

**TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. JAYA KONSTRUKSI
MANGGALA PRATAMA SEMARANG**

Diajukan guna memenuhi tugas dan untuk melengkapi syarat dalam menempuh
Program Pendidikan Sarjana S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung
Semarang.



Oleh :

Robby Muhamad Cahyadi

Nim : 03. 94. 4046

Nirm : 94. 6. 101. 01. 000. 50141

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2001

2. Pengertian Tenaga Kerja.....	18
3. Pengertian Perjanjian Kerja.....	22
4. Hak dan Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.....	26
C. Ruang Lingkup Program Jamsostek.....	31

BAB III : HASIL - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Program Jamsostek di PT. Jaya Kontruksi Manunggal Pratama.....	39
B. Manfaat Program jamsostek Bagi Tenaga Kerja di PT. Jaya Kontruksi Manunggal Pratama.....	41
C. Hambatan - hambatan Pelaksanaan Program Jamsostek Perusahaan di Semarang.....	43

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	47
B. Saran - saran.....	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	5
C. Permasalahan.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
E. Metode Penelitian.....	7
F. Sistematika Skripsi.....	10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja.....	12
B. Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja.....	17
1. Pengertian, Sifat, Tujuan dan Hakekat Hukum Ketenagakerjaan.....	17

3. Yang terhormat Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum serta seluruh staf dan karyawan dalam lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Juga kepada Orang Tua saya dan teman – teman yang telah ikut membantu penulis dengan memberikan nasehat, doa serta bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

Sebagai akhir kata penulis panjatkan doa supaya Bapak, Ibu dan teman – teman yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini semoga atas bantuan dan amal baik anda semua akan mendapat imbalan yang setimpal dai Allah SWT, Amien.

Semarang, April 2001

Penulis

(Robby Mohamad Cahyady)



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkah dan rahmat – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. JAYA KONSTRUKSI MANGGALA PRATAMA SEMARANG“.

Penyusun skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat progam S1 (Sarjana) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa bentuk dan isi skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan yang terbatas dari penulis. Oleh karena itu saran dan kritik sangat penulis harapkan.

Tanpa bimbingan serta bantuan dan tersedianya fasilitas, maka penulis yakin skripsi ini tidak akan dapat tersusun sebagai mana yang penulis harapkan. Untuk itu pada kesempatan ini, maka penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang ikhlas pada :

1. Bapak Dr. dr. Rofiq Anwar, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Gunarto, SH, SE.Akt, MHum, selaku Dekan Fakultas Hukum dan Dosen pembimbing yang telah membantu di dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan ini.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Membaca menjadikan seseorang berisi, berunding menjadikan dia siap, menulis menjadikan di seksama”.

(Bacon)

“ Barang siapa menghendaki kesejahteraan hidup di dunia maka harus ditempuh dengan ilmu.

Dan barang siapa menghendaki kebahagiaan hidup di Akherat hendaklah ditempuh dengan ilmu.

Dan barang siapa menghendaki kedua – keduanya hendaklah ditempuh dengan ilmu.”

(Hadist Nabi)

Persembahan :

1. Bapak dan Ibu tercinta
2. Kakakku, keponakanku yang tercinta
3. Serta sahabat – sahabatku, plat H, plat U dan S yang telah memberikan semangat dan dorongan.
4. Almamater, agama dan Bangsa.

HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIL TENAGA KERJA
DI PT. JAYA KONSTRUKSI MANGGALA PRATAMA
SEMARANG**

Oleh:

ROBBY MOHAMAD CAHYADY

NIM : 03.94.4046

NIRM : 94.6.101.01000.50141

Telah diuji oleh tim penguji

Pada tanggal : 31 September 2001

Ketua,

Gunarto, SH, SE.Akt, M.Hum

Anggota,

Sukarmi, SH, M.Hum

Anggota,

Maryanto, SH

TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
DI PT. JAYA KONSTRUKSI MANGGALA PRATAMA
SEMARANG

OLEH :

ROBBY MOHAMAD CAHYADY

NIM : 03.94.4046

NIRM : 94.6.101.01000.50141

Disetujui oleh :



Gunarto, SH, SE.Akt, Mhum.

Dosen Pembimbing

Gunarto, SH, SE.Akt, Mhum.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka pelaksanaan ekonomi secara menyeluruh, maka diperlukan suatu keterpaduan dan keselarasan dalam berbagai hal, untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat pada kehidupan yang lebih baik dengan cita - cita menuju terwujudnya masyarakat adil dan makmur, tetapi hal ini tidak bisa di wujudkan dengan mudah karena sejak bangsa Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya masih banyak mengalami suatu pertentangan politik, untuk itu perlu dilakukan usaha - usaha untuk memperbaiki kehidupan dalam bidang sosial ,ekonomi, budaya dan agama bagi bangsa Indonesia.

Untuk mencapai tujuan nasional maka pemerintah harus melakukan pembangunan - pembangunan di segala bidang, hal ini bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat pada kehidupan yang lebih baik dengan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945.

Dengan semakin berkembangnya pembangunan di segala bidang, tentunya tenaga kerja juga mempunyai peranan penting dan arti yang sangat penting sebagai salah satu unsur penunjang dan merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan sekarang ini. Tenaga kerja merupakan unsur yang akan mempengaruhi peningkatan produksi, dengan adanya kerjasama yang baik antara pekerja dengan pengusaha di perusahaan, maka secara tidak langsung akan

dapat mempengaruhi peningkatan produksi Perusahaan akan memperoleh keuntungan dan karyawan akan memperoleh kesejahteraan yang memadai bagi kehidupannya.

Untuk memberi perlindungan tenaga kerja terhadap resiko – resiko yang langsung akan mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan maka pemerintah mengatur tentang ketentuan – ketentuan pokok mengenai perlindungan bagi tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

“Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesulitaan dan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moril agama “¹⁾

Untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan, perlu dilakukan usaha – usaha untuk menghindari kecelakaan, pencegahan bisa dilakukan dengan memakai alat pengaman atau dengan melakukan pengawasan terhadap alat – alat yang dipakai sebagai pengaman kerja. Jadi perlu adanya usaha untuk meningkatkan kesadaran para pekerja tentang pentingnya alat pengaman di dalam menjalankan pekerjaannya, karena dengan menggunakan alat tersebut dapat menghindari atau mengurangi kecelakaan yang terjadi sewaktu – waktu. Oleh sebab itu perlu adanya perusahaan lain yang dapat menanggung resiko akibat kerja tersebut, sehingga dengan adanya pihak lain yang menanggung resiko tentunya akan menimbulkan rasa tentram bagi seluruh tenaga kerja tersebut.

