

SKRIPSI

ARIEF BUDIONO

**PROGRAM JAMSOSTEK SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI TENAGA KERJA DI P.T GUDANG GARAM
KEDIRI**



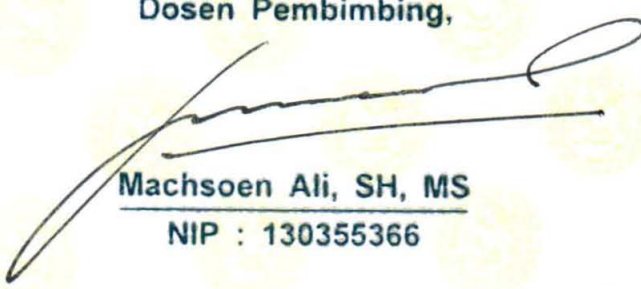
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

**PROGRAM JAMSOSTEK SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI TENAGA KERJA DI P.T GUDANG GARAM
KEDIRI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat untuk Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



Machsoen Ali, SH, MS

NIP : 130355366

Penyusun,

Arief Budiono

NIM : 039514240

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2000

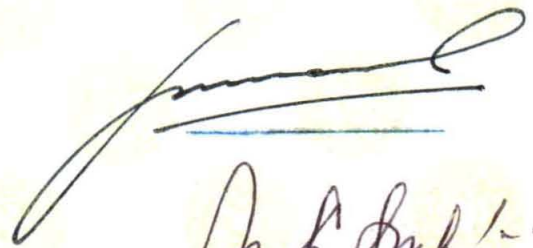
Telah diuji dihadapan Panitia Penguji pada tanggal : 12 Juli 2000

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : R. Indiarsono, S.H.



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



Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.



Lanny Ramli, S.H., M.Hum



KATAPENGANTAR

Bismillaahirrahmaannirrahiim,

Dengan mengucap segala puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa atas Rahmat dan HidayahNya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul :

PROGRAM JAMSOSTEK SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI PT. GUDANG GARAM KEDIRI

Skripsi ini ditujukan untuk melengkapi syarat-syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Penyelesaian skripsi ini berdasarkan teori-teori yang penulis dapatkan selama kuliah, buku referensi, survey serta bimbingan dari para dosen.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Machsoen Ali S.H., Ms., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta membantu untuk memberikan saran dan masukan yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Indiarso S.H., Bapak Dr. Maarten Lendert Souhoka S.H., Ms., Ibu Lanny Ramli S.H., MHum., selaku Tim Dosen Penguji yang telah membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.

3. Yang terhormat Bapak dan Ibuku, Bapak Harmadji dan Ibu Dra. Ec. Djuhari serta semua kakak-kakakku beserta seluruh keluarganya atas segala perhatian dan bimbingannya.
4. Yang terhormat keluarga Bapak (Alm) R Hadi Soenoto dan Ibu Sri Rahayu.
5. Bapak Soejarwadi, Divisi SDM (c/q Jamsostek) dan Ibu Rossa, Bagian Humas PT. Gudang Garam Kediri.
6. Lienda Harleyani Hapsari atas support dan segala perhatiannya.
7. Teman-teman IA/22, Comting, