



## TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Suatu Studi di PT. Meratus Kendari)

I Made Kardiasa, Basoddin, Muh. Fitriadi

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sulawesi Tenggara

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Legal Review,  
PT. Meratus Kendari.  
Social Security For Labor.

#### e-mail:

imadekardi88@gmail.com

#### Corresponding Author:

I Made Kardiasa

Received:03/04/2021

Accepted:18/06/2021

Published:30/10/2021



### ABSTRACT

This study aims to: 1. To find out and understand the inhibiting factors in the implementation of the Jamsostek program at PT. Meratus Kendari 2. to find out and understand the efforts made to improve the Jamsostek program in improving the welfare of its workers. The study was conducted at PT. Meratus and this study uses Normative juridical, Data obtained from both literature studies and field research will be analyzed using qualitative descriptive methods, namely by describing the data obtained in connection with the problems studied and selected which are of quality based on logical assessments to be able to answer the problems. The results of the study indicate that 1. Inhibiting factors in the implementation of social security for workers. From the company's side, there is a lack of awareness in fulfilling the provisions of the law regarding the obligation of every employer or worker to participate in the social security program, in addition to the lack of concern from the company for the welfare of workers and the lack of seriousness from the company to include social security participants and the company does not yet have the financial capacity for its social security fund contributions, and coupled with the lack of awareness from the workers themselves, where the workers also do not question the existence of the social security program for workers. 2. Efforts to improve the social security program for workers in improving the welfare of work, Conducting an inventory of companies that are required to report and companies registering some potential data, the initial approach means visiting the company directly to provide socialization, to all workers and. Following the socialization of the Social Security program. by explaining the benefits of Social Security, guarantees for workers, the benefits of becoming a Social Security participant, the rights and obligations of companies and workers, the benefits of becoming a Social Security participant, guarantees that will be obtained, the amount of contributions and their burdens.

### I. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia Pada Saat Ini Sedang Melakukan Pembangunan Disegala Bidang Secara Berencana, Menyeluruh Terpadu Terarah, Bertahap Dan Berkesinambungan, Untuk Meningkatkan

Bangsa Agar Seajar Dengan Bangsa Lainnya Yang Telah Maju Sehingga Mampu Untuk Mandiri, Menuju Kesejahteraan Lahir Batin, Adil Dan Makmur Baik Materiil maupun Spritual Berdasarkan Pancasila Dan UUD 1945. Untuk Dapat Seajar Dengan Bangsa Lain, Maka Harus Meningkatkan Dirinya Sebagai Bangsa Yang Berkualitas Sesuai Dengan Tujuan Nasional Sebagaimana Ditegaskan Dalam Pembukaan UUD Yaitu Melindungi Segenap Bangsa Indonesia Dan Seluruh Tumpah Darah Indonesia, Untuk Memajukan Kesejahteraan Umum, Mencerdaskan Kehidupan Bangsa Dan Ikut Melaksanakan Ketertiban Dunia Yang Berdasarkan Kemerdekaan, Perdamaian Abadi Dan Keadilan Sosial.

Pembangunan Di Bidang Ekonomi Merupakan Prioritas Utama. Atas Dasar Hal tersebut, Pemerintah Memberikan Kesempatan Yang Seluas-luasnya Untuk Mendirikan Industri Agar Dapat Menyerap Tenaga Kerja Yang Sebesar-besarnya. Sejalan Dengan Pembangunan Ekonomi Yang Terus Berkembang Terutama Dalam Hal Pembangunan Industri yang Diharapkan Dapat Menyerap Banyak Tenaga Kerja Guna Mewujudkan Peningkatan Penghasilan Masyarakat Indonesia.

Dalam Melaksanakannya Tenaga Kerja, Mempunyai Peranan Yang Sangat Penting Sebagai Pelaku Dan Tujuan Pembangunan Tenaga Kerja merupakan Motor Penggerak Perusahaan, Patner Kerja, Aset Perusahaan Juga Sebagai Aset Terpenting Dalam Meningkatkan Volume Pembangunan. Oleh Karena Penanganan Masalah Tenaga Kerja Harus Dilakukan Secara Menyeluruh Yaitu Harus Mengupayakan Agar Pemanfaatan Tenaga Kerja Dilakukan Seoptimal Mungkin.

Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Awalnya merupakan kewajiban mutlak dari Perusahaan, Akan Tetapi pada pelaksanaannya banyak pengusaha yang tidak memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan dalih atau alasan yang bermacam-macam. Oleh karena itu para pengusaha diharapkan agar dapat memberikan yang terbaik kepada tenaga kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PT. Jamsostek. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Jamsostek Dalam Pasal 1 Angka 1 disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah :“Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang ,berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal”.

Berdasarkan penjelasan pada bagian umum dalam Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Jamsostek maka peran serta tenaga kerja dalam pembangunan akan semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya dapat dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Badan Penyelenggara Program Jamsostek menetapkan pasal 2 ayat (3) bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10(sepuluh) orang atau lebih dan atau membayar upah l paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) dalam setiap bulannya maka pengusaha tersebut wajib mengikutsertakan tenaga kerja dalam program Jamsostek.

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkatnya martabat tenaga kerja. Dengan pemanfaatan tersebut, pembiayaannya dapat seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja. Untuk menjamin pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan tujuan dan maksudnya, maka penyelenggaraannya dilakukan oleh badan usaha milik negara yang berbentuk perusahaan perseroan dengan menggunakan pelayanan kepada peserta.

Pemerintah Mempunyai Peranan Yang Sangat Besar Untuk Terselenggaranya Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Diantaranya Adalah Pengawasan Terhadap Ditaati Ketentuan Perundang-Undangan, Peranan Pengusaha Juga Sangat Besar Dalam Penyelenggaraan Jamsostek. Ditaatinya Kewajiban-Kewajiban Dalam Hal Jaminan Sosial Oleh Pengusaha Menjadi Syarat Mutlak Berhasilnya Syarat Jamsostek. Pekerja Juga Mempunyai Peranan Yang Cukup Dalam Bentuk Partisipasi Sosial Maupun Kontrol Sosial Yang Dilaksanakan Secara Aktif Yang Menentukan Keberhasilan Pelaksanaan Program Jamsostek. Namun Dalam Kenyataan Dilapangan Tidak Semua Perusahaan Memahami Peran Jamsostek Bahkan Perusahaan Yang Mendaftar Sebagian Adalah Perusahaan Dengan Kategori Wajib Sudah Di Daftar. Akan Tetapi Tidak Semua Tenaga Kerjanya Di Daftarkan Dan Upah Yang Dilaporkan Bukan Upah Yang Sebenarnya. Hal Ini Terjadi Di PT. Meratus Kendari, Karena Perusahaan Masih Membedakan Golongan Tenaga Kerja Tetap Dan Tenaga Kerja Tidak Tetap. Tetapi Keduanya Bekerja Bersama-Sama Dalam Satu Perusahaan. Jika Meninjau Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Umumnya Yaitu Suatu Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Dan Keluarganya, Tentunya Perusahaan Mempunyai Aturan Tersendiri Mengenai Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Selain Yang Ditentukan Dalam Undang-Undang Maupun Peraturan Pemerintah Yang Bersifat Permanen Untuk Memberlakukan Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Perusahaan.

Dengan Semakin Berkembangnya Pembangunan Dan Peningkatan Penggunaan Tehnologi Modern Disemua Sektor Usaha, Akan Mengakibatkan Semakin Besar Pula Resiko - Resiko Yang Mengancam Kesehatan, Keselamatan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja. Oleh Karena Itu Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Disamping Akan Semakin Dirasakan Kebutuhannya Juga Akan Semakin Dituntut Untuk Mengembangkan Program-Programnya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Dapat Diartikan Secara Luas Dan Dapat Pula Diartikan Secara Sempit. Dalam Pengertiannya Yang Luas Jaminan Sosial Ini Meliputi Berbagai Usaha Yang Dapat Dilakukan Oleh Masyarakat Dan Atau Pemerintah. Usaha - Usaha Tersebut Dikelompokkan Dalam Empat Kegiatan Usaha Utama Sebagai Berikut :

1. Usaha-Usaha Yang Berupa Pencegahan Dan Pengembangan, Yaitu Usaha - Usaha Dibidang Kesehatan, Keagamaan, Keluarga Berencana, Pendidikan, Bantuan Hukum, Dan Lain - Lain Yang Dapat Dikelompokkan Dalam Pelayanan Sosial (Social Service).
2. Usaha - Usaha Yang Berupa Pemulihan Dan Penyembuhan, Seperti Bantuan Untuk Bencana Alam, Lanjut Usia, Yatim Piatu, Penderita Cacat, Dan Berbagai Ketunaan Yang Dapat Disebut Sebagai Bantuan Sosial (Social Assistance).
3. Usaha - Usaha Yang Berupa Pembinaan, Dalam Bentuk Perbaikan Gizi, Perumahan, Transmigrasi, Koperasi, Dan Lain-Lain Yang Dapat Dikategorikan Sebagai Sarana Sosial (Social Infra Structure).
4. Usaha-Usaha Di Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan Yang Khusus Ditujukan Untuk Masyarakat Tenaga Kerja Yang Merupakan Inti Tenaga Kerja Tenaga Pembangunan Dan Selalu Menghadapi Resiko Sosial Ekonomis, Digolongkan Dalam Asuransi Sosial (Social Insurance).

Konsekuensi Ekonomi Dari Terjadinya Peristiwa Tersebut, Serta Jaminan Untuk Tunjangan Keluarga Dan Anak."

Adapun Peristiwa-Peristiwa Yang Biasanya Dijaminkan Oleh Jaminan Sosial Adalah :

1. Kebutuhan Akan Pelayanan Medis;
2. Tertuduhnya, Hilangnya, Atau Turunnya Sebagian Penghasilan Yang Disebabkan :
  - a. Sakit;

- b. Hamil;
  - c. Kecelakaan Kerja Dan Penyakit
  - d. Hari Tua;
  - e. Cacat;
3. Tanggung Jawab Untuk Keluarga Dan Anak-Anak.

Defenisi Iman Soepomo Di Atas Mengandung Makna Bahwa Pengertian Yang Dikemukakan Oleh Beliau Sangatlah “Sempit” Jauh Dari Apa Yang Sesungguhnya Berkembang Dalam Praktik Pemberian Jaminan Sosial Di Indonesia Saat Ini. Dalam Perkembangannya Sekarang, Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh Bukan Hanya Berupa Pembayaran, Tetapi Juga Berupa Pelayanan, Bantuan Dan Sebagainya. Oleh Karena Itu, Dalam Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial (HI), Yang Dirumuskan Bahwa Pengertian Jaminan Sosial Secara Luas Sebagai Berikut: “Jaminan Sosial Adalah Jaminan Kemungkinan Hilangnya Pendapatan Pekerja Sebagian Atau Seluruhnya Atau Bertambahnya Pengeluaran Karena Risiko Sakit, Kecelakaan, Hari Tua, Meninggal Dunia, Atau Resiko Sosial Lainnya.” Selanjutnya, Dalam Pasal 1 Ke-1 UU Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dirumuskan Sebagai Berikut : “Jaminan Sosial Tenaga Kerja Adalah Suatu Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Dalam Bentuk Bantuan Berupa Uang Sebagai Pengganti Sebagian Dari Penghasilan Yang Hilang Atau Berkurang Dalam Pelayanan Sebagai Akibat Peristiwa Yang Dialami Oleh Tenaga Kerja Berupa Kecelakaan Kerja, Sakit, Bersalin, Hari Tua, Dan Meninggal Dunia”.

## **B. Macam-Macam Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Berbicara Tentang Macam-Macam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Maka Tidak Terlepas Dari Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 6 Ayat (1) Yang Menjadi Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja Meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JPK)
2. Jaminan Kematian (JK)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Untuk Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Terdapat Pada Beberapa Macam Tersebut Akan Di Uraikan Secara Teliti Diantaranya:

### **1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Kecelakaan Kerja Adalah Kecelakaan Yang Terjadi Berhubungan Dengan Hubungan Kerja, Termasuk Penyakit Yang Terjadi Berhubungan Dengan Hubungan Kerja, Demikian Juga Kecelakaan Yang Terjadi Dalam Perjalanan Berangkat Dari Rumah Menuju Tempat Kerja Dan Pulang Kerumah Menuju Jalan Yang Biasa Atau Wajar Dilalui.

