

**PELAKSANAAN HUKUM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA  
(JAMSOSTEK) PADA PT. COCA-COLA BOTTLING INDONESIA  
MAKASSAR OPERATION**



Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

OLEH :

**YANTI TANGI TIMBANG**

**45 01 060 080**

**FAKULTAS HUKUM/ILMU-ILMU HUKUM**

**UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

**2007**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Usulan Penelitian dan Penulisan Hukum Mahasiswa :

Nama : **YANTI TANGI TIMBANG**  
Nomor Stambuk : 45 01 060 080  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Minat : Hukum Tata Negara  
No. Pendaftaran Judul : A.355/FH/U-45/XI/2005  
Tgl. Pendaftaran Judul : 24 November 2005  
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN HUKUM JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) PADA PT.  
COCA-COLA BOTTLING INDONESIA  
MAKASSAR OPERATION**

Telah diperiksa dan diperbaiki untuk dimajukan dalam Ujian Skripsi Mahasiswa Program Strata Satu (S1)

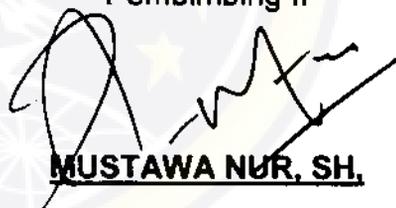
Makassar, April 2007

Pembimbing I



**MARWATI RIZA, SH, MH**

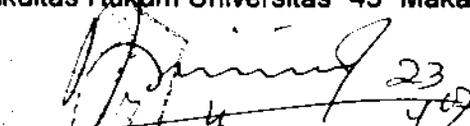
Pembimbing II



**MUSTAWA NUR, SH,**

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu-Ilmu Hukum  
Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Makassar



**Dr. ABD. RAHMAN, SH, MH.**

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Pimpinan Fakultas Hukum Universitas 45 memberikan persetujuan kepada :

Nama : **YANTI TANGI TIMBANG**  
Nomor Stambuk : 45 01 060 080  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Minat : Hukum Tata Negara  
No. Pendaftaran Judul : A.355/FH/U-45/XI/2005  
Tgl. Pendaftaran Judul : 24 November 2005  
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN HUKUM JAMINAN  
SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK)  
PADA PT. COCA-COLA BOTTLING  
INDONESIA MAKASSAR OPERATION**



Telah diperiksa/diperbaiki dan dapat disetujui untuk dimajukan dalam Ujian Skripsi Mahasiswa Program Strata Satu (S1)

Makassar, 2007

Ketua Program Studi Ilmu-Ilmu Hukum  
Dekan Fakultas Hukum

**Dr. ABD. RAHMAN, SH, MH.**

## HALAMAN PENERIMAAN DAN PENGESAHAN

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu-ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas 45 Makassar, Bagian Hukum Tata Negara dan berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas 45 Nomor A.106/FH/U-45/V//07 tanggal 8 Mei 2007 tentang Panitia Ujian Skripsi, maka pada hari ini, Sabtu tanggal 12 Mei 2007, skripsi ini diterima dan disahkan setelah dipertahankan oleh **Yanti Tangi Timbang**. Nomor Stambuk **4501060080** di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang terdiri atas:



Pengawas Umum

Rektor Universitas 45 Makassar

Prof. Dr. H. Abu Hamid

Panitia Ujian

Ketua,

DR. Abd. Rahman., SH., MH.

Sekretaris

Abd. Harris Hamid, SH., MH.

Tim Penguji

Ketua

: DR.H. Ma'mun Hasanuddin, SH.,MH. (.....)

Anggota

: 1. Marwati Riza, SH.MH (.....)

2. Muhammad Rusli, SH. (.....)

3. Mustawa Nur, SH. (.....)

## KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang maha Esa, oleh karena berkat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana wujudnya.

Sesungguhnya setiap daya upaya yang dibarengi dengan ketekunan dan kesabaran pasti akan membawa hasil yang maksimal. Namun demikian, penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan dan kemampuan penulis, karena dalam pembahasan skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dari segi materil maupun dari segi teknis penulisan. Olehnya itu, penulis senantiasa berlapang dada mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun bagi kesempumaan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ayahanda Yosintus Tangi Timbang dan Ibunda Damaris Bontong yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik, dan membimbing penulis dengan berbagai macam pengetahuan yang tak terhitung.
2. Bapak Prof.Dr.H. Abu Hamid, selaku Rektor Universitas "45" Makassar
3. Bapak Dr.Abd. Rahman, SH,MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Makassar.

4. Bapak Mustawa Nur, SH, selaku pembimbing I dan Ibu Marwati Riza, SH,MH, selaku pembimbing II, yang telah senang hati meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran-saran yang sangat membantu.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas "45" Makassar yang selama ini telah membekali ilmu yang sangat berguna selama penulis menjalani proses akademik dari awal hingga akhir.
6. Saudara-saudara Joni, Nona, dan Anton Sujono yang telah memberi dukungan moril maupun material dalam menyelesaikan studi penulis.
7. Rekan-rekan dan sahabat-sahabat penulis Perawati, Dahliana, Agustina Inga, dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Terima kasih atas bantuan dan dorongan kalian.

Penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum. Akhirnya dengan segala kekurangannya, penulis manghadirkan skripsi ini dengan doa, semoga Tuhan yang maha Esa memberikan Rahmat dan petunjuk-Nya demi kesempurnaan skripsi ini, AMIN.

God Bless

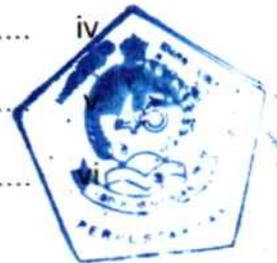
Makassar, April 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENERIMAAN DAN PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI .....	
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
1.4 Metode Penelitian .....	6
a. Lokasi Penelitian .....	6
b. Jenis dan Sumber Data .....	6
c. Teknik Pengumpulan Data .....	7
d. Analisis Data .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Beberapa Pengertian .....	9
A. Tenaga Kerja .....	9
B. Pekerja/Buruh .....	10
C. Pengusaha .....	12



D. Jamsostek .....	13
2.2 Dasar Hukum Jamsostek .....	15
2.3 Penyelenggaraan Jamsostek .....	15
A. Jaminan Kecelakaan Kerja .....	18
B. Jaminan Hari Tua .....	20
C. Jaminan Kematian .....	22
D. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan .....	23
<b>BAB 3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	27
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	27
B. Struktur Organisasi .....	32
3.2 Status Pekerja pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation .....	37
3.3 Pelaksanaan Pemberian Perlindungan Jamsostek Terhadap Pekerja pada PT. Coca-Coia Bottling Indonesia Makassar Operation .....	39
3.3.1 Jaminan Kecelakaan Kerja .....	43
A. Prosedur Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja	43
B. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Jaminan Kecelakaan Kerja .....	47
3.3.2 Jaminan Hari Tua .....	50



A. Prosedur Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua	50
B. Pelaksanaan Pembayaran Jaminan Hari Tua .....	54
3.3.3 Jaminan Kematian .....	55
A. Prosedur Permintaan Pembayaran Jaminan Kematian .....	56
B. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kematian ....	57
3.4 Faktor-Faktor yang Menghambat Pelaksanaan Jamsostek pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation	58
<b>BAB 4 PENUTUP</b>	
4.1 Kesimpulan .....	61
4.2 Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah merupakan manifestasi terhadap penghargaan kodrat manusia. Betapa tidak, dalam wadah Negara Republik Indonesia yang berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945 tidak diperkenankan sama sekali tumbuhnya praktek penghisapan manusia atas manusia. Karena itu, perlindungan terhadap pekerja merupakan suatu keharusan demi terwujudnya kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, khususnya bagi kehidupan pekerja dan keluarganya. Hal tersebut sesuai dengan makna yang terkandung dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : "Tapi-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Untuk mewujudkan itu semua, maka Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat Jamsostek) merupakan pencerminan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan keluarganya baik yang ditimpa kecelakaan kerja, kematian, memastikan hari tua, maupun dalam keadaan sakit dan hamil. Bahkan dalam kondisi/peristiwa yang demikian meskipun pekerja secara fisik tidak mampu melakukan pekerjaan tetapi dengan diberlakukannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetap dipandang melakukan pekerjaan.



Karena itu, pengusaha wajib membayarkan upah. Hal tersebut sesuai dengan pasal 93 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut :

- 
- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
  - (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
    - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
    - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
    - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungannya, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
    - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
    - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
    - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
    - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
    - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
    - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, untuk memberikan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja, maka tiap pekerja wajib diikutsertakan dalam program Jamsostek yang merupakan suatu wujud perlindungan hukum bagi para pekerja. Maka dengan pemberian jaminan kepada pekerja itu dalam pelaksanaannya akan membawa implikasi yang sangat luas baik dari segi ekonomi, hak asasi manusia, dan hukum.

Berkaitan dengan itu, Purwoko B (1990:67), mengemukakan :

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah merupakan salah satu bentuk atau wujud perlindungan sosial para pekerja pada khususnya dan untuk menjamin seluruh rakyat pada umumnya agar dapat memenuhi kebutuhan dasar kehidupannya yang layak.