1) Sumakmur P.E.SC, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Cv. Haji Massagung, Jakarta, Tahun 1990.

Tujuan dari lembaga pertanggungungan adalah supaya resiko yang diakibatkan oleh peristiwa tertentu dapat dialihkan kepada orang lain dengan diperjanjikan sebelumnya syarat - syarat yang mereka sepakati bersama.

Tenaga kerja tidak hanya dituntut hanya bekerja saja, tetapi juga harus bisa dapat meningkatkan kemandirian untuk kemajuan perusahaannya, hal ini tidak bisa lepas dari pembangunan karena kemajuan suatu perusahaan dapat meningkatkan pembangunan suatu bangsa :

" Untuk itu meningkatkan peranan dan partisipasi aktif tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan, maka tahap pertama yang harus dilakukan pada pemberian prioritas tentang langkah pembinaan dan penggunaan tenaga kerja".²⁾

Dengan adanya pembinaan dan pendayagunaan tenaga kerja yang semaksimal mungkin akan dapat mempengaruhi produktivitas dari tenaga kerja sendiri yang juga merupakan faktor penting dalam pembangunan.

Dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja ini perlu diperhatikan keputusan Menteri Tenaga Kerja tertanggal 1 juli 1970 No. 137 dan 139 yang berdasarkan salah satu keputusan tersebut ditetapkan sebagai pengelola tenaga kerja Indonesia adalah Departemen Tenaga Kerja yang mempunyai tugas pokok :³⁾

²⁾ Wiwoho Soedjono. SH. *Hukum Perjanjian Kerja*. PT. Bina Aksara, Jakarta, tahun 1987, hal. 73.

³⁾ *Ibid*, Hal. 74 - 75.

- I. Menyelenggarakan pembinaan khusus dalam sektor pembinaan dan pendayagunaan tenaga kerja yang dirumuskan sebagai berikut :
 - a. Mengatur dan mengembangkan serta mendorong usaha – usaha yang bertujuan memberikan atau mempertinggi kejujuran dan keahlian tenaga kerja serta memberikan usaha – usaha tersebut untuk mencapai keserasian dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan.
 - b. Mengusahakan, menganjurkan dan mendorong serta membantu langkah dan tindakan yang menuju terlaksananya penggunaan tenaga kerja secara tepat guna, penuh dan produktif.
- II. Menyelenggarakan pembinaan khusus dalam sektor perlindungan dan perawatan tenaga kerja yang dirumuskan sebagai berikut :
 - a. Mengatur dan mengusahakan adanya kesadaran dan pengertian yang baik bagi organisasi buruh atau pekerja dan pengusaha akan kedudukan, tugas serta tanggung jawab mereka masing – masing sebagai unsur dan peserta pembangunan.
 - b. Mengatur dan mengusahakan terselenggaranya syarat – syarat kerja dan jaminan – jaminan sosial yang layak bagi pekerja ke arah peningkatan kesejahteraan tenaga kerja untuk lebih menjamin kegairahan kerja.

- c. Mengatur dan mengusahakan perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya sehari – hari khususnya dalam bidang keselamatan kerja.
- d. Mengatur dan mengusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya sehari – hari khususnya yang menyangkut norma – norma perlindungan tenaga kerja.

Dengan adanya saling keterkaitan antara pekerja dengan pengusaha maka akan timbul saling membutuhkan antara keduanya, dengan adanya hubungan yang baik antara keduanya akan menjamin kemajuan perusahaan dan suksesnya pembangunan bangsa di bidang perindustrian.

Berawal dari pemikiran hal tersebut diatas, akhirnya penulis memilih judul yaitu “ **TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. JAYA KONSTRUKSI MANGGALA PRATAMA SEMARANG**”.

B. Pembatasan Masalah

Untuk mempertajam kajian dan mempermudah penelitian, penulis membatasi kajiannya hanya membicarakan pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.

C. Permasalahan

Bertolak pada uraian – uraian dalam latar belakang dan pembatasan masalah, agar penulisan skripsi ini dapat terarah dan mengenai sasaran, maka penulis akan merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana program jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan pada PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.
2. Apakah manfaat program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.
3. Apakah hambatan – hambatan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui secara langsung penerapan program jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan atau di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.
- b. Untuk mengetahui manfaat yang diperoleh dengan adanya program jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.

- c. Untuk mengetahui usaha – usaha yang dilakukan oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman yang mendalam secara praktis, yang berhubungan dengan masalah jaminan sosial tenaga kerja yang berupa program JAMSOSTEK.
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran di bidang Jamsostek, karena di bidang ini merupakan masalah yang cukup mendapat perhatian dari kalangan tenaga kerja, khususnya yang bekerja pada suatu perusahaan.
- c. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan.

E. Metodologi Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis sosiologis, yaitu dengan membandingkan teori atau peraturan – peraturan yang ada dengan kenyataan – kenyataan yang ada dalam praktek kehidupan sehari – hari, kemudian saling dihubungkan dan diambil suatu kesimpulan dari semua data – data yang terkumpul itu.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian adalah diskriptif analitis yaitu penelitian yang diperoleh dan diharapkan memberikan fakta – fakta atau realita mengenai pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.

3. Metode populasi dan penarikan sampel

Populasi dari penulisan hukum ini adalah tenaga kerja PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang yang melaksanakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Adapun pengambilan sampel dengan menggunakan metode “ Purposive Sampling atau penarikan sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu”.⁴⁾ Adapun lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah PT, Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer di peroleh dengan cara :

1. Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden kemudian diadakan pencatatan terhadap jawaban – jawaban tersebut

⁴⁾ Ronny Hanitjo Soemitro. SH. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia, Jakarta. Tahun 1988. hal. 51.