Kecelakaan Kerja Merupakan Risiko Yang Sering Dihadapi Tenaga Kerja Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Terjadi Karena Faktor Ketidaksengajaan. Oleh Karena Itu Sudah Sewajarnya Apabila Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Itu Mendapat Bantuan Jaminan Kecelakaan Kerja Karena Kecelakaan Kerja Tersebut Telah Menyebabkan Hilangnya Sebagian Atau Seluruhnya.

Penghasilannya Tersebut Dan Pada Umumnya Kecelakaan Akan Mengakibatkan Dua Hal Berikut :

1. Kematian, Yaitu Kecelakaan-Kecelakaan Yang Mengakibatkan Penderitanya Bisa Meninggal Dunia.
2. Cacat Atau Tidak Berfungsinya Sebagian Dari Anggota Tubuh Tenaga Kerja Yang Menderita Kecelakaan.

Cacat Ini Terdiri Dari :

- a. Cacat Tetap, Yaitu Kecelakaan-Kecelakaan Yang Mengakibatkan Penderitanya Mengalami Pembatasan Atau Gangguan Fisik Atau Mental Yang Bersifat Tetap.
- b. Cacat Sementara, Yaitu Kecelakaan-Kecelakaan Yang Mengakibatkan Penderitanya Menjadi Tidak Mampu Bekerja Untuk Sementara Waktu.

Kecelakaan Adalah Kejadian Yang Tak Terduga Dan Tidak Diharapkan Terjadi. Tak Terduga Karena Dibelakang Peristiwa Tersebut Tidak Terdapat Unsur Kesengajaan, Lebih-Lebih Dalam Bentuk Perencanaan. Tidak Diharapkan Karena Peristiwa Kecelakaan Disertai Dengan Kerugian Material Ataupun Penderitaan Dari Yang Paling Ringan Sampai Yang Paling Berat, Baik Bagi Pengusaha Maupun Bagi Pekerja/ Buruh.

Kecelakaan Kerja Dapat Dikelompokkan Atas Dua Sebab Utama Yaitu Sebab-Sebab Teknis Biasanya Menyangkut Masalah Kecelakaan Perusahaan, Peralatan Kerja Dan Kurang Lengkapnya Alat Pengamanan. Untuk Mengurangi Kerugian Pada Pihak Pengusaha Perlu Mempertimbangkan Dan Memperhatikan Hal-Hal Tersebut Di Atas. Sebab-Sebab Manusia Biasanya Dikarenakan Oleh "Deficiencies" (Hal- Hal Yang Ada Pada Diri Sendiri) Pada Individu Seperti Sikap Ceroboh, Tidak Hati-Hati, Mengantuk, Pecandu Alkohol Atau Obat Bius Seperti Narkoba Dan Kurangnya Keterampilan. Hal-Hal Yang Dapat Dimasukkan Sebagai Kecelakaan Kerja Pada Waktu Kerja Adalah Sebagai Berikut :

- a. Kecelakaan Yang Terjadi Di Tempat Kerja Atau Dilingkungan Tempat Kerja.
- b. Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Dalam Perjalanan Pulang Dari Dan Ketempat Kerja, Sepanjang Melalui Perjalanan Yang Wajar Dari Biasa Dilakukan Setiap Hari.
- c. Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Di Tempat Lain Dalam Rangka Tugas Atau Secara Langsung Bersangkut-Paut Dengan Penugasan Dan Tidak Ada Unsur Kepentingan Pribadi.
- d. Kecelakaan Yang Terjadi Diluar Jam Kerja Tetapi Masih Dalam Waktu Kerja Seperti Jam Istirahat Sebagaimana Diatur Dalam Undang- Undang.
- e. Kecelakaan Yang Terjadi Pada Waktu Melakukan Perjalanan Yang Harus Dibuktikan Dengan Surat Perintah Lembur.

Selain Yang Termasuk Kecelakaan Kerja Pada Waktu Kerja Terdapat Juga Kecelakaan Kerja Diluar Waktu Kerja Yang Dapat Dikelompokkan Sebagai Berikut :

1. Kecelakaan Yang Terjadi Pada Waktu Melaksanakan Kegiatan Olahraga Yang Harus Dibuktikan Dengan Surat Penugasan Dari Perusahaan.
2. Kecelakaan Yang Terjadi Pada Waktu Mengikuti Pendidikan Yang Merupakan Tugas Dari Perusahaan Dan Harus Dibuktikan Dengan Surat Penugasan.
3. Kecelakaan Yang Terjadi Disebuah Perkemahan Yang Berada Di Lokasi Kerja (*Base Camp/Jema*) Diluar Jam Kerja (Tidur/Istirahat) Serta Yang Bersangkutan Bebas Dari Setiap Urusan Perkemahan.

Dalam Kaitannya Dengan Kecelakaan Kerja, Ada Suatu Jenis Kecelakaan Yang Tidak Dapat Dikategorikan Sebagai Kecelakaan Kerja. Jenis-Jenis Kecelakaan Tersebut Adalah Sebagai Berikut:

- a. Kecelakaan Yang Terjadi Pada Waktu Cuti, Yaitu Yang Bersangkutan Sedang Bebas Dari Urusan

Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Dan Tanggung Jawabnya. Jika Yang Bersangkutan Mendapat Panggilan Atau Tugas Dari Perusahaan, Maka Dalam Perjalanan Untuk Memenuhi Panggilan Tersebut, Yang Bersangkutan Sudah Dijamin Oleh Jaminan Kecelakaan Kerja (Yang Digaris Bawah Sebetulnya Tertulis Asuransi Kecelakaan Kerja : Diganti Oleh Penyusun).

- b. Kecelakaan Yang Terjadi Dimes/Perkemah Yang Tidak Berada Di Lokasi Tempat Kerja.
- c. Kecelakaan Yang Terjadi Dalam Rangka Melakukan Kegiatan Yang Bukan Merupakan Tugas Dari Atasan, Untuk Kepentingan Perusahaan.

