

**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
PADA PEKERJA PEMUNGUT IURAN TELEVISI
DI YAYASAN TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI)
KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Hukum Jurusan
Hukum Masyarakat Pembangunan pada
Fakultas Hukum Universitas "45"
Ujung Pandang

Oleh

NURWAHIDAH K.

Stambuk : 4588060110

Nirm : 8811314973

1994

PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA
PEKERJA PEMUNGUT IURAN TELEVISI DI YAYASAN
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) **
KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG



UNIVERSITAS
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Hukum Jurusan
Hukum Masyarakat Pembangunan pada
Fakultas Hukum Universitas 45
Ujung Pandang

O l e h :

NURWAHIDAH K

Stambuk : 4588060110

Nirm : 8811314973

1 9 9 4

P E N G E S A H A N

Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NURWAHIDAH, K
No. Stb. Nirm : 4588060110/8811314973
Pada hari/tanggal : Sabtu, 18 November 1995

telah dipertahankan di hadapan panitia ujian skripsi Sarjana Negara Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Negara pada Jurusan Hukum Internasional yang terdiri dari :



Pengawas Umum

Rektor Universitas "45"

Dekan Fakultas Hukum UNHAS



DR. Andi Jaya Bose, SE.MBA


Achmad Ali, SH. MH

Panitia Ujian

K e t u a

Sekretaris


Rachmad Baro, SH


Muhammad Rusli, SH

Team Penguji

1. Mas Bakar, SH. MH
2. Kamrul kasim, SH. MS
3. Abdul Razak, SH
4. Ridwan Djohny, SH


(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NURWAHIDAH K.

Stambuk/Nirm : 4588060110/8811314973

Fakultas : Hukum

Jurusan : Hukum Masyarakat Pembangunan

Judul Skripsi : PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA
KERJA PADA PEKERJA PEMANGKI JURAN
TELEVISI DI YAYASAN TELEVISI
REPUBLIK INDONESIA (TVRI)
KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG

Nomor Pendaftaran : 648/HMP/U-45/XII/1993

Tanggal Pendaftaran : 2 Desember 1993

Telah diperiksa diperbaiki dan disetujui oleh Pembimbing
untuk diajukan dalam Ujian Skripsi mahasiswa Program
Strata Satu (S1).

Ujung Pandang, Oktober 1995

Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

(ABD. RAZAK, SH)

(MUHAMMAD RUSLI, SH)

Diketahui :

Ketua Jurusan Hukum Masyarakat Pembangunan
Universitas "45"

(HAMZAH TABA, SH)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufiq dan hidayah-Nya, sehingga sampailan penulis kepada tugas penyusunan/penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Hukum Universitas "45", bagian Hukum Masyarakat Pembangunan.

Oleh karena terbatasnya kemampuan yang dimiliki, maka dengan segala kejujuran hati penulis mengakui dan menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, baik dalam isi maupun sistematika pembahasannya masih jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu, saran dan kritikan yang sifatnya membangun senantiasa penulis harapkan.

Pada kesempatan ini, penulis dengan tulus ikhlas dan dengan kerendahan hati menghaturkan penghargaan yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuannya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan, terutama kepada :

1. Orang tua dan Saudara-saudaraku yang tersayang, yang telah berusaha semaksimal mungkin dan dengan hati yang tabah dan tak kenal lelah, mendoakan, mendidik dan mengasihi penulis sejak lahir hingga menyelesaikan pendidikan di Univeristas "45" Ujung Pandang.

2. Kedua mertuaku dan saudara-saudara iparku yang selalu memberikan motivasi dan perhatian selama menempuh pendidikan di Universitas "45" Ujung Pandang.
3. Teristimewa suami dan anakku yang tercinta yang dengan senang hati dan setia mendampingi penulis kupersembahkan skripsi ini sebagai rasa cintaku dan imbalan yang telah diberikan.
4. Bapak Dr. A. Jaya Sose, S.E., MBA., selaku Rektor Universitas "45" Ujung Pandang yang banyak berperan dalam pengembangan Kampus Universitas "45" Ujung Pandang.
5. Bapak Ridwan Djhonny, S.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang beserta seluruh dosen dan staf yang telah banyak membantu dan mendidik penulis selama dalam proses pendidikan sampai pada penulisan skripsi ini.
6. Bapak Abd. Razak, S.H. dan Bapak Muhammad Rueli, S.H. selaku pembimbing penulis yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan nasehat kepada penulis.
7. Bapak Drs. H. Dahlansyah Kepala Cabang PT. Astek Ujung Pandang beserta seluruh staf, Bapak Kepala TVRI Stasiun Ujung Pandang beserta staf, Bapak Ketua Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang beserta seluruh staf, dan Bapak Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja

Kotamadya Ujung Pandang beserta seluruh staf, kuucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya atas bantuannya dalam memberikan data dan informasi kepada penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.

8. Saudari Sulaeha, S.H., Aida Fitriyani, S.H. dan D.A. Noer, S.H. serta seluruh rekan dan handaitolan yang tak dapat penulis sebutkan satu-persatu kuucapkan terima kasih atas bantuan dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terwujud.

Penulis berdoa, semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan taufiq-Nya kepada semua pihak atas segala bantuannya yang tak ternilai.

Kiranya skripsi ini bermanfaat adanya.
Wallahu Waliyut Taufiq Walhidayah.

Ujung Pandang, Mei 1993

Penulis

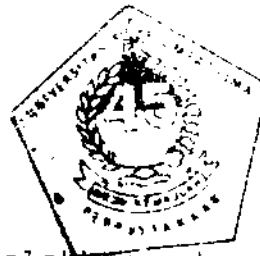
DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1	Jumlah Tenaga Kerja Pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang dari Tahun 1992 s/d 1994	34
2	Jumlah dan Nama Kolektor yang Memperoleh Jaminan Kecelakaan Kerja Dari Tahun 1992 s/d 1994	35
3	Besarnya Pembayaran Jaminan Kolektor Kerja Pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang Tahun 1992 s/d 1994	42

UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan yang kita galakkan sekarang ini, sektor ketenagakerjaan merupakan bagian sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materil maupun spritual.

Di dalam sebuah perusahaan, unsur tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja pengusaha dan asset perusahaan yang produktifitas. Tenaga kerja juga merupakan asset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan. Oleh sebab itu penanganan tenaga kerja harus dilakukan dengan mendasar dan menyeluruh. Karena tenaga kerja sebagai asset perusahaan, maka jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh pengusaha terhadap karyawan/buruh adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan.

Dengan semakin berkembangnya pembangunan dan meningkatnya penggunaan teknologi moderen di semua sektor kegiatan usaha, akan mengakibatkan semakin besar pula

resiko-resiko yang mengancam kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Oleh karena itu, sangat diharapkan kesadaran dan tanggung jawab para pengusaha untuk melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja, karena disadari benar, bahwa penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kurang tepat dapat mengandung berbagai bentuk resiko yang merugikan secara finansial dan spritual.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan dan pengusaha yang memiliki kepedulian serta kesadaran dalam memenuhi kebutuhan hidup sebagian besar tenaga kerjanya disaat menghadapi usia lanjut, sakit, cacat bahkan meninggal dunia. Hal ini benar-benar dapat dijadikan titik awal peningkatan dan perbaikan perlindungan dan pelayanan di bidang jaminan sosial bagi segenap tenaga kerja Indonesia, terutama yang berada dalam hubungan kerja.

Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja, juga mempunyai

dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Apabila dalam menyampaikan data ketenagakerjaan dan perusahaan pengusaha terbukti tidak melakukannya secara benar sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha harus memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebaliknya dalam rangka tertib administrasi tenaga kerja perlu membantu perusahaan dalam menyampaikan laporan mengenai tenaga kerja serta mutasi-mutasi yang terjadi dalam hal gaji, keluar masuknya tenaga kerja dan lain-lain sebagainya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Dalam rangka meningkatkan kesadaran tentang program jaminan sosial tenaga kerja, perlu diberikan penyuluhan kepada tenaga kerja lainnya mengenai kemanfaatan program jaminan sosial. Hal ini sesuai dengan apa yang dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai pelaksanaan pasal 10 dan pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4. Metode Penelitian	5
1.5. Sistematika Bahasan	6
BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	7
2.2. Dasar Hukum Jamsostek	12
2.3. Program Jamsostek	14
2.4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha	19
2.5. Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja	22
BAB 3 : GAMBARAN UMUM DAN REALISASI PROGRAM JAMSOSTEK PADA YAYASAN TVRI KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG	24
3.1. Sejarah Singkat Pendirian	24
3.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja	26

3.3. Data Ketenagakerjaan	34
3.4. Realisasi Jamsostek	36
BAB 4 : PENUTUP	51
4.1. Simpulan	51
4.2. S a r a n	52
DAFTAR PUSTAKA	53
DAFTAR LAMPIRAN	



apabila menceapai hari tua, menderita sakit, mengalami cacad, menganggur dan meninggal dunia.

Menurut Sentance Kertonegoro (Prinsip dan praktek Jaminan Sosial Tenaga Kerja : 1993 : 7) menyatakan :

"Meskipun terdapat berbagai sistem jaminan sosial secara global, tetapi dapat diidentifikasi beberapa sistem utama, yaitu :

- a. Bantuan sosial;
- b. Tabungan hari tua;
- c. Asuransi sosial;
- d. Tanggung jawab pengusaha".

Di Indonesia, asuransi sosial atau jaminan sosial menggunakan metode resiko hubungan kerja dimana kemanfaatan atau jaminannya didasarkan atas masa kerja atau kepesertaan dalam sistem ini. Jaminan tersebut bisa berupa santunan tunai, baik dalam jumlah uant tertentu atau berdasarkan persentase penghasilan yang berasal dari iuran tenaga kerja, pengusaha, atau kedua-duanya yang dikelola oleh badan publik.

Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi dan setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Untuk mencapai maksud tersebut, maka pemerintah menetapkan undang-undang yang mengatur tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja yakni Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Dalam undang-undang ini dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan ~~Jaminan Sosial~~ *Jaminan Sosial/Tenaga Kerja* adalah :

berada di Indonesia dan atau mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

- Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja dan keluarganya yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja dan pengusaha, terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial pekerja dan keluarganya, sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif.

Untuk memenuhi kebutuhan pekerja, jaminan sosial telah diterima hampir secara universal. Bahkan diantara negara yang baru berkembang sekurang-kurangnya ada satu program jaminan sosial yang berlaku. Meskipun terdapat banyak persamaan diantara berbagai sistem jaminan sosial, ada pula keseragamannya. Satu sistem menggunakan pendekatan metode asuransi sosial dan sistem lainnya memakai metode atau program tabungan wajib. Kenyataannya, mekanismenya dapat disesuaikan dengan kondisi dan tradisi

masih bekerja dan setelah seseorang tidak mampu lagi melakukan pekerjaan.

Pelayanan masyarakat sebelum seseorang bekerja mencakup penyediaan informasi pasar kerja, bimbingan dan penyuluhan, jabatan, penempatan dan seleksi serta pembinaan keahlian dan keterampilan. Pelayanan dan perlindungan selama bekerja mencakup pembinaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, serta pengawasan penerapan peraturan ketenagakerjaan. Pelayanan setelah seseorang tidak mampu atau tidak lagi mampu bekerja mencakup perawatan, pemberian kompensasi dan program jaminan sosial tenaga kerja.

Kualitas hidup masyarakat pekerja sangat tergantung pada praktek pemberian jaminan sosial dan tingkat upah. Upah dan jaminan sosial juga berfungsi mendorong penciptaan ketentraman kerja serta sebagai alat perlindungan dan sarana peningkatan produktivitas.

Dasar hukum jaminan sosial tenaga kerja selain pasal 27 ayat (2) UUD 1945 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/93 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kapesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2.3. Program Jamsostek

Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja sebelum dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, masih terbatas pada ganti rugi kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Kerja Nomor 33 Tahun 1947 yang dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Program Asuransi Tenaga Kerja (ASTEKO).

Program Astek menurut PP Nomor 33 Tahun 1977 meliputi Asuransi Kecelakaan Kerja, Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian. Asuransi kecelakaan kerja memberikan penggantian biaya perawatan, penggantian upah selama tidak bekerja, tunjangan cacad, tunjangan kematian, biaya pemakaman dan penggantian biaya prothese anggota badan. Tabungan hari tua dibayarkan pada saat mencapai umur 55 tahun, mengalami cacad total atau meninggal dunia. Sedangkan asuransi kematian memberikan jaminan kematian



jika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

Dengan dikeluarkannya UU Nomor 2 Tahun 1992 yang mencabut UU Nomor 2 Tahun 1951 dan PP Nomor 33 Tahun 1977, maka ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja makin semakin luas dan lebih tinggi kekuatannya dan dianggap telah dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja secara lengkap.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam pasal 6 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 1992 meliputi :

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

Program jaminan sosial tenaga kerja ini dalam perkembangannya telah dilakukan banyak upaya dan telah terjadi cukup banyak kemajuan. Betapa banyak tenaga kerja yang telah mengalami kecelakaan dan mendapat manfaat dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja berlangsung secara bertahap. Dari segenap aspek jaminan sosial tenaga kerja, dewasa ini sekurang-kurangnya keempat hal tersebut di atas perlu ditangani dengan sebaik-baiknya. Penanganan keempat ruang lingkup program

terutama pada tahun-tahun terakhir ini, sebagai akibat dari makin memasyarakatnya pemahaman tentang hal ini.

Pada tahap awal pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja satu setengah dasawarsa yang lalu, memang ditemukan berbagai hambatan yang disebabkan oleh bermacam-macam faktor yang terdapat di dalam masyarakat. Namun, lambat laun hambatan-hambatan tadi dirasakan makin berkurang, sehingga jaminan sosial tenaga kerja sebagai salah satu wujud dari kehidupan moderen makin dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari koordinasi yang dilaksanakan dengan lembaga-lembaga lain yang mengelola sistem pelayanan dasar lainnya yang sudah ada, seperti misalnya pelayanan kesehatan. Demikian juga harus ada koordinasi dengan lembaga-lembaga lain yang serupa seperti lembaga-lembaga asuransi yang ada dan dana-dana pensiun. Oleh karena itu jaminan sosial tenaga kerja harus dikembangkan melalui tahap-tahap pelaksanaan yang jelas dan realistis, dengan koordinasi yang erat dengan semua pihak yang terkait pada setiap tahapnya. Di samping itu pengalaman dari negara-negara lain perlu kita kaji agar kita dapat memetik pelajaran yang positif dan menghindari kesalahan-kesalahannya.

Pelaksanaan kepesertaan yang dilakukan secara obyektif yang bersifat nasional dan wajib dari jaminan sosial tenaga kerja ini didasari dengan 5 (lima) alasan

Jaminan sosial tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk memberikan ketenangan bekerja yang mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, merupakan perlindungan dasar yang mempunyai watak sosial terhadap akibat resiko dan sosial dan terhadap tenaga kerja pada usia tua. Pelaksanaannya dilakukan secara nasional dengan bersifat wajib. Perlindungan dasar berarti perlindungan minimum yang harus diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja telah berlangsung selama lima belas tahun sejak tahun 1977. Selama 13 tahun yang pertama, kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja tersebut yang berupa tenaga kerja tetap dengan program lengkap telah mencapai tiga juta tenaga kerja. Adapun dalam tiga tahun yang terakhir ini, kepesertaannya berkembang dengan sangat cepat dan terjadi peningkatan dari tiga juta menjadi lima juta.

Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia masih sangat muda jika dibandingkan dengan jaminan sosial tenaga kerja di negara-negara lain yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan. Meskipun demikian, pertumbuhan jaminan sosial tenaga kerja sebagai suatu program dalam pembangunan sektor tenaga kerja telah berlangsung cepat

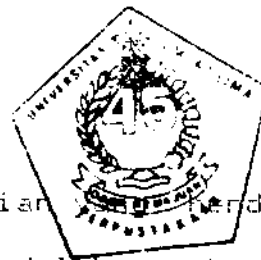
Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan pekerja dan keluarganya sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Demikian halnya dengan pekerja Yayasan Televisi Republik Indonesia (TVRI) Koordinator Kotamadya Ujung Pandang, penulis menjadikan obyek kajian untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan ketentuan jaminan sosial tenaga kerja dalam lembaga tersebut.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengangkat masalah tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul :

"PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA PEKERJA PEMUNGUT IURAN TELEVISI DI YAYASAN TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG"

1.2. Rumusan Masalah

1. Sejauh manakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja pemungut iuran Televisi pada Yayasan Televisi Republik Indonesia Koordinator Kotamadya Ujung Pandang.
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja pemungut iuran Televisi pada Yayasan Televisi Republik Indonesia Koordinator Kotamadya Ujunga Pandang.



1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan ketentuan jaminan sosial tenaga kerja pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan ketentuan jaminan sosial tenaga kerja pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan atau informasi bagi pihak yang melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan/kajian ilmiah selanjutnya yang meminati masalah jaminan sosial tenaga kerja.

1.4. Metode Penelitian

Metode kajian yang digunakan adalah sosiologis, sedangkan teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapang.

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini dilakukan dengan jalan menelaah buku-

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di Indonesia mulai dirintis dan dikembalikan sejak pertengahan abad ke-20. Sejak saat itu telah terjadi cukup banyak perkembangan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 yang merupakan langkah awal dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan sebagai landasan hukum penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dalam bentuk jaminan kecelakaan.

Dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional diseluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Di Indonesia sebagaimana di negara-negara lain, sistem jaminan sosial terdiri dari berbagai kategori meskipun tidak sepenuhnya terpadu. Masing-masing kategori diatur dengan peraturan perundang-undangan tersendiri, berupa bantuan sosial, tabungan hari tua, asuransi dan tanggung jawab pengusaha.

Menurut Sentance Kartonegoro (Prinsip dan praktek Jaminan Sosial Tenaga Kerja : 1993 : 5) menyatakan :

"Dalam arti yang luas, istilah "jaminan sosial" atau "social security" mencakup berbagai instrumen publik yang memberikan kemanfaatan tunai (cash fits) atau kemanfaatan kebutuhan (in-kind benefits) atau kedua-duanya dalam hal :

- a. Pertama, kemampuan bekerja/berpenghasilan seseorang :
 - i. terhenti selama-lamanya, karena hari tua cacad tetap atau total atau meninggal dunia.
 - ii. terganggu oleh ketidakmampuan bekerja sementara.
 - iii. dibebani biaya, seperti perawatan sakit, kehamilan dan persalinan.
- b. Kedua, memerlukan pelayanan medis bagi diri dan keluarganya.
- c. Ketiga, memelihara anak-anak".

Sebagai alat untuk memenuhi setidaknya-tidaknya beberapa kebutuhan dasar manusia, jaminan sosial telah diterima hampir secara universal baik sebagai pengentas kemiskinan maupun pencegah kemiskinan. Beberapa negara telah memiliki sekurang-kurangnya satu program jaminan sosial. Bahkan jaminan sosial juga dicantumkan dalam deklarasi universal Hak-hak Azasi Manusia PBB, yaitu bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlindungan

pokok, yaitu :

1. Agar kegotongroyongan dapat tercapai secara vertikal, horisontal, sektoral dan regional..*
2. Perlindungan dan kemanfaatannya dapat diberikan secara merata.
3. Mendidik dan mendorong tenaga kerja memikirkan dan mempersiapkan masa depannya.
4. Mendorong pengusaha agar memberikan jaminan sosial tenaga kerja bagi para tenaga kerja.
5. Biaya penyelenggaraannya dapat ditekan seminimal mungkin karena besarnya kepesertaan.

Undang-undang jamsostek ini menuangkan seluruh aspek jamsostek secara komprehensif, sehingga dapat menjangkau kebutuhan dalam menghadapi resiko sosial yang terdiri dari sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia. Di samping hal tersebut, diharapkan pula dapat memenuhi kebutuhan pembangunan jangka panjang tahap kedua, yaitu menciptakan suatu hubungan industrial yang lebih kondusif terhadap pembangunan. Hal ini dapat kita lihat dari upaya pemerintah yang telah memperlihatkan peranannya dalam pelaksanaan jamsostek dengan sebaik-baiknya, antara lain adalah pengawasan terhadap ditaatinya ketentuan-ketentuan perlindungan. Demikian pula para pengusaha yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam penyelenggaraan jamsostek.

Ditaatinya kewajiban-kewajiban dalam hal jaminan sosial oleh pengusaha menjadi syarat mutlak berhasilnya program jamsostek. Di samping itu pekerja juga mempunyai peranan yang cukup besar dalam bentuk partisipasi sosial maupun kontrol sosial yang dilaksanakan secara aktif yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program jaminan sosial.

Dengan semakin berkembangnya pembangunan dan meningkatnya penggunaan teknologi moderen di semua sektor kegiatan usaha, akan mengakibatkan semakin besar pula resiko-resiko yang mengancam kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu program jaminan sosial disamping akan semakin dirasakan kebutuhannya, juga akan semakin dituntut untuk mengembangkan program-programnya.

2.4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha

Dengan terjadinya perjanjian kerja, timbullah hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, yaitu baik majikan atau pengusaha maupun buruh atau tenaga kerja. Kewajiban salah satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya. Demikian juga sebaliknya, hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban dari pihak lainnya.

Berdasarkan pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja dengan ruang lingkup :

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



Untuk jelasnya, penulis akan menguraikan keempat ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja tersebut di atas pada bab 4.

Disamping mempunyai hak, maka pekerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban.

Menurut F.X. Djumaldji (Perjanjian Kerja : 1987 : 59) mengatakan :

" Dengan adanya perjanjian kerja, pekerja mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu antara lain wajib melakukan pekerjaan, wajib mentaati tata tertib perusahaan dan membayar ganti rugi dan denda".

Dalam suatu perusahaan, pekerja wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang diperjanjikan. Selain itu pekerja juga wajib mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pula dalam dunia perusahaan, ancaman denda dan ganti rugi atas tidak dilakukannya kewajiban-kewajiban pekerja perlu, demi berputarnya roda

perusahaan. Ganti rugi dapat diminta oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya, baik berupa asset milik perusahaan maupun milik pihak ketiga yang disebabkan karena kesengajaan atau kelalaian pekerja. Selain itu pekerja wajib melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan bersama yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain hak dan kewajiban pekerja, maka perlu pula diketahui apa kewajiban dari pengusaha. Salah satu kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah.

Yang dimaksud dengan upah di sini adalah suatu penerimaan sebagian imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan antara pengusaha dan tenaga kerja termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Drs. H. Dahlansyah Kepala Cabang PT. Astek (Persero) Cabang Sulawesi Selatan dan Tenggara pada tanggal 25 Agustus 1994, menjelaskan sebagai berikut :

"Kewajiban-kewajiban pengusaha selain membayar upah adalah memberi hari istirahat dan hari libur, mengatur tempat kerja dan alat-alat, memberi surat keterangan, bertindak sebagai majikan atau pengusaha yang baik dan memberi pengobatan serta perawatan kepada pekerja yang sakit dan mendapatkan kecelakaan".

2.5. Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja disamping bermanfaat untuk menciptakan rasa aman dan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan, juga tersedianya kepastian jaminan berupa santunan atas penghasilan yang hilang atau kurang pada waktu mengalami kecelakaan kerja, cacat dan meninggal dunia.

Beberapa waktu yang lalu, PT Astek melakukan kegiatan kunjungan ke beberapa perusahaan di berbagai daerah di Indonesia. Beberapa pengusaha yang dikunjungi umumnya berpendapat, bahwa dengan mengikuti program wajib asuransi tenaga kerja, mereka memperoleh beberapa manfaat, antara lain berkurangnya beban penyelenggaraan jaminan sosial oleh perusahaan khususnya menyangkut kecelakaan kerja, kematian dan hari tua. Mereka berpendapat bahwa dalam masa pembangunan seperti sekarang ini dimana perkembangan yang terjadi demikian cepat, diperlukan spesialisasi di berbagai bidang termasuk dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan adanya program penyelenggaraan jaminan sosial oleh PT Astek, disamping dapat membantu meringankan biaya perusahaan khususnya jika ada kecelakaan berat yang memerlukan biaya cukup besar, maka tentu akan mengurangi pula beban pemikiran perusahaan dalam menangani masalah kesehatan

dan kecelakaan kerja sehingga pengusaha bisa lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Namun mereka berharap agar program-program yang tidak wajib seperti program pemeliharaan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, dapat lebih ditingkatkan lagi kualitasnya. Ini perlu karena ada perusahaan yang ingin menyerahkan program pemeliharaan kesehatan karyawan ke PT Astek tetapi ditanggihkan karena dinilai penyelenggaraan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh perusahaan kualitasnya masih lebih baik. Mereka mengharapkan agar program pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan PT Astek dapat ditingkatkan lagi kualitasnya sehingga perusahaan tersebut dapat menyerahkan program pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan sendiri oleh perusahaan ke PT Astek. Selama ini kemanfaatan program jaminan sosial tenaga kerja memang telah diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Peningkatan kemanfaatan tersebut antara lain dalam bentuk cakupan dan besarnya jaminan. Semakin banyak peserta, semakin besar pula kemampuan program jaminan sosial tenaga kerja untuk memberikan jaminan yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan dan lain sebagainya.

BAB 3

GAMBARAN UMUM DAN REALISASI PROGRAM JAMSOSTEK

PADA YAYASAN TVRI

KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG

3.1. Sejarah Singkat Pendirian

Televisi Republik Indonesia (TVRI) sebagai sarana media massa elektronika mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang pembangunan bangsa. Penyelenggaraan siaran yang dilakukan TVRI, baik di bidang pendidikan, penerangan, kebudayaan maupun hiburan merupakan pelayanan jasa bagi seluruh lapisan masyarakat.

Dalam melaksanakan fungsinya menyelenggarakan operasional siaran, TVRI memerlukan dukungan dana yang sangat besar dari pemerintah dan masyarakat. Untuk mencapai fungsi tersebut, dipandang perlu membentuk suatu yayasan yang menyelenggarakan pungutan iuran pesawat penerima televisi.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas maka dikeluarkanlah Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 215 Tahun 1963 tentang Pembentukan Yayasan Televisi Republik Indonesia yang diketuai oleh Presiden Republik Indonesia.

Iuran televisi merupakan salah satu pendapatan Yayasan Televisi Republik Indonesia yang dapat diperguna-

kan langsung untuk membiayai penyelenggaraan operasional siaran televisi.

Untuk melakukan pendaftaran dan pungutan iuran pesawat penerima televisi, Yayasan Televisi Republik Indonesia melakukan kerja sama dengan pihak swasta atas persetujuan Menteri Penerangan sekaligus dalam rangka upaya memperluas lapangan kerja. Kemudian Menteri Penerangan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 158/Kep/Menpen/1990 tentang Surat Keputusan Iuran Pesawat Penerima Televisi dan menyetujui Yayasan TVRI bekerja sama dengan PT Mekatama Raya yang berkedudukan di Jakarta. Perusahaan inilah yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan pungutan iuran pesawat penerima televisi.

Kurang lebih 2 (dua) tahun, yakni sejak diadakannya kerja sama antara Yayasan TVRI dengan PT Mekatama Raya pada tahun 1990 sampai tahun 1992 penyelenggaraan pungutan iuran pesawat penerima televisi nampaknya kurang berhasil, maka kewenangan penyelenggaraan pungutan iuran pesawat penerima televisi dikembalikan kepada Yayasan Televisi Republik Indonesia atau disingkat Yayasan TVRI.

Dengan ditanganinya kembali penyelenggaraan iuran pesawat penerima televisi oleh Yayasan TVRI, maka diharapkan pemasukan keuangan atau dana untuk mendukung operasional siaran televisi semakin meningkat.

