IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL KECELAKAAN KERJA

Oleh :

ARINTO NUGROHO
NIM : 039914800

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapn
Panitia Penguji pada
Hari/Tanggal : Rabu, 24 Desember 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., MS.

Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

2. DR. Marteen L. Souhoka, S.H., MS.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. *Kedua orang tua penulis*
2. *Ketiga adik penulis, Ia, Bagas, dan Dhiaz*
3. *Kakek dan Nenek penulis*
4. *Teman dekat penulis, Yulia Dyah S.*

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

MOTO

HIDUP ITU INDAH

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

KATAPENGANTAR

Puji sukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmad dan hidayatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih penulis tujukan yang pertama kepada H. Machsoen Ali, S.H., M. S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Terima kasih yang tak terhingga juga penulis tujukan kepada Ibu Lanny Ramli S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing skripsi di mana dengan penuh perhatian dan kesabaran beliau senantiasa menyempatkan diri untuk memberikan petunjuk, nasihat sekaligus dorongan dalam proses penulisan skripsi ini.

Rasa terima kasih yang berikutnya penulis haturkan kepada kedua orang tua penulis yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan baik material maupun spiritual dalam setiap langkah kehidupannya. Dorongan serta. semangat juga penulis dapatkan dari ketiga adiknya la, Bagas, dan Dhiaz, sehingga mampu menghadapi kesulitan demi kesulitan. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasihnya kepada kakek dan neneknya yang senantiasa membantu serta memberikan dorongan semangat dalam menghadapi berbagai masalah.

Dalam kesempatan ini penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada teman dekatnya, Yulia Dyah Sriwilujeng, yang tidak lelahnya membantu, memberi dorongan, menasihati, tapi sering pula memarahi schingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Rasa terima kasih penulis sampaikan juga kepada Ning Win, Mas Rudi, Ian dan Riska yang senantiasa menyediakan tempat dan waktu bagi penulis selama ini.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Penulis tak lupa menyampaikan terima kasih kepada teman-teman kampus antara lain Bimo, Hendra, Tendik, Yudho, Ditos, Apri, Erik, Guteh, Pai, Johan, Falis, Hendri, Made, Vendik, Deddy, Oche, Yuvita, Rika, dan sernua teman-teman lain yang tidak tercanturn di sini. Angkatan 99 bener-bener heboh dan penulis bangga menjadi bagian dari ini semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa tentunya tidak lepas dari khilaf dan salah. Demikian pula dalam pernbuatan skripsi ini, tentunya masih banyak terdapat kesalahan serta kekeliruan, oleh karenanya kritik serta saran senantiasa penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Akhimya penulis berharap bahwa skripsi ini berguna bagi sernua pihak. terutarna yang berkepentingan dengan Hukum Perburuhan.

Surabaya, 30 desember

Arinto Nugroho

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

DAFTAR ISI

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Indonesia saat ini sedang melakukan pembangunan nasional di segala bidang. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam hal ini warga negara Indonesia dilibatkan secara aktif di mana salah satu perwujudannya adalah dengan menjadi tenaga kerja di perusahaan.

Semakin banyaknya perusahaan di Indonesia saat ini konsekuensinya juga membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Tenaga kerja yang dibutuhkan beraneka ragam mulai dari mereka yang harus bisa mengerjakan keterampilan berpikir secara konsepsional sampai dengan mereka yang hanya mengandalkan keterampilan fisik.

Sejalan dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja di dalam pembangunan nasional, hal tersebut juga mengakibatkan dampak lain yaitu semakin tingginya resiko kecelakaan pekerja yang terjadi di tempat kerja. Contohnya adalah pekerja perusahaan penggergajian kayu yang terpotong tangannya saat ia memasukkan kayu ke dalam mesin pemotong. Dalam kasus ini perusahaan sebenarnya sudah melakukan standar keamanan bagi karyawannya semisal menggunakan helm pelindung, sarung tangan, dan sepatu boot, namun tetap saja terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan data di kantor Wilayah VI PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mencakup provinsi Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Tenggara Timur menunjukkan selama tahun 2002 terjadi 22.946 kasus kecelakaan kerja. Angka kecelakaan kerja di Jawa Timur 22.142 kasus atau 96,5 persen dari seluruh kecelakaan di Kantor Wilayah VI. Artinya, dalam satu bulan terakhir terdapat 1.845 kasus kecelakaan baik di perusahaan skala kecil maupun besar. Dengan asumsi dalam sebulan terdiri dari 25 hari kerja, dalam sehari rata-rata terjadi 73 kecelakaan kerja di Jawa Timur. [1] Hal tersebut menandakan bahwa kecelakaan kerja masih saja tetap ada bahkan jumlahnya tidak sedikit. Masalah ini tentunya membuat semua pihak merasa perlu untuk berbuat sesuatu sehingga pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan suatu kompensasi sehingga pekerja dan keluarganya masih tetap bisa bertahan hidup walaupun untuk sementara waktu tidak bisa bekerja.

Melihat kenyataan tersebut maka pemerintah Indonesia tidak tinggal diam. Pemerintah berusaha melindungi pekerja dengan menggunakan berbagai aturan perundang-undangan. Yang pertama dan paling mendasar adalah Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2). Dalam pasal ini disebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Secara tersirat pasal ini menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat dikatakan telah memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan apabila salah satu faktornya yaitu jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja terpenuhi. Adapun yang dimaksud dengan kecelakaan kerja sendiri adalah :

> Kecelakaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan

[1] Harian Kompas, Senin, 24 Februari 2003

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui yang biasa atau wajar dilalui. [2]

Pada tahun 1947, pemerintah menerbitkan Undang-Undang kecelakaan. Undang-Undang Kecelakaan 1947 ini walaupun tidak dengan tegas menyebutkan, namun telah diartikan mencabut dan menggantikan Peraturan Kecelakaan 1939 serta peraturan pelaksanaannya, Ongevallen-Verordoning 1939. Maksud dari diundangkannya Undang-Undang Kecelakaan 1947 ini adalah menjamin buruh yang menderita kecelakaan kerja mendapatkan suatu ganti rugi.

