

**PERANAN JAMSOSTEK DALAM
PELAYANAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk melengkapi persyaratan ujian
Memperoleh gelar Sarjana Hukum Strata I pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area



Oleh :

Maeka .L Nababan
NIM: 018400035

Bidang Hukum Keperdataan



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2005**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/8/24

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

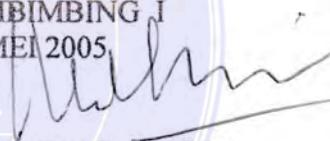
**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

I. PENYAJI

NAMA : MAEKA L. NABABAN
NPM : 01.840.0035
BIDANG : KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : PERANAN JAMSOSTEK DALAM PELAYANAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

II. DOSEN PEMBIMBING

1. NAMA : H. ABDUL MUIS,SH,MS
JABATAN : PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN : 25 MEI 2005
TANDA TANGAN : 

2. NAMA : SRI USWATI, SH,SPN
JABATAN : PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN : 16 MEI 2005
TANDA TANGAN : 

III. PANITIA UJIAN SKRIPSI

1. KETUA SUHATRIZAL, SH
2. SEKRETARIS Hj. RAHMANIAR, SH, MHum
3. PENGUJI I H. ABDUL MUIS, SH, MS
4. PENGUJI II SRI USWATI, SH, SPN

DISETUJUI



DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA

SYAFARUDDIN, SH, MHum

KETUA BIDANG
HUKUM KEPERDATAAN

H.ABDUL MUIS, SH, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

TANGGAL LULUS
12 SEPTEMBER 2005

Document Accepted 12/8/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

ABSTRAK

MAEKA.L. NABABAN

01.840.0035

PERANAN JAMSOSTEK DALAM PELAYANAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

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

Pembangunan Nasional terus berlangsung selama ini dan memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan juga keluarganya. Namun penghasilan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat berkurang disebabkan resiko yang dialami tenaga kerja tersebut, yaitu kecelakaan, sakit, cacad dan lain-lain. Oleh karenanya Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jamsostek mengatur tentang bagaimana resiko tersebut tidak memberatkan tenaga kerja.

Adapun PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja juga mengikutsertakan semua pekerjaaannya menjadi peserta jamsostek.

Berdasarkan undang-undang No. 3 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tersebut, maka ada 4(empat) paket program jamsostek yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Sampul Ancerikaan kerja

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/8/24

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)12/8/24

- Jaminan kematian
- Jaminan hari tua
- Jaminan pemeliharaan kesehatan

Adapun metode yang dipergunakan dalam pelaksanaan jamsostek ini adalah Metode asuransi. Yang mana dalam hal ini kewajiban dari pengusaha membayar iuran setiap tenaga kerja pada badan penyelenggara.

Didalam skripsi ini yang menjadi permasalahan adalah “ **Sejauh manakah pelaksanaan perjanjian jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan**”.

Terciptanya hubungan tenaga kerja yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan tenaga kerja diharapkan akan lebih meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan juga keluarganya. Dalam upaya memberika perlindungan bagi tenaga kerja dan juga keluarganya maka pengusaha berusaha agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja secara aman sehingga keselamatan tenaga kerja dapat terjaga selama menjalankan pekerjaannya dan ini juga akan berakibat pada peningkatan produktifitas perusahaan.

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kepada Tuhan yang pengasih dan pemilik kehidupan yang juga sumber pengetahuan atas Anugerahnya sehingga penulisan skripsi bisa terlaksana dengan baik.

Penulisan skripsi ini merupakan suatu keharusan bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studynya guna mencapai dan memperoleh gelar **“Sarjana Hukum”** yang nantinya akan dipertahankan dihadapan para dosen penguji. Penulis juga tidak terlepas dari kewajiban ini dimana penulis menyusun skripsi dengan judul **“ Peranan Jamsostek Dalam Pelayanan Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”**.

Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna, namun walaupun demikian itu bukanlah suatu kesengajaan yang dilakukan penulis tetapi semua itu disebabkan oleh keterbatasan penulis, baik dari segi informasi maupun dalam penguasaan metode atau teknik penulisan karya ilmiah.

Namun semua itu dapat penulis lewati berkat saran-saran yang diberikan oleh Bapak/Ibu Dosen pembimbing dan dari berbagai pihak yang mendukung penulis baik material dan spritual sampai terlaksananya penulisan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Medan, 20 Juli 2024
Murnain Lubis, MS, selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Safaruddin, SH, Mhum selaku Dekan Fakultas Hukum .
3. Bapak H. Abdul Muis, SH, Mhum selaku ketua jurusan hukum keperdataan dan sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan nasehat-nasehat untuk memberikan bimbingan, arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Sri Uswati, SH, SPN selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, nasihat-nasehat dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak H. Lawali Hasibuan, SH selaku Dosen wali penulis dan Civitas Akademika di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Seluruh staf pengajar pada fakultas hukum Universitas Medan Area yang telah banyak mencurahkan ilmunya kepada penulis mulai dari awal perkuliahan hingga pada penyelesaian study ini.
7. Kakanda Erni, Kak Ratna, kak Aprida, kak Santi yang banyak membantu penulis dalam hal Administrasi penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak/Ibu staf karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Bapak panggung bagian SDM, Bapak Benny bagian Administrasi Jamsostek) dan juga staf karyawan pada PT. Jamsostek terkhusus Ibu Krista, SH atas segala bantuannya memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian serta kesediaannya dalam memberikan keterangan-keterangan dan bahan-bahan untuk dipergunakan sebagai masukan dalam penulisan skripsi ini.

