1967 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 5 tahun 1967.

Dapat dijelaskan bahwa di samping Peraturan Menteri No. 3 tahun 1967 jo No. 3 tahun 1967 pada waktu yang bersamaan berlaku pula aturan-aturan jaminan sosial lainnya, seperti undang-undang No. 33 tahun 1947 dengan Peraturan Direktur Hubungan Perburuhan No. 4 tahun 1968 tentang jaminan sosial bagi buruh pemborong PT Caltex Pasific Indonesia. Berlakunya kedua peraturan tersebut pada prinsipnya disebabkan karena:

- 1) Peraturan Menteri Perburuhan No. 3 tahun 1964 jo No. 3 tahun 1967 tidak mencabut undang-undang No. 33 tahun 1947. di samping kedudukan peraturan Menteri Perburuhan No. 3 tahun 1964 jo No. 33 tahun 1967 ini kedudukannya lebih rendah sehingga tidak mungkin dicabut undang-undang No. 33 tahun 1947.

²³ UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)16/7/24

- 2) Peraturan Menteri Perburuhan No. 3 tahun 1964 jo No. 3 tahun 1967 tidak bisa menjangkau atau mempertanggungkan semua buruh yang ada di Indonesia, sehingga perlu adanya peraturan lain, sementara undang-undang No. 33 tahun 1947 sudah dirasakan tidak sesuai dengan perkembangan.²³

Dengan adanya alasan-alasan di atas, maka terjadilah di Indonesia kesimpangsiuran peraturan jaminan sosial. Kesimpangsiuran itu lebih nyata lagi dengan adanya keputusan Gubernur yang mewajibkan perusahaan-perusahaan untuk membentuk jaminan sosial.

Menurut PP No. 33 tahun 1977 dalam pasalnya menyebutkan bahwa yang dimaksud Asuransi sosial tenaga kerja adalah sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi resiko sosial secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja. Berdasarkan peraturan ini, maka perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Tenaga Transmigrasi, dan Menteri Koperasi No. 116-MEN/1977 tentang peraturan tata cara persyaratan pembayaran iuran yang menentukan bahwa badan usaha yang mempekerjakan sebanyak seratus orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah) setiap bulannya adalah perusahaan yang wajib ikut serta dalam program ASTEK. Dengan lahir dan berlakunya PP No. 33 tahun 1977 ini, sesungguhnya telah membuktikan bahwa pemerintah telah berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

²³ Ibid, hal. 98
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja diundangkan pada tanggal 17 Pebruari 1992. Undang-undang ini dalam pasal 34nya mencabut undang-undang No. 2 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya undang-undang No. 33 tahun 1947 tentang kecelakaan kerja untuk seluruh wilayah Indonesia.

Dengan dikeluarkannya undang-undang ini lebih lanjut sangat menjamin kesejahteraan karyawan, karena di dalam pasal 3 ayat 2 dengan jelas menyebutkan bahwa “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”, ini berarti bahwa pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan tenaga kerjanya.

2. Jenis-jenis Jamsostek

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional, yang sasaran utamanya adalah lebih meningkatkan kesejahteraan rakyat. Maka, sudah sewajarnya tenaga kerja itu diberikan perlindungan, adapun ruang lingkup program Jamsostek menurut undang-undang No. 3 tahun 1992 meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebahagian atau keseluruhan penghasilan tenaga kerja yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu diadakannya jaminan kecelakaan kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif, sehingga sangat sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan santunan hanya diberikan pada

terjadinya cacat mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi.

Kecelakaan kerja ini dapat dikriteriakan, antara lain:

- 1) Kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja atau lingkungan tempat kerja.
- 2) Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat dan biasa bekerja, sepanjang melakukan perjalanan yang wajar dilakukan setiap hari.
- 3) Kecelakaan kerja ditempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkut paut dengan pengusaha yang tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- 4) Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja menerima jaminan kecelakaan kerja. Hak tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja tersebut beralih kepada keluarga yang ditinggalkan.

Jaminan kecelakaan kerja meliputi:

- 1) Biaya pengangkutan.
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan.
- 3) Biaya rehabilitasi.
- 4) Tunjangan berupa uang yang meliputi:
 - a) Tunjangan sementara tidak mampu bekerja (STMB).
 - b) Tunjangan cacat sebahagian untuk selama-lamanya.
 - c) Tunjangan cacat total untuk selamanya.

d) Tunjangan untuk keluarga.

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja, maka kewajiban bagi pengusaha adalah:

- 1) Wajib menanggulangi terlebih dahulu segala akibat kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja.
- 2) Wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
- 3) Wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja dengan tercatat pada kantor departemen tenaga kerja dari badan penyelenggara secepat-cepatnya dan tidak lebih dari 2 X 24 jam.
- 4) Wajib melaporkan kepada kantor departemen tenaga kerja dan badan penyelenggara dan secepat-cepatnya tidak lebih dari 2 X 24 jam. Setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia.

Laporan kecelakaan ini dimaksudkan untuk mengetahui sebab-sebab kecelakaan, serta apakah kecelakaan itu berhubungan dengan kerja atau tidak, dan untuk dapat menetapkan besarnya tunjangan.

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (pasal 12 ayat 1 undang-undang No. 3 tahun 1992). Penegasan ini perlu, sebab apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, termasuk santunan kematian. Di dalam ayat 2 ditegaskan bahwa

jaminan kematian meliputi:
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

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

Mengenai besarnya santunan kematian ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 76 tahun 2007 menentukan sebagai berikut:

- 1) Santunan kematian sebesar Rp 10.000.000,-
- 2) Biaya pemakaman sebesar Rp 2.000.000,-

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi kesejahteraan keluarganya. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayar sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun.

Dasar perhitungan hari tua yang dipakai untuk menentukan besarnya jaminan ialah besarnya iuran yang telah dibayarkan perusahaan dan tenaga kerja kepada badan penyelenggara pada bulan terakhir dimana tenaga kerja diberhentikan dengan hak menerima jaminan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya jaminan hari tua adalah “usia, masa kerja, dan lama kepesertaan. Usia tenaga kerja tersebut ditetapkan berdasarkan tanggal kelahiran atau umur yang tercantum pada waktu tenaga kerja menjadi peserta pada badan penyelenggara.”²⁴

²⁴ Sedijanto, H. Manullang, SH. Op. Cit. Hal. 134.

Apabila tenaga kerja yang telah menjadi tertanggung, atau dengan kata lain telah menjadi peserta pada badan penyelenggara meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, maka istri atau suami mendapat jaminan hari tua. Jaminan hari tua itu diberikan mulai bulan berikutnya setelah tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia. Bilamana tenaga kerja yang meninggal dunia tersebut sudah tidak mempunyai istri atau suami, maka penerima jaminan beralih kepada anaknya dan apabila tidak mempunyai anak dan belum menikah, maka jaminan hari tua beralih kepada ahli waris lainnya.

Jaminan hari tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dapat dilakukan secara sekaligus dan berkala sesuai dengan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, upaya penyembuhan dari penyakit memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggungannya yaitu dengan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan tenaga kerja yang meliputi “upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*).”²⁵

Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesejahteraan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi produktif bagi pembangunan jaminan pemeliharaan kesehatan selain bagi tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Jaminan pemeliharaan kesehatan ditujukan bagi tenaga kerja suami atau istri dan anak-anaknya yang menderita sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja berhak memperoleh pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan. Tenaga kerja wanita atau istri tenaga kerja yang hamil berhak memperoleh pemeriksaan hamil, pengobatan, dan perawatan sampai dengan persalinannya dan segala biaya persalinannya adalah menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut.

3. Persyaratan dalam Jamsostek

Pasal 17 undang-undang No. 3 tahun 1992 menyebutkan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja penyelenggaraannya diselenggarakan oleh badan penyelenggara yaitu Badan Hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja, sedangkan pelaksana pelayanan kesehatan adalah orang atau badan yang ditunjuk oleh badan penyelenggara untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada tenaga kerja atau keluarganya.

Persyaratan program Jamsostek dengan tegas telah disebut dalam pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah (PP) No. 14 tahun 1993 yaitu: Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya.

Namun, pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan

kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari paket pemeliharaan dasar menurut PP No. 14 tahun 1993, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatannya yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.

4. Sanksi-sanksi Hukum

Dalam pasal 29 undang-undang No. 3 tahun 1992 ditegaskan bahwa barang siapa tidak memenuhi kewajibannya berdasarkan undang-undang ini, maka diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- dan pengurangan tindak pidana untuk yang kedua kalinya maka pidana selama-lamanya 8 (delapan) bulan.

Di dalam pasal 47 PP No. 14 tahun 1993, ada menyatakan tentang sanksi-sanksi hukum bagi pengusaha dan juga badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan yang terdapat dalam undang-undang.

Ketentuan yang terdapat dalam pasal 47 PP No. 14 tahun 1993, antara lain:

- a. Bagi pengusaha yang tidak mengikuti program Jamsostek, padahal memenuhi persyaratan dan telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya, dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha.
- b. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan iuran kepesertaan dikenakan denda sebesar 2 % untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.
- c. Badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana

dijelaskan dalam pasal 26 undang-undang No. 3 tahun 1992 dikenakan

ganti rugi sebesar 1 % dari jumlah jaminan, untuk setiap keterlambatan akan dibayar kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Dalam pasal 26 tersebut menentukan bahwa badan penyelenggara wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja tidak lebih dari 1 (satu) bulan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Cara pendaftaran tenaga kerja untuk menjadi peserta Jamsostek adalah didaftarkan oleh perusahaan yaitu perusahaan pendaftaran tenaga kerja dengan mengisi formulir-formulir yang telah disiapkan oleh badan penyelenggara dan setelah itu formulir tersebut dikirimkan kepada badan penyelenggara. Dengan demikian, maka resmilah tenaga kerja tersebut menjadi peserta Jamsostek.
2. Adapun jaminan kesejahteraan yang ada di PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang sangat diperhatikan oleh pengusaha dan pelayanan kesejahteraan tenaga kerja di PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang, serta menunjang kreatifitas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan di PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang tersebut.
3. Jaminan sosial tenaga kerja sangatlah penting arti dan manfaat bagi tenaga kerja yaitu sebagai tanggung jawab pengusaha atas kesejahteraan tenaga kerjanya dan sebagai upaya untuk lebih memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pelaksanaan Jamsostek yang ada di PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang sangatlah baik sesuai dengan