Undang-Undang Kecelakaan 1947 ini memberikan suatu penjelasan bagi pertanyaan "siapa yang harus bertanggung jawab atas terjadinya dan akibat daripada kecelakaan kerja dan siapa pula yang menanggung penghidupan keluarga tenaga kerja selama tenaga kerja yang mendapat kecelakaan tidak dapat bekerja seperti biasa sehingga tidak mendapat upah". Dalam Undang-Undang kecelakaan 1947 ini dijelaskan bahwa ganti rugi karena kecelakaan kerja didasarkan atas tanggung jawab majikan atas kerugian yang terjadi di perusahaannya. Jadi pemberian ganti rugi di sini dipandang sebagai resiko menjalankan perusahaan. [3]

Perkembangan Undang-Undang tentang kecelakaan kerja masih berlanjut, karena meskipun pengusaha telah melakukan berbagai upaya pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja, akan tetapi kecelakaan kerja masih tetap ada. Pada tahun 1970 pemerintah mengeluarkan dan menetapkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang memuat ketentuan tentang pencegahan agar buruh tidak mengalami kecelakaan kerja, dan apabila ada buruh yang menderita kecelakaan kerja maka pengurus wajib melaporkannya kepada

---

[2] Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. X, Djambatan, Jakarta : 1992, h. 140
[3] Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. III, Djambatan, Jakarta : 1980, h. 138

pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Selain itu ada tahun 1977 pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang kemudian dinyatakan tidak berlaku oleh Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Akhirnya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai kecelakaan kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini, dikarenakan pada umumnya upah tenaga kerja rendah, sehingga ia tidak dapat menyimpan sebagian penghasilannya untuk dipergunakan apabila sewaktu-waktu ia tidak dapat bekerja. Karena itu poin terpenting dari usaha yang dilakukan pekerja dan organisasinya adalah mendapat jaminan sosial yaitu memperoleh pembayaran pada waktu ia tidak dapat melakukan pekerjaannya, di mana hal tersebut di luar kesalahan pekerja.

Adapun ruang lingkup dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Pasal 6 ayat (1) adalah : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini secara nyata bertujuan untuk memberi perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Namun di sisi lain, Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini juga merupakan suatu kebutuhan bagi pengusaha karena apabila tidak mengikuti program ini, besar kemungkinan pengusaha harus membayar santunan yang berjumlah sangat besar karena

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kecelakaan yang menimpa beberapa tenaga kerja. Jadi hendaknya pengusaha tidak melihat Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai suatu beban melainkan sebagai suatu yang harus diikuti karena nantinya juga akan memberikan keuntungan bagi pengusaha.

Berangkat dari uraian di atas, maka penulis dapat memutuskan permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja pada pekerjanya ?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi yang diajukan ini adalah "Perlindungan Hukum Dalam Hal Kecelakaan Kerja". Adapun penjelasan dari judul dapat dijabarkan sebagai berikut:

Perlindungan Hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukumnya adalah bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukumnya adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya

perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha atau perlindungan penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).[4]

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

3. Alasan Pemilihan Judul

Dalam skripsi ini penulis mengetengahkan masalah Perlindungan Hukum Dalam Hal Kecelakaan Kerja karena program jaminan kecelakaan kerja ini sangat penting bagi setiap tenaga kerja. Ini menyangkut kelangsungan hidup tenaga kerja apabila sewaktu-waktu ia tidak dapat bekerja akibat menderita kecelakaan kerja. Selain itu penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja memerlukan biaya yang relatif besar, sehingga dibutuhkan sistem operasional yang teratur dan sistematis dengan menggunakan sistem asuransi dimana terjadi pengumpulan dana dari para tenaga kerja sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja.

Program Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan perluasan dari program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimana hal tersebut secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992. Dengan memilih topik ini penulis mengharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaturan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang jaminan kecelakaan kerja.

---

[4] Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Pancasila, Makalah Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, Dies Natalis XL/lustrumVIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini yang pertama adalah untuk melengkapi tugas dan memenuhi persyaratan kurikuler guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Universitas Airlangga. Sedangkan tujuan yang kedua adalah memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang hukum perburuhan, khususnya yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Dalam Hal Kecelakaan Kerja.

5. Metodologi

5.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini adalah pendekatan Yuridis Normatif. Maksud pendekatan Yuridis Normatif adalah pendekatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5.2. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang menunjang penulisan skripsi ini diperoleh dari ;

1. bahan hukum primer

   Studi kepustakaan berupa literatur, brosur, bahan kuliah hukum perburuhan, peraturan perundangan serta tulisan-tulisan yang berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. bahan hukum sekunder

   Studi lapangan berupa usaha pengumpulan data di PT. SMART Tbk Surabaya.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

5.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pelaksanaan pengumpulan bahan hukum dalam menyusun skripsi ini adalah :

1. Studi kepustakaan dilaksanakan dengan membaca, mempelajari, menelaah bahan-bahan literatur, peraturan perundang-undangan, dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan kecelakaan kerja.
2. Studi observasi dilaksanakan dengan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti untuk memperoleh bahan hukum melalui wawancara dengan staf karyawan PT. SMART Tbk Surabaya.

5.3. Analisa bahan hukum

Dalam menganalisa bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan, penulis melakukannya dengan metode deskriptif, yaitu memaparkan fakta-fakta dari peraturan yang berlaku untuk kemudian dianalisa dan pada akhirnya menarik kesimpulan dan saran atas permasalahan yang dibahas.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Bab I, Pendahuluan, merupakan gambaran umum dari permasalahan dan isi skripsi. Bab ini memberikan latar belakang serta permasalahan dari skripsi ini secara global, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, serta tujuan penulisan skripsi, metode yang digunakan dan pertanggungjawaban sistematika.

Pada Bab II, dibahas tentang program jaminan kecelakaan kerja. Bab ini terbagi menjadi empat bagian yaitu sejarah jaminan kecelakaan kerja, arti penting

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

jaminan kecelakaan kerja, hukum positif yang mengatur jaminan kecelakaan kerja yang merupakan salah satu aspek dalam ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja.

Bab III merupakan pembahasan mengenai faktor-faktor yang menghambat perusahaan dalam pemberian jaminan kecelakaan kerja pada tenaga kerjanya. Dalam bab ini diuraikan secara mendetail tentang kewajiban apa saja yang harus dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan kecelakaan kerja beserta faktor penghambatnya. Selain itu terdapat juga sanksi-sanksi yang harus diterima pengusaha apabila tidak melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pada bab IV, berisikan tentang kesimpulan pembahasan dalam bab sebelumnya dan juga saran yang diharapkan bermanfaat bagi semua pihak.