Dari Uraian Di Atas Dapat Ditarik Kesimpulan Bahwa Yang Disebut Sebagai Kecelakaan Kerja Adalah Suatu Peristiwa/Kejadian Baik Itu Terjadi Pada Waktu Kerja Yang Ada Hubungannya Dengan Kepentingan Perusahaan Dan Dibuktikan Dengan Surat Perintah Maupun Diluar Waktu Kerja Atau Pulang Dari Tempat Kerja Atau Sebaliknya Atau Timbulnya Penyakit Akibat Hubungan Kerja Dan Adanya Kasus Meninggal Mendadak. Semua Hal Di Atas Menimbulkan Kerugian Bagi Karyawan Dan Berhak Mendapat Tunjangan Kecelakaan-Kecelakaan Kerja.

## **2. Jaminan Kematian**

Kematian Muda Atau Kematian Dini/Premature Pada Umumnya Menimbulkan Kerugian Financial Bagi Mereka Yang Ditinggalkan. Kerugian Ini Dapat Berupa Kehilangan Mata Pencaharian Atau Penghasilan Dari Yang Meninggal, Dan "Kerugian" Yang Diakibatkan Oleh Biaya Perawatan Selama Yang Bersangkutan Sakit Serta Biaya Pemakaman. Oleh Karena Itu, Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pemerintah Mengadakan Program Jaminan Kematian.

Jaminan Kematian Adalah Jaminan Yang Diberikan Kepada Ahli Waris/Keluarga Tenaga Kerja Yang Meninggal Akibat Kecelakaan Kerja Guna Meringankan Keluarga Dalam Bentuk Santunan Kematian Dan Biaya Pemakaman. Dari Pengertian Di Atas Menunjukkan Bahwa Tenaga Kerja Itu Dipandang Sebagai Insan Sosial Yang Perlu Dibantu, Sehingga Keluarga Yang Ditinggal Tidak Akan Menambah Beban Bentuk Jaminan Kematian Program Jamsostek Ini Merupakan Program Asuransi Ekawaktu Dengan Memberikan Jaminan Untuk Jangka Waktu Tertentu Saja.

## **3. Jaminan Hari Tua**

Jaminan Hari Tua Merupakan Program Tabungan Wajib Yang Berjangka Panjang Dimana Iurannya Ditanggung Oleh Pekerja/Buruh Dan Pengusaha, Namun Pembayarannya Kembali Hanya Dapat Dilakukan Apabila Telah Memenuhi Syarat-Syarat Tertentu.

1. Program Jaminan Hari Tua Ini Bersifat Wajib. Sebab Tanpa Kewajiban Yang Dipaksakan Dengan Sanksi, Sering Kali Sulit Bagi Pekerja/Buruh Untuk Menabung Demi Masa depannya Sendiri, Dan Bagi Pengusaha Untuk Memikirkan Kesejahteraan Para Pekerja/ Buruhnya.
2. Program Ini Berjangka Panjang Karena memang dimaksudkan Untuk Hari Tua Sehingga Tidak Bisa Diambil Sewaktu-Waktu.
3. Iurannya Ditanggung Oleh Pekerja/Buruh Sendiri Ditambah Dengan Iuran Dari Pengusaha Untuk Diakreditasi Pada Rekening Masing- Masing Peserta (Pekerja/Buruh) Oleh Badan Penyelenggara.
4. Adanya Persyaratan Jangka Waktu Pengambilan Jaminan. Ini dimaksudkan Agar Jumlahnya Cukup Berarti Untuk Bekal Hari Tua, Kecuali Peserta Yang Bersangkutan Meninggal Dunia Atau Cacat Total Tetap Sebelum Hari Tua.

Dan Diputuskan Hubungan Kerjanya (Setelah Memenuhi Masa Kepesertaan Lima Tahun). Apabila Pekerja/Buruh Diputuskan Hubungan Kerja Pembayaran Kembali Jaminan Hari Tua Dilakukan Setelah Masa Tunggu Enam Bulan. Masa Tunggu maksudnya Adalah Suatu Masa Dimana Pekerja/Buruh Yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Telah Mempunyai Pekerjaan Lagi Atau Tidak.

Jaminan Hari Tua Akan Dibayarkan Langsung Oleh Badan Penyelenggara Kepada Pekerja/Buruh Yang Bersangkutan Atau Ahli Warisnya, Dalam Hal Berikut :

1. Pekerja/Buruh Yang Bersangkutan Telah Mencapai Usia Lima Puluh Lima Tahun, Yaitu Usia Sebagai Batas Masa Kerja Atau Pensiun.
2. Pekerja/Buruh Yang Bersangkutan Mengalami Cacat Total Tetap Menurut Keterangan Dokter Yang Ditunjuk Oleh Perusahaan Atau Badan Penyelenggara.
3. Pekerja/Buruh Yang Bersangkutan Meninggal Dunia, Baik Karena Kecelakaan Kerja Maupun Karena Kematian Dini (*Prematur*).

Pekerja / Buruh Yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Oleh Pengusaha, Dan Pekerja/Buruh Yang Bersangkutan Tidak Mendapatkan Pekerjaan Lagi Setelah Melewati Masa Tunggu Enam Bulan Terhitung Sejak Pekerja/Buruh Yang Bersangkutan Berhenti Bekerja. Jaminan Hari Tua (JHT) Dibayar Kepada Tenaga Kerja, Secara Sekaligus Atau Berkala Atau Sebagian Dan Berkala. Berdasarkan Pilihan Tenaga Kerja Yang Bersangkutan Karena :

- a. Telah Mencapai Usia 55 Tahun (Lima Puluh Lima) Tahun Atau
- b. Cacat Total Tetap Setelah Ditetapkan Oleh Dokter Walaupun Belum 55 Tahun.
- c. Meninggalkan Wilayah Indonesia Selamanya.
- d. Tidak Bekerja Lagi.