penulis, serta saudara-saudara yang aku sayangi Abang Jontor. N/ Kak Etha, Abang Julpari, Kak Rona, Kak Herdima, Adekku yang kukasihi Rina dan Satrio dan juga keponakanku Liston Alexsander. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dimana karena dorongan, perhatian dan kasih sayang yang tulus bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Segenap teman-teman dari Persekutuan UKMK UMA, KTB, KOORDINASI, PKPA terima kasih untuk setiap Doa, motivasi dan perhatiannya.
11. Untuk teman-teman kost 121, terima kasih buat semua kebaikannya dan yang tetap menjaga ketenagan belajar dan juga perhatiannya.
12. Sahabat-sahabatku yang aku kasihi: Hotmalina, Vidya, Nelly, Saut, Fadlan, Edy, Rudi dan semua rekan-rekan yang namanya tidak dapat penulis uraikan satu persatu terima kasih buat kebersamaan kita selama ini dan setiap motivasinya.

Akhirnya penulis berdoa semoga Tuhan selalu Memberkati kita dan semoga skripsi ini bermamfaat bagi kita semua.

Medan September 2005

Penyusun

Maeka.L. Nababan

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan dan Pengertian Judul.....	3
B. Alasan Pemilihan Judul.....	5
C. Permasalahan.....	6
D. Hipotesa.....	7
E. Tujuan Pembahasan.....	7
F. Metode Pengumpulan Data.....	8
G. Sistematika penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG ASURANSI.....	11
A. Pengertian Asuransi Pada Umumnya.....	11
B. Jenis-Jenis Asuransi.....	13
C. Jamsostek Sebagai Salah Satu Perusahaan Asuransi.....	20
BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG PT. JAMSOSTEK.....	24
A. Pengertian Tenaga Kerja dan Jamsostek.....	24
B. Sejarah Jamsostek.....	31

C. Pengaturan Perundang-undangan No. 3 Tahun 1992

Tentang Jamsostek	36
1. Peraturan Undang-undang Tentang Jamsostek	36
2. Jenis-Jenis Jamsostek	40
3. Persyaratan dalam Jamsostek	45
4. Sanksi-Sanksi Hukum	46

BAB IV PERANAN JAMSOSTEK DALAM PELAYANAN KESEJAHTERAHAN TENAGA KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

A. Sistem Ketenagakerjaan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	48
1. Syarat Menjadi Pegawai	53
2. Sistem Penggajian Karyawan	55
B. Proses Pendaftaran Program Jamsostek	56
1. Syarat-Syarat Peserta	56
2. Hak dan Kewajiban Peserta	58
C. Penerapan Jaminan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja	61
1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja	61
2. Badan Penyelenggaraan Program Jamsostek	65

3. Pelaksanaan Hukum Jaminan Kesehatan Bagi

Tenaga Kerja 66

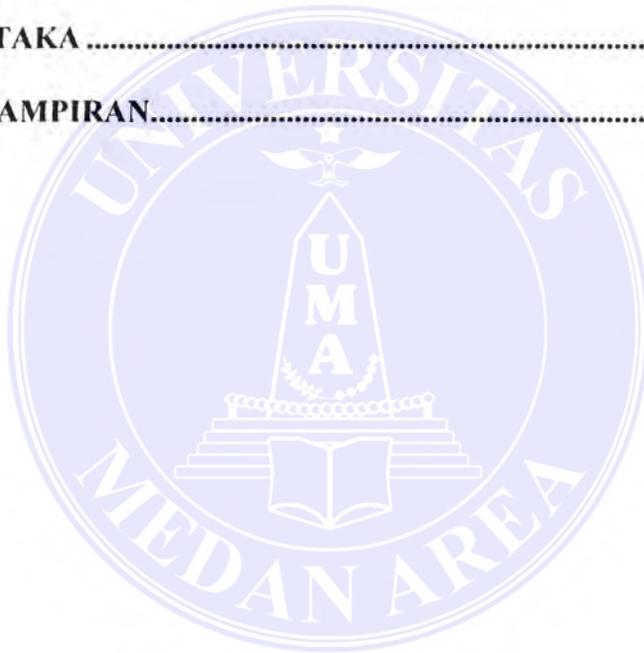
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 70

A. Kesimpulan 70

B. Saran-Saran 72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....



BAB. I

PENDAHULUAN

Eksistensi manusia di Dunia ini tidak dapat terlepas dari manusia lainnya, manusia itu adalah "Makhluk Sosial" 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 pihak buruh masing-masing tentunya tidak ingin mengalami kerugian, buruh tidak ingin dirugikan oleh penguasa demikian pula sebaliknya penguasa juga tidak ingin mengalami kerugian karena buruh.

Perkembangan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang 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 spritual.

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 Nasional.