2. Daftar pertanyaan yaitu mengadakan pertanyaan secara tertulis kepada responden mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara – cara study kepustakaan, literatur – literatur perundang – undangan dan mass media yang berkaitan dengan pelaksanaan program Jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

5. Metode Analisa data

Setelah data diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan digabungkan yang disusun secara analitis yuridis dan diadakan perbandingan antara teori dan praktek sehingga akan diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Data – data yang diperoleh dan terkumpul akan dianalisis maksudnya adalah untuk mendiskripsikan setiap variabel yang akan diteliti. Sudah barang tentu pengolahan secara analitis yuridis dan

diadakan perbandingan antara teori dan praktek yang ditempuh dengan pengolahan sebagai berikut :

1. Pengolahan secara induktif adalah berpegang pada kenyataan – kenyataan yang khusus ini dihubungkan dengan hal – hal yang bersifat umum sehingga dengan demikian akan diperoleh kesimpulan yang bersifat umum.
2. Pengolahan secara deduktif adalah proses pemikiran dengan jalan mengumpulkan pendapat – pendapat, masalah – masalah, tanda – tanda atau gejala – gejala yang bersifat umum yang kemudian diambil kesimpulan yang bersifat khusus.

F. Sistematika Skripsi

BAB I : Dalam Bab pendahuluan ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, metodologi penelitian dan sistematika.

BAB II : Dalam Bab tinjauan pustaka ini akan dibahas mengenai pengertian tenaga kerja dan ruang lingkup program JAMSOSTEK.

BAB III : Dalam Bab pembahasan dan hasil – hasil penelitian akan membahas mengenai pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang, manfaat program

Jaminan Sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja dan hambatan –
hambatan pelaksanaan program JAMSOSTEK.

BAB IV : Dalam Bab penutup ini akan berisi kesimpulan dan saran – saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 1, Undang - undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, bahwa yang dimaksud tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi maksud tenaga kerja di dalam pasal tersebut adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam atau diluar hubungan dengan alat produksi utama dalam proses produksi adalah tenaga kerja sendiri, baik secara tenaga fisik maupun tenaga pikiran , dan diatas merupakan ciri khas dari hubungan kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan penerimaan upah.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dengan menerima upah maupun tidak menerima upah asalkan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara terperinci dapat disebutkan bahwa tenaga kerja adalah sebagian dari penduduk dalam usia kerja , yang terdiri atas :

1. Golongan Kerja
 - a. Golongan yang bekerja
 - b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

2. Bukan Angkatan Kerja

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga tanpa (memperoleh upah)
- c. Golongan lain-lain :
 - Menerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik.
 - Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (orang jompo), cacat atau sakit kronis.⁵¹

Maka dalam hal ini harus ada perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha, dan dalam hal ini perjanjian kerja tidak boleh merugikan salah satu pihak, sehingga harus terlepas dari unsur pemerasan dan unsur pemaksaan. Dan di dalam pasal 1320 KUH Perdata, untuk syarat sahnya perjanjian diperlukan 4 syarat yaitu :

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

⁵¹ Sendjun H. Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rinca Cipta, Jakarta, hal. 5.

Jadi dalam setiap perjanjian kerja yang dibuat antara calon majikan dengan calon buruh harus memenuhi minimal empat syarat di atas.

Dan untuk melakukan kegiatan dalam perusahaan tersebut, maka di sini harus ada hubungan kerja antara majikan dengan buruh, jadi yang dimaksud hubungan kerja adalah :

Hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian antara buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶⁾

Dengan telah terwujudnya hubungan kerja yang baik maka pengusaha maupun tenaga kerja dalam perusahaan yang bersangkutan, masing - masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja dan masing - masing memperoleh hak dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan buruh agar bekerja lebih giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian kerja dan tenaga kerja berhak menerima upah dan jaminan - jaminan lainnya, tanpa melampaui batas - batas perjanjian tersebut.

Dan di dalam undang - undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, menyatakan bahwa :

Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas kesehatan, keselamatan, kesucilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama.

⁶⁾ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1983, hal. 53.

Jadi hak-hak perlindungan tersebut harus diberikan kepada tenaga kerja, supaya tenaga kerja aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari dalam upaya meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, mengenai hal-hal yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan sedapat mungkin dikendalikan.

Tujuan yang sebenarnya dari keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

1. Agar setiap tenaga dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan yang selamat dan sehat.
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun. ⁷⁾

Jadi kesehatan kerja merupakan penjagaan agar tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan, yang mana pihak majikan tidak hanya terlalu mementingkan tenaga dari pekerja yang ada di perusahaan, dan bagi pihak buruh atau tenaga kerja juga harus menyadari kemampuan dari tenaganya dan harus memperhatikan kekuatan jasmani dan rohani, sebab tujuan norma-norma kesehatan kerja adalah memungkinkan tenaga kerja atau buruh untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai

⁷⁾ *Opcit*, hal. 86.

Manusia dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai orang muda dan yang harus mengembangkabn jasmani dan rohani.



B. Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja

1. Pengertian , Sifat, Tujuan dan Hakekat hukum

Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain, pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan orang yang bekerja, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan - pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuhan.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak maupun dihamba. Semua bentuk dan jenis pendudukan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri. lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibat tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Perindustrian merupakan sarana yang paling besar dalam mempergunakan orang untuk melakukan pekerjaan. Pekerja itu sendiri memberikan nilai kemanusiaan yang tinggi kepada orang-orang yang jauh

lebih penting dari nilai ekonominya yang diperoleh karena bekerja.⁶⁾

Seperti diketahui perusahaan mempunyai tujuan tetapi tujuan itu tidak dapat tercapai dengan sendirinya tanpa adanya manusia, bahan, mesin dan lain-lain. Fungsi perlu diadakan, yaitu kerja yang dapat diperbedakan dari kerja yang lain.⁷⁾

Dari keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah pihak yang melakukan pekerjaan pada orang lain sesuai dengan perjanjian yang dibuat bersama dalam usaha menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan pihak lain.

Dalam undang-undang No. 25 tahun 1997 pasal (1) sub. 2 menjelaskan : "Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang merupakan faktor yang amat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan kita. Untuk menyelesaikan atau mengurangi pengangguran ialah dengan memperluas kesempatan kerja dan itu merupakan salah satu dari tugas penguasa.