Adapun Pembayaran Diberikan Secara Berkala Dengan Tujuan Untuk Menjamin Kelangsungan Biaya Hidup Sehari-Hari Tenaga Kerja, Keluarganya. Selain Itu Dalam Hal-Hal Tertentu Jaminan Hari Tua Dapat Dibayarkan Sebelum Tenaga Kerja Mencapai Usia 55 Tahun Dan Telah Mencapai Ketentuan Masa Kepesertaan Jaminan Hari Tua. Maksudnya Dalam Hal Ini Apabila Tenaga Kerja Telah Bekerja Di Perusahaan Di Atas Lima Tahun Dapat Menerima Apabila Tenaga Kerja tersebut Bekerja Kembali Di Perusahaan Lain Dengan Disertai Keterangan Dari Perusahaan Yang Sebelumnya Bekerja, Dengan Melampirkan :

1. KPA/KPJ Asli,
2. Foto Copy KTP Tenaga Kerja Yang Masih Berlaku,
3. Surat Keterangan Pensiun Atau Berhenti,
4. Foto Copy Kartu Keluarga Yang Dilegalisir,
5. Mengisi Form 5 (Permintaan Jaminan Hari Tua),

#### **4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Pemeliharaan Kesehatan Adalah Upaya Penanggulangan Dan Pencegahan Gangguan Kesehatan Yang Memerlukan Pemeriksaan Pengobatan Dan Atau Perawatan Termasuk Kehamilan. Pemeliharaan Kesehatan Bagi Karyawan Perusahaan Tidak Dapat Dilepaskan Sebagai Sarana Penunjang Dalam Meningkatkan Produktifitas Serta Kesejahteraan.

Pemeliharaan Kesehatan Adalah Bagian Dari Ilmu Kesehatan Yang Bertujuan Agar Pekerja/Buruh Memperoleh Kesehatan Yang Sempurna, Baik Fisik, Mental, Maupun Sosial Sehingga Memungkinkan Dapat Bekerja Secara Optimal. Oleh Karena Itu, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Juga Memprogramkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Program Pemeliharaan Kesehatan Wajib Dilaksanakan Di Perusahaan Karena Kesehatan Merupakan Faktor Yang Penting Dalam Melakukan Tugas. Berbagai Kebijakan/Program Kesehatan Fisik Yang Dibuat Perusahaan Bagi Tenaga Kerjanya, Hal Ini Menandakan Bahwa Pihak Perusahaan Menyadari Akan Pentingnya Faktor Kesehatan Dalam Menunjang Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja.

Tenaga Kerja, Suami Atau Istri Yang Sah, Dan Anak Sebanyak- Banyaknya 3 (Tiga) Orang Berhak Memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 Dan Pasal 33 Ayat (1) PP No. 14 Tahun 1993.

Sementara itu, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Yang Dilakukan Oleh Badan Penyelenggara (PT Jamsostek Persero) Adalah Paket Pemeliharaan Kesehatan Dasar Yang Meliputi Beberapa Hal Berikut :

1. Rawat Jalan Tingkat Pertama, Yaitu Semua Jenis Pemeliharaan Kesehatan Perorangan Yang Dilakukan Dipelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama. Dalam Hal Peserta Memerlukan Rawat Jalan Tingkat Pertama, Maka Harus Memenuhi Persyaratan Sebagai Berikut :
  - a. Peserta Memilih Satu Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama Yang Diingini Dan Berada Di Wilayah Tempat Tinggal Atau Tempat Kerja. Namun Demikian, Dalam Peserta Dan/Atau Keluarganya Sedang Bepergian Lalu Membutuhkan Rawat Jalan Tingkat Pertama, Dapat Memperolah Pelayanan Kesehatan Pada Pelaksana Pelayanan Kesehatan Di Tempatnya Bepergian Yang Ditunjuk Oleh Badan Penyelenggara Dengan Menunjuk Kartu Pemeliharaan Kesehatan.
  - b. Setiap Kali Peserta Memerlukan Pelayanan Kesehatan Harus Menunjukkan Kartu Pemeliharaan Kesehatan.
  - c. Peserta Mendapat Pelayanan Kesehatan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan.
  - d. Bila Memerlukan Pemeriksaan Lebih Lanjut, Peserta Dirujuk Ke Pelaksana Pelayanan Kesehatan Rujukan Yang Ditentukan.
2. Rawat Jalan Tingkat Lanjutan, Yaitu Semua Jenis Pemeliharaan Kesehatan Perorangan Yang Merupakan Rujukan (Lanjutan) Dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama. Dalam; Hal Diperlukan Rawat Jalan Tingkat Lanjutan Ini Harus Memenuhi Persyaratan Sebagai Berikut
  - a. Peserta Membawa Surat Rujukan Dan Kartu Pemeliharaan Kesehatan Ke Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Lanjutan Untuk Mendapatkan Pelayanan.
  - b. Apabila Diperlukan Konsultasi Dengan Bagian Lain Atau Penunjang Diagnostik, Dokter Spesialis Memberikan Surat Rujukan.
  - c. Apabila Diperlukan Rujukan Ke Rumah Sakit Lain Di Luar Daerah, Dokter Spesialis Memberikan Rujukan. Segala Biaya Transportasi Dan Biaya Akomodasi Untuk Keperluan Ini Menjadi Beban Peserta, Atau Tidak Masuk Tanggungan Badan Penyelenggara.
  - d. Apabila Peserta Mendapat Resep Obat, Harus Diambil Di Apotek Yang Sudah Ditunjuk Oleh Badan Penyelenggara.
3. Rawat Inap, Yaitu Pemeliharaan Kesehatan Rumah Sakit Di Mana Penderita Tinggal/Mondok Sedikitnya Satu Hari Berdasarkan Rujukan Dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan Atau Rumah Sakit Pelaksana Pelayanan Kesehatan Atau Rumah Sakit Pelaksana Pelayanan Kesehatan Lain. Dalam Hal Peserta Memerlukan Rawat Inap Ini Diperlukan Persyaratan Berikut :
  - a. Peserta Yang Akan Rawat Inap Harus Membawa Surat Rujukan Dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama Atau Surat Rawat Inap Dari Dokter Poli Rumah Sakit Dan Kartu Pemeliharaan Kesehatan.
  - b. Dalam Jangka Waktu 2 Kali 24 Jam Sejak Mulai Dirawat Peserta Harus Mengurus Surat Jaminan Dari Badan Penyelenggara.
4. Pemeriksaan Kehamilan Dan Pertolongan Persalinan Meliputi Beberapa Hal Berikut :
  - a. Pemeriksaan Kehamilan Dilakukan Oleh Dokter Umum Atau Bidan.
  - b. Pertolongan Persalinan Bagi Pekerja/Buruh Atau Istri Pekerja/Buruh Oleh Dokter Umum Atau Bidan Yang Dilakukan Pada Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama Atau Rumah Bersalin Yang Ditunjuk Badan Penyelenggara.
  - c. Menginap Dan Makan
  - d. Rujukan Ke Rumah Sakit Atau Rumah Sakit Bersalin.
5. Penunjang Diagnostik, Yaitu Jenis-Jenis Pelayanan Yang Berkaitan Dengan Pemeriksaan Laboratorium, Pemeriksaan Radiologi, Pemeriksaan *Electro Encephalography (EEG) Electro Cardiography (ECG) Dan Ultra Sonography Scanning (CT Scanning)*.
6. Pelayanan Khusus, Yaitu Pemeliharaan Kesehatan Yang Memerlukan Perawatan Khusus Bagi Penyakit Tertentu Serta Pemberian Alat-Alat Organ Tubuh Agar Dapat Berfungsi Seperti Semula, Yang Meliputi Pelayanan Kesehatan Yang Bersangkutan Dengan Kecamatan Prothese