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 pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah.

Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping 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 rupiah 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.

Untuk mengetahui bagaimana program jamsostek di PT. Perkebunan Nusantara III dari segi aspek hukum dan bagaimana pelaksanaannya akan dijabarkan dan dibahas dalam bab-bab berikut.



A. Penegasan dan Pengertian Judul.

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

- Peranan adalah yang diperbuat, tugas, hal yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa.¹
- 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.³
- Tenaga Kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Adapun yang menjadi objek penelitian dari penulis adalah mengenai peranan jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.³

¹ W. J. S Poer wardarminta, kamus Hukum, Balai Pustaka, Jakarta, Cetakan ke-9, Hal. 62

².Subekti, Hukum Perjanjian, PT. Intermasa, Jakarta, 1985, Hal. 1

³.Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Beserta penjelasannya

⁴.Ibid, Hal. 17

Dari uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa aspek hukum perjanjian jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan dari segi pandangan sudut hukum. Mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja dan pelayanan kesejahteraan tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

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 di berikan imbalan yang layak sesuai dengan prestasi yang di hasilkan.
2. Dalam hubungan kerja pengusaha maupun pihak buruh masing-masing tenaga kerja tidak ingin mengalami kerugian, tenaga kerja tidak ingin di rugikan oleh pengusaha demikian sebaliknya. Pengusaha juga tidak ingin mengalami kerugian karena tenags kerja, hal ini terutama di perusahaan-perusahaan swasta dimana kadang-kadang sering terjadi pertentangan dari dua golongan tersebut yaitu antara pengusaha dan tenaga kerja. Dimana pihak-pihak pekerjanya dalam memperjuangkan kesejateraan nya, menurut adanya jaminan pemeliharaan kesejateraan nya sebagai hak dan pekerja dan pihak pengusaha berusaha untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya sesuai dengan modal yang di tanamkan 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 ini sendiri untuk mengikuti program jamsostek yaitu jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Berdasarkan alasan-alasan di atas kenyataan tersebut ahirnya penulis merasa terguga untuk meneliti dan menelaah aspek-aspek hukum dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang mencari upaya-upaya untuk menghindari dari kerugian baik dalam tenaga kerja dan pihak pengusaha.

C. Permasalahan

Permasalahan adalah merupakan persoalan atau pertanyaan tentang sesuatu yang harus di cari pemecahannya. Suatu permasalahan biasanya mempunyai banyak aspek. Dalam permasalahan dapat di lihat manfaat penelitian yang di harapkan dapat menemukan pemecahan atau jawaban. Untuk menjawab secara tuntas semua kemungkinan sebab-sebab itu mungkin diperlukan banyak penelitian, manfaat ilmiah suatu penelitian perlu di tonjolkan atau di tonjolkan.

Maka untuk memahami tentang perjajian jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan tenaga kerja oleh PT Perkebunan Nusantara III Medan beserta aspek-

aspek hukum yang timbul. Maka sangat perlu untuk mengemukakan permasalahan yang akan menjadi pangkal tolak dalam pembahasan selanjutnya yaitu:

“Sejauh manakah pelaksanaan Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan Tenaga Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”.

D. Hipotesa

Berdasarkan atas permasalahan tersebut maka hipotesa penulis dalam tulisan skripsi adalah bahwa pelaksanaan Perjanjian Jamsostek dalam pelayanan kesejahteraan Tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan adalah dilaksanakan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Tujuan Pembahasan

Tujuan pembahasan skripsi ini erat hubungannya dengan masalah yang akan di bahas. Oleh karena itu disamping bertujuan untuk memenuhi tugas-tugas dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum 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. Perkebunan Nusantara III Medan sehubungan dengan permasalahan yang ada timbul dengan demikian pembahasan skripsi ini diharapkan dapat dilihat bagaimana prospek perkembangan Jamsostek yang dilakukan perusahaan-perusahaan dimasa yang akan datang, jadi hendaklah melalui penulisan skripsi ini terbuka kesempatan untuk membahasnya menurut disiplin Ilmu

Hukum, khususnya Hukum Keperdataan. Sehingga diharapkan dapat memberikan

masuk dalam rangka pembinaan Hukum Nasional untuk membandingkan pelaksanaan program Jamsostek antara Peraturan Perundang-undangan yang ada dengan pelaksanaan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dan meneliti sejauh manakah pelaksanaan Jamsostek telah dilaksanakan oleh PT. Perkebunan Nusantara III Medan 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 berbobot 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 skunder 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. Perkebunan Nusantara III Medan dan PT. Jamsostek.

G. Sistematika Penulisan

Secara umum penulis membagi kerangka skripsi ini terdiri dari 5 (lima) BAB, dimana setiap bab terbagi lagi kedalam sub bab, yang keseluruhannya adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Tinjauan Umum Tentang Asuransi.

Tinjauan umum tentang Asuransi dimana dikemukakan pengertian tentang asuransi, jenis-jenis asuransi, Jamsostek dalam sarana asuransi.

BAB III : Gambaran Umum Tentang PT. Jamsostek.