Dengan mencermati pendapat tersebut, maka dapatlah dipahami bahwa program Jamsostek diselenggarakan, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja, sehingga dapat meningkatkan produktifitas nasional. Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program Jamsostek yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagai mana terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Program ini menekankan pada perlindungan bagi pekerja yang relatif mempunyai kedudukan yang setara dengan pengusaha dalam memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Dengan demikian, sudah sewajarnya apabila pekerja juga ikut berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program Jamsostek demi terwujudnya perlindungan pekerja dan keluarganya dengan baik

Adapun ruang lingkup program Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja Jo Peraturan Pemerintah RI No. 64 tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Keda meliputi : jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Bertitik tolak dari topik tersebut di atas, maka para pekerja yang bekerja pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Makassar Operation juga wajib memberikan perlindungan hukum dalam program Jamsostek, namun dalam kenyataannya antara Das Sollen dan Das Sein belum sepenuhnya berjalan. Karena itu, penulis ingin mengetahui lebih jauh melalui penelitian dalam bentuk karya ilmiah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Beberapa permasalahan terkait dengan apa yang diteliti, dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian perlindungan Jamsostek terhadap pekerja pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation?
2. Faktor-faktor apakah yang menghambat pelaksanaan program Jamsostek pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia –Makassar Operation ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

- 1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian perlindungan Jamsostek terhadap pekerja pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation**
- 2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Jamsostek pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia -Makassar Operation .**

#### **b. Kegunaan Peneftian**

- 1. Diharapkan berguna bagi pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yaitu pihak perusahaan, pengusaha, pekerja, pihak pemerintah dan badan legislatif sebagai kontribusi pemikiran di dalam menata dan mengevaluasi peraturan Perundang-undangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**
- 2. Diharapkan dapat berguna untuk menambah bahan bacaan pada perpustakaan hukum Universitas 45 Makassar mengenai Jamsostek.**
- 3. Dapat dijadikan masukan yang berguna bagi peneliti berikutnya khususnya yang mengkaji pelaksanaan ketentuan Hukum Jamsostek**

## 1.4 Metode Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini ditetapkan lokasi penelitian pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Makassar Operation yang terletak di wilayah kota Makassar Sulawesi Selatan. Dasar pertimbangan sehingga lokasi ini dipilih sebagai penelitian, yaitu : bahwa PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation merupakan satu-satunya Coca Cola yang ada di Sulawesi Selatan,

### b. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- (1) Data primer, berupa data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara secara langsung dengan responden atau informan guna memperoleh keterangan atau bahan yang diperlukan. Responden yang dimaksud adalah pimpinan atau staf dan juga para pekerja PT. Coca Cola Bottling Indonesia Makassar Operation. Adapun jumlah sampel yang dipilih sebanyak 50 orang responden.
- (2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan, dengan cara menelaah, mempelajari literatur hukum ketenagakerjaan, majalah, surat kabar, laporan penelitian dan publikasi ilmiah yang ada relevansinya mengenai

pelaksanaan ketentuan hukum jaminan sosial tenaga kerja terhadap para pekerja di PT. Coca Cola Bottling Indonesia Makassar Operation.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

(1) Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Dalam melakukan penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan studi dokumen; yaitu peraturan Perundang-undangan dan laporan-laporan atau catatan-catatan, tulisan-tulisan ilmiah serta sumber-sumber tercatat lain yang terkait dengan materi yang penulis bahas.

(2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk melengkapi data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dalam hal ini PT. Coca Cola Bottling Indonesia Makassar Operation, maka penulis menggunakan metode interview, yaitu mengadakan wawancara langsung terhadap responden dipilih khusus yaitu dari pihak PT. Jamsostek dan pekerja perusahaan tersebut.

d. Analisis Data

Setelah data berhasil dikumpulkan, baik data sekunder (yang bersumber dari penelitian kepustakaan) maupun data primer (bersumber dari penelitian lapangan) data tersebut diolah dan dianalisis secara kualitatif deskriptif.



## **BAB 2**

### **TINJAIJAN PUSTAKA**

#### **2.1. Beberapa Pengertian**

Beberapa komponen dalam hubungan kerja, terutama batasan pengertian dalam Jamsostek, diuraikan secara jelas dibawah ini :

##### **A. Tenaga Kerja**

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985 : 2) bahwa : "Tenaga Kerja (manpower) adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga".

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditegaskan : "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Dari pengertian tersebut di atas, tampak terjadi perbedaan dalam rumusan pengertian Tenaga Kerja yang dikemukakan Payaman dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, bahwa dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 memuat kalimat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengurangan kata tersebut sangat beralasan

karena dapat mengacaukan makna Tenaga Kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula yang diluar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep Tenaga Kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh pekerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini Tenaga Kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Demikian pula makna pengertian Tenaga kerja dan orang. Dalam hubungan dengan Tenaga Kerja adalah objek dari pekerja sedangkan subyek penyajian. Karena itu, pengertian makna tenaga kerja harus didasarkan dengan pengertian makna orang. Tenaga Kerja adalah potensi yang terdapat dalam diri manusia telah dimanfaatkan akan menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan orang sebagai subyek penyajian pendukung hak dan kewajiban.

## **B. Pekerja/Buruh**

Setiap yang bekerja di perusahaan dengan menerima upah sering disebut sebagai pekerja atau buruh. Kedua istilah tersebut masih menjadi satu kesatuan. Bila menyebut istilah buruh, berarti juga adalah pekerja seperti yang tercantum dalam pasal 1 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa "pekerja/buruh

adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Demikian pula dalam pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/Serikat buruh menerangkan bahwa : " Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain".

Dari kedua pasal Undang-Undang tersebut di atas, terdapat perbedaan dengan istilah buruh pada masa lalu, dimana buruh seringkali diidentikkan dengan pekerja kasar yang hanya digunakan untuk menunjuk orang-orang yang melakukan pekerja tangan atau pekerja kasar, seperti kuli, tukang dan mandor.

Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan bagi orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah. Selain itu, istilah tersebut dipandang tidak berdasarkan harkat dan martabat manusia, sehingga digunakan istilah pekerja. Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status, hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Hal tersebut secara tegas dikemukakan oleh Budiono (1995: 1):

Kata buruh sering diidentikkan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah dan upah yang rendah pula. Sedangkan kata "karyawan/pegawai" selalu diidentikkan dengan pekerja

yang lebih baik. Kemudian ia memberikan contoh dimana seseorang yang bekerja di sebuah Bank misalnya, tidak mau dikatakan buruh bank, tetapi karyawan bank. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari sejarah masa lalu dimana pada zaman kolonial istilah buruh hanya digunakan untuk menunjuk orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerja kasar, seperti kuli, tukang dan mandor, sedangkan orang yang melakukan pekerjaan seperti juru tulis disebut sebagai pegawai. Padahal keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan. Kata pekerja memiliki pengertian sangat luas, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Lebih lanjut Abdul Hakim (2003: 1) mengatakan bahwa istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan yaitu orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikkan pada pekerjaan non fisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor.

### C. Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena Perundang-undangan. Sebelum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, menggunakan istilah majikan. Dalam pasal 1 ayat 1a Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa: "Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh". Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila, karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara hukum merupakan mitra kedua yang mempunyai kedudukan

yang sama. Karena itu istilah pengusaha dapat dilihat dalam pasal 1

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum 1 yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bulan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

#### **D. Jamsostek**

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Keda (JAMSOSTEK) sebagaimana dijelaskan di dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang ditetapkan bahwa jaminan sosial hanya meliputi bantuan sosial dan asuransi sosial. Sementara itu, pengertian jaminan sosial dirumuskan sebagai suatu usaha untuk melindungi masyarakat dari tekanan ekonomi yang bisa menyebabkan hilangnya penghasilan karena sakit, pengangguran, hari tua, dan kematian. Sehingga dalam pengertian yang sempit dan murni, jaminan sosial adalah asuransi sosial.

Menurut Prof. Imam Soeporno (2003 : 189) , merumuskan jaminan sosial itu sebagai berikut : "Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan".

Sedangkan pengertian JAMSOSTEK dalam pasal 1 ayat (1)

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 sebagai berikut :

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

Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa Jamsostek merupakan jaminan perlindungan yang diberikan kepada pekerja guna menjaga kemungkinan terjadinya peristiwa yang menyebabkan hilang atau berkurangnya penghasilan pekerja bersangkutan.

Di samping itu sewajarnya apabila pekerja berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program Jamsostek demi terwujudnya perlindungan pekerja beserta keluarganya demi meningkatkan kesejahteraan.

## **2.2. Dasar Hukum Jamsostek**

Dasar hukum keberadaan dan pelaksanaan program Jamsostek yaitu :

1. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, Menetapkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

3. Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005 tentang perubahan keempat atas PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jamsostek.
4. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.
5. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-01/Mer/1/2005 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

### **2.3. Penyelenggaraan Jamsostek**

Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya.

Namun kemampuan bekerja dan penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang karena berbagai risiko yang dialami pekerja, yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia.

Oleh karenanya untuk menanggulangi risiko-risiko tersebut, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek mengatur pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Jamsostek yang menanggulangi risiko-risiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja.

Ketenangan kerja dapat tercipta karena Jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai risiko sosial-ekonomi tersebut. Selain itu, Jamsostek yang diselenggarakan dengan metode pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.

Agar kepesertaan dapat merata dan kemanfaatannya dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan pekerja dalam Jamsostek bersifat wajib. Namun karena luasnya kepesertaan tersebut, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan teknis, administratif dan operasional baik dari Badan Penyelenggara maupun pengusaha dan pekerja sendiri.