6) Notohamidjojo. *masalah Keadilan*. Tirta Amerta, Semarang, 1983, hal. 49

7) Sukanto Reksihadiprodjo. *Perencanaan dan Organisasi Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta, 1988, hal. 2

Penyediaan tenaga kerja tidak dapat dipenuhi dengan hanya mengadakan antar kerja oleh bursa kerja tetapi dengan memperluas kesempatan bekerja, dengan berbagai cara seperti halnya pemberian modal pada para penganggur untuk mendorong mereka agar membuka usaha sendiri atau dengan peraturan antar kerja antar daerah yang disini disebut bahwa penguasa membutuhkan tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaannya mengajukan permintaan tenaga kerja kepada Kantor Penempatan Tenaga Daerah yang bersangkutan.⁸⁾ Karena sesungguhnya bekerja yang merupakan perbuatan konkrit dari tenaga kerja mempunyai makna yang luas di dalam tiap kehidupan dapat dikemukakan dari beberapa segi, antara lain :

- a. Ditinjau dari segi individu : merupakan gerak dari pada badan dan fikiran orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohani.
- b. Ditinjau dari segi sosial : melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.
- c. Ditinjau dari segi spiritual : merupakan hak dan kewajiban dalam memulihkan dan mengabdikan pada Tuhan Yang Maha Esa.⁹⁾

8) . Imam Soepomo. *op.cit.* hal. 51.

9) . Kartasapoetra dan Rience G. Widyaningsih. *Pokok-pokok Hukum Perburuan*. CV. Armico, Bandung, 1982. hal. 40.

Menurut DR. Fayaman Simanjuntak dalamnya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia".

"Tenaga kerja (man power) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga".

"Secara spesifik, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut DR. Fayaman Simanjuntak di bedakan hanya oleh batas umur".¹⁰⁾

Tiap negara memberikan batas umur yang berbeda. Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur. Sedang di Amerika Serikat, tenaga kerja adalah umur 16 tahun atau lebih. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja di masing-masing negara juga berbeda. Di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum, alasannya adalah bahwa Indonesia belum mempunyai jaminan sosial secara nasional, hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta.

Secara terperinci dapat disebutkan bahwa tenaga kerja adalah sebagian dari penduduk dalam usia kerja

¹⁰⁾ Sendjun H. Manolang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hal. 51.

yang terdiri atas :

1. Golongan kerja
 - a. Golongan yang bekerja
 - b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari kerja.
2. Bukan angkatan kerja
 - a. Golongan yang bersekolah
 - b. Golongan yang mengurus rumah tangga tanpa menerima upah
 - c. Golongan lain-lain :
 - Menerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan sesuatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik.
 - Mereka yang hidup tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat atau sakit kronis.¹¹⁾

3. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 disebutkan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, yang terdiri dari empat syarat yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian;

11) Ibid. hal. 53

3. Mengenai suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Pada syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena subyeknya atau orang-orangnya yang mengadakan perjanjian. Sedangkan syarat-syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena perjanjiannya sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan.¹²⁾

Mengenai perjanjian kerja pada umumnya diatur dalam kitab Undang-undang hukum perdata pada buku III bab VII A. Mengenai perjanjian kerja terdapat pada pasal 1601 a KUH Perdata yang menyatakan sebagai berikut :

"Perjanjian perburuan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".¹³⁾

Membaca rumusan tersebut di atas pihak majikan seakan tidak terikat sesuatu sebagaimana seharusnya setiap perjanjian mengikat kedua belah pihak untuk tidak atau melakukan sesuatu maka seharusnya berbunyi :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk

12) Subekti. *Hukum Perjanjian*. PT. Intermasa. Jakarta, 1987, hal. 17.

13) R. Subekti Tjitrosudibio. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1995, hal. 391

bekerja pada pihak yang lain selama waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu dengan membayar upah.¹⁴⁾

Maka dapat dipertegas lagi didalam Pasal 1 (6) Undang-undang No. 25 tahun 1997 bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Di dalam ketentuan Undang-undang No. 25 tahun 1997 pasal 12 ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kemauan bebas kedua belah pihak
- b. Kemauan atau kecakapan kedua belah pihak
- c. Ada pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

ayat (2) menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.

ayat (3) menerangkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal sesuai hukum.

Jadi bagi pekerja/karyawan yang telah menyetujui hubungan kerja harus melakukan tugasnya. Dia harus mengerjakan sendiri tugasnya. Dia tidak boleh

14). Imam Soepomo. *Hukum Perburuan Undang-undang dan Peraturan*, Djambatan, 1982, hal. 37

menyuruh orang lain atau orang ketiga menggantikan dirinya, tanpa ijin dan persetujuan pihak majikan. Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan.¹⁵⁾ Perjanjian yang pada umumnya dan harus tertulis adalah perjanjian kerja di laut, sedangkan untuk perjanjian kerja di darat dapat dibuat tertulis ataupun tidak tertulis. Mengenai perjanjian tertulis tentu saja mempunyai kekuatan hukum dibandingkan dengan yang tidak tertulis, karena apabila terjadi masalah dalam hubungannya dengan isi perjanjian kerja bagi pihak yang dirugikan akan kesulitan di dalam penuntutan haknya karena dibuat secara tidak tertulis, tapi apabila dibuat secara tertulis akan dengan mudah didalam menunjukkan bukti-bukti sebagai kesepakatan bersama. Karena pentingnya perjanjian kerja yang dimaksudkan untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sehingga mengurangi terhadap tindakan yang

15) M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni Bandung, 1986, hal. 147.

merugikan pada salah satu pihak tersebut.

4. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

Tentang hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha pada hakekatnya sudah termaktub dalam kesepakatan kerja bersama. Kewajiban pekerja pada umumnya berarti bekerja dibawah pimpinan orang lain yang berarti pihak buruh harus melaksanakan tugas kerjanya sebaik dan setertib mungkin hingga dapat menunjukkan kemauan perusahaan dan perkembangan perusahaan. Sedangkan pihak majikan memenuhi segala pembayaran upah dan segala tunjangan-tunjangan sosial lainnya yang telah disepakati. 16)

Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak buruh tersimpul didalam kewajiban majikan, bekerja pada pihak lainnya berarti pada umumnya bekerja dibawah pimpinan pihak lainnya itu dan karena kewajiban terpenting bagi buruh ialah melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari majikan. 17)

Namun ada kekhususan bagi pekerja wanita terdapat batasan seperti kerja di malam hari untuk menjaga

16). G. Kartasaputra, Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuan*, Armico, Bandung, 1982, hal. 14.