Pada bab ini dijelaskan pengertian Tenaga kerja dan Jamsostek, sejarah jamsostek, pengaturan Perundang-undangan No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek

1. Peraturan undang-undang tentang jamsostek
2. Jenis-jenis Jamsostek
3. Persyaratan dalam Jamsostek

4. Sanksi sanksi Hukum

BAB IV: Peranan Jamsostek Dalam Pelayanan Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Pada bab ini akan dibahas mengenai bagaimana kenyataannya tentang pelaksanaan perjanjian Jamsostek ditinjau dari segi hukumnya, yang terdiri dari beberapa sub bab : Sistem ketenaga kerjaan pada PT. Perkebunan III Nusantara Medan, proses pendaftaran program Jamsostek, penerapan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

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

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG ASURANSI.

A. PENGERTIAN ASURANSI PADA UMUMNYA

Asuransi atau dalam bahasa Inggris “INSURANCE” dan bahasa Belanda “VERZEKERING” 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 KUHPerdara, perjanjian asuransi diklasifikasikan sebagai salah satu dari 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 didalam KUHDagang.⁵

⁵. R. Subekti, SH, Prof, KUHPerdara, PT. Pradya Paramita.cet kedua puluh, Jakarta, 1986,hal 402

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

Jadi meskipun perjanjian asuransi atau perjanjian pertanggunggaan 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 di mulai setelah ditutupnya perjanjian termaksud jadi, karakteristik dari

⁶ Siti Semarti Hartono Ny. SILKUIHD, 1985 hal 81

perjanjian untung-untungan ini adalah berdasarkan pada kemungkinan yang sangat bersifat spekulatif. Para pihak hampir tidak dapat mendeteksi terlebih dahulu kemungkinan-kemungkinan apa yang terjadi meskipun dengan kemungkinan besar yaitu 50 persen atau tidak. Oleh karena itu pada perjanjian untung-untungan tujuan¹ 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 kemamfaatan 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 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 Varia (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 kalau terjadi ONZEKER VOORVAL Contohnya Asuransi Jiwa.

Ad 2. Asuransi ganti kerugian (Schade Verzekering).

Asuransi ganti kerugian (Schade Verzekering) adalah jenis asuransi didalam polis tidak terdapat berupa uang asuransi yang akan dibayar penanggung terhadap tertanggung kalau 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 (Varia Verzekering).

Asuransi Campuran (Varia Verzekering) adalah penanggung akan membayar seharga objek Asuransi atau diganti rugi dengan denda yang setara dengan objek asuransi. Contohnya Asuransi mesin-mesin.

Dalam sub bab ini, penulis akan menggolongkan asuransi kedalam 5 (lima) pembedaan jenis-jenis asuransi, yaitu:

1. Jenis-jenis Asuransi menurut KUHDagang.
2. Jenis-jenis Asuransi menurut berlakunya.
3. Jenis-jenis Asuransi menurut C.I.I(The Charteted Insurance Institute).
4. Jenis-jenis Asuransi menurut yang lazim terdapat dalam prakteknya.

1. Jenis-jenis Asuransi menurut KUHDagang.

Pasal 247 KUHD 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 didarat, sungai, dan perairan didarat.

Dari ketentuan diatas kita mengenal beberapa jenis asuransi yaitu:

- a. Asuransi Kebakaran.
- b. Asuransi yang mengancam hasil pertanian yang belum dipanen.
- c. Asuransi Jiwa.
- d. Asuransi dilautan dan perbudakan.
- e. Asuransi terhadap bahaya dalam pengangkutan darat dan sungai serta diperairan pedalaman.

Pembedaan jenis-jenis asuransi tersebut diatas, 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.

2. Jenis-jenis Asuransi menurut berlakunya.

Menurut berlakunya Asuransi ini dibedakan atas:

1. Asuransi Sukarela (Free Voluntary Insurance).
2. Asuransi Wajib (Compulsary Insurance).

Ad I. 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA. Penanggung secara sukarela dengan persetujuannya

sendiri mengikatkan diri untuk memikul resiko, sedang pihak tertanggung juga dengan sukarela membayar premi sebagai imbalan memeralihkan resikonya kepada pihak penanggung. Misalnya:

- Asuransi pengangkutan laut.
- Asuransi kendaraan bermotor.
- Asuransi kebakaran.

Jenis Asuransi yang dermikianlah yang dimaksud dan diatur didalam 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 penganggung. Pemerintah dalam mengambil tindakan mewajibkan biasanya didasarkan. Didasarkan atas pertimbangan melindungi golongan-golongan lemah dari bahaya-bahaya yang menimpanya, akan tetapi tidak juga dapat kita pungkiri bahwa disamping tujuan melindungi tercapai juga tujuan lainnya yaitu pengumpulan sejumlah uang (premie) yang dapat di pergunakan 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 didalam peristiwa-peristiwa yang menimbulkan

penggantian kerugian di dalam jenis pertanggungan wajib itu adalah peristiwa kematian dan cacat tetap sebagai akibat dari kecelakaan angkutan umum/ lalulintas.

Jika seseorang mati atau cacat tetap sebagai akibat kecelakaan alat angkutan dimana dia berada sebagai penumpang atau sebagai akibat dari kecelakaan lalulintas dan untuk itu ahli warisnya atau dia sendiri (bagi orang cacat tetap) mendapatkan sejumlah uang sebagai “ ganti rugi” maka sebenarnya sejumlah uang tersebut tidak dapat kita samakan dengan kerugian yang sungguh-sungguh diderita orang tersebut sebagai akibat dari kematian atau cacat tetap itu. Kematian seseorang tidak dapat dengan tegas kita hitung nilainya bagi seseorang yang ditinggalkan dengan memberikan ganti rugi sejumlah uang kerugian karena kehilangan sebahagian anggota badan tidak dapat kita nilai sama dengan menentukan ganti rugi sejumlah uang. Peristiwa-peristiwa kematian dan cacat tetap diatas tidak dapat kita samakan dengan kehilangan atau musnahnya suatu benda yang sedang dipertanggungkan. Benda tersebut dapat ditaksir atau bukan dapat dipastikan harganya dan dapat diganti dengan yang baru sama sekali sehingga penggantian kerugian yang diberikan pun dapat disesuaikan dengan kerugian yang sungguh-sungguh diderita.

Tidaklah demikian halnya dengan penggantian kerugian dalam pertanggungan wajib yang diatur dalam Undang-undang No. 33/1964 dan Undang-undang No. 34/1964./ Penggantian kerugian didalam pertanggungan wajib ini adalah sebagai hasil dari penentuan Pemerintah sendiri tanpa memperhitungkan berapa arti kematian dan cacat tetap itu “sesungguhnya” pada tiap-tiap korban karena arti kehilangan seseorang dari suatu keluarga atau cacat 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, sedang kerugian pada benda-benda pada hakekatnya dapat dihitung atau ditentukan.⁷

3. Jenis Asuransi Menurut C. I. I. (The Chartered Insurance Institute).

The Chartered Insurance Institute membagi jenis asuransi dalam tiga bagian yaitu :

- A. Asuransi Hak Milik (Property Insurance), misalnya asuransi kebakaran, asuransi rangka pesawat terbang, 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 perbuatan 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 ini mencakup
 - Asuransi kecelakaan dan asuransi sakit (Personal Accidens and Sickness)
 - Asuransi jiwa biasa (Ordinary Life Insurance)
 - Asuransi Anuitas (Annulty Insurance)

⁷ Prof. Esmiwaribon Sumanjat, SH, Pertanggungan wajib sosial, ibid Hal 6,7

- Asuransi rakyat (Industrial Life Insurance)

4. 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 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 :

- Asuransi Murni
- Asuransi Tidak Murni

Asuransi murni adalah asuransi yang bergerak didalam 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 :

1. Asuransi kebakaran dalam arti murni hanya di pandang menanggung kepentingan atas¹⁾ benda bergerak dan tidak bergerak yang tidak dikirim atau diangkut¹⁾, sedangkan kerugian karena kebakaran yang menimpa kapal dan barang-barang yang didalam perjalanan untuk dikirim/diangkut menjadi di golongan pada asuransi laut.
2. Mengeni asuransi sakit dalam arti murni menurut sifatnya seseorang yang sedang sakit itu tidak dapat bekerja untuk menghidupi di²⁾ sendiri dan keluarganya sehingga untuk kerugian itu akan dibayar oleh penanggung dan masih banyak kepaentingan 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 Fakultas Hukum USU, Medan, 1990

kepada masyarakat yang membutuhkan yang selanjutnya di harapkan 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 (Atau kemungkinan kerugian timbul) biasanya tidak pernah disadari dan tidak siap dihadapi oleh seseorang dengan baik.

Perusahaan Asuransi secara spesifik mempunyai ciri dan tujuan operasional, untuk mencapai sasarannya yang khas perusahaan mengusahakan para pelanggannya agar bersedia bergabung dengannya dalam rangka menghadapi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Dengan demikian suatu perusahaan asuransi di rancang dan di atur sedemikian rupa agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai lembaga pengambil alih dan penerima resiko pihak lain. Oleh karena itu manajemen perusahaan asuransi juga di ciptakan 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 di sebabkan karena suatu peristiwa yang sudah di perjanjikan sebelumnya. Janji-janji tersebut di tawarkan oleh perusahaan asuransi sedemikian rupa supaya dapat mencapai sasaran produktifitas tertentu. Mengingat spesifikasi dari produk perusahaan asuransi, maka di butuhkan

pula tenaga penjualan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan khusus sehingga dapat mencapai sasaran yang di inginkan. Produk berupa jasa proteksi tersebut di rumuskan sedemikian rupa secara rinci dalam suatu akta yang lazim disebut POLIS. Akta yang berisikan inti dan syarat-syarat dari perjanjian tersebut di pergunakan dan di pasrkan dalam bisnis asuransi baik di dalam maupun di luar.

Setiap produk yang di tawarkan oleh perusahaan asuransi yang berupa janji yang di rumuskan dalam polis, sebenarnya menawarkan keuntungan-keuntungan ekonomi tertentu. Keuntungan ekonomi yang di tawarkan 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 atau tidak.