Pembiayaan Jamsostek ditanggung oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan beban keuangan kedua belah pihak. Pembiayaan Jaminan Kecelakaan Kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja. Pembiayaan Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sedangkan pembiayaan Jaminan Hari Tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan pekerja karena merupakan penghargaan dari pengusaha kepada pekerjanya yang telah bertahun-tahun bekerja di perusahaan, dan sekaligus merupakan tanggung jawab pekerja untuk hari tuanya sendiri.

Kemanfaatan Jamsostek pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat pekerja .

Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekan seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerjanya. Pengusaha dan pekerja yang memiliki kemampuan keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan kemanfaatan dasar tersebut melalui berbagai cara lainnya.

Agar kepesertaan wajib dari Jamsostek dipatuhi oleh segenap pengusaha dan pekerja, maka Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah ini memberikan sanksi yang tujuannya untuk mendidik yang bersangkutan dalam memenuhi kewajibannya. Sanksii tersebut merupakan upaya terakhir, setelah upaya-upaya lain dilakukan, dalam rangka menegakkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Untuk menjamin pelaksanaan program Jamsostek sesuai maksud dan tujuannya, maka penyelenggaraannya dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta.

Adapun ruang lingkup yang diatur dalam undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek meliputi :

#### **A. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 memberikan batasan mengenai kecelakaan kerja sebagai berikut:

Kecelakaan kerja adalah yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa dan atau wajar dilalui.

Sedangkan Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 bahwa : "kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang menimpa pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan dan penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja".

Dari pengertian di atas, nampak bahwa ruang lingkup kecelakaan kerja menyangkut kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja atau penyakit yang disebabkan karena hubungan kerja, termasuk pula kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau sebaliknya.

Dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 memperinci jaminan kecelakaan kerja tersebut atas 4 bagian yakni :

- a. Biaya pengangkutan
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan

- c. Biaya rehabilitasi
- d. Santunan berupa uang yang meliputi
  1. Santunan tidak mampu bekerja.
  2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
  3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
  4. Santunan kematian.

Adapun santunan itu diberikan dalam bentuk uang, yang dapat diberikan secara berkala atau sekaligus pemberian santunan secara berkala dimaksudkan agar pekerja atau keluarganya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara terus menerus, sedangkan pemberian santunan secara sekaligus dimaksudkan untuk mendorong ke arah kegiatan yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan.

Lebih lanjut penjelasan umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menekankan bahwa pemberian santunan kepada pekerja yang mendapat kecelakaan kerja dimaksudkan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan pekerja yang diakibatkan karena pekerja tersebut mengalami

kecelakaan kerja yang berakibat pekerja tersebut mengalami cacat, baik fisik maupun mental.

Dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 ditegaskan bahwa pekerja yang tertimpa kecelakaan Kerja atau penyakit berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya sebagai berikut :

- a) Biaya pengangkutan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
- c) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi pekerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Dari kedua bentuk pengaturan jaminan tersebut, nampak bahwa jaminan yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 lebih kompleks dari peraturan sebelumnya.

## **B. Jaminan Hari Tua**

Setiap pekerja mendambakan ketenangan di hari tuanya dimana tenaga seseorang atau pekerja tidak dapat melakukan aktifitasnya lagi, untuk itu Undang-undang mewajibkan setiap perusahaan untuk memberikan tunjangan kepada pekerjanya yang telah mencapai batas umur sesuai yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 14 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 3 Tahun

1992 menegaskan :

- (1) Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada para pekerja karena :
  - a. Telah mencapai usia 55 tahun atau
  - b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter
- (2) Dalam hal pekerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Berkenaan dengan pasal tersebut di atas, maka Pasal 24 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 menentukan bahwa : "Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya".

Lebih lanjut penjelasan umum Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 yang menegaskan bahwa tujuan yang ingin dicapai dengan adanya JAMSOSTEK di bidang jaminan hari tua adalah:

- a. Untuk mencegah kerisauan dan ketidaktenangan pekerja dihari tuanya atau dihari di mana pekerja tersebut tidak produktif lagi.
- b. Untuk memberikan kepastian penerimaan penghasilan bagi pekerja yang mencapai usia pensiun atau usia di mana pekerja tersebut tidak produktif lagi.

Dengan berpedoman pada apa yang dikemukakan di atas nyatalah bahwa jaminan hari tua mengandung aspek yang hakiki dan kepastian bagi pekerja di mana pekerja tidak dapat produktif lagi karena sesuatu sebab yang melekat pada dirinya, oleh karena itu bagi suatu perusahaan atau pengusaha akan mempertimbangkan pemberian tunjangan hari tua kepada semua



pekerja yang mempunyai masa kerja lebih dari setahun yang besarnya akan ditetapkan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

### C. Jaminan Kematian

Pasal 12 ayat 1 UU. No. 3 Tahun 1992 dikatakan bahwa apabila pekerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Dari pasal tersebut di atas nampak 2 syarat yang diikatkan dalam jaminan kematian tersebut yaitu

1. Terjadinya suatu peristiwa yang tidak dikehendaki pekerja tersebut, yaitu peristiwa kematian.
2. Pekerja yang mengalami peristiwa tersebut masih terikat dalam hubungan kerja.

Jaminan kematian tersebut dapat berupa biaya pemakaman dan santunan berupa uang, sedangkan biaya pemakaman dapat berupa pembelian tanah, peti mayat, kain kafan, transportasi dan lain-lain yang bersangkutan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat dan agama, serta kondisi dari daerah di mana pekerja yang bersangkutan itu berada.

Untuk menjaga ketertiban dan kepastian tentang keluarga mana yang berhak menerima jaminan tersebut, maka dalam penjelasan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 diuraikan sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah istri atau suami, keturunan sedarah dari pekerja menurut garis lurus ke bawah, dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua tersebut anak yang disahkan, diambil garis ke samping dari mertua dan bagi pekerja

yang dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari pekerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk urusan pemakaman. Dalam hal magang atau murid, mereka yang memborong pekerjaan dan narapidana yang meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarganya yang ditinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian.

#### **D. Jaminan Pemeliharaan**

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 memberikan batasan pemeliharaan kesehatan: "sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan". Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 dikatakan bahwa: "upaya pemeliharaan kesehatan meliputi aspek-aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif secara tidak terpisah-pisah". Namun demikian secara khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lain.

Jaminan pemeliharaan kesehatan yang sifatnya penanggulangan dan pencegahan suatu penyakit, kemudian pemeriksaan dan pengobatan atau perawatan apabila ada indikasi ataupun terjadinya suatu penyakit, menurut Pasal 35 ayat (1) PP No. 14 Tahun 1993 dapat berupa :

- a. Rawat jalan tingkat pertama adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan tingkat pertama.
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan yakni semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan atau (lanjutan) dari pelaksana pelayanan kesehatan rawat jalan tingkat pertama.
- c. Rawat inap, adalah pemeliharaan kesehatan rumah sakit dimana penderita tinggal/mondok sedikitnya satu hari rujukan dari pelaksanaan pelayanan kesehatan atau rumah sakit pelaksanaan kesehatan lain. Pelaksanaan pelayanan kesehatan rawat inap :
  1. Rumah sakit pemerintah pusat dan daerah
  2. Rumah sakit swasta yang ditunjuk
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan normal atau tidak normal dan atau gugur kandungan.
- e. Penunjukan diagnostik adalah semua pemeriksaan dalam rangka menegakkan diagnosa yang dipandang perlu oleh pelaksana pengobatan lanjutan dan dilaksanakan dibagian diagnostik, rumah sakit atau fasilitas khusus itu, meliputi:
  1. Pemeriksaan laboratorium;
  2. Pemeriksaan radiologi;
  3. Pemeriksaan penunjang diagnosa lain,
- f. Pelayanan khusus adalah pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pembelian alat-alat organ tubuh agar dapat berfungsi seperti semula yang meliputi:
  1. Kaca mata;
  2. Prothese gigi;
  3. Alat bantu dengar;
  4. Prothese anggota gerak;
  5. Prothesa mata ;
- g. Pelayanan gawat darurat adalah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis segera, yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita.

Tujuan diadakannya pemeliharaan kesehatan tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Demikianlah tentang kesejahteraan pekerja, bantuan dan tunjangan-tunjangan dalam bekerja untuk menghadapi suatu permasalahan di bidang kesehatan jasmani dan rohani, demikian juga menyangkut permasalahan yang dihadapi keluarganya, maka perusahaan ataupun badan penyelenggara jaminan tersebut, diwajibkan untuk membantu memecahkan permasalahan tersebut.

Bagi seorang pengusaha mentaati ketentuan-ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang mewajibkan memberikan tunjangan itu bagi pekerja yang ditimpa musibah melalui dana jaminan sosial baik yang dikelola sendiri maupun yang diserahkan pengelolaannya pada badan penyelenggara yang merupakan wujud pencerminan nilai-nilai Pancasila pada diri pengusaha tersebut, dimana Pancasila mewajibkan pengusaha untuk mengadakan penghargaan terhadap pekerja tersebut atau manusianya sesuai dengan martabatnya, karena dengan adanya perlindungan tersebut maka pekerja tersebut merasa diayomi sehingga akan mewujudkan ketekunan dan kegairahan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dengan sisi lain akan memperlancar roda perusahaan yang akibatnya akan meningkatkan produksi dari perusahaan tersebut.

Akhirnya dengan adanya hubungan timbal balik tersebut yang dilandasi dengan toleransi yang tinggi itu akankah tercipta harmonisasi dalam hubungan kedua belah pihak yakni perusahaan atau

**pengusaha dari pekerja, harmonisasi hubungan inilah yang merupakan dambaan sistem industrial pancasila dan juga cita-cita seluruh rakyat Indonesia.**



## BAB 3

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### A. Sejarah Singkat Perusahaan

Coca-Cola tercatat sebagai merek dagang paling terkenal dalam sejarah perdagangan sejak penemuan pertama pada tahun 1886 oleh seorang ahli farmasi yang bernama Dr. Jhon S. Pemberton. Tepatnya pada tanggal 8 Mei 1886 di Atlanta, Georgia, Amerika Serikat, Jhon S. Pemberton menemukan bahan baku dasar yang kemudian dicampur dengan gula murni dan air bersih steril. Campuran tersebut kemudian diberi nama Coca-Cola oleh rekan usaha sekaligus akuntan Dr. Jhon S Pemberton sendiri yang bernama Frank M. Robinson.

Setahun kemudian, Coca-Cola mulai dijual untuk Umum melalui kantor Dr. Joseph Jacob's Pharmacy yang merupakan rekan dan Dr. Jhon S. Pemberton. Saat pertama kali dipasarkan, Coca-Cola ditempatkan dalam guci besar yang ditempatkan pada lokasi-lokasi strategis seperti perkantoran, pasar, taman rekreasi, hotel dan restoran.

Dua tahun setelah penemuannya, tepatnya sebelum Dr. Jhon S. Pemberton wafat, dia mewariskan hasil temuannya tersebut

permintaan pasar yang semakin besar menuntut pasar pabrik ini, sehingga pada tahun 1971 diadakan penambahan partner usaha untuk penambahan modal mendirikan pabrik pembotolan modern di Indonesia dengan nama baru PT. Djaya Beverages Bottling Company.

Sejak saat itu, satu demi satu, dengan rencana investasi prima para pengusaha bangsa Indonesia sendiri, berdirilah pabrik-pabrik minuman Coca-Cola di berbagai provinsi di tanah air kita. Tercatat sampai saat ini pabrik Coca-Cola yang telah beroperasi adalah seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.

**Daftar Pabrik Coca-Cola Yang telah Beroperasi di Berbagai Provinsi di Tanah air**

No	Tahun berdiri	Nama Pabrik	Lokasi
1	1971	PT. Djaya Beverages Bottling Company	Jakarta
2	1973	PT. Multi bintang Indonesia	Medan
3	1976	PT. Tirtalina Botting Company	Surabaya
4	1976	PT. Pan Java Botting Company	Semarang
5	1981	Pt. Tirta Permatasari Botting Company	Ujung Pandang
6	1983	PT. tirta indah mukti Bottling Company	Bandung
7	1985	PT. Tribina Jaya Nusantara Bottling Company	Padang
8	1985	PT. Banyu Agung Sejahtera Bottling Co	Denpasar
9	1985	PT. Swama Dwipa Mekar Bottling Company	Tanjung Karang
10	-	PT. Bangun Wenang Beverages Company	Manado

Sumber : PT. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation, Desember 2006

Berdiri sebagai PT. Tirta Permatasari Bottling Plant Company yang berdiri tahun 1977 dan berkedudukan di Jakarta. Hingga tahun 1980 Makassar hanya merupakan cabang yang berfungsi sebagai distributor pemasaran wilayah Sulawesi Selatan.

Tahun 1980, didirikan pabrik pembotolan di Makassar yang diharapkan dapat semakin memenuhi kebutuhan konsumen akan produk minuman Coca-Cola, Sprite dan Fanta. Namun sebelum pabrik siap beroperasi, Makassar masih merupakan distributor dan memperluas area penjualannya hingga ke Sulawesi Tenggara.

Kemudian perusahaan ini beralih nama menjadi PT. Coca-Cola Pan Java Bottling Co, dan tahun 1997 diambil alih oleh Amatil menjadi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia.

Secara nasional pada tanggal 01 Juli 2002, PT. Coca-Cola Amatil Indonesia merubah nama perusahaan menjadi PT. Coca-Cola Bottling Indonesia dengan harapan terutama untuk memperkuat citra perusahaan sebagai produsen dan distributor berbasis lokal di Indonesia yang memasarkan produk-produk minuman terkemuka.

Dengan demikian, saat ini unit Makassar resmi dengan nama perusahaan PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation.

## B. Struktur organisasi

Bentuk struktur organisasi PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation menggunakan struktur fungsional, yaitu membagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing fungsi.. Bentuk ini dianggap sesuai dengan kondisi perusahaan yang berbasis manufaktur untuk menciptakan efisiensi kerja pada setiap fungsi. Dalam kegiatan yang sama atau proses pengendalian manajemen, jenis struktur organisasi ini dapat menciptakan efektivitas dengan garis tanggung jawab dari bawah ke atas, (bottom up).

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation akan diuraikan berikut ini disertai tugas dan tanggungjawab masing-masing jabatan meliputi:

1. General Manager memiliki tugas utama, yaitu:
  - a. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan berdasarkan program kerja yang telah ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan.
  - b. Mengawasi kegiatan-kegiatan perusahaan secara keseluruhan dalam usahanya untuk menciptakan peningkatan laba dan market share yang lebih luas.
2. Executive Assistant bertanggung jawab langsung kepada General Manager. Tugas utamanya yaitu melayani kepentingan General



manager dalam tugas sehari-hari, meliputi persiapan rapat, pelayanan tamu General Manager sebagai notulis rapat, dan pengelolaan arsip General Manager.

3. Sales and Marketing Manager, bertanggung jawab langsung kepada General Manager dengan tugas utamanya yaitu melakukan analisis penjualan, mengusahakan peningkatan penjualan perusahaan, dan mengusahakan pengembangan perusahaan. Sales and Marketing Manager dibantu oleh beberapa seksi, yaitu:
  - a. Marketing Development Manager, yang bertugas menjamin penjualan produk dan pengeluaran produk serta mengkoordinasi wilayah-wilayah penjualan, seperti wilayah penjualan Makassar, Pare-Pare, dan Kendari.
  - b. Customer Service, System Manager, yang bertanggung jawab dalam memperlancar aktivitas pemasaran dalam hubungannya dengan pelanggan.
  - c. Decision Support System Manager, memiliki tugas utama dalam mendukung pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer pemasaran.
4. TOL Manager, bertanggung jawab langsung kepada General Manager dalam hal pemeliharaan prosedur dalam pelaksanaan produksi serta penyediaan bahan baku agar tetap dalam level

mutu yang diharapkan. TOL Manager dibantu oleh beberapa seksi, yaitu :

- a. **Quality Assurance Manager**, yang bertugas mengkoordinasi dan mengawasi mutu produk dalam proses penerimaan bahan baku maupun dalam proses produksi agar sesuai dengan spesifikasi atau standar yang telah ditetapkan.
  - b. **Production Manager**, yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penggunaan bahan baku dan proses produksi dan melakukan konsolidasi bersama Sales & Marketing Department mengenai jumlah produk yang dibutuhkan.
  - c. **Maintenance & Engineering Manager**, yang bertanggung jawab dalam hal ini pemeliharaan alat-alat produksi, termasuk perbaikan langsung atas spare part yang bermasalah sebelum ataupun pada saat proses produksi.
  - d. **Logistic & Distribution Manager**, bertanggung jawab atas pemeliharaan dan penerapan prosedur penerimaan bahan baku secara benar dan efektif serta mengkalkulasi Jumlah produk yang rusak selama penerimaan bahan baku dan proses produksi.
5. **Financial Manger**, bertanggung jawab kepada General Manager dan memiliki tugas utama dalam meyakinkan kebenaran data keuangan, pengawasan terhadap sumber-sumber (assets)

perusahaan, mengembangkan dan meyakinkan implementasi kebijakan dan prosedur perusahaan dengan benar dalam rangka pengambilan keputusan. Financial Management dibantu oleh :

- a) Financial Accountant Manager, yang bertugas dalam mengelola akuntansi keuangan perusahaan termasuk mengkonsolidasikan laporan akuntansi keuangan dan menyediakan data-data keuangan untuk kebutuhan pihak eksternal. Financial accountant dibantu oleh Acc. Spy. Distribution Staff dan Acc. Spy. Bottler Staff, dimana masing-masing bertanggung jawab menyediakan data pendistribusian dan pembotolan produk Coca-cola kepada Financial Accountant.
- b) Management Accountant Manager, yang bertugas membantu manajemen dalam proses pembuatan keputusan melalui penyediaan data informasi keuangan dan analisa yang diperlukan; termasuk mengatur aliran cash out flow untuk kegiatan operasi perusahaan. Manager Accountant dibantu oleh Cashier, yang bertugas menerima dan mengeluarkan kas fisk.
- c) Examiner Officer, yang bertanggung jawab dalam menyatakan bahwa kontrol dan kebijakan perusahaan telah ditaati diseluruh



area dan meyakinkan bahwa rekomendasi dari internal audit dijalankan diseluruh area yang telah diaudit.