17) Imam Soepomo, *Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, hal. 82

keselamatan, kesusilaan yang dikecualikan dari pekerja wanita pada malam hari adalah keadaan menurut sifat, tempat dan keadaan sehingga dijalankan oleh pekerja wanita, misalkan pekerjaan yang dilakukan di dalam Rumah Sakit.

Maka dengan adanya perundangan kerja timbullah suatu hak dan kewajiban baik pihak pekerja maupun majikan yang dapat dirinci sebagai berikut :

a. Hak pekerja

1. Memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. (Pasal 5 UU. 25/1997).
2. Berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (pasal 27 (1) UU. No. 25/1997).
3. Setiap pekerja berhak untuk mogok kerja (Pasal 74 UU No. 25/1997)
4. Setiap pekerja berhak untuk mendapat waktu istirahat kerja (pasal 102 (1) UU No. 25/1997).
5. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 108 (1) UU No. 25/1997).

6. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 109 (1) UU No. 25/1997).
7. Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 117 (1) UU No. 25/1997)
8. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan dan/atau keahlian kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (pasal 121 UU No. 25/1997).
9. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan/atau di luar wilayah Indonesia (pasal 144 UU No. 25/1997).

b. Kewajiban pekerja

1. Setiap pekerja berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama.
2. Melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik sebagaimana telah diperjanjikan bersama (pasal 1603 KUHPa)
3. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau pergantian orang lain di

luar izin/pengetahuan majikan (pasal 1603 a KUHPa).

4. Menaati segala peraturan kerja serta peraturan tata tertib yang berlaku diterapkan majikan berdasar Undang-undang perjanjian atau kebiasaan yang layak (pasal 1603 b KUHPa).

5. Si buruh yang bertinggal pada majikan harus bertingkah laku menurut tertibnya rumah (pasal 1603 c KUHPa).

6. Melakukan maupun tidak berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak patut diperbuat oleh seorang buruh yang baik (pasal 1603 d KUHPa)

c. Hak Pengusaha

1. Prestasi kerja yang baik dari buruh pegawai yang bersangkutan sebagaimana telah diperjanjikan dan diharapkan sebelumnya.

2. Keteraturan pelaksanaan pekerjaan yang diperintahkan kepada buruh yang bersangkutan melaksanakannya menurut tempat, waktu dan prestasi yang seharusnya.

3. Perlakuan yang hormat, sopan dan wajar serta sikap tidak bertingkah laku seyogyanya dari buruhnya.

4. Ketertiban kerja para buruh.

d. Kewajiban pengusaha

1. Membayar imbalan kerja.
2. Membayar imbalan kerja si buruh secara penuh sejak ia mulai sampai akhir hubungan kerja.
3. Membayar imbalan kerja yang dirasakan tepat bagi para pihak.
4. Memberikan surat keterangan bahwa si buruh pernah kerja padanya.
5. Mejian harus ikut memperhatikan kesehatan buruh selam bekerja padanya.



C. Ruang Lingkup program Jamsostek

Peraturan yang mengatur perlindungan tenaga kerja yaitu undang - undang No. 12 tahun 1984 yang dinyatakan berlaku oleh Undang - undang No. 1 tahun 1951 yang mempunyai sifat memaksa. Undang - undang No. 12 tahun 1984 ini mengatur semua materi tentang kesehatan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan anak
- b. Pekerjaan orang muda
- c. Pekerjaan orang wanita
- d. Waktu kerja
- e. Waktu istirahat
- f. Tempat kerja
- g. Perumahan buruh atau pekerja

Undang - undang kerja ini hanya berlaku terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja atau buruh yaitu orang yang bekerja pada orang lain atau suatu badan dengan menerima upah.

Dasar hukum Program Jamsostek adalah Undang - undang No. 3 Tahun 1992 yang pelaksanaannya diatur Keppres No.22 tahun 1993, PER - 05/MEN/1993 dan PP No.79 tahun 1998. Yang meliputi ruang lingkup Jamsostek sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Merupakan jaminan yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan saat mulai berangkat kerja sampai tiba kembali di rumah, besarnya jaminan tergantung dari kecelakaan atau resiko yang dialami yaitu :

- 
- a. Biaya transport (maksimum)
- Darat Rp. 100.000
 - Laut Rp. 200.000
 - Udara Rp. 250.000
- b. Sementara tidak mampu bekerja
- 4 bulan pertama 100% upah
 - 4 bulan kedua 75% upah
 - Selanjutnya 50% upah
- c. Biaya pengobatan/perawatan (maksimum)
- Rp. 4.000.000
- d. Santunan cacat % tabel x 60 bulan upah
- Sebagian tetap
 - Total / tetap
- Sekaligus 70 x 60 bulan upah
- berkala (dua tahun) Rp. 25.000 / bulan

- Kurang fungsi % kurang fungsi x %
tabel x 60
 - e. Santunan kematian
 - Sekaligus 60% x60 bulan
upah (tanpa per-
hitungan jumlah
ahli waris)
Rp. 25.000-per bulan
 - Berkala (dua tahun) Rp. 400.000
 - Biaya pemakaman Patokan harga RS
 - f. Biaya Rehabilitasi
 - Prothese anggota badan Dr. Soeharso
 - Alat bantu (kursi roda) Surakarta
ditambah 40%
 - g. Penyakit akibat kerja
31 jenis penyakit selama hubungan kerja dan tiga tahun setelah putus
hubungan kerja.
2. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan ini diberikan pada ahli waris apabila tenaga kerja meninggal dunia, besarnya jaminan yaitu :

- a. Santunan kematian Rp. 2000.000
- b. Biaya Pemakaman Rp. 400.000

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan ini diberikan apabila tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, meninggal dunia atau sudah tidak bekerja lagi dengan kepesertaan Jamsostek minimal lima tahun, besarnya jaminan tergantung dari iuran yang dikumpulkan ditambah bunga, yaitu :

- santunan pada saat ditentukan (usia 55 tahun meninggal dunia atau cacat total) Jumlah saldo tabungan ditambah bunga

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK)

Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) diwajibkan bagi semua perusahaan kecuali perusahaan yang sudah melaksanakan sendiri jaminan pemeliharaan kesehatan dengan manfaat lebih baik dari jaminan Jamsostek.

Untuk jaminan pemeliharaan kesehatan sebagai berikut :

- Kesehatan pelayanan medis
 - Rawat-jalan pertama.
 - Rawat-jalan lanjutan,
 - Rawat-inap kehamilan

dan persalinan,
 penunjang
 Diagnostik, pelayanan
 Khusus, gawat darurat

Sedangkan iuran dan upah dalam program Jamsostek kita bisa melihat data sebagai berikut :

- Iuran

Iuran Program JAMSOSTEK (% upah / Bulan)		
Program JAMSOSTEK	Iuran	
	Tanggung pengusaha	Tanggung tenaga kerja
Jaminan kecelakaan kerja	0,24 - 1,74	-
Jaminan kematian	0,30	-
Jaminan hari tua	3,70	2,00
Jaminan pemeliharaan kesehatan	3,00 (lajang)	-
	6,00 (keluarga)	-

Iuran program Jamsostek dihitung berdasarkan presentase terhadap upah keseluruhan sebulan yang diterima oleh tenaga kerja secara rutin. Kecuali

perhitungan JPK yang ditetapkan atas dasar upah riil yang diterima tenaga kerja setinggi-tingginya Rp. 1 juta dengan pengertian upah lebih Rp. 1 juta dihitung Rp. 1 juta.

- Upah

Upah sebulan adalah upah yang sebenarnya yang diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan yang terakhir dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika upah dibayarkan harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh).
- b. Jika upah dibayarkan secara borongan atau sebulan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir.
- c. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah rombongan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Untuk menyelenggarakan program tersebut maka biasanya pemerintah menunjuk PT. JAMSOSTEK (persero) sebagai badan penyelenggara resmi, sesuai dengan PP No. 36 tahun 1993.

Sedangkan untuk menjadi peserta Jamsostek maka perusahaan harus mendaftarkan tenaga kerjanya dengan cara :

- Menghubungi kantor PT. JAMSOSTEK (persero) setempat/terdekat.
- Mengisi dan mengembalikan formulir yang tersedia sesuai dengan petunjuk.

- Membayar iuran setiap bulan setelah besarnya iuran ditetapkan oleh PT. JAMSOSTEK (persero).

Guna tertib administrasi kepesertaan, perlu mendapatkan perhatian perusahaan sebagai berikut :

- Mendaftarkan semua tenaga kerja dengan upah sesuai dengan data yang sebenarnya.
- Membayar iuran secara teratur selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya.
- Melaporkan setiap perubahan upah dan jumlah tenaga kerja secara berkala.
- Menyampaikan kartu peserta kepada tenaga kerja.

Untuk dapat mencapai sasaran yang telah digariskan sebaik-baiknya maka faktor manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai sasaran yang dituju. Tiap-tiap perusahaan besar dan kecil selalu memerlukan :

- a. Orang-orang yang mengelola perusahaan dan melaksanakan pekerjaan.
- b. Mesin.
- c. Money.
- d. Materiil, sebagai bahan baku.
- e. Market atau pembeli-pembeli yang menjamin hidupnya perusahaan.

Manusia adalah faktor yang terpenting dengan pikirannya, kemampuannya sehingga dapat mengurus faktor-faktor lainnya ke suatu sasaran yang digariskan. Oleh karena itu manusia mengambil peranan yang terpenting di dalam perusahaan.



oleh tenaga kerja. Jaminan fasilitas yang didapat tenaga kerja PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama yang telah ditanggung perusahaan melalui PT. JAMSOSTEK adalah:

1. Jaminan kecelakaan kerja

Apabila tenaga kerja PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan hubungan kerja akan mendapat :

- a. Biaya transportasi antara Rp. 100.000 sampai dengan Rp. 250.000.
- b. Tunjangan tidak mampu bekerja sementara meliputi empat bulan pertama 100% upah dan selanjutnya 75% dari upah.
- c. Biaya pengobatan maksimum Rp. 400.000.
- d. Santunan cacat
- e. Santunan kematian + biaya pemakaman Rp. 2.400.000
- f. Biaya rehabilitasi

2. Jaminan Kematian

Jaminan ini hanya berlaku untuk pekerja, istri atau suami, anak dan orang tua dengan memperoleh jaminan kematian sebesar Rp. 2.000.000 + 400.000 untuk biaya pemakaman.

3. Jaminan Hari Tua

Pada PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama tenaga kerja yang usianya sudah sampai 55 tahun atau meninggal dunia akan memperoleh jaminan hari tua sebesar iuran premi Jamsostek yang sudah terkumpul ditambah perhitungan bunganya dengan perincian sebagai berikut :

- a. s/d Rp. 8.640.000 tarif 0%
- b. diatas Rp. 8.640.000 s/d Rp. 25 juta tarif 10%

BAB III

HASIL-HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Program Jamsostek di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang

Program Jamsostek atau jaminan sosial tenaga kerja merupakan program pemerintah yang bertujuan memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko-resiko yang timbul dalam hubungan kerja, karena bersifat wajib bagi perusahaan yang memperkerjakan sedikit-dikitnya 10 orang tenaga kerja atau membayar upah sekurang-kurangnya Rp. 1 juta/bulan.