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 di jamin 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 di butuhkan oleh masyarakat luas, maka jasa tersebut harus dapat memenuhi setiap permintaan pasar. Oleh karena itu jasa yang di tawarkan 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 Dr. Sri Rejeki Hartono, SH, hukum asuransi dan perusahaan asuransi, Sinar Grafika 1991

¹⁰ Ibid. hal 191 dan seterusnya

BAB III

GAMBARAN UMUM TENTANG PT. JAMSOSTEK

A. PENGERTIAN TENAGA KERJA DAN JAMSOSTEK

Menurut pasal 1 undang-undang No.3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, bahwa yang di maksud 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 diatas adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.¹¹

DR. Payaman Simajuntak 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 barsekolah dan mengurus rumah tangga. Cara praktis, pengertian tenaga kerja dan

¹¹ Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok ketenaga kerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

bukan menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-tiap negara memberikan batas umur yang berbeda. Di Indonesia di pilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur 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 di golongan bukan sebagai tenaga kerja.¹²

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.

Bagi golongan inipun, pendapat yng 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 di golongan sebagai tenaga kerja. Jadi secara singkat dapat di katakan bahwa tenaga kerja adalah bagian dari penduduk yaitu penduduk dalam usia kerja.

12. Payaman Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.

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.

- a. Penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik
- b. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo), cacat atau sakit kronis.

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

²Jaminan sosial tenaga kerja atau yang biasa kita kenal dengan sebutan jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja guna untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

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

Usaha perlindungan tenaga kerja adalah merupakan usaha mewujudkan kesejahteraan rakyat. Wujud kesejahteraan rakyat yang kita inginkan dan di 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.

13. Ibid, Hal. 5

14. Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Beserta penjelasannya

© 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



Kebutuhan jasmani misalnya sandang, pangan, perumahan, kesehatan dan sebagainya, sedangkan kebutuhan rohani misalnya ketakwaan 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 di peras 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 sering kali disebut resiko.¹⁶

Demikian pula dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja juga tidak luput menghadapi resiko-resiko kerja. Untuk menghadapi resiko kerja ini tentunya di perlukan suatu instrumen atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu. Instrumen atau alat untuk menanggulangi resiko kerja ini disebut dengan jaminan sosial. ✓

Jaminan sosial dalam bahas inggrisnya di sebut dengan istilah social security menurut ILO (Inernational Labour Organization). Social security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang di berikan oleh masyarakat untuk para warganya,

¹⁶ L. Husin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997. Hal 77

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 di artikan sebagai perlindungan yang di berikan 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 pada pasal 2 ayat (4) nya menggariskan:

Jaminan sosial sebagai perwujudan dari sekularitas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang di selenggarakan dan oleh atau masyarakat guna memelihara taraf kehidupan sosial.

Kalau di perhatikan ketiga pengertian tentang jaminan sosial di muka, maka nampak ketiga pengertian memberikan pengertian sosial dengan begitu luasnya,

¹⁷ Ibid, Hal. 78

seakan-akan jaminan sosial itu sendiri telah mencakup bidang pencegahan dan pengembangan, bidang pemulihan dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini kalau dikaitkan lagi dengan apa yang dinamakan perlindungan buruh, sehingga akan amat luaslah ruang lingkungannya.

Kalau kita akan membicarakan jaminan sosial bagi tenaga kerja dengan berdasarkan pada definisi diatas, maka yang dimaksudkan dalam jaminan sosial ini hal-hal yang bersangkutan dengan jaminan sosial itu sendiri, 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 diatas 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 ketenaga kerjaan yang berupa bantuan sosial dan asuransi sosial.

B. SEJARAH JAMSOSTEK

Pembangunan sektor ketenaga kerjaan 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 di sertai resiko yang di hadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu di berikan perlindungan, pemeliharaan, peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan di maksud di selenggarakan 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA an 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 di mulai pada abad XIX di Eropah barat. Pada waktu itu di negara-negara tersebut sudah berlaku perundang-undangan kemiskinan (poor laws) di mana orang-orang miskin dapat memperoleh bantuan dari pemerintah.

Peraturan perundangan kemiskinan ini pada mulanya di maksudkan sebagai alat untuk mencegah terjadinya kelaparan dan keterlantaran sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya gejolak sosial. Namun mengingat pada waktu itu di Eropah 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 Eropah barat, Maka di mulailah 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 di penggunaan untuk memberikan perlindungan (jaminan sosial) bagi buruh dari keterlantaran yaitu:

- a. ¹¹Tabungan kecil
- b. Tanggung jawab pengusaha
- c. Metode asuransi komersil
- d. Metode asuransi sosial

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

Ad.a. Tabungan Kecil

Dengan metode “Tabunagn kecil ini” prinsip jaminan sosial tidak mencapai sasaran, upah/tenaga kerja yang sudah demikian kecilnya tidak mungkin akan disisihkan/di tabung karena untuk memenuhi kebutuhannya saja mereka sudah sulit seperti yang di ungkapkan L. Husni “untuk memenuhi kebutuhan mereka sudah dapat di katakan tidak mencukupi apalagi untuk di tabung”.²⁰