Dengan pertimbangan efisien dan efektifnya penyelenggaraan pungutan iuran, maka Yayasan Televisi Republik Indonesia membentuk Koordinator Daerah (Korda) di setiap wilayah propinsi Daerah Tingkat I. Koordinator Daerah ini membawahi Koordinator Kabupaten/Kotamadya yang mempunyai tugas pokok melakukan pendaftaran dan pemungutan iuran pesawat penerima televisi.

Pada Yayasan Televisi Republik Indonesia Koordinator Kotamadya Ujung Pandang, sejak didirikan pada tahun 1992 belum pernah dilakukan pergantian pimpinan/ Kepala Koordinator.

Adapun nama pimpinan dan staf Yayasan Televisi Republik Indonesia Koordinator Kotamadya Ujung Pandang adalah :

1. Dalah Kameruddin, selaku Kepala Koordinator;
2. Fajar Lumba, S.H., selaku Wakil Ketua Koordinator;
3. Isna Safitri, selaku Sekretaris Koordinator;
4. Maemunah Samah, S.E., selaku Kepala Pengawasan dan Pengendalian;
5. Fredy Rahman, selaku Koordinator Kepala Divisi.

3.1. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Penerangan Nomor 158/Kep/Menpen/1990, struktur organisasi Yayasan TVRI untuk seluruh koordinator Kabupaten/Kotamadya di Indonesia adalah sebagai berikut :

Pandang;

2. Wakil Koordinator

Membantu dan mengkoordinasikan pelaksanaan operasional Yayasan TVRI dengan Kepala Koordinator;

3. Sekretaris Koordinator

Memberikan pelayanan teknis dan administratif bagi seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Koordinasi Kotamadya Yayasan TVRI di wilayah Kotamadya Ujung Pandang;

4. Kepala Pengawasan dan Pengendalian

Melakukan pengawasan dan pengendalian operasional pendaftaran dan pemungutan iuran pesawat penerima televisi di wilayah Ujung Pandang;

5. Kepala Divisi Administrasi dan Personalia

Menyelenggarakan administrasi dan urusan tata usaha umum untuk mendukung pengelolaan pendaftaran dan pungutan iuran pesawat penerima televisi di wilayah Kotamadya Ujung Pandang;

6. Kepala Divisi Keuangan

Menyelenggarakan tata usaha keuangan yang meliputi kegiatan menyusun rencana anggaran pendapatan dan pengeluaran operasional Koordinator Kotamadya Ujung Pandang, serta penyetoran pendapatan iuran pesawat penerima televisi kepada Yayasan TVRI Pusat di Jakarta melalui Koordinator Daerah Tingkat I.

7. Kepala Divisi Logistik

Memperiapkan dan menyusun rencana keperluan logistik yang meliputi kebutuhan sarana dan prasarana dalam mendukung operasional pendaftaran dan pemungutan iuran pesawat penerima televisi di wilayah Kotamadya Ujung Pandang;

8. Kepala Divisi Operasi

Memperiapkan dan menyusun rencana operasi serta melakukan pembinaan teknis operasional pendaftaran dan pemungutan iuran pesawat penerima televisi.

Untuk merealisasikan tujuan Yayasan TVRI, yakni meningkatkan pendapatan atau pemasukan keuangan yayasan, maka ditunjuk beberapa kolektor yang bertugas untuk melakukan pendaftaran dan pemungutan iuran pesawat penerima televisi di bawah koordinasi Kepala Divisi Operasi. Para kolektor melakukan pendaftaran dan pemungutan iuran sesuai wilayah kerja yang telah ditentukan dengan membawa surat tugas dan surat-surat lainnya sebagai syarat dan kelengkapan dalam melakukan pendaftaran dan pemungutan iuran televisi kepada pemilik pesawat penerima televisi.

Dalam penunjukan wilayah kerja, jumlah kolektor yang ditempatkan dalam satu wilayah ditentukan dari jumlah pesawat penerima televisi di wilayah tersebut. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan koordinator

Tidak berbeda dengan penjelasan 2 orang kolektor yang penulis wawancarai yakni Andi Nuring dan Khamala pada tanggal 6 dan 7 September 1994 menyatakan :

" Jumlah upah yang diperoleh seorang kolektor ditentukan dari besarnya hasil yang dikumpulkan. Apabila hasil diatas Rp 2.500.000,-, maka upah yang diperoleh 6 % dari hasil yang dicapai tersebut, sedangkan apabila di bawah Rp 2.500.000,-, maka upah yang diperoleh hanya 5 %".

Jadi misalnya seorang kolektor berhasil menjadi mendapatkan pungutan iuran pesawat penerima televisi sebanyak Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah) dan seorang lagi memperoleh Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah), maka jumlah upah yang diperoleh kedua kolektor itu adalah :

1. $Rp\ 3.000.000,- \times 6\ \% = Rp\ 180.000,-$
2. $Rp\ 2.000.000,- \times 5\ \% = Rp\ 100.000,-$

Dari jumlah upah tersebut dilakukan pembayaran iuran jaminan sosial tenaga kerja oleh tenaga kerja yang bersangkutan berdasarkan upah yang diterima tersebut kepada PT Astek melalui perusahaan. Mengenai besarnya pembayaran iuran jaminan sosial tenaga kerja, penulis akan uraikan pada pembahasan realisasi jaminan sosial tenaga kerja.

Adapun ukuran pesawat penerima televisi dan tarif iuran menurut Kepres Nomor 4 Tahun 1990 adalah :

1. Kurang atau sama dengan 10 inc - H. Putih = Rp 1.000,-
2. Di atas 10 inc - Hitam Putih = Rp 2.000,-

1994 menjelaskan :

" Status tenaga kerja pada Yayasan TVPI Koordinator Kotasadya Ujung Pandang ada yang berstatus harian lepas bagi tenaga kolektor dan berstatus karyawan tetap bagi administrasi atau staf".

Hal tersebut menyebabkan pelaksanaan pemberian jaminan sosial tenaga kerja belum merata secara keseluruhan kepada tenaga kerja. Masalah ini merupakan suatu kendala dalam menerapkan pemberian jaminan sosial kepada semua tenaga kerja, oleh karena ada tenaga kerja yang menjadi kolektor pemungut iuran pesawat penerima televisi melaksanakan tugasnya beberapa hari saja, kolektor tersebut kemudian mengundurkan diri. Padahal masa pengisian formulir atau pendaftaran tenaga kerja untuk mendapatkan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja adalah 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut. Dan penerbitan sertifikat kepesertaan yang diterbitkan oleh PT Astek adalah paling lambat 7 (tujuh) hari setelah formulir pendaftaran tersebut diterima lengkap dari pengusaha atau perusahaan dan telah membayar iuran pertamanya.

Jadi apabila dilihat jangka waktu pengisian formulir dengan terbitnya sertifikat kepesertaan, maka banyak tenaga kerja yang sementara diproses untuk mendapatkan sertifikat kepesertaan, tenaga kerja tersebut kemudian mengajukan permohonan untuk berhenti bekerja.