BAB II

TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TENAGA KERJA KETIKA TERJADI KECELAKAAN KERJA

1. Sejarah Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja termasuk salah satu aspek yang tercakup dalam Jaminan Sosial. Sedangkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sendiri menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 1 angka (1) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Jadi Jaminan Sosial ini menjamin "kepastian pendapatan" (income security) tenaga kerja. [5]

Jaminan Sosial ini sudah berkembang sejak beberapa dekade yang lalu di berbagai belahan dunia. Adapun tujuan Jaminan Sosial ini tidak secara serta merta dapat dicapai, melainkan secara setapak demi setapak seperti halnya di negara-negara Asia, Afrika, dan Amerika Latin. Hal ini disebabkan oleh perbedaan dalam hal adat-istiadat, ideologi yang dianut, serta keadaan ekonomi dan sosial di negara masing-masing. Namun secara umum berbagai sistem mengenai "kepastian pendapatan" ini dapat digolongkan menjadi tiga :

---

[5] Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet, III, Djambatan, Jakarta : 1980, h. 136

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

1. Yang meliputi semua penduduk
2. Yang hanya meliputi orang-orang yang mempunyai pendapatan (mata pencaharian)
3. Yang hanya meliputi golongan buruh tertentu saja.[6]

Contohnya di India dimana Undang-Undang Tanggal 2 April 1948 mempersatukan dan mengembangkan aturan-aturan dari sebelum perang dunia kedua mengenai jaminan melahirkan, jaminan kecelakaan, dan jaminan sakit. Undang-Undang itu pada mulanya berlaku bagi buruh pabrik tetapi kemudian diperluas bagi golongan buruh lainnya.

Di Indonesia pengaturan mengenai "kepastian pendapatan" sudah ada sejak sebelum kemerdekaan, tepatnya Tahun 1939. Di tahun tersebut sudah diberlakukan Ongevallenregeling 1939 (Peraturan Kecelakaan 1939) beserta peraturan pelaksanaannya yaitu Ongevallen-Verordening 1939. Peraturan Kecelakaan ini mengatur mengenai ganti rugi terhadap buruh yang menderita kecelakaan di tempat kerja. Tidak lama setelah peraturan ini berlaku tepatnya pada Tahun 1947 diundangkanlah Undang-Undang Kecelakaan 1947, yang walaupun secara tegas tidak mengatakan mencabut namun harus diartikan sebagai telah mencabut dan menggantikan Ongevallenregeling 1939 beserta Ongevallen-Verordening 1939.

---

[6] Ibid, Halaman 136

Adapun tujuan dari Undang-Undang Kecelakaan 1947 adalah menjamin buruh yang menderita kecelakaan akan suatu ganti rugi tertentu. Hal menarik yang perlu diperhatikan dalam hukum perburuhan adalah adanya pengecualian dari hukum perdata biasa yang menyatakan bahwa ganti rugi hanya dapat dimintakan kepada seseorang yang telah bersalah melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian itu serta juga pernyataan yang menyatakan bahwa jika seseorang hendak meminta ganti rugi karena kecelakaan, maka ia harus bisa membuktikan bahwa orang lainlah yang bersalah atas kecelakaan tersebut. Hukum perburuhan melepaskan dasar kesalahan dan ganti rugi tersebut. Sehingga di dalam Ongevallenregeling 1939 dan Undang-Undang Kecelakaan dilepaskan dasar kesalahan dan ganti rugi karena kecelakaan tersebut, selanjutnya didasarkan atas tanggung jawab majikan atas kerugian yang terjadi di perusahaan. Pemberian ganti rugi dalam hal ini dipandang sebagai resiko menjalankan perusahaan.

Dibandingkan dengan Ongevallenregeling 1939, Undang-Undang Kecelakaan 1947 sudah lebih maju karena Undang-Undang ini meliputi suatu kecelakaan yang menimpa buruh dalam hubungan kerja. Misalnya seorang buruh yang baru saja keluar meninggalkan rumah menuju ke tempat kerja atau baru saja meninggalkan tempat kerja menuju rumah kemudian mengalami kecelakaan, maka ia sudah berhak atas ganti rugi. Undang-Undang Kecelakaan 1947 juga mengatur mengenai penyakit yang timbul sebagai akibat menjalankan pekerjaan di perusahaan. Penyakit ini dapat disamakan dengan kecelakaan. Artinya seorang buruh yang menderita penyakit akibat menjalankan pekerjaan di perusahaan berhak atas ganti rugi menurut Undang-Undang Kecelakaan 1947. Masih menurut

Undang-Undang Kecelakaan 1947 ini, tidak semua perusahaan diwajibkan memberikan ganti rugi. Pasal 2 membatasi hanya pada perusahaan :

1. Yang menggunakan tenaga mesin
2. Yang menggunakan gas yang telah dicairkan, dikempa atau yang menjadi cair karena tekanan.
3. Yang menggunakan zat yang padat atau cair, gas yang amat tinggi panasnya atau mudah terbakar, mudah meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit atau dengan cara yang lain yang berbahaya atau dapat merusak kesehatan.
4. Yang membangkitkan, mengubah, membagi-bagi, mengalirkan atau mengumpulkan tenaga listrik.
5. Yang mencari atau mengeluarkan barang galian dari dalam tanah
6. Yang menjalankan pekerjaan memuat dan membongkar barang.
7. Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang.
8. Yang menjalankan pekerjaan mendirikan, mengubah, membetulkan, atau membongkar bangunan baik di dalam atau di atas tanah, maupun di dalam air, membuat saluran di dalam tanah dan jalan.
9. Yang mengusahakan hutan.
10. Yang mengusahakan siaran radio
11. Yang mengusahakan pertanian.
12. Yang mengusahakan perkebunan
13. Yang mengusahakan perikanan.

Adapun yang berhak menerima ganti rugi adalah tiap orang yang bekerja pada pengusaha dari perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan itu.

Ganti rugi yang diberikan pada buruh yang mendapatkan kecelakaan atau menderita sakit karena hubungan kerja menurut Undang-Undang Kecelakaan 1947 adalah sebagai berikut :

1. Biaya pengangkutan ke rumahnya atau ke rumah sakit.
2. Biaya pengobatan dan perawatan, termasuk obat dan alat pembalut.
3. Biaya mengubur
4. Uang tunjangan kepada :
   a. Buruh sendiri karena tidak mampu melakukan pekerjaan.
   b. Janda buruh bila buruh ini meninggal dunia.
   c. Anak yatim piatu buruh bila ia dan istrinya meninggal dunia.

Melihat pada pengaturan di atas maka Undang-Undang Kecelakaan 1947 ini meliputi Jaminan Sosial untuk :

a. Sakit (pengobatan dan perawatan)
b. Meninggal dunia (biaya mengubur)
c. Cacad (tunjangan pada buruh sendiri)
d. Janda (tunjangan kepada jandanya bila buruh meninggal dunia)
e. Anak yatim piatu (tunjangan pada anak yatim piatu)

Adapun majikan tidak berkewajiban memberi tunjangan pada buruh atau anggota keluarganya yang ditinggalkan dalam hal-hal tertentu, sebagai berikut :

1. Jika kecelakaan yang menimpa buruh itu terjadi dengan disengaja oleh buruh sendiri.
2. Jika buruh itu dengan tiada alasan yang sah, menolak dirinya diperiksa atau diobati dokter yang ditunjuk oleh majikan.
3. Jika buruh sebelum sembuh dengan tiada alasan yang sah menolak pertolongan dokter.
4. Jika buruh pergi ke tempat lain, sehingga dokter yang ditunjuk oleh majikan tidak dapat memberi pertolongan yang dipandang perlu.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Kecelakaan 1947, selain berlaku Ongevallenregeling 1939, juga berlaku Schepelingen Ongevallenregeling 1940 (Peraturan Kecelakaan Pelaut) yang mulai berlaku sejak Tanggal 1 Januari 1940. Hanya saja Peraturan Kecelakaan Pelaut 1940 hanya mengatur mengenai ganti rugi yang wajib diberikan oleh majikan kepada anak kapal yang mendapat kecelakaan dalam hubungannya dengan pekerjaannya di kapal atau untuk keperluan kapal. Jadi prinsip yang dianut dalam Schepelingen Ongevallenregeling 1940 ini adalah kecelakaan yang ada hubungannya dengan pekerjaan pelaut dan tidak seluas prinsip yang dipakai sebagai dasar dalam Undang-Undang Kecelakaan 1947. Adapun ganti rugi yang diberikan kepada anak kapal yang tertimpa kecelakaan adalah :

1. Pengobatan dan perawatan dengan cuma-cuma, termasuk pemberian obat dan alat pembalut, selama paling lama satu tahun sesudah hari kecelakaan.
2. Perumahan dan makanan dengan cuma-cuma, bila yang mendapat kecelakaan dirawat di luar rumahnya sendiri.
3. Pengangkutan ke tempat perawatan.
4. Penguburan.
5. Jika perjanjian kerjanya telah berakhir, segera setelah sembuh buruh diberi pengangkutan ke tempat perjanjian kerja itu dulu dibuat. Termasuk pengangkutan adalah biaya makan dan penginapan selama perjalanan.
6. Uang tunjangan kepada :
   a. Buruh sendiri karena tidak mampu melakukan pekerjaan
   b. Kepada keluarga buruh jika buruh meninggal dunia.

Setelah sekian lama berlaku maka kemudian Undang-Undang Kecelakaan 1947 digantikan oleh Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan

Sosial Tenaga Kerja, karena sudah dianggap tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan keadaan saat ini. Selain Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 juga terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang juga mengatur tentang penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah :

a. Jaminan kecelakaan kerja.

b. Jaminan kematian

c. Jaminan hari tua

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Khusus mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja Undang-Undang ini memasukkan tenaga kerja selain tenaga kerja tetap yaitu :

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. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Sedangkan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja menurut Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 meliputi :

a. Biaya pengangkutan

b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/ atau perawatan

c. Biaya rehabilitasi

d. Santunan berupa uang yang meliputi :

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja
2. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya.
3. Santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
4. Santunan kematian.

Melihat pada pasal-pasal yang ada di Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, maka jelas bahwa Undang-Undang ini lebih sempurna dan jauh lebih mengakomodasi kepentingan tenaga kerja dan juga pengusaha dibandingkan dengan Undang-Undang Kecelakaan 1947. Oleh karenanya sampai saat ini Indonesia masih menggunakan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ditambah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 untuk mengatur mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Arti Penting Jaminan Kecelakaan Kerja

Dalam proses pembangunan, tenaga kerja memiliki peranan dan arti yang sangat penting. Tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi yang sangat bagus dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Mengetahui kenyataan tersebut, maka adalah hal yang wajar apabila tenaga kerja diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraan. Salah satu caranya adalah dengan memberikan jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu dari empat hal yang diatur dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tiga jaminan yang lain adalah Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bersifat mendasar dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong. Sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam kaitannya dengan hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa di suatu perusahaan Pancasila memberikan dasar suatu hubungan yang disebut dengan Hubungan Perburuhan Pancasila. Definisi dari Hubungan Perburuhan Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manivestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Adapun ciri-ciri khas Hubungan Perburuhan Pancasila adalah :

1. Hubungan Perburuhan Pancasila didasarkan atas KeTuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia di dalam satu pengertian yang utuh dan bulat.

2. Hubungan Perburuhan Pancasila ialah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila dari Pancasila yang berbunyi ;

a. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan atas azas keTuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia.

b. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan Kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat serta martabatnya.

c. Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung azas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku, maupun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan pada kepentingan nasional.

d. Suatu hubungan perburuhan yang berdasar atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Pada pokoknya meyakinkan bahwa setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.

e. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu, seluruh hasil upaya bangsa, khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata.

Serasi dan seimbang dalam arti bagiannya memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. Merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah kelompok masyarakat.

3. Hubungan Perburuhan Pancasila didasarkan atas suasana serta keserasian keselarasan dan keseimbangan antara pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi yaitu buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat umum.

4. Hubungan Perburuhan Pancasila berpegang pula pada Tridarma dimana antara buruh, pengusaha dan pemerintah tercipta saling merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan, dan terus-menerus mawas diri, yang mengandung azas partnership dan tanggung jawab bersama. [7]

Perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja mewajibkan pengusaha memikul tanggung jawab memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan tenaga kerja melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak semata-mata diperlukan bagi tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga diperuntukkan bagi keluarganya pada saat terjadi resiko ekonomi dan sosial, seperti hamil, sakit, bersalin, meninggal dunia, hari tua, dan juga kecelakaan kerja.