Ad. b. 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 di dasarkan atas prinsip, bahwa siapa yang mempekerjakan buruh tentu harus bertanggung jawab atas buruh itu, termasuk pula atas kemungkinan keselamatan kerja yang bisa saja di alami oleh buruh selama berlangsungnya hubungan kerja tersebut. Di Indonesia metode ini pernah di gunakan, baik semasa pemerintah hindia belanda berdasarkan undang-undang Nomor 33 tahun 1947. Namun karena tetap di anggap mempunyai kelemahan, maka metode ini di tinggalkan. Suatu contoh dapat di kemukakan dari pasal 1662 KUHPerdata yaitu:

1. Simajikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaannya.
2. Jika kewajiban-kewajiban itu tidak di penuhi, si majikan diwajibkan memberikan ganti-kerugian yang kerjanya menimpa si buruh dalam melaksanakan pekerjaannya, kecuali ia dapat membuktikan bahwa tidak di penuhi kewajiban-kewajiban itu di sebabkan karena keadaan memaksa.

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

Ad.c. Metode Asuransi Komersil

Untuk meringankan beban tanggung jawab pengusaha dalam menanggung ganti-rugi kecelakaan kerja, pada akhir abad XIX di gunakan metode asuransi. Mula-mula metode ini hanyalah berupa metode yang biasa saja. Di mana anggota masyarakat (buruh) secara teratur mengumpulkan uang untuk memberikan bantuan pemeliharaan medis atau penguburan bagi para 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

Sehubungan dengan itulah maka Pemerintah turun tangan dengan memberi pengaturan, pengawasan dan pembatasan kegiatan pada usaha-usaha yang dapat dilakukannya secara efisien. Pengelolaan bidang usaha tersebut pada akhirnya dikelola secara komersial sehingga mirip dengan Perusahaan Asuransi yang kita kenal sekarang ini, karena sudah bersifat komersial maka sulit diharapkan metode ini akan mencapai sasaran dalam memberikan jaminan sosial secara kolektif yang menyangkut resiko sosial dan ekonomi seperti pertanggungan sakit, hamil dan bersalin misalnya walaupun mau dipaksakan, kemungkinan resiko yang bisa dicakup oleh perusahaan asuransi komersial hanyalah asuransi jiwa saja.

Ad. d. 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 :

1. Di biayai dari iuran pekerja, pengusaha dan mungkin saja pemerintah
2. Jaminan dibayarkan dari iuran tersebut
3. 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 pertanggungsaan (dalam hal ini kewajiban) dari pengusaha adalah membayar iuran (premi) maka akan lebih menjamin kesejahteraan bagi tenaga kerja.

C. PENGATURAN PERUNDANG-UNDANGAN NO. 3 TAHUN 1992

1. Peraturan Undang-undang tentang Jamsostek.

a. Jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan undang-undang No. 33 tahun 1947

Jo Undang-undang No. 2 tahun 1951 tentang kecelakaan 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 golongan Perusahaan yaitu :

1. Mempergunakan satu atau beberapa tenaga mesin
2. Mempergunakan gas yang telah di cairkan, dipompa atau yang di jadikan cair karena tekanan
3. Yang mempergunakan zat baik padat, cair maupun gas yang amat tinggi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Sarung dan racun dan sebagainya

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/8/24

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 Front (repository.uma.ac.id)12/8/24

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 memuat 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

b. Jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan No. 3 tahun 1964.

Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 3 tahun 1964 mengenai jaminan sosial dengan metode asuransi kerja, tetapi terbatas pada pertanggungansakit, hamil, dan bersalin. Sedangkan badan penyelenggaranya di tetapkan dengan keputusan Menteri Perburuhan Nomor 5 tahun 1964 yaitu yayasan dana jaminan sosial (DJS), yang didirikan dengan akta Notaris Raden Mas Soerojo tanggal 23 Januari 1964.²¹

Meskipun resminya yayasan dana jaminan sosial ini didirikan tanggal 23 januari 1964, namun akhirnya aktifitasnya dapat di katakan berjalan dengan baik setelah orde baru dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 3 tahun 1967 jo keputusan Menteri tenaga kerja nomor 5 tahun 1967.

Dapat di jelaskan bahwa, Disamping 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 di sebabkan 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.
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.²²

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

c. Jaminan Sosial Berdasarkan PP No 33 tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK)

Menurut PP No 33 tahun 1977 dalam pasal menyebutkan bahwa yang di maksud Asuransi sosial tenaga kerja adalah sisitem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi resiko sosial secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenag kerja. Berdasarkan peraturan ini maka perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan 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,- setiap bulannya adalah perusahaan yang wajib ikut serta dalam program ASTEK. Dengan lahirnya dan diberlakukannya PP No. 33 tahun 1977 ini sesungguhnya telah membuktikan bahwa Pemerintah telah berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

d. Jaminan sosial berdasarkan Undang-undang No. 3 tahun 1992

Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA 17 Februari 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 sangat menjamin kesejahteraan karyawan, karena didalam 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



Kecelakaan kerja ini dapat dikriteriakan antara lain :

- a. Kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja atau lingkungan tempat kerja
- b. Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat dan biasa bekerja, sepanjang melakukan perjalanan yang wajar dilakukan setiap hari.
- c. Kecelakaan kerja ditempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dengan pengusaha yang tidak ada unsur kepentingan pribadi
- d. 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 :
 - tunjangan sementara tidak mampu bekerja
 - tunjangan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 - tunjangan cacat total untuk selamanya
 - tunjangan untuk keluarga.