- d) **Tax Officer**, yang bertugas meningkatkan efisiensi pajak perusahaan dengan mengikuti peraturan perpajakan untuk menimalisasi denda pajak dan kelebihan pembayaran.
  - e) **Purchasing Officer**, yang bertugas mengolah proses pengadaan barang secara efisien, ekonomis, dan proporsional.
6. **Human Resources Manager**, memiliki tugas utama yaitu pelaksanaan seleksi/penerimaan pekerja yang sesuai dengan syarat yang ditetapkan untuk semua departemen, menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan mutu pekerja, serta mengusahakan pemberdayaan para pegawai secara optimal. *Human Resources Manager* dibantu oleh beberapa seksi, yaitu :
- a. **Learning & Development Manager**, yang bertugas mempersiapkan perlengkapan atau administrasi penerimaan pekerja baru dan memberikan kontribusi bagi peningkatan performa proses penerimaan pekerja baru kepada *Human Resources Manager*.
  - b. **Remuneration Officer**, yang bertugas mengkalkulasi gaji pekerja, termasuk jumlah insentif yang menjadi hak pekerja.

- c. General Affair, yang bertugas menjamin kelancaran proses kerja secara umum, seperti pengadaan sarana angkut dan pembekalan, dan berbagai kegiatan lainnya pada setiap departemen. Selain itu, seleksi ini menjaga mekanisme dan kebutuhan administrasi perusahaan secara keseluruhan.
7. Information System Manager, bertanggung jawab sepenuhnya kepada General Manager Khususnya dalam hal perancangan dan pengembangan system informasi perusahaan. Departemen ini dibantu oleh Maintenance Officer dalam hal pemeliharaan sistem informasi yang sudah ada.

Adapun struktur organisasi PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation dapat dilihat pada gambar (lihat lampiran).

### **3.2. Status Pekerja Pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation**

Berdasarkan sifat hubungan kerja dengan perusahaan, pekerja pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar operation terdiri dari:

1. Pekerja staff/tetap adalah pekerja yang diterima bekerja untuk waktu tidak tertentu dan sesuai surat keputusan pengangkatan dari perusahaan.
2. Pekerja non staff/tidak tetap adalah pekerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan yang didasarkan atas jangka

waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pekerja kontrak adalah pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu, dimana pada saat dimulainya hubungan kerja tidak didahului dengan masa percobaan.

Pendidikan merupakan salah satu aspek penunjang dalam pembangunan sumber daya manusia, khususnya pekerja dan sekaligus juga merupakan aset sebuah perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dan produksi. Dengan demikian, pendidikan adalah sarana motivasi dalam melaksanakan visi perusahaan.

Pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation jenjang pendidikan pekerja beragam sesuai dengan jenis kualifikasi kerjanya. Berikut ini data pendidikan pekerja dari PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation sesuai dengan kategorinya sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
**Kategori Jumlah Pekeda**  
**PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation**  
**Sejak Tahun 2004 - 2006**

No	Status Pekerja	Jenjang Pendidikan				Jumlah
		SLTA	D3	S1	S2	
1	Staff/Tetap	85	9	31	3	128
2	Non Staf	23	-	-	-	23
3	Kontrak	32	15	37	-	84
<b>Jumlah</b>		<b>140</b>	<b>24</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>235</b>

*Sumber Data: T. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation, Desember 2006*

Dari tabel di atas jumlah keseluruhan pekerja pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation sebanyak 235 pekerja. Jumlah tersebut dibagi dalam tiga kategori yaitu : Pekerja Staff/Tetap sebanyak 128 pekerja, pekerja non staff/tidak tetap sebanyak 23 pekerja dan pekerja kontrak sebanyak 84 pekerja.

### **3.3. Pelaksanaan pemberian Perlindungan JAMSOSTEK Terhadap Pekerja pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation**

Keikutsertaan PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation dalam program JAMSOSTEK yang merupakan program wajib bagi setiap perusahaan ini membuat bangga segenap pekerjaannya

pada perusahaan, karena perusahaan mempunyai perhatian dimana memberlakukan pekerjaanya sama seperti menjalin hubungan manusia dalam satu keluarga. Kendati demikian, selain kebanggaan pada perusahaan dimana ia bekerja namun secara otomatis kebanggaan pekerjaanya juga pada lembaga-lembaga yang terkait dalam melaksanakan kesejahteraannya, termasuk pada PT. (PERSERO).

Berkaitan dengan itu, menurut personalia PT. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation Bapak Adi Gusro (wawancara, 14 Desember 2006) bahwa :

Di samping rasa bangga diikutsertakannya para pekerja yang ada di PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation ke dalam Program JAMSOSTEK, jelas akan menimbulkan pula rasa aman dalam bekerja, karena jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja pekerja tersebut dapat diklaim. Olehnya itu dengan rasa bangga dan aman dalam bekerja jelas akan mempengaruhi produktifitas kerjanya.

Lanjut menurut Bapak Adi Gusro (wawancara, 14 Desember 2006) mengatakan bahwa:

Dalam pelaksanaan Program JAMSOSTEK pada pekerjaanya di PT. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation, ini semua aturan, prosedur dan pelaksanaan pemberian tunjangan ini diserahkan semua kepada PT. JAMSOSTEK (Persero). Yang biasa dilakukan oleh perusahaan adalah jika terjadi misalnya kecelakaan akibat kerja, maka perusahaan langsung mengklaim pekerjaanya yang tertimpa musibah itu. Dan selanjutnya dilaporkan dengan secepatnya kepada PT. JAMSOSTEK (PERSERO) tempat dimana perusahaan mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta dari Program JAMSOSTEK, dan kemudian perusahaan tinggal menunggu menyelesaikan masalah yang menimpa pekerjaannya dari PT. JAMSOSTEK.

Program JAMSOSTEK pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation hanya menyediakan tiga jenis jaminan pada pekerjanya, yaitu ; jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Mengenai jaminan kesehatan dilaksanakan sendiri oleh perusahaan.

Berdasarkan salah seorang personalia PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation Bapak Yulius (wawancara, 20 Desember 2006) bahwa :

Kami tidak memasukkan pekeda ke program jaminan pemeliharaan kesehatan karena perusahaan telah mampu menyediakan fasilitas kesehatan yang cukup memadai, ini dapat dibuktikan dari kerjasama antara perusahaan dengan beberapa rumah sakit umum. Menurutnya, segala biaya ada aturan mainnya, yang jelasnya antara si pekerja punya hak dapat biaya perawatan yang besarnya 12 kali gaji. Angka ini sengaja dibuat besar dengan perhitungan apabila pekerja tersebut sampai diopname atau dioperasi. Juga menerangkan bahwa jika dalam satu tahun pekerja tidak sakit otomatis biaya tersebut tidak digunakan karena hal ini termasuk fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan, selain itu juga pekerja dapat gaji tambahan satu kali untuk menunjang kesehatan. Dengan kata lain, pekerja bisa memberikan bukti kwitansi yang dilegalisir di tempat ia berobat.

Mengenai jumlah pekerja di PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation yang telah mendapatkan jaminan dari pihak JAMSOSTEK. Penulis uraikan dalam bentuk tabel berdasarkan kategori jaminannya sebagai berikut :

Tabel 3.  
Data Jumlah Pekerja yang mendapat jaminan dalam Program JAMSOSTEK  
Tahun 2004 - 2006

No	Tahun	Status Pekerja	Data Jamsostek			Jumlah
			Kecelakaan kerja	Hari Tua	kematian	
1	2004	Staff/Tetap	5	2	-	7
2	2005	Non Staf	1	-	-	1
3	2006	Kontrak	2	-	-	2
<b>Jumlah</b>			<b>8</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>9</b>

Sumber Data: PT. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation,  
Desember 2006

Terlihat bahwa, dalam kurun waktu tahun 2004 hingga 2006 jumlah pekerja yang mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari JAMSOSTEK sebanyak 8 pekerja, jumlah pekerja yang mendapatkan jaminan hari tua sebanyak 2 pekerja, sedangkan untuk jaminan kematian sampai sejauh ini belum ada.

Dari keseluruhan JAMSOSTEK tersebut, jumlah pekerja staff/tetap lebih banyak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dibandingkan dengan status pekerja lainnya. Selanjutnya ruang lingkup dan prosedur jaminan tersebut dari PT. JAMSOSTEK yang telah dirinci sebagai berikut yang meliputi :

### **3.3.1. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan ada sebabnya, oleh karena itu kecelakaan dapat dicegah asal kita punya cukup kemampuan untuk mencegahnya, namun walaupun demikian pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh pekerja yang melakukan pekerjaan. Olehnya itu untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Dalam penyelesaian jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja ini harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

#### **A. Prosedur Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja**

Dalam melihat kecelakaan yang menimpa pada pekerja di perusahaan, maka perusahaan atau pengusaha dapat mengambil tindakan sebagai berikut :

- I. Melaporkan kecelakaan kerja (laporan tahap 1)
  - a. Setiap kecelakaan yang terjadi pada pekerja, pengusaha wajib melaporkan pada Depnaker dan PT. JAMSOSTEK (PERSERO) setempat dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam yang dapat

- secara lisan, tertulis, ptelepon, telex, atau alat komunikasi lainnya.
- b. Pelaporan perusahaan melalui formulir JAMSOSTEK 3 ini dapat diberikan kebijaksanaan waktu, apabila lokasi kecelakaan perusahaan dengan lokasi kantor Depnaker atau PT. JAMSOSTEK itu dapat ditempuh dalam waktu kurang dari 1x24 jam maka selambatnya satu minggu setelah tanggal kecelakaan laporan harus sudah diterima Depnaker 1 PT JAMSOSTEK (PERSERO) setempat. Dan jika ditempuh lebih dari 2x24 jam maka paling lambat 2 minggu setelah tanggal kecelakaan.
  - c. Laporan yang tidak sesuai dengan hal tersebut di atas hanya dapat diproses melalui mekanisme kerja sama fungsional dengan Depnaker setempat atau dikonsultasikan dengan kantor cabang di atasnya.
  - d. Pengusaha berkewajiban membayar terlebih dahulu sernua biaya yang diperlukan untuk pengangkutan, pengobatan dan perawatan serta upah selama pekerja tidak mampu bekerja sebagai akibat dari kecelakaan kerja.
  - e. Bagi daerah yang sudah ada kerjasama dengan rumah sakit, perusahaan dapat memanfaatkan fasilitas tersebut untuk perawatan dan pengobatan pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja tanpa membayar terlebih dahulu.