peraturan, perundang-undangan yang ada yaitu berdasarkan undang-undang

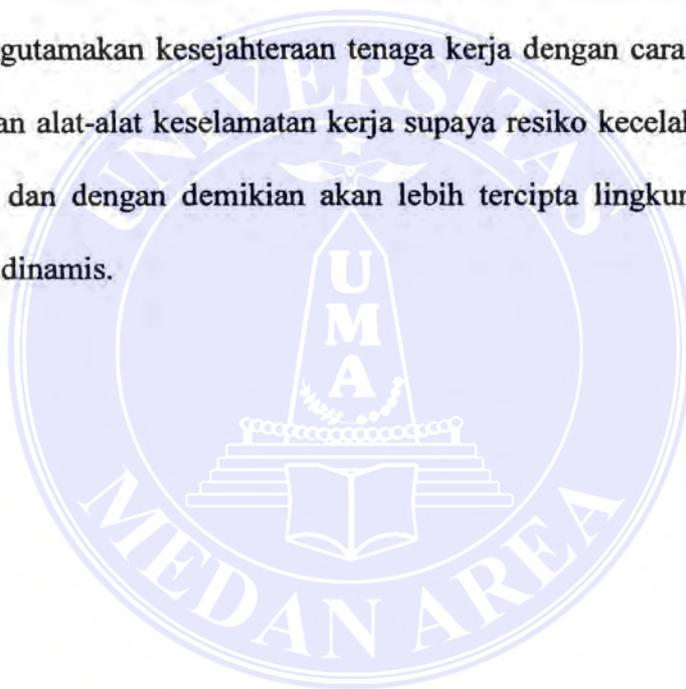
- No. 3 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.
4. Pelaksanaan Jamsostek di PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang dilakukan dengan baik. Hal ini dilakukan dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu undang-undang No. 3 tahun 1992. Di samping itu, jenis-jenis Jamsostek yang diperjanjikan perusahaan PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang dengan badan penyelenggara Jamsostek, antara lain adalah:
- a. Jaminan kecelakaan kerja ditanggung pengusaha sebesar 0,89 %.
 - b. Jaminan kematian ditanggung pengusaha sebesar 0,30 %.
 - c. Jaminan hari tua, yang mana perusahaan hanya menanggung 3,7 % dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerjanya dari upah sebulan.
5. Untuk jaminan pemeliharaan kesehatan tidak diperjanjikan karena PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang menentukan Rumah Sakit tersendiri untuk fasilitas kesehatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal, antara lain sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan hendaknya PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang lebih meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Dengan adanya peningkatan kesejahteraan tersebut, maka dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

2. Dengan mengikuti program Jamsostek yang jelas manfaatnya itu, diharapkan kepada pengusaha PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang yang belum mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek ini, hendaklah segera didaftarkan. Dengan mengikutsertakan tenaga kerja tersebut, maka akan lebih terjamin kesejahteraan tenaga kerja oleh karena adanya ketergantungan antara pengusaha dengan tenaga kerja di dalam perusahaan.
3. Penulis menyarankan hendaknya PT Sukses Makmur Abadi Deli Serdang lebih mengutamakan kesejahteraan tenaga kerja dengan cara memperhatikan penggunaan alat-alat keselamatan kerja supaya resiko kecelakaan kerja dapat dihindari, dan dengan demikian akan lebih tercipta lingkungan kerja yang aman dan dinamis.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Alumni 1986
- Budiono, Abdul Racmad, SH, M.Hum. Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 1997.
- Harahap, Yahya, SH. Segi-segi Hukum Perjanjian,. Bandung : Alumni 1986
- Hartono, Siti Semartu, Ny, SH.KUHD. 1985
- Husni, L. SH. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta Raja Grafindo Persada 1997
- KRMT, Tirtodiningrat, SH. Ikhtiar Hukum Perdata dan Dagang. Jakarta : PT.Pembangunan.
- Manullang, Sedjun H, SH. Pokok-pokok Hukum dan Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta : Rineke Cita 1995
- Muis, H. Abdul, SH, MS Bunga Rampai Hukum Dagang. Medan Fakultas Hukum Universitas Medan Area 2001
- Projdodikoro, Wirjono, Prof, SH. Azas-azas Perjanjian. Bandung : Sumur 1975
- Simanjuntak, Payaman, DR. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Bandung : Rineke Cipta 1992
- Soepomo Imam, Prof, SH. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta : Djembatan 1982
- Soebekti, R, Prof, SH. Aneka Perjanjian. Bandung : Alumni 1989
- Soebekti, R, Prof, SH. Hukum Perjanjian. Jakarta : Intermasa 1985
- Soebekti, R, Prof, SH. KUHPperdata. Jakarta : PT. Pradya Paramita. Cetakan Ke-20 1986,
- Winarko, Surakhmad. Pengantar Penelitian Ilmiah. Bandung : Penerbit Tarsito 2002

Undang-undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek dan Peraturan Pelaksanaannya

Undang- undang No.13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaannya.

Undang-undang No.2 Tahun 1995 tentang Asuransi.