Mata, Prothese Gigi, Alat Bantu Dengar Dan Prothese Anggota Gerak Yang Dapat Dilakukan Di Optik, Balai Pengobatan, Rumah Sakit Dan Perusahaan Alat Kesehatan Yang Ditunjuk Oleh Badan Penyelenggara. Penggantian Biaya Untuk Pelayanan Khusus Ini Diberikan Kepada Pekerja/Buruh Yang Memerlukan Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Dan Atas Indikasi Medis.

7. Gawat Darurat, Adalah Suatu Keadaan Yang Memerlukan Pemeriksaan Medis Segera, Yang Apabila Tidak Dilakukan Akan Menyebabkan Hal Fatal Bagi Penderita.

### **C. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja**

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

#### **1. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja**

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,
- c) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan,
- d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
- e) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,

#### **2. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja**

Menurut Soepomo dalam Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- a) Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
- b) Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
- c) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

#### **3. Objek Perlindungan Tenaga Kerja**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, objek perlindungan tenaga kerja meliputi :

- a) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat;
- e) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja; dan 0 Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

### **D. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)**

Program Jaminan Sosial merupakan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagitenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko- resikososial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dantenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi olehprogram tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit,hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan atau membutuhkan

perawatan medis Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial. Fungsi-fungsi jaminan sosial bagi tenaga kerja :

- a. Fungsi Proteksi atau perlindungan
- b. Fungsi Produksi.
- c. Fungsi Redistribusi
- d. Fungsi Kemasyarakatan.

### III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dilaksanakan di kota Kendari yaitu tepatnya di PT. Meratus Kendari dengan pertimbangan bahwa PT. Meratus karyawannya tidak semua di ikut sertakan masuk sebagai anggota jamsostek dikarenakan masih membedakan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Jenis data yang digunakan adalah primer dan sekunder yang berasal dari field research dan Library research. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi dan menganalisis secara kualitatif.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Faktor - Faktor Penghambat Pelaksanaan Program Jamsostek Di PT. Meratus Kendari

Pada Hakekatnya tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan, mempunyai kegiatan usaha yang produktif sehingga sudah sewajarnya jika kepada mereka diberikan perlakuan, pemeliharaan dan pengembangan bagi kesejahteraannya. Beranjak dari hal tersebut, terutama didalam hubungan yang ditujukan untuk kesejahteraan maupun untuk hari tua yakni pada saat mereka tidak lagi mampu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini bahwa Program Jamsostek merupakan pertanggung jawaban yang memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan suatu penghasilan keluarga sebagaimana atau pertanggung jawaban, merupakan suatu perjanjian terhadap perikatan yang menyangkut dengan ketenagakerjaan. Oleh karenanya pertanggung jawaban dalam hal ini adalah pertanggung jawaban sosial didalam hubungan kerja tersebut. Sebagaimana sasaran Jamsostek yang telah penulis kemukakan terdahulu, maka program Jamsostek sebagaimana subjeknya adalah tenaga kerja.

Dalam Praktek dilapangan bahwa pelaksanaan Jamsostek di PT. Meratus dari hasil wawancara Bapak Plus Dae bagian personalia tanggal 16 Juni 2017 menjelaskan bahwa PT. Meratus Kendari memiliki karyawan dan karyawan dengan jumlah 30 personil yang diikutkan peserta Jamsostek baru 13 orang dan 17 belum diikutkan peserta jamsostek dan dari keterangan pihak perusahaan hanya mengikutkan peserta jamsostek yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan oleh pihak perusahaan (PT. Meratus) antara lain karyawan tetap, dilihat dari segi resiko pekerjaannya, lama bekerja. Dengan demikian PT. Meratus belum sepenuhnya memberikan perlindungan pada semua pekerjanya.

Kendala yang dihadapi oleh pihak PT. Meratus dalam Jamsostek terhadap pekerjanya dikarenakan bahwa PT. Meratus belum mempunyai kemampuan dana untuk iuran dana Jamsosteknya, dan faktor penghambat lainnya kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan itu sendiri dalam memenuhi ketentuan perundang- undangan mengenai kewajiban setiap pengusaha atau tenaga kerja untuk ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pekerjanya serta tidak adanya keseriusan dari pihak perusahaan untuk menjalankan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Undang - Undang. dan ditambah lagi dengan kurangnya kesadaran dari pihak buruh sendiri, yang mana pihak buruh yang ada disini juga tidak mempersoalkan mengenai adanya ketidakpedulian pihak

perusahaan untuk menjamin pekerja atau buruh ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Adanya faktor penghambat ini semakin menjadikan kepesertaan dari perusahaan dan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja menjadi semakin tidak efektif. Sehingga perlu dijadikan catatan tersendiri oleh pemerintah, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Kendari, untuk lebih serius lagi dalam mengawasi serta menindak perusahaan yang sampai saat ini belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Faktor penghambat dari PT Jamsostek, yaitu:

1. Informasi atas adanya program jaminan sosial tenaga kerja di sini juga masih sangat kurang sehingga program ini tidak dapat di jalankan secara maksimal.
2. Kurangnya jumlah tenaga kerja atau karyawan dari PT Jamsotek yang membuat pelayanan yang diberikan pihak Jamsostek masih belum bisa di jalankan secara maksimal.