## II. Permintaan jaminan kecelakaan kerja (laporan tahap 11)

a. Pengusaha wajib melaporkan kepada kantor Depnaker /pada PT JAMSOSTEK (PERSERO) dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam setelah pekerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia (berdasarkan formulir JAMSOSTEK 3b) dengan melampirkan data antara lain:

- Kwitansi asli biaya pengangkutan dari tempat terjadinya kecelakaan ke rumah sakit dan atau ke rumahnya. Dalam hal pekerja yang tertimpa kecelakaan berobat jalan atau pindah rumah sakit atau konsul dengan dokter yang menangani, maka biaya pengangkutan dapat diberikan penggantian sepanjang dari jumlahnya tidak lebih dari batas maksimum yakni pengangkutan:

a. Darat/sungai = Rp 150.000,-

b. Laut = Rp 300.000,-

c. Udara = Rp 400.000,-

b. Kwitansi biaya pengobatan perawatan yakni:

- Biaya pengobatan (rawat jalan)
- Biaya perawatan (rawat inap)

- c. Kwitansi pembelian orthotic/prothetic.
- d. Surat konsul (pengantar dokter) bagi pekerja yang perawatannya pindah rumah sakit atau perlu pemeriksaan spesialis.
- e. Surat perintah tugas dari pengusaha atau pimpinan perusahaan.
- f. Daftar susunan anggota keluarga (surat keterangan ahli waris) khusus bagi yang meninggal dunia.
- g. Surat kuasa dari pekerja atau ahli waris dengan melampirkan Foto Copy KTP dan diketahui oleh pimpinan perusahaan.
- h. Surat keterangan kecelakaan lalu lintas dari polisi, saksi dan disahkan oleh perusahaan.

## **B. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Jaminan Kecelakaan**

Kerja Pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa pengganti biaya yang meliputi :  
(buku panduan petunjuk teknis penyelesaian jaminan).

1. Biaya transportasi (maksimum)
  - a) Darat = Rp 150.000,-
  - b) Laut = Rp 300.000,-
  - c) Udara = Rp 400.000,-
2. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100 % x upah sebulan, empat bulan kedua 75% upah sebulan dan bulan seterusnya 50 % upah sebulan.
3. Biaya perawatan Rp 600.000,-

#### 4. Santunan cacat

##### a. Sebagian tetap

Maksudnya, hilangnya sebagian anggota badan akibat amputasi yakni :

- Sesuai dengan tingkat kecelakaan anggota badan (formulir JAMSOSTEK 3b) 60 x 70 x bulan upah, misalnya amputasi di atas siku tangan kanan maka perhitungan tunjangan cacatnya itu adalah  $60\% \times 60 \times 70 \times$  bulan upah.

- Dalam hal terdapat beberapa cacat anggota badan yang diderita :

Prosentase cacat tersebut dijumlahkan dengan syarat tidak lebih 7%. Misalnya amputasi pada batas siku tangan kiri dan batas lutut kedua belah kaki maka perhitungan cacatnya adalah  $70\% \times 60 \times 70 \times$  bulan upah. Dan jikalau pekerja meninggal karena kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan akan menerima jaminan kematian secara sekaligus dan berkala dengan besarnya santunan adalah :

- Santuan sekaligus sebesar  $70\% \times 60$  bulan upah sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian Rp 5.000.000,- ditambah dengan biaya pemakaman sebesar Rp 1.000.000,

- Santunan berkalanya ditetapkan sendiri oleh perusahaan.

5. Santunan kematian

- a) Sekaligus 60% x 70 bulan upah (tanpa perhitungan jumlah ahli waris)
- b) Berkala (2 tahun) Rp. 50.000,- per bulan
- c) Biaya pemakaman Rp. 1.000.000,-

6. Biaya Rehabilitasi

- a) Prothese anggota badan: Patokan harga rumah sakit
- b) Alat bantu dengar : Rp 300.000,

7. Penyakit akibat kerja : Tiga puluh satu jenis penyakit selama hubungan kerja dan tiga tahun setelah putus kerja.

Berhubungan dengail hal tersebut menurut staff PT. JAMSOSTEK,

Ibu Aisya (Wawancara, 08 Januari 2007) mengatakan bahwa :

Terkadang para pekerja umumnya dimanapun ia bekerja, sangat terlambat melaporkan mengenai kecelakaan yang menimpa dirinya, sehingga proses prosedur yang tertuang dalam kesepakatan kami biasanya dilanggar seenaknya sehingga inilah juga yang merupakan beban di JAMSOSTEK dalam memberikan jaminan kecelakaan kerja pada pekerja dan perusahaan yang bersangkutan.

Dari analisis penulis, juga ditemukan dalam draft prosedur pemberian jaminan kecelakaan kerja kepada pekerja yang tidak rasional. Misalnya, pada rapat dan laporan tahap pertama di atas yang menyatakan bahwa pihak pengusaha berkewajiban

membayar terlebih dahulu semua biaya yang diperlukan untuk pengobatan dan perawatan, pada hal tersebut adalah tanggung jawab PT. JAMSOSTEK.

### **3.3.2. Jaminan hari tua**

Jaminan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi pekerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidupnya.

Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada pekerja karena:

- a. Mencapai usia 55 tahun.
- b. Mengalami cacat total tetap selama-lamanya.
- c. Meninggalkan wilayah RI untuk selama-lamanya.
- d. Pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun.
- e. Pekerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun.

#### **A. Prosedur Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua**

Dalam pembayaran Jaminan hari tua bagi pekerja oleh perusahaan, memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- i. Bagi pekerja yang mencapai usia 55 tahun;
  - a. PT. JAMSOSTEK (PERSERO) memberitahukan hak dan besarnya Jaminan hari tua kepada pekerja satu bulan sebelum

pekerja tersebut mencapai usia 55 tahun melalui formulir JAMSOSTEK 5.

b. Perusahaan mengajukan permintaan pembayaran Jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampirkan dengan

- Kartu peserta
- Photo copy KTP pekerja yang masih berlaku

c. Perusahaan wajib menyampaikan formulir Jamsostek 5 yang telah diisi selambat-lambatnya 2 x 24 jam.

d. Dalam formulir Jamsostek 5, pekerja yang mempunyai jumlah jaminan hari tua sebesar Rp. 3.000.000 dapat memilih pembayaran secara berkala atau sekaligus.

II. Bagi pekerja yang mengalami cacat total tetap selama-lamanya.

a. Pekerja yang bersangkutan melalui pengusaha mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 dengan melampirkan :

- Kartu peserta
- Surat keterangan dokter
- Photo copy KTP yang masih berlaku

b. Biaya formulir Jamsostek 5 selambat-lambatnya 2 x 24 jam oleh perusahaan.



- c. Jika mempunyai jaminan hari tua sebesar Rp 3.000.000,- dapat memilih cara pembayaran secara sekaligus atau berkala.
  - d. Sisa pembayaran JHTnya dapat dibayarkan kepada para ahli waris yang bersangkutan.
- III. Bagi pekerja yang meninggalkan wilayah RI untuk selama-lamanya
- a. Pekerja yang bersangkutan melalui perusahaan mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampirkan dengan:
    - 1. Kartu peserta
    - 2. Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
    - 3. Photo copy paspor
    - 4. Photo copy visa bagi pekerja WNI.
  - b. Perusahaan wajib menyampaikan formulir Jamsostek 5 yang telah diisi selambat-lambatnya 2 x 24 jam.
  - c. Dari pengajuan permintaan pembayaran jaminan hari tua yang dimaksud, PT. Jamsostek (Persero) menetapkan dan membayar jaminan hari tua sekaligus melalui formulir Jamsostek 5a.
- IV. Bagi pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun.
- Di sini pelaksanaan prosedur pembayarannya sama dengan pembayaran pada jaminan kematian, karena pekerja yang

meninggal dunia sebelum mencapai umur 55 tahun ini berhak atas jaminan kematian dan bukan jaminan hari tua.