Maka untuk itu PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang juga melaksanakan program Jamsostek guna menjamin terwujudnya pemerataan kesempatan memperoleh perlindungan dasar Jamsostek bagi seluruh tenaga kerja, hal ini wajib karena :

- tidak setiap tenaga kerja mampu menanggulangi resiko yang dihadapi.
- tidak setiap perusahaan mampu menyelenggarakan program Jamsostek sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rosidi⁸ PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama telah mengikutsertakan semua tenaga kerjanya pada program Jamsostek. Dengan pembayaran premi program Jamsostek sebagai berikut : 6,89% dengan perincian : 4,89% ditanggung oleh perusahaan dan 2% ditanggung

⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Rosidi staf personalia PT. Rimba Partikel Indonesia Kendal, tanggal 5 Januari 2000

c. diatas Rp. 25 juta tarif 15%

4. Jaminan Kesehatan

Untuk jaminan kesehatan PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama tidak mengikuti pada PT. JAMSOSTEK karena PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama mengelola sendiri untuk jaminan kesehatannya. Dan bagi para pekerja PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama yang sakit akan mendapat fasilitas berupa :

- a. Rawat jalan pertama
- b. Rawat jalan lanjutan
- c. Rawat inap
- d. Rawat kehamilan dan bersalin

Dalam jaminan kesehatan ini pekerja PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama yang sakit dapat menggunakan Poliklinik terdekat dan Rumah Sakit yang ada.

B. Manfaat Program Jamsostek Bagi Tenaga kerja di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Semarang

Pelaksanaan program JAMSOSTEK tentu bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi tenaga kerja, dan untuk itu kita bisa ambil beberapa manfaat dari pelaksanaan program Jamsostek di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, yaitu:

1. Dengan adanya program jaminan sosial tenaga kerja, maka kepastian akan perlindungan dari resiko pekerjaanya lebih terjamin, terutama bagi kelangsungan penghasilannya yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

2. Menciptakan ketenagaan kerja serta hubungan yang positif antara perusahaan dan tenaga kerja, sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan.
3. Jaminan sosial tenaga kerja ini akan menimbulkan ikatan bagi tenaga kerjanya untuk tetap bekerja pada perusahaan dan tidak pindah ketempat lain.
4. Dengan adanya program jaminan sosial tenaga kerja berarti perusahaan PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama dapat melakukan perencanaan yang sangat pasti untuk mensejahterakan tenaga kerjanya, sebelum untuk setiap peristiwa tersebut yang bersifat mendadak tidak dapat diperhitungkan terlebih dahulu.
5. Beralihnya tanggung jawab langsung kewajiban pelaksanaan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja dari perusahaan PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama ke PT. JAMSOSTEK (Persero).

Dengan demikian jelaslah, bahwa dengan ikut sertanya PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama dalam program Jaminan sosial tenaga kerja ini, maka akan memberikan suatu manfaat yang tersendiri, baik itu untuk perusahaan maupun bagi tenaga kerja. Mengenai persyaratan perusahaan yang diwajibkan mempertanggungkan tenaga kerja dan juga harus mengikuti program tabungan hari tua bagi mereka adalah tahap permulaan telah memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Perusahaan tersebut telah memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 25 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 sebulan.
2. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang dimaksud.

Salah satu manfaat dari program Jamsostek bagi tenaga kerja yang dapat memberikan kepastian mereka akan hak-hak mereka bagi tenaga itu sendiri, apabila mereka dalam menjalankan aktivitas kerja mendapat kecelakaan hal itu sudah ketentuan bahwa sudah ada jaminan yang mengatur mereka untuk mendapat tunjangan yang sudah masuk dalam program Jamsostek, yang sangat bermanfaat bagi tenaga kerja karena ada kepastian hukum yang melindungi hak-hak mereka sebagai tenaga kerja.

PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama sudah memenuhi syarat dan wajib menjadi peserta Jamsostek, untuk menjamin dan bermanfaat bagi kedua belah pihak dan saling menguntungkan.

C. Hambatan-hambatan Pelaksanaan Program Jamsostek Perusahaan di Semarang

Dalam menyelenggarakan program Jamsostek pada suatu perusahaan kadang-kadang mengalami beberapa hambatan antara lain :⁹

1. Tingkat kesadaran dari pengusaha dan tenaga kerja tentang arti penting dari program Jamsostek ini masih rendah, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dari sasaran yang diharapkan.
2. Masih ada anggapan dari pengusaha, bahwa iuran yang dikeluarkan untuk program Jamsostek mengurangi pendapatan dari perusahaan, sehingga menjadi beban dari pengeluaran perusahaan.

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Imam Stat Personalia PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, tanggal 2 Maret 2001

2. Mengadakan penataran dan latihan-latihan bagi petugas PT. JAMSOSTEK (Persero) yang menangani penyelenggaraan Jamsostek.
3. Penyuluhan yang intensif dan mengadakan kerja sama dengan instansi yang terkait untuk memproses perusahaan-perusahaan yang berkategori wajib agar melaksanakan program Jamsostek.

Dalam hal prosedur pengajuan klaim memerlukan waktu dan biaya yang cukup lama serta mahal, sebab untuk mengajukan klaim diperlukan bermacam-macam surat keterangan dan harus mengisi formulir-formulir Jamsostek dalam berbagai bentuk. Hal ini dirasakan kurang efisien sehingga untuk kecelakaan yang ringan seringkali oleh perusahaan tidak dilaporkan pada PT. JAMSOSTEK, sebab seringkali antara biaya yang dikeluarkan untuk mengurus klaim dan penerimaan ganti rugi tidak seimbang, dalam hal ini maka diharapkan dilakukannya prosedur pengajuan klaim sederhana.

Dalam langkah-langkah tersebut diatas, maka diharapkan dapat membantu bagi pihak penyelenggara maupun dari pihak yang melaksanakan PP No. 36 tahun 1995 dalam kepentingan bersama bagi tenaga kerja.

Disamping usaha-usaha yang telah ditempuh pemerintah tersebut di atas, oleh PT. JAMSOSTEK sebagai badan penyelenggara juga dilakukan berbagai kebijaksanaan dalam usahanya untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Selain itu juga kepada peserta Jamsostek diberikan bantuan keuangan secara tidak langsung, misalnya koperasi, sarana perusahaan, dan lain-lain yang keseluruhan dananya diambil dari alokasi program Jamsostek yang belum dimanfaatkan oleh peserta Jamsostek.

3. Prosedur pengajuan klaim yang membutuhkan waktu dan biaya yang banyak dan cukup lama, sehingga untuk kecelakaan ringan sering tidak dilaporkan meskipun kecelakaan itu merupakan kecelakaan kerja.

Apabila pengusaha dan tenaga kerja lebih menyadari akan arti penting dari program Jamsostek dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan membantu meringankan beban perusahaan dalam membiayai resiko sosial yang dihadapi, maka kepersertaan mereka dalam program Jamsostek benar-benar dinikmati sebagai suatu kebutuhan dan tidak sekedar untuk melaksanakan kewajiban saja.

Karena tugas penyelenggaraan diserahkan pada PT. JAMSOSTEK (Persero), maka konsekuensinya PT. JAMSOSTEK harus mempersiapkan sebaik-baiknya dalam memberikan pelayanan pada peserta Jamsostek tersebut.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul tersebut, maka langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini PT. JAMSOSTEK (Persero) adalah sebagai berikut :

1. Memasysarkan PP No. 36 Tahun 1995 tentang jaminan sosial tenaga kerja, yaitu dengan jalan memberikan penerangan-penerangan secara luas tentang maksud dan tujuan tersebut, maka perlu ditempuh beberapa jalur penerangan antara lain :

- radio
- televisi baik pusat maupun daerah
- media cetak, surat kabar, majalah, brosur, dan lain-lain
- tatap muka antara petugas PT. JAMSOSTEK (Persero) dengan pengusaha dan tenaga kerja

Dengan demikian pada hakekatnya bahwa dana yang terkumpul atau terhimpun dari iuran Jamsostek, pada saatnya juga dikembalikan lagi bagi peserta Jamsostek.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Progam Jamsostek yang dilakukan oleh PT. Jaya Kontruksi Muhandas Sarana Semarang pada hakekatnya adalah memberikan perlindungan dasar ialah perlindungan secukupnya yang dapat menjangkau seluruh lapisan tenaga kerja oleh karena itu, sistem penyelenggaraan progam Jamsostek berlaku prinsip gotong – royong. Yang sehat membantu yang skait, yang muda membantu yang tua, dan mereka yang berpenghasilan tinggi membantu merekan yang berpenghasilan rendah. Serta progam Jamsostek yang dilakukan oleh PT. Jaya Kontruksi Muhandas Sarana Semarang juga berbentuk santunan dan penggantian biaya atas seluruh penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari resiko – resiko sosial ekonomi yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia.
2. Manfaat dilaksanakannya progam Jamsostek bagi pengusaha adalah terciptanya rasa aman dan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas perusahaan, beralihnya tanggung jawab pengusaha atasa kewajiban memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya kepada PT. JAMSOSSTEK (Persero). Dan manfaat tenaga kerjanya sendiri yaitu adanya kepastian jaminan berupa penggantian biaya atau santunan atas penghasilan yang hilang atau berkurangnya dalam hal tenaga kerja mengal;ami kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia.

3. Hambatan utama pelaksanaan Jamsostek di PT. Jaya Kontruksi Muhandas Sarana Semarang adalah kurangnya kesadaran antara tenaga kerja dan pengusaha, bahwa arti dari progam Jamsostek dalam meringankan beban perusahaan dalam membiayai resiko sosial yang dihadapi sangat penting maka kepesertaan mereka dalam progam Jamsostek benar –benar dinikmati sebagai suatu kebutuhan dan tidak sekedar untuk melaksanakan kewajiban saja. Disamping hambatan mengenai peran premi Jamsostek yang dirasakan pengusaha belum seimbang dengan peningkatan iuran premi yang dibayar pekerja.

B. Saran – Saran

1. Agar progam Jamsostek ini lebih memasyarakatkan lebih baik dari pengusaha dan tenaga kerja sebaiknya dilakukan penyuluhan – penyuluhan bagi pengusaha dan tenaga kerja akan arti pentingnya progam Jamsostek tersebut.
2. Dalam hal prosedur pengajuan klaim yang membutuhkan waktu dan biaya yang relatif lebih banyak, maka pemerintah perlu memperbaiki dan memperhatikan hal – hal tersebut agar tidak memberatkan baik tenaga kerja maupun para pengusaha. Dan mengenai kecelakaan ringan sebaiknya dalm hal pengajuan klaim ganti rugi lebih dipermudah atau diperingan yaitu tidak usah melewati beberapa prosedur seperti mengajuka klaim yang biasa atau sekurang – kurangnya tidak perlu cepat untuk mengurus surat – surat yang memakan waktu dan biaya yang lebih ringan.

DAFTAR PUSTAKA

→ hukum yg benar!

Djumaldi FX dan Wiwoho Soejono; *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Cet. I, Bina Aksara, 1982.

Imam Soepomo; *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1983.

Ronny Hanitijo Soemitro; *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, 1988.

Sendjun H. Manulang; *Pokok-pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Soenarto; *Hukum Ketenagakerjaan dalam Norma-norma Kerja, Keselamatan Kerja, Hygiene Perusahaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Penerbit : Jurusan HAN UNDIP, Cet. II, Semarang, 1993.

Sumakmur; *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV. Haji Massagung, Jakarta, 1990.

Wiwoho Soedjono; *Hukum Perjanjian Kerja*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1983.

UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.

UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek.

SURAT KETERANGAN

No. 009/ 10.17/Pers/JKMS/II/2001

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan PT. Jaya Kontruksi
Muhandas Sarana Semarang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa
Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang :

Nama : ROBBY MOHAMAD CAHYADY
NIM / NIRM : 03.94.4046 / 94.6.101.01000.50141
Semester : XIV
Alamat : Jl. Indrabuana I / 4
SEMARANG

Telah mengadakan Research untuk mengumpulkan data guna
Penyusunan Skripsi Sarjana Lengkap di PT. Jaya Kontruksi Muhandas
Sarana Semarang dari tanggal 27 Febuari 2001 s/d 27 Maret 2001.

Demikian Surat Keterangan ini untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Semarang, 27 Maret 2001

PT. JAYA KONTRUKSI MUHANDAS SARANA
SEMARANG



Ir. Sigit Hapsoro
(Kepala Proyek)

Copy :
* Arsip.

JAYA
KONSTRUKSI

PT. JAYA KONSTRUKSI MP – PT. MUHANDAS SARANA Joint Operation
Head Office : Kantor Taman Bintaro Gedung B, Jl. Bintaro Raya, Jakarta - Phone : 021-7363939 Fax : 021-7363959
Representative Office : Jl. Etlangga Tengah II / 21, Semarang - Phone : 024 - 415000 Fax : 024-445000

445000