3.3. Data Ketenagakerjaan

Jumlah tenaga kerja pada Yayasan TVRI Stasiun Ujung Pandang sampai saat penulis terakhir mengaitkan penelitian pada yayasan tersebut adalah 175 (seratus tujuh puluh lima) orang dengan perincian sebagai berikut :

- 150 orang untuk tenaga kerja kolektor, dan
- 25 orang untuk tenaga staf termasuk seorang Kepala Koordinator, Wakil Koordinator, Sekretaris Koordinator, Kepala Pengawasan dan Pengendalian, serta empat orang Kepala Divisi.

Untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut :

Tabel 1
JUMLAH TENAGA KERJA PADA YAYASAN TVRI
KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG
DARI TAHUN 1992 S/D 1994

TAHUN	JUMLAH TENAGA KERJA		STATUS		JUMLAH
	WANITA	LAKI-LAKI	KAR. TETAP		
1992	38	14	47	5	52
1993	68	42	102	8	110
1994	96	79	167	8	175

Sumber Data : Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang

Dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 175 orang, Yayasan TVRI menyelenggarakan pendaftaran dan pemungutan iuran pesawat penerima televisi dalam wilayah Kotamadya

3.4. Realisasi Jamsostek

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.

Salah satu cara meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui asuransi tenaga kerja. Program jaminan sosial ini disebut jaminan sosial tenaga kerja yang disingkat dengan Jamsostek yang terdiri dari :

- A. Jaminan berupa uang, yakni :
 1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 2. Jaminan Kematian;
 3. Jaminan Hari Tua.
- B. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, merupakan pelaksanaan sebagian dari tugas pokok pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Dengan ditingkatkannya jaminan sosial tenaga kerja melalui suatu sistem asuransi, maka akan dapat diwujudkan ketenteraman dan ketenangan kerja.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, maka pengusaha tersebut wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Bilamana dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jamsostek, maka perusahaan atau pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya.

Adapun tata cara pendaftaran kepesertaan adalah sebagai berikut :

Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta jamsostek pada badan penyelenggara dengan mengisi formulir kemudian disetor kembali ke badan penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir dari badan penyelenggara. Paling lambat 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran pertama diterima, badan penyelenggara menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha berupa :

- a. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan.

- b. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Kartu pemeliharaan kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja bagi yang mengikuti program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Selanjutnya oleh pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterimanya dari badan penyelenggara. Kartu peserta tersebut berlaku sampai dengan berakhirnya masa kepesertaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam program jaminan kerja yang bersangkutan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Berikut ini penulis akan menguraikan realisasi dan besarnya iuran jaminan sosial tenaga kerja pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Dalam program jamsostek sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ditegaskan bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak jaminan kecelakaan kerja, yang meliputi biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan, biaya rehabilitasi dan santunan berupa uang.

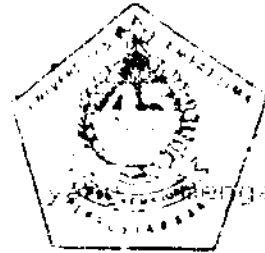
Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, serta termasuk pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju jalan yang biasa atau wajar dilalui. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja seperti disebutkan di atas.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadinya cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja adalah :

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c. Nara pidana yang dipekerjaka di perusahaan.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya



yang meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan;
- c. Biaya rehabilitasi;
- d. Santunan berupa uang yang meliputi :
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. Santunan cacat sebagian untuk selamanya;
 3. Santunan cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental;
 4. Santunan kematian.

Prioritas utama penerimaan untuk pembayaran jaminan kecelakaan kerja adalah :

1. Janda atau duda;
2. Anak;
3. Orang tua;
4. Cucu;
5. Kakek atau Nenek;
6. Saudara kandung;
7. Mertua.

Dalam pelaksanaan pemberian jaminan kecelakaan kerja, Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang semenjak dibentuknya pada tahun 1992 telah merealisasikan pembayaran biaya kepada para tenaga kerja pemungut iuran pesawat televisi atau kolektor sebanyak 7 (tujuh) orang

dengan jumlah pembayaran sebesar Rp 2.450.000,- (dua juta empat ratus lima puluh ribu rupiah). Pembayaran jaminan kecelakaan kerja ini telah sesuai dengan jenis dan besarnya jaminan kecelakaan kerja sebagaimana yang diatur dalam pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Koordinator Kotamadya Ujung Pandang Dahlan Kamaruddin pada tanggal 4 Agustus 1994, menyatakan bahwa :

" Pemberian jaminan kecelakaan kerja tersebut pada hakekatnya memberikan kompensasi penggantian biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan berupa biaya transport, upah sementara tidak mampu bekerja dan perawatan serta ganti rugi atas turunnya/hilangnya kemampuan bekerja atau penghasilan".

Adapun jenis dan besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah :

- a. Biaya transport maksimum :
 - Darat sebesar Rp 100.000,-
 - Laut sebesar Rp 200.000,-
 - Udara sebesar Rp 250.000,-
- b. Biaya perawatan medis maksimum Rp 3.000.000,-
- c. Santunan cacat tetap atau total :
 - Pembayaran sekaligus maksimum 70 % x 60 bulan upah.
 - Pembayaran berkala Rp 25.000 selama 24 bulan.
- d. Santunan kematian :
 - Pembayaran sekaligus 60 % x 60 bulan upah.

- Pembayaran berkala Rp 25.000,- selama 24 bulan
- Biaya pemakaman Rp 200.000,-

Pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada ketujuh tenaga kerja kolektor tersebut di atas, hanya meliputi kecelakaan kerja ringan yang memerlukan rawat jalan, sehingga besarnya pembayaran jaminan tersebut dibayarkan di bawah standar maksimum. Untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut :

Tabel 3
BESARNYA PEMBAYARAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA
PADA YAYASAN TVRI KOORDINATOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG
DARI TAHUN 1992 S/D 1994

TAHUN	BIAYA PE- RAWATAN (Rp)	BIAYA TRANS- PORT (Rp)	JUMLAH PEKERJA	JUMLAH (Rp)
1992	250.000,-	75.000,-	2 orang	650.000,-
1993	250.000,-	85.000,-	4 orang	1.440.000,-
1994	250.000,-	85.000,-	1 orang	360.000,-
				2.450.000,-

Sumber Data : Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang

Jadi besarnya pembayaran jaminan kecelakaan kerja tidak mutlak harus didasarkan pada standar maksimum, melainkan dilihat dari berat ringannya kecelakaan yang dialami oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena

kecelakaan kerja, kelunganya borhak atau jaminan kematian, yang meliputi biaya pemakaman dan santunan berupa uang dalam upaya meringankan beban keluarga.

Kematian atau meninggalnya tenaga kerja adalah salah satu resiko yang sangat perlu mendapat perhatian. Kematian tenaga kerja mengakibatkan terputusnya penghasilan dan memberatkan keadaan sosial ekonomi dari keluarganya yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian bagi ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia.

Iuran untuk pembiayaan program asuransi kematian ini ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak dan meliputi :

- a. Santunan kematian sebesar Rp 1.000.000,-
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp 200.000,-

Dalam hal janda atau duda atau anak tidak ada, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua.