V. Bagi pekerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun menurut personalia PT. JAMSOSTEK Bapak Simon (Wawancara, 18 Januari 2007) bahwa :

- a. Pekerja yang bersangkutan melalui pengusaha mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 yang dilampirkan dengan
  - o Kartu peserta
  - o Surat keterangan pemberhentian bekerja dari perusahaan atau panitia penyelesaian perburuhan daerah/panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat.
- b. Pengajuan permintaan pembayaran jaminan hari tua setelah masa tunggu 6 bulan mempunyai kepesertaan 5 tahun tidak terputus.
- c. Penyampaian formulir Jamsostek oleh perusahaan dalam waktu 2 x 24 jam.
- d. Berdasarkan pengajuan permintaan pembayaran jaminan hari tua maka PT, Jamsostek menetapkan dan membayarkan secara sekaligus melalui formulir Jamsostek 5a.

#### **B. Pelaksanaan pembayaran jaminan hari tua**

Sistern pembayaran jaminan hari tua ini di PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation dilaksanakan dalam hal:

- a. Pekerja mencapai usia 55 tahun pembayaran jaminan hari tua dapat dilakukan dengan :
  - Secara sekaligus adalah apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp 3.000,000,-

- Secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,- atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 tahun.
- b. Pembayaran di atas juga berlaku pada pekerja yang mengalami cacat total tetap untuk selama-lamanya.
- c. Dalam hal pekerja meninggalkan wilayah RI untuk selama-lamanya, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus.
- d. Dalam hal pekerja berhenti bekerja pada perusahaan sebelum usia 55 tahun jaminan hari tuanya dibayarkan secara sekaligus:
  - Mempunyai masa kepesertaan aktif dan tidak aktif selama 5 tahun.
  - Melewati masa tunggu 6 bulan bagi : pekerja yang mempunyai masa kepesertaan 5 tahun tidak putus, dihitung sejak pekerja bersangkutan berhenti bekerja.

Berhubungan dengan hal tersebut di atas menurut personalia PT. Coca-Cola Bottling Indonesia–Makassar Operation Bapak Adi Gusro (wawancara, 09 Januari 2007) mengenai keprihatinannya pada JAMSOSTEK Sebagai berikut :

Kami ingin pekerja kami mendapatkan pelayanan yang baik dan maksimal terhadap PT. JAMSOSTEK yang selama ini

memberikan jaminan, namun biasanya mereka kurang transparan dalam mengeluarkan biaya tunjangan hari tua secara detail dan terperinci.

Kemudian di pihak lain, berdasarkan Staff PT. JAMSOSTEK Bapak Simon (wawancara, 10 Januari 2007) mengatakan mengenai jaminan hari tua sebagai berikut:

Jaminan hari tua ada dua bagian, secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayarkan kurang dari Rp 3.000.000,- dan juga secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua mencapai Rp 3.000.000,- jaminan hari tua ini diberikan berdasarkan permohonan pihak pekerja. Khususnya mengenai pekerja yang mempunyai masa kerja sebelum usia 55 tahun telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan.

### **3.3.3. Jaminan Kematian**

Meninggalnya pekerja merupakan keadaan yang memberatkan sosial-ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli warisnya. Iuran untuk pembayaran program jaminan kematian ini ditanggung oleh pengusaha sebesar 0,3% dari upah pekerja yang bersangkutan, dan ini akan dibayarkan perusahaan kepada PT. JAMSOSTEK dengan cara tunai atau cek atau juga cara pemindahbukuan secara giral setiap bulan dan selambat-lambatnya pada pertengahan bulan.

#### **A. Prosedur Permintaan Pembayaran Jaminan Kematian**

Dalam pembayaran jaminan kematian bagi pekerja, perusahaan dalam hal ini akan menyelesaikannya dengan cara

sebagai berikut : (Buku panduan petunjuk teknis penyelesaian jaminan dari PT. Jamsostek).

1. Meminta kepada ahli waris pekerja yang bersangkutan mengajukan permintaan pembayaran jaminan kematian dengan mengisi formulir Jamsostek 4.
2. Formulir Jamsostek 4 tersebut disampaikan kepada PT. JAMSOSTEK (PERSERO) melalui pengusaha yang dilampirkan dengan:
  - a. Kartu peserta
  - b. Photo copy KTP ahli waris yang masih berfaku.
3. Perusahaan wajib menyampaikan formulir Jamsostek 4 yang telah terisi oleh ahli waris pekerja beserta lampirannya selambat-lambatnya 2 x 24 jam.
4. Berdasarkan pengajuan permintaan pembayaran jaminan kematian di maksud maka PT. JAMSOSTEK (PERSERO) menetapkan dan membayarkan jaminan kematian sekaligus melalui formulir Jamsostek 4.

#### **B. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kematian.**

Berdasarkan jaminan kematian yang diperoleh pekerja pada setiap perusahaan yang diberikan oleh PT. JAMSOSTEK (PERSERO) ini sebesar Rp. 6.000.000,- menurut personalia PT.

JAMSOSTEK Bapak Simon (wawancara, 19 Januari 2007) yang terdiri dari :

- a. Santunan kematian = Rp. 5.000.000,-
- b. Biaya pemakaman = Rp. 1.000.000,-

Dan juga hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian tunjangan kematian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dalam hal pekerja meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja maka kepada janda atau duda atau anak diberikan jaminan secara sekaligus
- b. Apabila janda atau duda atau anak tidak ada, maka jaminan kematian dibayarkan kepada keturunan sedarah yang ada dari pekerja, menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua.
- c. Apabila pekerja tidak mempunyai keturunan sedarah dimaksud di atas, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh pekerja dalam surat wasiatnya.
- d. Dalam hal tidak ada wasiat, maka biaya pemakaman santunan tidak termasuk santunan kematian dibayarkan sekaligus kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman.

Berhubungan dengan hal tersebut di atas, menurut Personalia PT. Coca-Cola Bottling Indonesia – Makassar

Operation, Bapak Adi Gusro (wawancara, 19 Januari 2007)

mengatakan sebagai berikut :

Sejak kurun waktu tahun 2004 hingga 2006 para pekerja kami belum ada yang meninggal, semua masih sehat-sehat.

### **3.4. Faktor-Faktor yang Menghambat Pelaksanaan Jamsostek pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Makassar Operation.**

Pelaksanaan jaminan yang diselenggarakan PT. JAMSOSTEK pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia-Makassar Operation sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menghambat realisasi jaminan tersebut kepada para pekerja yang dengan itu sangat perlu mendapatkan perhatian serius dan segera diketahui.

#### **1. Faktor kurangnya kesadaran pekerja dan sosialisasi JAMSOSTEK**

Berdasarkan hasil (wawancara, 15 Januari 2007) Bapak Simon, Personalia PT. JAMSOSTEK mengatakan bahwa faktor-faktor penghambat pelaksanaan JAMSOSTEK yaitu :

Kurangnya kesadaran pekerja dalam mengurus JAMSOSTEKnya sendiri. Biasanya terdapat pekerja yang tidak tahu bagaimana cara mengurus dan melaporkan mengenai "duduk perkara" yang mengalami dirinya terkait dengan perkara JAMSOSTEK dan menjadi tanggung jawab PT, JAMSOSTEK.

Kemudian Bapak Simon menambahkan faktor yang menjadi penghambat lainnya adalah sebagai berikut :

Juga biasanya pihak pengusaha yang enggan memberikan sosialisasi atau training khusus yang biasa dibebankan oleh Human Resource Development (HRD) Perusahaan, sehingga

menjadikan para pekerja tidak tahu mengenai prosedur dan tata cara pengajuan permohonan jaminan baik berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Sehingga dengan itu, pihak pengusaha seolah-olah menampakkan citra yang kurang transparan.

Terlihat di atas bahwa pendapat Bapak Simon tersebut lebih menekankan faktor penghambat hanya berada pada pihak perusahaan itu sendiri dan melupakan faktor penghambat lainnya yang juga turut mempengaruhi dalam pelaksanaan JAMSOSTEK pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation.

## 2. Faktor kurangnya koordinasi antara pihak terkait

Berbeda dengan hal tersebut, berdasarkan (wawancara, 16 Januari 2007) penulis dengan personalia PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation Bapak Adi Gusro mengatakan bahwa faktor penghambat pelaksanaan Program JAMSOSTEK sebagai berikut :

Kurangnya koordinasi pihak JAMSOSTEK dengan perusahaan utamanya dalam menentukan besarnya biaya jaminan, baik itu jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan lainnya. Pihak JAMSOSTEK tidak transparan dan sangat tertutup dalam memberikan perincian biaya jaminan tersebut, khususnya jaminan kecelakaan kerja, faktor lainnya adalah mengenai jaminan hari tua yang diberikan kepada pekerja yang diberikan secara berkala. Alangkah baiknya jika jaminan hari tua itu diberikan secara sekaligus agar dapat dijadikan modal usaha yang dapat memberdayakan ekonomi keluarga pekerja setelah melewati masa pensiun, belum lagi mengenai potongan pensiun untuk biaya administrasi yang kadang berbelit-belit.

## **BAB 4**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di muka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pelaksanaan Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia – Makassar Operation belum sepenuhnya memadai. Hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapatnya beban perusahaan yang juga seharusnya menjadi beban dan tanggung jawab JAMSOSTEK seperti pada prosedur JAMSOSTEK yang masih mewajibkan perusahaan membayar terlebih dahulu mengenai jaminan yang dimaksud. Belum lagi masalah kedisiplinan pekerja untuk mematuhi prosedur pengajuan permohonan JAMSOSTEK.
2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Pemberian JAMSOSTEK pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia - Makassar Operation adalah faktor kurangnya sosialisasi program JAMSOSTEK baik yang dilakukan oleh pihak JAMSOSTEK sendiri maupun pihak perusahaan. Kedua faktor kurangnya koordinasi antara hak pengusaha dengan pihak JAMSOSTEK dalam mengawal program JAMSOSTEK dan ketiga, kurangnya transparansi mengenai

besarnya biaya jaminan utamanya kecelakaan kerja pada pihak pekerja.