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja maka kewajiban bagi pengusaha

- a. wajib menanggulangi terlebih dahulu segala akibat kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja
- b. wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya
- c. 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
- d. 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. Didalam ayat 2 ditegaskan bahwa jaminan kematian meliputi :

- biaya pemakaman

UNIVERSITAS MEDAN AREA santunan berupa uang

Mengenai besarnya kematian ini pasal 22 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 menentukan sebagai berikut :

1. santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000.-
2. biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000.-

C. Jaminan Hari Tua (JHT)

Hari tua dapat mengakibatkan tepusnya 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 ”²³. Usia tenaga kerja tersebut ditetapkan berdasarkan tanggal kelahiran atau umur yang tercantum pada waktu tenaga kerja menjadi peserta pada badan penyelenggara.

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 tidak mempunyai istri atau suami, maka menerima jaminan beralih kepada anaknya.

Jaminan hari tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total nuntut selama-lamanya dapat dilakukan :

1. secara sekaligus apabila jumlah jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,-
2. secara berskala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,-

D. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

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

Disamping itu pula pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan tenaga kerja yang meliputi upaya “ peningkatan (promotif), pencegahan (Preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif) ”.²⁴

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 penyelenggaranya 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 PP No. 14 tahun 1993 yaitu :

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp 1000.000,- sebulan, wajib mengikut sertakan

tenaganya dalam program Jamsostek. Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program

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

4. Sanksi-sanksi hukum

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

Didalam pasal 47 PP No. 14 tahun 1993 ada menyatakan tentang saanksi-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 administrative 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA dikasuskan 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 bulan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian yang penulis utarakan diatas, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Cara pendaftaran tenaga kerja untuk menjad 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. Perkebunan Nusantara III Medan sangat diperhatikan oleh pengusaha dan pelayanan kesejahteraan tenaga kerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan sangat menunjang kreatifitas tenaga kerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan tersebut.
3. Jaminan sosial tenaga kerja sangatlah penting arti dan mamfaat 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. Perkebunan Nusantara III Medan 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 dalam PT. Perkebunan Nusantara III Medan dilakukan dengan baik hal ini dilakukan dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-undang Nomor 3 tahun 1992. Dan jenis-jenis jamsostek yang diperjanjikan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan Badan Penyelenggara jamsostek antara lain adalah:
 - Jaminan kecelakaan kerja ditanggung pengusaha sebesar 0,24%-1,74%
 - Jaminan kematian ditanggung pengusaha sebesar 0,30%
 - Jaminan hari tua, yang mana perusahaan hanya menanggung 3,7% dan 2% ditanggung oleh tenaga kerjanya dari upah sebulan.
5. Jaminan kesehatan tidak diperjanjikan karena PT. Perkebunan Nusantara III Medan mempunyai fasilitas kesehatan (Rumah Sakit) tersendiri dan masalah pelayanan kesehatan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dilaksanakan dengan baik, hal ini dikarenakan PT. Perkebunan Nusantara telah mempunyai rumah sakit sendiri yang ditujukan bagi tenaga kerja dan keluarganya sehingga dapat meningkatkan derajat hidup dan kesejahteraan tenaga kerja dan juga keluarganya.

B. Saran

1. Penulis menyarankan hendaknya PT. Perkebunan Nusantara III Medan agar lebih meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Dengan adanya peningkatan kesejahteraan tersebut, maka akan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.
2. Dengan mengikuti program jamsostek yang jelas manfaatnya itu diharapkan kepada pengusaha PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang belum mengikut sertakan tenaga kerjanya pada program jamsostek ini hendaklah segera didaftarkan, karena dengan mengikut sertakan tenaga kerja tersebut. Maka akan lebih terjamin kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena adanya ketergantungan antara pengusaha dan tenaga kerja di dalam perusahaan.
3. Dan juga penulis menyarankan hendaknya PT. Perkebunan Nusantara III Medan 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

1. H. Abdul Muis, SH, MHum. *Bunga Rampai Hukum Dagang*, Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Medan. 2001.
2. Ali, Muhammad, *Kamus Umum bahasa Indonesia*, Alumni. Jakarta. 1986.
3. Budiono, Abdul Racmad, SH, Mhum, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada. Jakarta. 1997.
4. Husni. L, SH, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta. 1997.
5. KRMT, Tirtodiningrat, SH, *Ikhtiar Hukum Perdata dan Dagang*, PT. Pembangunan. Jakarta.
6. Manullang, Sendjun H, SH, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta. 1995.
7. Yahya Harahap, SH, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni. Bandung. 1986.
8. Projdodikoro, Wirjono, Prof. SH, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Sumur. Bandung. 1975.
9. Simanjuntak, Payaman, DR. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Bandung. 1992.
10. Soepomo, Imam, Prof, SH, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta. 1982.
11. Soebekti, R, Prof, SH, *Aneka Perjanjian*, Alumni. Bandung. 1989.
12. Soebekti, R, Prof, SH, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta. 1985.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/8/24

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)12/8/24

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

14. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. *Tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.*