Sedangkan kendala dari pihak Dinas Ketenagakerjaan masih belum melakukan pengawasan dengan tegas, menyeluruh dan maksimal. Adanya sarana transportasi yang tidak tersedia dengan baik oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Kendari sehingga pelaksanaan atas penindakan dan pembinaan kurang dapat terfasilitasi dengan baik. Dalam melakukan penindakan terhadap perusahaan atau tenaga kerja yang belum terdaftar terkadang pihak Jamsostek belum mengetahui alamat tempat akan dilakukan penindakan dengan jelas. Informasi atas adanya program jaminan sosial tenaga kerja di sini juga masih sangat kurang sehingga program ini tidak dapat di jalankan secara maksimal.

Untuk ini pihak pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku. Menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan perlindungan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dalam menganalisis adanya pemberian Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) bagi tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat disimpulkan berdasarkan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah yang sedang berlaku dan dikaitkan dengan data-data yang ada dan hasil wawancara yang diperoleh dari lapangan. Data-data yang ada dan hasil wawancara tersebut kami peroleh dari beberapa pihak antara lain, Kepala Pemasaran Jamsostek persero seorang Pegawai PT. Meratus dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Kendari.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 mengenai Penetapan PT. JAMSOSTEK (persero) sebagai badan Penyelenggara program jaminan sosial bagi tenaga kerja dan Dinas Tenaga Kerja merupakan badan pengawas yang ditunjuk oleh pemerintah untuk melakukan pengawasan dalam kelancaran pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. JAMSOSTEK (persero). Selain itu pegawai pengawasan ketenagakerjaan bidang jamsostek dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) tersebut juga melakukan pengawasan terhadap pengusaha yang wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program JAMSOSTEK. Menurut keterangan yang Penulis terima dari salah satu pegawai PT. JAMSOSTEK (persero) bahwa hubungan antara PT. JAMSOSTEK dan DISNAKERTRANS sangat erat yang dapat diibaratkan sebagai anak dan Bapak. JAMSOSTEK sendiri berada dalam naungan Dinas Tenaga Kerja dan JAMSOSTEK melaksanakan fungsi dan peranannya berdasarkan ketentuan ketentuan yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja.

Suatu hubungan kerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mempunyai karakteristik tersendiri seperti mengenai jangka waktu yang ditentukan. Berkaitan dengan hal tersebut maka seharusnya penyelenggaraan program JAMSOSTEK kepada tenaga kerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam suatu peraturan tertentu. Tetapi menurut keterangan dari Kepala Pemasaran PT. JAMSOSTEK (persero) tidak ada Undang-Undang atau peraturan yang mengatur hal tersebut secara khusus.

Penyelenggaraan program Jamsostek kepada tenaga kerja secara menyeluruh diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan penyelenggraan program JAMSOSTEK kepada para tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja tertentu tidak diatur dalam sebuah peraturan tertentu. Penyelenggaraan program JAMSOSTEK kepada setiap tenaga kerja sebenarnya harus sama, dan tidak dibedakan antara tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), walaupun tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya bersifat sementara, hal tersebut dikarenakan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja pada pasal yang kedua yang mengatakan : "Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja" yang mencakup setiap tenaga kerja yang ada di atas, antara lain :

- 1) Semua pegawai BUMN
- 2) Joint Venture
- 3) Yayasan
- 4) Koperasi
- 5) Perusahaan perorangan.

Bahwa program yang diberikan bagian pemasaran bahwa keseluruhan dari program Jamsostek tanpa terkecuali apapun. Menurutnya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari tua (JHT) merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tetapi pelaksanaan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dapat dilaksanakan melalui Jamsostek persero maupun dilaksanakan tanpa melalui Jamsostek persero, asalkan memenuhi beberapa syarat tertentu seperti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang diberikan oleh perusahaan atau majikan tersebut lebih baik dari program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Jamsostek persero, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang diberikan perusahaan tersebut harus berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi terlebih dahulu.

Program Jaminan Hari Tua (JHT) sering kali tidak didapat oleh tenaga kerja yang terikat perjanjian kerja tertentu (PKWT), padahal sebenarnya harus diberikan kepada seluruh jenis tenaga kerja tanpa

terkecuali tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hanya saja yang membedakan antara pemberian program Jaminan hari tua kepada tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pemberian Jaminan Hari Tua yang diberikan pada tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah hanya pada cara pemberiannya saja. Tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) akan menerima pengembalian atau pembayaran sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan bunganya ketika tenaga kerja tersebut minimal diberikan 5 (lima) tahun setelah dia mengikuti program JAMSOSTEK. Apabila kurang dari kurun waktu lima tahun tenaga kerja tersebut, perjanjian kerjanya tersebut sudah habis dan tidak diperpanjang atau tidak diperbaharui lagi maka iuran yang telah dibayar selama ini oleh perusahaan (sebesar 3,70% dari penghasilan bulanan yang ada) dan iuran yang dibayar oleh peserta (sebesar 2% dari penghasilan bulanan), tidak dapat dia peroleh langsung pada saat tenaga kerja tersebut keluar dari perusahaan, melainkan tenaga kerja tersebut harus menunggu beberapa waktu sampai jangka waktu ia menjadi peserta program JAMSOSTEK sudah terhitung mencapai 5 (lima) tahun, maka barulah tenaga kerja tersebut dapat menerima kembali iuran yang telah tenaga kerja tersebut bayarkan beserta ditambah dengan hasil pengembangannya berikut iuran yang harus dibayarkan oleh setiap tenaga kerja yang menjadi peserta JAMSOSTEK.