Ada beberapa pertimbangan tentang diadakannya Jaminan Kecelakaan Kerja yang tercakup dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu :

---

[7] F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Cet. II, Bina Aksara, Jakarta : h. 110

a. Dengan diadakannya Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka bentuk resiko tinggi yang mengancam tenaga kerja setiap saat dapat ditekan, sehingga tenaga kerja merasa aman dalam bekerja.

b. Dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur baik dari segi materiil maupun spirituil.

c. Dapat menimbulkan suatu keadaan menguntungkan baik perusahaan maupun diri pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Seperti telah disebut di muka bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja antara lain berupa kecelakaan kerja, hari tua, dan meninggal dunia. Berdasarkan konsep dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat dikatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan upaya untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai resiko atau peristiwa yang akan terjadi dan memberikan perlindungan terhadap penghasilan yang diperoleh tenaga kerja. Hal ini disebabkan penghasilan merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan, karena dengan penghasilan tersebut seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan merupakan tujuan utama dari tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja pihak lain, karena penghasilan merupakan sumber pendapatan utama dalam hidup tenaga kerja. Ketika suatu saat penghasilan tersebut berkurang atau bahkan hilang

sama sekali karena suatu keadaan di luar kesalahan tenaga kerja maka secara otomatis kemampuan tenaga kerja mencukupi kebutuhan hidupnya juga berkurang atau bahkan berhenti. Untuk mencegah hal yang demikian maka pemerintah melakukan suatu usaha agar tenaga kerja tetap menerima penghasilan di saat ia tidak dapat bekerja yang dalam hal ini adalah akibat dari kecelakaan kerja dengan membuat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pada dasarnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberi kepastian berlangsungnya arus penerimaan pemasukan keluarga tenaga kerja sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Selain maksud di atas program Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga mempunyai beberapa aspek antara lain :

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarga.

b. Merupakan penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.[8]

Dengan demikian peran utama Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sebagai pendukung kemandirian dan harga diri tenaga kerja untuk menghadapai berbagai macam resiko sosial ekonomi tersebut yang pada gilirannya juga meningkatkan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja. Selanjutnya dikatakan

---

[8] Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, Tahun 1997, Halaman 2

bahwa dengan diberlakukannya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja seharusnya pengusaha juga mengambil manfaat positifnya yaitu sebagai sarana pengendalian dan peningkatan produktivitas kerja, mengingat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat berperan dalam meningkatkan rasa aman dan ketenangan bekerja yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja.

3. Hukum Positif Yang Mengatur Jaminan Kecelakaan Kerja

Dalam mempelajari sesuatu di dalam ilmu hukum tentunya harus disertai dengan hukum positif yang mendasari sesuatu tersebut. Hal ini berlaku pula ketika kita mempelajari Jaminan Kecelakaan Kerja dimana ini merupakan salah satu aspek dari program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Adapun peraturan perundang-undangan yang mengaturnya adalah :

a. Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maka dapat dilihat bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia.

Ketetapan MPR Nomor II/MPR/1993 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara menentukan bahwa perlindungan tenaga kerja, yang artinya adalah juga memasukkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di dalamnya, perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan

dampak ekonomi dan moneter, kondisi pemberi kerja, dan kemampuan tenaga kerja.

c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

Undang-Undang ini berkait erat dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena menyangkut pengawasan ketenagakerjaan yang harus dilaksanakan oleh pihak pemerintah.

d. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Menurut Pasal 10 Undang-Undang ini pemerintah memberikan perlindungan tenaga kerja mencakup :

a. Norma keselamatan kerja

b. Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan

c. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

e. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Menurut Pasal 11 Undang-Undang ini disebutkan bahwa pengurus diwajibkan melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Jadi Undang-Undang ini juga mempunyai kaitan yang erat dengan masalah perlindungan tenaga kerja.

f. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang ini mengatur mengenai kewajiban yang harus dilakukan pengusaha atau pengurus demi melindungi tenaga kerja dan pemerintah harus dapat mengetahui kondisi ketenagakerjaan di perusahaan swasta.

g. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang ini secara rinci mengatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yang berupa Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang ini sebenarnya merupakan implementasi dari amanat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya alenia keempat dan Pasal 27 ayat (2).

h. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah ini merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, dimana di dalamnya diatur secara rinci mengenai penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Badan yang berwenang melakukan penyelenggaraan adalah PT. ASTEK (Persero).

i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan, dan Tenaga Kerja Kontrak.

Menurut Pasal 2 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha wajib mengikutsertakan seluruh tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada badan penyelenggara.

j. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Menurut Pasal 1 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat Jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat dalam hubungan kerja maupun saat hubungan kerja berakhir.

k. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-05/MEN/1993 tentang Teknis Pendaftaran Kepesertaan Pembayaran Iuran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Menurut Pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada kantor Departemen Tenaga Kerja.

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998.

Peraturan Pemerintah ini mengubah beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yaitu :

1. Pasal 22 ayat (1) yang diubah menjadi

"Pasal 22

(1) Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, dan meliputi :

a. Santunan berupa uang sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan

b. Biaya pemakaman sebesar Rp 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah)."

2. Ketentuan pada lampiran II huruf A angka 2 huruf a,b,c dan angka 3 huruf c yang diubah menjadi berikut :

Santunan Cacad :

a. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel x 70 bulan upah.

b. Santunan cacad total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :

b.1 Santunan sekaligus sebesar 70 % x 70 bulan upah

b.2 Santunan berkala sebesar Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.

c. Santunan cacad kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah :

% berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 70 bulan upah

3. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :

a. Santunan sekaligus sebesar 60 % x 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar Jaminan Kematian;

b. Santunan berkala sebesar Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;

c. Biaya pemakaman sebesar Rp 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah)."

3. Ketentuan pada lampiran II huruf B dan E diubah sehingga menjadi

B. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan :

1. Dokter
2. Obat
3. Operasi
4. Rontgen, Laboratorium
5. Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Kelas I
6. Gigi
7. Mata
8. Jasa Tabib/Sinshe/Tradisional yang telah mendapat ijin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk 1 (satu) peristiwa kecelakaan tersebut pada B.1 sampai dengan B.8 dibayarkan maksimum Rp 6.400.000,00 (enam juta empat ratus ribu rupiah).

E. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke Rumah Sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :

1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah).

2. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah).

3. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp 400.000,00 (empat ratus ribu rupiah)."

4. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Ketika Terjadi Kecelakaan Kerja

Sebagai manusia biasa tenaga kerja tidak lepas dari kesalahan. Di tempat kerja banyak terdapat peralatan yang beresiko tinggi terhadap keselamatan tenaga kerja sehingga tanpa disengaja ia mendapat kecelakaan kerja. Pada saat demikian tenaga kerja tentu akan kehilangan atau berkurang penghasilannya sehingga dibutuhkan suatu perlindungan dalam bentuk santunan yang disebut Jaminan Kecelakaan Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. SMART Tbk Surabaya didapat fakta bahwa PT. SMART Tbk dalam pengaturan mengenai kecelakaan kerja mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Jo

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 dan pelaksanaannya oleh PT. JAMSOSTEK.[9]

Dengan demikian maka PT. SMART Tbk berdasarkan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja yang meliputi :

a. Biaya pengangkutan

b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/ atau perawatan

c. Biaya rehabilitasi

d. Santunan yang berupa uang meliputi :

   1. Santunan sementara tidak mampu bekerja

   2. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya

   3. Santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.

   4. Santunan kematian.

Sebagai salah satu peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, PT. SMART Tbk Surabaya harus membayar iuran untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja dimana besarnya iuran bergantung pada kelompok mana perusahaan tersebut

[9] Kesepakatan Kerja Bersama PT. SMART Tbk Surabaya dengan Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman Unit Kerja PT. SMART Tbk Surabaya, Pasal 29

tergolong. Adapun pengaturannya menurut Pasal 9 ayat (1) sub a dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, adalah sebagai berikut :

Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan

Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan

Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan

Kelompok IV : 1,27 % dari upah sebulan

Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan

Di mana iuran untuk jaminan kecelakaan ini ditanggung sepenuhnya oleh pihak perusahaan. Melihat pada pengelompokan perusahaan seperti di atas (untuk lebih lengkapnya lihat lampiran), maka dapat dilihat bahwa PT. SMART Tbk termasuk dalam kelompok III yang berarti PT. SMART Tbk harus membayar 0,89 % dari upah sebulan setiap tenaga kerjanya.

Adapun macam dan besarnya kerugian serta santunan akibat kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

1. Santunan berupa uang

   a. Santunan untuk sementara tidak mampu bekerja

      4 bulan pertama adalah 100 % x upah sebulan.

      4 bulan kedua adalah 75 % x upah sebulan.

Bulan selanjutnya/seterusnya adalah 50 % x upah sebulan.

b. Santunan cacad

1. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya adalah dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) yang besarnya :

% (sesuai tabel terlampir) x 70 bulan upah

2. Santunan cacad total untuk selama-lamanya adalah dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) yang besarnya :

a. Santunan yang dibayarkan sekaligus sebesar 70 % x 70 bulan upah

b. Santunan yang dibayarkan secara berkala sebesar Rp. 50.000,00 selama 24 bulan (2 tahun).

3. Santunan cacad kekurangan fungsi adalah dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) yang besarnya :

% berkurangnya fungsi x % sesuai tabel terlampir x 70 bulan upah.

c. Santunan Kematian Akibat Kecelakaan Kerja atau Penyakit Kerja

1. Santunan yang dibayar sekaligus yang besarnya 60 % x 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian.

2. Santunan berkala sebesar Rp. 50.000,00 selama 24 bulan.

3. Biaya pemakaman sebesar Rp. 600.000,00

Adapun yang berhak mendapatkan santunan jaminan kematian akibat kecelakaan kerja itu sesuai dengan urutan di bawah ini (pasal 13 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992) :

a. janda atau duda;

b. anak;

c. orang tua;

d. cucu;

e. kakek atau nenek;

f. saudara kandung;

g. mertua.

Dalam hal terjadi kecelakaan kerja di PT. SMART Tbk Surabaya maka sesuai dengan Pasal 18 dan Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, pengusaha harus melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi kawan buruh tersebut;

2. Pengusaha kemudian melaporkan kecelakaan tersebut pada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan

kecelakaan kerja tahap I, dalam waktu paling lambat 2x24 jam (dua hari) setelah terjadinya kecelakaan;

3.Pengusaha wajib juga melaporkan akibat kecelakaan tersebut sesuai dengan surat keterangan Dokter pemeriksa atau Dokter penasehat yang menerangkan bahwa kawan buruh tersebut:

- sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
- cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- cacat total untuk selama-lamanya;
- meninggal dunia.

Laporan tersebut tidak boleh lebih dari 2 x 24 jam setelah adanya surat keterangan dokter tersebut;

4. Laporan ini segaligus merupakan pengajuan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja kepada Badan Penyelenggara dengan melampirkan:

- foto copy kartu peserta;
- surat keterangan Dokter tentang tingkat kecacatan yang diderita kawan buruh tersebut;
- kuitansi biaya pengobatan dan pengangkutan;
- dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh Badan Penyelenggara.

5. Pengusaha sebelum Badan Penyelenggara memberikan biaya ganti rugi, harus membayarkan dahulu segala biaya yang diakibatkan oleh kecelakaan tersebut;

6. Pengusaha wajib membayar upah selama kawan buruh tersebut tidak dapat bekerja, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh menteri, sehingga kemudian Badan Penyelenggara mengganti santunan sementara tidak mampu bekerja kepada Pengusaha yang telah membayar upah tersebut. Apabila santunan ini lebih besar dari jumlah upah maka sisanya diberikan kepada kawan buruh tersebut. Tetapi apabila santunannya lebih kecil daripada upah, pengusaha tidak boleh meminta kekurangannya kepada kawan buruh yang tertimpa kecelakaan tersebut.

BAB III

FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT DALAM PEMBERIAN JAMIINAN KECELAKAAN KERJA

1. Kewajiban Yang Harus Dilakukan Oleh Perusahaan Ketika Terjadi Kecelakaan Kerja

Adanya keseimbangan dalam suatu hubungan kerja merupakan salah satu ciri Hubungan Perburuhan Pancasila. Keseimbangan yang dimaksud adalah adanya persamaan antara tenaga kerja dan perusahaan dalam hal tidak mau dirugikan. Baik tenaga kerja maupun perusahaan sama-sama ingin diuntungkan atas apa yang telah dilakukannya. Prinsip ini ternyata sangat diperhatikan oleh pemerintah, hal ini dibuktikan dengan adanya perhatian terhadap perlindungan keselamatan kerja dan jaminan terhadap kecelakaan kerja.

Tujuan pemerintah melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja dan adanya jaminan terhadap kecelakaan kerja selain yang terutama adalah untuk kepentingan tenaga kerja, secara tidak langsung juga melindungi perusahaan. Faktor tenaga kerja yang terpelihara kesejahteraannya akan berujung pada terpeliharanya dedikasi dan loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan akan tetap berdiri dan berkembang.

Berkaitan dengan hubungan perburuhan, pemerintah juga mengarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Artinya masing-masing pihak saling

menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajiban masing-masing, sehingga tidak terjadi tindakan yang merugikan satu sama lain. Pengusaha dapat tetap menjalankan usahanya dan mendapat keuntungan yang cukup sehingga perusahaan tetap berkembang, di lain pihak tenaga kerja juga mendapatkan kesejahteraan.