Jaminan kematian ini diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, karena setelah mencapai usia tersebut tenaga kerja yang bersangkutan akan mendapatkan jaminan hari

tua. Dan apabila tenaga kerja tersebut meninggal dunia setelah pensiun (setelah mencapai usia 55 tahun), maka perusahaan tentunya tidak lagi terikat kewajiban untuk membayar jaminan kematian terhadap ahli waris tenaga kerja tersebut.

Pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang, dalam pelaksanaan jamsostek PT Astek telah memberikan jaminan kematian kepada 2 (dua) orang ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Kedua ahli waris tersebut masing-masing memperoleh jaminan kematian sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) dengan perincian Rp 1.000.000,- untuk santunan kematian Rp 200.000,- untuk biaya pemakaman, sehingga jumlah keseluruhan jaminan kematian yang dibayarkan kepada kedua ahli waris tenaga kerja yang meninggal tersebut adalah Rp 2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah). Hal ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang telah dilaksanakan dan berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

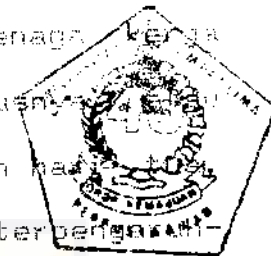
3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidupnya. Oleh karena hari

tua adalah suatu resiko kehidupan yang mengakibatkan terputusnya upah karena pada usia demikian tenaga kerja tidak lagi mampu bekerja. Dengan terputusnya kemungkinan terhentinya upah sehubungan dengan masa pada tenaga kerja dapat timbul kerisauan dan terpengaruhnya keadaan ketenagakerjaan sewaktu tenaga kerja masih bekerja terutama pada tenaga kerja yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total atau tetap setelah ditetapkan oleh dokter. Jaminan hari tua yang dibayarkan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia tertentu dan tidak lagi memungkinkan baginya untuk bekerja dalam hubungan kerja. Tenaga kerja demikian memerlukan sejumlah dana yang cukup besar sebagai modal usaha atau untuk kebutuhan lain. Sedangkan pembayaran berkala dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan biaya hidup sehari-hari tenaga kerja.

Jaminan hari tua dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Dasar perhitungan jaminan hari tua yang dipakai untuk menentukan besarnya jaminan hari tua adalah



besarnya iuran yang telah dibayarkan perusahaan dan tenaga kerja kepada Astek pada bulan terakhir dimana tenaga kerja diberhentikan dengan hak menerima jaminan. Jumlah ini masih ditambah lagi dengan bunga dari jumlah iuran tersebut sesuai dengan yang ditetapkan oleh undang-undang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya jaminan hari tua ini adalah usia, masa kerja dan lama kepesertaan.

Usia tenaga kerja ditetapkan berdasarkan tanggal kelahiran atau umur yang tercantum pada waktu tahun dimana tenaga kerja menjadi bertanggung atau sebagai peserta pada Astek. Apabila tenaga kerja yang telah menjadi bertanggung pada Badan Penyelenggaraan (PT Astek) meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, maka isteri atau suami berhak mendapatkan jaminan hari tua janda atau duda tersebut. Jaminan ini diberikan mulai bulan berikutnya tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia. Bilamana tenaga kerja yang meninggal dunia tersebut tidak mempunyai isteri atau suami, maka hak menerima jaminan beralih kepada anak-anaknya dan jaminan seperti ini disebut jaminan pensiunan yatim piatu.

Hak untuk mendapatkan jaminan hari tua menjadi hilang berakhir karena suatu peristiwa dan atau dibatalkan karena suatu keadaan.

Jadi pembayaran jaminan hari tua kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dapat dilakukan secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp 3.000.000,- atau lebih dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Pembayaran jaminan hari tua secara berkala dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan pembayaran jaminan hari tua yang dilakukan sekaligus kepada janda atau duda adalah apabila tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan secara berkala meninggal dunia, maka dibayarkan sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan. Dalam hal tidak ada janda atau duda, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan kepada anak.

Program jaminan hari tua ini diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua (providen fund), dimana iuran dari perusahaan dan tenaga kerja setiap bulan dikreditkan pada rekening tenaga kerja secara individual dan mendapatkan bunga setiap tahun. Saat ini tingkat bunga tersebut 10 % setahun dari saldo rekening yang terakhir.

Berhubung Yayasan Televisi Republik Indonesia Koordinator Kotamedya Ujung Pandang baru berusia sekitar dua tahun, maka pelaksanaan jaminan hari tua belum ada realisasinya, namun oleh pihak Yayasan telah mempersiapkan pelaksanaannya pada masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan ketenangan kerja bagi tenaga kerja dan keluarganya, sehingga mereka tidak perlu merasa risau dan terpengaruh memikirkan kelangsungan hidup mereka bila kelak mengalami purna kerja atau telah mencapai usia tertentu yang tidak lagi memungkinkan baginya untuk bekerja dalam hubungan kerja.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Kesehatan tenaga kerja harus dipelihara dan dilindungi oleh jaminan pemeliharaan kesehatan sebagai bagian dari program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping tenaga kerja yang bersangkutan, suami atau isteri dan akan juga berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi :

- a. Rawat jalan tingkat pertama;
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. Rawat nginap;
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. Penunjang diagnostik;
- f. Pelayanan khusus; dan
- g. Pelayanan gawat darurat.

Pemeliharaan kesehatan, dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka selayaknya jika diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemeliharaan. Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.

Demikian halnya dengan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan pada Yayasan Televisi Republik Indonesia telah berjalan. Oleh pihak Yayasan telah mengambil langkah positif dengan menyiapkan sarana pelayanan kesehatan bagi seluruh karyawannya beserta keluarganya. Selama ini pelayanan dilakukan di tempat tertentu yang telah ditunjuk oleh Yayasan melalui PT Astek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja. Sebagai pelaksana pelayanan kesehatan telah ditunjuk Puskesmas dan Dokter Praktek Swasta. Dapat dikatakan bahwa pada

umumnya tenaga kerja Yayasan Televisi Republik Indonesia
Koordinator Kotanadya Ujung Pandang telah melaksanakan
jasa pelayanan pemeliharaan kesehatan ini, terutama pada
pelayanan rawat jalan tingkat pertama, seperti
pemeriksaan kesehatan, gigi, pemberian imunisasi dan
lain sebagainya.



BAB 4

P E N U T U P

4.1. Simpulan

Dari apa yang telah diuraikan dan dijelaskan dimuka, maka berikut ini penulis menarik simpulan dari keseluruhan pembahasan dalam materi skripsi ini sebagai berikut :

1. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada Yayasan TVRI Koordinator Kotamadya Ujung Pandang telah berjalan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimana di dalam Yayasan TVRI tersebut telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan baik berupa uang maupun berupa pelayanan kesehatan.

2. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan jamsostek pekerja pemungut iuran TV.