## **B. Upaya – upaya yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Program Jamsostek Dalam Mensejahterakan Terhadap Pekerja**

Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan program Jamsostek untuk kesejahteraan Terhadap Pekerja :

1. Melakukan inventarisasi perusahaan wajib belum daftar (PWBD) dan Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) sebagai data potensi dan Sebagian langkah awal dalam proses menginventarisir Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD) dan Perusahaan yang mendaftarkan hanya sebagian upah dan jumlah tenaga kerja (PDS). Yang dimaksud dengan Perusahaan Wajib Belum Daftar (DWBD) adalah Perusahaan yang memiliki tenaga kerja minimal 10 orang atau yang membayar gaji total setiap bulan minimal Rp.1.000.000,- (UU Nomor 3 tahun 1992). Sedangkan Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) adalah Perusahaan dengan kategori wajib sudah mendaftar, akan tetapi tidak semua tenaganya didaftarkan atau upah yang dilaporkan bukan upah yang sebenarnya. Data-data PWBD dan PDS tersebut didapat dari berbagai sumber, seperti dari Departemen Tenaga Kerja, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Gabungan Jasa Konstruksi (GAPENSI), Kamar Dagang Industri (KADIN), koran, majalah dan media lainnya atau didasarkan pengamatan dilapangan tergantung kreativitas petugas operasional itu sendiri. Setelah data-data tersebut didapatkan diolah kembali untuk diteliti keakuratan dan keabsahannya untuk ditindak lanjuti. Langkah ini bertujuan untuk menentukan siapa dan kualifikasi calon konsumen.
2. Pendekatan awal  
Setelah Perusahaan sasaran ditentukan, petugas operasional melakukan pendekatan awal dengan cara mendatangi langsung perusahaan, mengirim surat pemberitahuan mengenai pelaksanaan program Jamsostek atau melalui telepon. Tujuannya adalah untuk perkenalan dan mempelajari karakteristik pribadi dan kondisi perusahaan serta informasi pendukung lainnya. Menurut Wiliam J. Stanton (2006 : 169) kegiatan ini disebut pendekatan calon-calon individual. Dimana mereka ingin mengetahui produk yang dipakai calon sekarang, dan reaksi calon-calon itu terhadap produk.
3. Pendekatan  
Merupakan kunjungan langsung kedua, petugas operasional PT. Jamsostek (Persero) Cabang Kendari keperusahaan sasaran. Pada kegiatan ini petugas operasional memperkenalkan program Jamsostek kepada perusahaan sasaran. Langkah pendekatan ini dalam teori William J. Stanton (2006 : 170) adalah : pendekatan yang digunakan buat menarik perhatian calon

pembeli dan memulai penyajian produk. langkah pendekatan ini petugas operasional pada dasarnya sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari antusias perusahaan sasaran untuk mengikuti program Jamsostek.

#### 4. Persentasi

Dalam persentasi ini petugas operasional berhadapan dengan 100 - 200 orang tenaga kerja perusahaan sasaran, yang bertempat di aula perusahaan yang dilakukan selama dua jam. Persentase dilakukan untuk menjelaskan produk perusahaan yaitu program Jamsostek. Dengan cara dan bahasa yang dapat dipahami oleh pendengar, dijelaskan mengenai manfaat Jamsostek, jaminan- jaminan yang tenaga kerja, keuntungan menjadi peserta Jamsostek, hak dan kewajiban perusahaan dan tenaga kerja, keuntungan menjadi peserta Jamsostek, jaminan- jaminan yang akan didapat, besarnya iuran dan pembebanannya serta Dasar Hukum. Dan upaya Peran Pemerintah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (hasil Wawancara dengan ibu Margaretha Bulu, (Kasih Syarat Kerja dan Jamsostek) Bidang Hubungan Industrial Tenaga Kerja Dinas Nakertrans Prov. Sultra. Pemerintah mempunyai peran yang sangat besar untuk terselenggaranya jaminan sosial tenaga kerja dengan sebaik-baiknya. Pemerintah dalam hal Jamsostek telah bekerja sama dengan tujuan agar setiap tenaga kerja yang telah mendaftarkan kepesertaannya mendapatkan jaminan dan santunan serta biaya ganti rugi ketika terjadinya peristiwa dalam hubungan kerja.

Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan hendaklah dengan melakukan peninjauan langsung ke perusahaan-perusahaan untuk melihat keadaan tenaga kerja dan menangani langsung kepada tenaga kerja tentang pelaksanaan Jamsostek diperusahaan tersebut. Sehingga dengan demikian tenaga kerja merasa terlindungi dan dengan demikian tercapainya pula sekaligus tujuan nasional yaitu menciptakan masyarakat adil dan makmur.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor penghambat pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dari pihak perusahaan kurangnya kesadaran dalam memenuhi ketentuan perundang-undangan mengenai kewajiban setiap pengusaha atau tenaga kerja untuk ikut serta dalam program Jamsostek, selain itu kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja serta tidak ada keseriusan pihak perusahaan untuk mengikutsertakan program Jamsostek. Selain itu Pihak perusahaan belum mempunyai kemampuan dana untuk iuran Jamsosteknya, ditambah lagi dengan kurangnya kesadaran dari pihak buruh sendiri, yang mana pihak buruh juga tidak mempersoalkan mengenai adanya Program Jaminan sosial Tenaga Kerja.
2. Upaya untuk meningkatkan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam mensejahterakan pekerjaan yaitu dengan melakukan inventarisasi perusahaan wajib lapor dan perusahaan daftar sebagian data potensi, pendekatan awal maksudnya mendatangi langsung perusahaan memberikan sosialisasi, kepada semua pekerja.

### B. Saran

1. Bagi pengusaha hendaknya memenuhi kewajibannya untuk mengikutsertakan pekerja atau buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan selain pemenuhan hak-hak normatif yang lain.
2. Bagi buruh hendaknya lebih kritis dan sadar akan pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja

dalam peningkatan produktivitas kerja. Selain itu para buruh juga hendaknya berperan aktif untuk menyuarakan hak-haknya akan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khamis, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Aditya : Bandung.
- Abdullah Sulaiman, 2008, *Upah Buruh di Indonesia*, Universitas Tri Sakti Jakarta.
- Budiono, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti : Bandung.
- Djumialdji F.X, dan Wiwoho Soejono, 2005, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bina Aksara : Jakarta.
- Halilintar Toha dan Hari Pramono, 2007, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara : Jakarta.
- Hardjan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan dan Peraturan-peraturan*, Djambatan : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Djambatan : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2007, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradya Paramita : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan : Jakarta.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pribadi Prasanan : Jakarta.
- Sentanoe Kertonegoro, 2007, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara : Jakarta.
- Zainal Askin dkk, 2004, *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafika Persada : Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada Persada : Jakarta.
- Zulaini Wahab, 2001, *Jaminan Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti : Bandung).

#### Perundang – Undangan

- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Ketentuan Pokok mengenai Jamsostek.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Badan Penyelenggara program Jamsostek.