#### 4.2. Saran

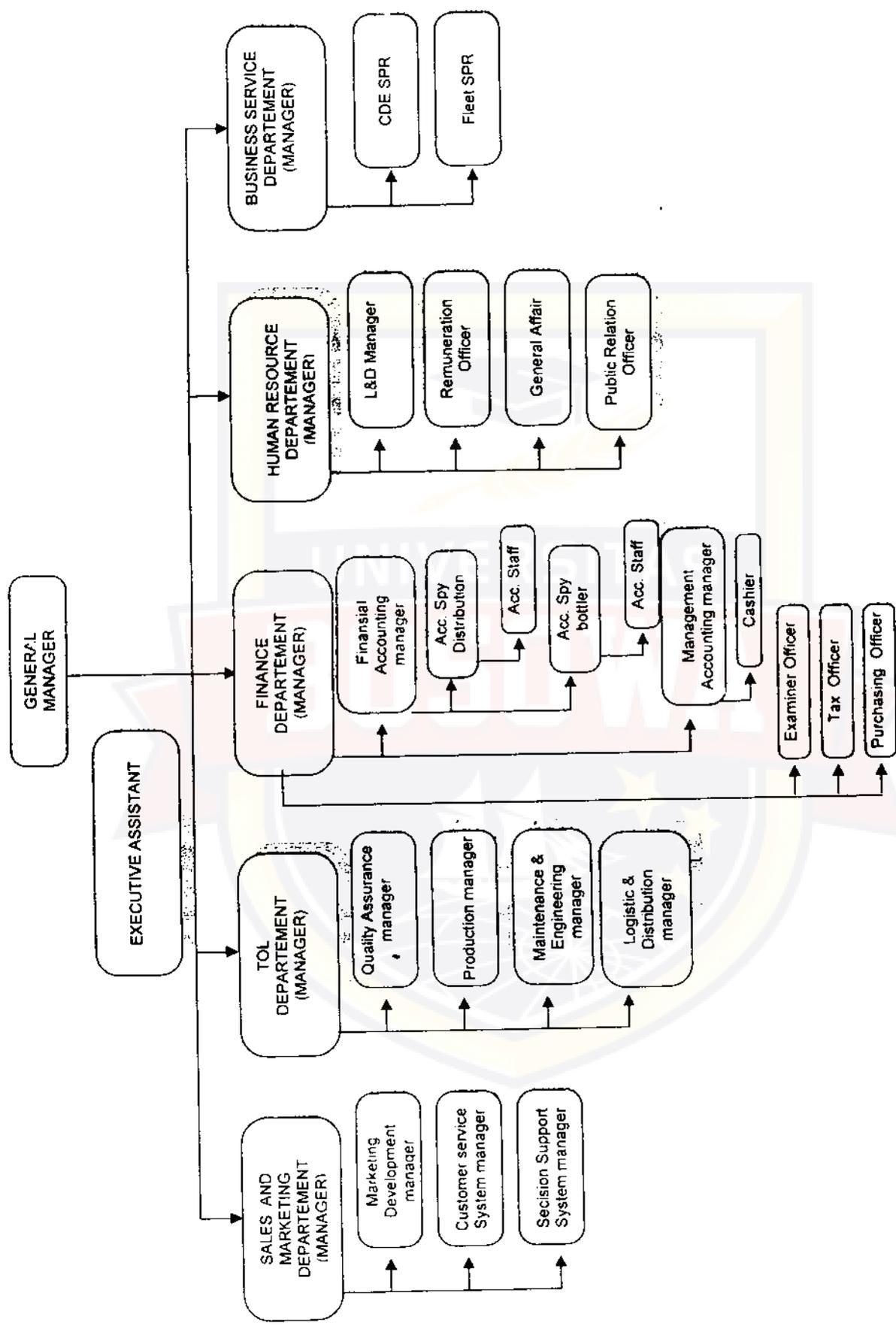
Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan dimuka, maka dapatlah diajukan saran sebagai berikut :

1. Perlunya keterbukaan dan perumusan kembali mengenai kesepahaman tentang ruang lingkup program JAMSOSTEK antara pengusaha dan pekerja agar terjadi harmonisasi yang selanjutnya akan mengarah keperbaikan dan produktivitas yang tinggi dalam memajukan perekonomian negara. Juga perlunya peringatan keras yang disertai sanksi bagi pekerja yang kurang mematuhi tata cara dan prosedur pengajuan permohonan JAMSOSTEK.
2. Perlunya sosialisasi oleh pihak Jamsostek dan pengusaha untuk mengenalkan prosedur dan tata cara pengambilan ataupun pengajuan permohonan JAMSOSTEK, agar lebih transparan mengenai pemberian JAMSOSTEK maka pemerintah perlu untuk membentuk lembaga independen yang bertindak mengawasi koordinasi antara pengusaha dan Jamsostek dalam mensejahterakan pekerja dalam rangka menekan tingginya ketertutupan dalam pengelolaan perhitungan biaya jaminan, khususnya jaminan kecelakaan kerja terhadap para pekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus sudono, 1997. *Perburuhan dari Masa ke Masa*. PT. Pustaka Cidesindo, Jakarta
- Ahmad husain, 1997. *Petunjuk Pelaksanaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja*. PT. Jamsostek, jakarta
- Anonima, 1992. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Berdasarkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. PT. Astek (Persero), Jakarta.
- Buku panduan petunjuk Teknis Penyelesaian Jaminan dari PT. JAMSOSTEK (Persero)
- F.X. Djumialdji dan Wiwiho Soejono, 2002. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* Bina Aksara, Jakarta
- G Karta Soepoetra, R.G, 2001 *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila* . Bina Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2001. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bina Cipta, Jakarta
- Imam soepomo, 1997. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djembatan, Jakarta.
- An. Yusuf raden, 1999. *Penyelenggaraan Program Jamsostek*. PT. Jamsostek (Persero), Jakarta.
- Ramdon Naning, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan Industri Pancasila*. Ghalia Jakarta.
- R. Mulyono Kutomi, 1999. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Himpunan UU dan Peraturan-Peraturan*. Tinta Mas, Jakarta
- Sandjun H. manullang, 2000. *Hukum Ketatanegaraan Indonesia*. Ghalia, Jakarta. Ghalia Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 1999. *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Purwoko, B 1999. *Jaminan Sosial Dan Sistem Penyelenggaraannya, Gagasan Dan pandangan*. PT. Management Dutatama, Jakarta.



**Gambar Struktur Organisasi PT. Coca Cola Bottling Indonesia – Makassar Operation**

Sumber : PT Coca Cola Bottling Indonesia – Makassar Operation



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**BADAN KESATUAN BANGSA**

Jalan Jenderal Urip Sumoharjo Nomor 269 Telepon (0411) 453046, 444884  
**MAKASSAR 90231**

nomor : 070/ 2836 -III/BKB -SS  
 sifat : Biasa.  
 ampiran :  
 perihal : Izin Penelitian.

Makassar, 23 November 2006.

Kepada

Yth. 1. DIREKTUR PT.JAMSOSTEK MKS.  
 2. DIR.PT. COCA COLA MAKASSAR  
 DI -  
MAKASSAR.

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Hukum Univ. "45" Makassar No.D.193/PH/U-45/XI/2006 tanggal 22 November 2006, dengan ini disampaikan kepada Saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : YANTI TANGI TIMBANG  
 Tempat/Tanggal Lahir : Selong (NTB), 17 Maret 1982  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Pekerjaan : Mah. Fak.Hukum Univ. "45" Mks.  
 Alamat : Jl. Biring Romang No.23 Makassar.  
 bermaksud akan mengadakan Penelitian di Daerah/Instansi Saudara dalam-  
 rangka penyusunan skripsi dengan judul :  
 "PELAKSANAAN HUKUM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) PADA COCA -  
 COLA BOTTLING INDONESIA MAKASSAR OPERATION".  
 Durasi : 2 (dua) Bulan tmt.24 Nov.2006 s/d 24 Januari 2007  
 Mengikuti/peserta : Tidak ada.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati/Walikota, cq. Kepala Kantor/Kepala Badan Kesbang setempat apabila kegiatan dilaksanakan di Kabupaten/Kota.

2. Penel

3. Mentaati daerah

4. M

6. 7. 8.



**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : KET/ 05 /032007

Sesuai dengan surat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Badan Kesatuan Bangsa Nomor : 070/2836-III/BKB-SS tertanggal 23 November 2006 dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Yanti Tangi Timbang  
Jenjang Program : S1  
Jurusan : Fak. Hukum Universitas "45"

Benar telah melakukan penelitian serta mengumpulkan data-data dari tgl 24 November 2006 s/d 24 Januari 2007, dalam rangka penyusunan Karya Tulis dengan judul " *Pelaksanaan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT. Jamsostek (Persero) Pada Coco Cola Bottling Indonesia Makassar Operation* ".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 15 Maret 2007

**JAMSOSTEK**  
KANTOR CABANG  
MAKASSAR

Drs. Rustaman Djuri  
PPs. Kepala

RD/Eslash DL.01.4