Oleh karen para pekerja yang bekerja pada pemungutan iuran TV rawan terjadi kecelakaan sehingga mengandung resiko yang tinggi, maka dari itu para pekerja wajib memperoleh perlindungan jamsostek yang antara lain meliputi :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

I. B u k u

- Benny N.B. Silalahi, *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*, PT. PUSTAKA Binamas Prasindo.
- Djoko Prakoso, *Hukum Asuransi Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta, 1992
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Paramita, Jakarta, 1988
- F.X. Djumialdji, S.H, *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Bidang Jaminan Sosial*, Cita Aditya Bhakti, Bandung, 1993
- Dr. Suma'mur Pk., MSc. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV. Haji Agung, Jakarta, 1981
- Dr. Bennet NB Silalahi MA, Rumandang B. Silalahi MPH, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*
- Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990
- Sentane Kertonegoro, *Prinsip dan Praktek Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, 1993
- Sri Soedawi Maschan Sofyan, *Hukum Jaminan di Indonesia, Pokok Hukum Jaminan Perorangan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman.

II. Makalah

- Program Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Borongan, Harian Lepas dan Musiman, PT. Astek, Jakarta, 1993
- Soekarno, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja dari RUU Menjadi UU Nomor 3 Tahun 1992*

Suma'mur PK., Kaitan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) dengan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor Per-05/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, PT Astek, Jakarta 1993.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, PT Astek, Jakarta, 1993.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, PT Astek, Jakarta, 1992



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Sistem Jaminan Sosial
2. Perbandingan Jaminan Astek dan Jamsostek
3. Perbandingan Iuran (% Upah) Astek dan Jamsostek
4. Prosentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian
5. Prosentase Santunan Tunjangan Cacat Lainnya.



Lampiran 1

SISTEM JAMINAN SOSIAL

SISTEM	FESERTA	PEMBIAYAAN	BENTUK JAMINAN	PENERIMA JAMINAN
1. Bantuan Sosial	Masyarakat tidak mampu	APBN	-Uang -Natura	Masyarakat yang membutuhkan
2. Tabungan Hari Tua	Tenaga kerja peserta	Iuran tenaga kerja dan pengusaha	Uang	Peserta putus penghasilan
3. Asuransi Sosial	Tenaga kerja peserta	Iuran tenaga kerja dan pengusaha	-Uang -Pelayanan medis	-Peserta putus penghasilan -Sakit
4. Tanggung Jawab pengusaha	Tenaga Kerja	Pengusaha	Ganti rugi	-Peserta putus penghasilan -Sakit

PERBANDINGAN JAMINAN ASTEK DAN JAMSOSTEK

PROGRAM	ASTEK	JAMSOSTEK
I. JAMINAN KECELAKAAN KERJA		
1. Biaya transport (Maks.)		
a. Darat	Rp 50.000,-	Rp 100.000,-
b. Laut	Rp 100.000,-	Rp 200.000,-
c. Udara	Rp 100.000,-	Rp 250.000,-
2. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB)	4 bulan pertama 100 % upah selanjutnya 50 % upah	4 bulan pertama 100 % upah 4 bulan kedua 75 % upah selanjutnya 50 % upah
3. Biaya Perawatan (Maks.) RS.Pemerintah Kelas I	Rp 200.000,-	Rp 300.000,-
4. Santunan cacat	% tabel x 60 bulan upah	% tabel 60 % upah
a. Sebagian-tetap	70 % x 60 bulan upah Rp 25.000,-/bulan	70 % x 60 bulan upah Rp 25.000,-/bulan
b. Total-tetap		
i. Sekaligus	Belum jelas diatur	% kurang fungsi x % tabel x 60 bulan upah
ii. Berkala (2 tahun)		
c. Kurang fungsi		
5. Santunan Kematian		
a. Sekaligus	Maks. 60 % x 60 bulan upah	60 % x 60 bulan upah
b. Berkala (2 tahun)	Rp 25.000,-/bulan	Rp 25.000,-/bulan
c. Biaya pemakaman	Rp 50.000,-	Rp 200.000,-
6. Penyakit akibat Kerja	Meliputi 12 jenis penyakit (selama hubungan kerja)	Meliputi 31 jenis penyakit (selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah hubungan kerja)
II. JAMINAN KEMATIAN		
1. Santunan Kematian	Rp 700.000,-	Rp 1.000.000,-
2. Biaya Pemakaman		Rp 200.000,-
III. JAMINAN HARI TUA		
	Tidak dapat diambil pada waktu menganggur	Dapat diambil setelah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 6 bulan
IV. JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN		
	Bersifat sukarela	Wajib bagi perusahaan tertentu.

Lampiran 3

PERBANDINGAN IURAN (% UPAH) ASTEK DAN JAMSOSTEK

PROGRAM	ASTEK		JAMSOSTEK	
	PENGUSAHA	KETENAGA- KERJAAN	PENGUSAHA	KETENAGA- KERJAAN
1. Jaminan Kecelakaan Kerja	0,24-3,60	-	0,24-1,74	-
2. Jaminan Kematian	0,50	-	0,30	-
3. Jaminan Hari Tua	1,50	1,00	3,70	2,00
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan *)	7,00	-	3,00 (Lajang) 6,00 (Berkeluarga)	-

*) Upah maksimum sebagai dasar perhitungan iuran sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Lampiran 4

PRESENTASE SANTUNAN TUNJANGAN CACAT TETAP SEBAGIAN

NO.	MACAM CACAT TETAP SEBAGIAN	% X UPAH
1.	Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
2.	Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3.	Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
4.	Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
5.	Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
6.	Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
7.	Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8.	Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9.	Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
10.	Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11.	Kedua belah mata	70
12.	Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
13.	Pendengaran pada kedua belah telinga	40
14.	Pendengaran pada sebelah telinga	20
15.	Ibu jari tangan kanan	15
16.	Ibu jari tangan kiri	12
17.	Telunjuk tangan kanan	9
18.	Telunjuk tangan kiri	7
19.	Salah satu jari lain tangan kanan	4
20.	Salah satu jari lain tangan kiri	3
21.	Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
22.	Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
23.	Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
24.	Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
25.	Salah satu ibu jari kaki	5
26.	Salah satu jari telunjuk kaki	3
27.	Salah satu jari kaki lain	2

Lampiran 5

PRESENTASE SANTUNAN TUNJANGAN CACAT LAINNYA

NO.	CACAT LAINNYA	% X UPAH
1.	Terkelupasnya kulit kepala	10 - 30
2.	Impotensi	30
3.	Kaki memendek sebelah :	
	kurang dari 5 cm	10
	5 - 7,5 cm	20
	7,5 atau lebih	30
4.	Penurunan daya dengan kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
5.	Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
6.	Kehilangan daun telinga sebelah	5
7.	Kehilangan kedua belah daun telinga	10
8.	Cacat hilangnya cuping hidung	30
9.	Perforasi sekat rongga hidung	15
10.	Kehilangan daya penciuman	10
11.	Hilangnya kemampuan kerja fisik :	
	50 % - 70 %	40
	25 % - 50 %	20
	10 % - 25 %	5
12.	Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
13.	Kehilangan sebagian fungsi penglihatan (setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10 %)	7
14.	Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan (3 x % ef. peng. terbaik) + % ef. peng. terburuk setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10 %	7
15.	Kehilangan penglihatan warna	10
16.	Setiap kehilangan lapangan pandang 10 %	7