Sasaran utama dari Hubungan Perburuhan Pancasila sendiri antara lain adalah sebagai berikut :

a. Kesepakatan Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan hal-hal yang lain yang tidak diatur secara umum dalam perundang-undangan.
b. Pembentukan Dewan Keselamatan Kerja di perusahaan-perusahaan. Kegiatan ini terutama dilakukan di perusahaan yang tenaga kerjanya melakukan pekerjaan yang beresiko tinggi terhadap adanya kecelakaan kerja.
c. Kerjasama di antara badan pemerintah dalam pengawasan yang dalam hal ini meliputi kualitas serta jumlah pengawas kesehatan dan keselamatan kerja.
d. Norma-norma kesehatan dan keselamatan kerja, antara lain waktu kerja, istirahat kerja, penggunaan alat-alat, mesin, serta bahan baku yang lebih disempurnakan, sehingga meminimalkan resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Salah satu cara yang digunakan untuk mewujudkan suatu Hubungan Perburuhan Pancasila di dalam perusahaan adalah dengan mengikuti Program Jaminan Kecelakaan Kerja yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

Program Jaminan Kecelakaan Kerja ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

Adapun tindakan pengusaha untuk mengikutkan perusahaannya dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja yang tercakup di dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja bukan sekedar himbauan melainkan suatu kewajiban. Hal tersebut diatur di dalam Pasal 2 , 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

Pasal 2 ayat (3) menyatakan bahwa "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)".

Pasal 4 menyatakan "Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Peraturan Pemerintah ini".

Pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa "Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja pada Badan Penyelenggara dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Badan Penyelenggara".

Pasal 6 ayat (2) menyatakan "Pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima dari Badan Penyelenggara".

Pasal 7 menyatakan bahwa "Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja berlaku sejak pendaftaran dan pembayaran iuran pertama dilakukan oleh pengusaha".

Pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa "Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara apabila terjadi perubahan mengenai :

a. alamat perusahaan;

b. kepemilikan perusahaan;

c. jenis atau bidang usaha;

d. jumlah tenaga kerja dan keluarganya; dan

e. besarnya upah setiap tenaga kerja.

Pasal 9 mengatur mengenai besarnya iuran untuk Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang kesemuanya ditanggung sepenuhnya oleh pihak perusahaan.

Perusahaan yang telah mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berarti perusahaan tersebut sadar akan hukum yang berlaku dan juga memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan. Alasan yang pertama adalah jelas karena dengan mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka perusahaan tersebut telah mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Sedangkan alasan yang kedua, dengan diikutkannya tenaga kerja ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga

Kerja maka akan tercipta rasa aman dan ketenangan dalam bekerja. Tenaga kerja mendapat kepastian jaminan berupa santunan atas penghasilan yang hilang atau berkurang pada waktu mengalami kecelakaan kerja, hari tua, meninggal dunia. Dengan adanya kepastian tersebut produktivitas perusahaan dapat meningkat.

2. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja

Dalam Hubungan Perburuhan Pancasila dikenal azas partnership yang selalu menekankan untuk memperlakukan tenaga kerja sebagai partner in production, partner in profit, and partner in responsibility. Kedudukan antara pengusaha dan tenaga kerja adalah sederajat, tidak ada pihak yang lebih tinggi atau yang lebih rendah dari yang lain. Hubungan ini dapat terlaksana apabila apa yang menjadi ciri khas Hubungan Perburuhan Pancasila diterapkan dengan baik, sehingga diharapkan tidak ada tempat lagi bagi sikap saling menindas.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ditambah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 sebagai peraturan pelaksananya. Di dua peraturan perundang-undangan tersebut diatur secara rinci mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di mana salah satu aspeknya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja. Kewajiban dan hak pengusaha serta tenaga kerja diatur secara mendetail demikian pula besarnya iuran yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada Badan Penyelenggara sebagai tanda ikut Program Jaminan Sosial Tenaga

Kerja selain itu diatur pula besarnya jumlah santunan yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, meninggal dunia, ataupun hari tua.

Kedua perundang-undangan di atas telah mulai diundangkan dan disosialisasikan kira-kira sejak satu dekade yang lalu, namun demikian masih terdapat banyak perusahaan yang tidak ikut dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini bukan berarti terdapat kesalahan di kedua perundang-undangan tersebut, namun lebih karena adanya beberapa faktor sebagai berikut :

1. Kurang adanya pengawasan yang melekat dari instansi yang berwenang dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

   Pengawasan ini perlu dilakukan karena sebagian pengusaha belum berusaha cukup keras untuk menghilangkan perbedaan dengan tenaga kerja dan juga untuk menciptakan suasana keserasian, keselarasan dan keseimbangan dalam hubungan perburuhan. Antara pemerintah, pengusaha, dan tenaga kerja belum tercipta rasa saling ikut memiliki, ikut memelihara, mempertahankan dan terus-menerus mawas diri yang merupakan tanggung jawab bersama. Jadi selain berfaedah bagi tenaga kerja, pengawasan juga diakui kefaedahannya bagi perusahaan di mana sistem pengawasan memberikan suatu jalan untuk mendapat penjelasan mengenai kewajibannya menurut perundang-undangan

baik dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Imbas dari kesemuanya ini adalah keuntungan perusahaan yang juga akan meningkat.

3. Masih lemahnya kedudukan dan kesadaran hukum tenaga kerja untuk menuntut hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja.

   Harus disadari bahwa sebagian besar tenaga kerja di Indonesia tingkat pendidikannya masih rendah. Rendahnya tingkat pendidikan tersebut berakibat pada kurangnya kesadaran akan hak yang dimiliki oleh tenaga kerja di dalam suatu perusahaan yang dalam hal ini adalah hak Jaminan Kecelakaan Kerja. Sisi lemah dari tenaga kerja ini kadang dimanfaatkan oleh pihak perusahaan dengan tidak mengikutkan perusahaan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena perusahaan menganggap tenaga kerja hanya sebagai faktor produksi belaka dan belum sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Ketika suatu saat ada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan pihak perusahaan hanya memberi ganti rugi ala kadarnya. Dalam posisi ini tenaga kerja memiliki kedudukan yang lemah karena biasanya ia hanya akan menurut terhadap kebijakan perusahaan.[10]

---

[10] Gunawi Kartasapoetra, Hukum Peerburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico, Bandung, 1983, hal. 65-66

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

3. Sanksi Yang Diterima Pengusaha Apabila Tidak Mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Telah kita ketahui bersama bahwa Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mulai diundangkan pada tanggal 14 Februari 1992 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 sebagai peraturan pelaksananya diundangkan mulai tanggal 27 Februari 1993. Selama kurun waktu kurang lebih sepuluh tahun ini ada berbagai macam karakter pengusaha dalam menyikapi pemberlakuan kedua peraturan perundangan di atas.

Pengusaha yang sadar hukum dan peduli terhadap tenaga kerja dan perusahaannya akan mengikutkan perusahaannya ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pertimbangannya, selain menaati hukum yang berlaku mereka juga menghargai jerih payah tenaga kerjanya dan juga memberikan rasa aman dan tenang bagi tenaga kerjanya dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi perusahaan karena dengan rasa aman dan tenang yang dirasakan oleh tenaga kerja maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Lain halnya dengan pertimbangan pengusaha yang tidak sadar hukum dan kurang peduli terhadap tenaga kerjanya. Pengusaha yang tergolong dalam kelompok ini berpikir bahwa usaha yang dilakukannya harus memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran seminimal mungkin. Pengikutsertaan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipandang sebagai pengeluaran yang bisa

mengurangi keuntungan perusahaan, oleh karenanya hal tersebut tidak perlu dilakukan. Selain itu pengusaha ini juga tidak sadar akan kelangsungan hidup perusahaannya. Tenaga kerja yang tidak diikutkan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja cenderung akan merasa was-was dan khawatir apabila suatu saat ia meninggal dunia atau mendapat kecelakaan kerja ataupun bingung memikirkan hari tuanya nanti. Akibat dari kekhawatiran tenaga kerja tersebut berujung pada stagnan atau bahkan menurunnya produktivitas perusahaan. Hal ini tentu merupakan suatu kerugian bagi perusahaan tersebut.

Selain dari adanya fakta di atas, seperti umumnya Undang-Undang yang lain, Uundang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 juga memberikan sanksi bagi pengusaha yang tidak mengikutkan perusahaannya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sanksi tersebut diatur di dalam Pasal 29 yang menyatakan bahwa

(1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

(2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.

(3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Jadi jelas tersurat bahwa pengusaha yang tidak mematuhi apa yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Selain itu Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 juga mengatur mengenai sanksi yang harus diterima oleh pengusaha apabila tidak mentaati ketentuan yang ada di dalam peraturan ini. Sanksi tersebut diatur dalam Pasal 47 huruf a dan b yang selengkapnya sebagai berikut :

> Tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka :
>
> a. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 8 ayat (2, Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dan Pasal 19 serta Pasal 20 ayat (1), dan telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha.
>
> b. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2 % (dua perseratus) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.

Berbeda dengan Pasal 29 Undang-Uundang Nomor 3 Tahun 1992 yang bersifat pemidanaan, pasal ini merupakan sanksi yang sifatnya administratif yang berupa pencabutan izin usaha dan denda yang harus dibayar untuk setiap keterlambatan pembayaran iuran. Sebagai tambahan, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tidak hanya memberikan sanksi kepada pengusaha tetapi juga kepada Badan

Penyelenggara yang menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja hal tersebut diatur dalam Pasal 47 huruf c yang bunyinya :

> Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikenakan ganti rugi sebesar 1 % (satu perseratus) dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Jadi Peraturan Pemerintah Nomor 14 ini membeikan suatu porsi yang adil bagi pihak pengusaha dan Badan Penyelenggara. Pengusaha yang tidak menaati peraturan wajib diberikan sanksi demikian pula Badan Penyelenggara yang bertindak tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi empat hal yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Hal ini berarti setiap perusahaan yang melakukan kegiatan usaha di Indonesia harus mematuhi apa yang ada dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dimana perusahaan tersebut wajib mengikutkan tenaga kerjanya ke dalam Program Jaminan Kecelakaan kerja yang tercakup dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berkaitan dengan pembahasan skripsi ini maka didapatkan dua kesimpulan berikut ini.

1. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di PT. SMART Tbk, dapat disimpulkan bahwa PT. SMART Tbk telah mematuhi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Hal tersebut terlihat pada pasal 29 Kesepakatan Kerja Bersama PT. SMART Tbk Surabaya dengan Serikat pekerja rokok, tembakau, makanan dan minuman, unit kerja PT. SMART Tbk Surabaya, yang menyatakan bahwa pengaturan mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.
2. Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kecelakaan kerja telah ada sejak beberapa dekade yang lalu, namun demikian masih banyak perusahaan yang tidak mengikuti program ini. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : kurang adanya pengawasan yang melekat dari instansi

yang berwenang dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kurangnya kesadaran dan kepedulian pengusaha terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan masih Lemahnya kedudukan dan kesadaran hukum tenaga kerja untuk menuntut hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja.

2. Saran

Berkaitan dengan Jaminan Kecelakaan Kerja, hendaknya diupayakan agar semua pihak berperan secara aktif dalam pelaksanaan program ini. Pengusaha hendaknya mengikutkan tenaga kerjanya ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tanpa melihat sebagai sebuah beban, karena apabila tenaga kerja merasa tenang dan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaannya maka dampaknya adalah meningkatnya produktivitas perusahaan. Pemerintah juga diharapkan melakukan pengawasan yang melekat terhadap pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan tidak segan-segan untuk memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak mematuhi sehingga perusahaan yang lain tidak akan menirunya. Yang terakhir adalah kepada tenaga kerja, di mana mereka harus tahu akan haknya tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan berani untuk menuntut apabila perusahaan ternyata tidak mengikutkannya ke dalam program tersebut.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

DAFTAR BACAAN

Djumialdji, F.X. dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Cet. II, Bina Aksara, Jakarta,1985.

Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Dalam Negara Pancasila*, Makalah Tentang Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Disampaikan Dalam Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, Surabaya 1994.

Kartasapoetra, Gunawi, *Hukum Peerburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983.

Kesepakatan Kerja Bersama PT. SMART Tbk Surabaya dengan Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman Unit Kerja PT. SMART Tbk Surabaya, Periode 2002-2003

Ramli, Lanny, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya,1997

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. III, Djambatan, Jakarta : 1980.

_____ ,*Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. X, Djambatan, Jakarta : 1992.

Koran :

Harian Kompas, Senin,24Februari 2003, kompas cetak/0302/24/jatim/143979.htm

Peraturan Perundang-Undangan :

Keputusan Presiden RI Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.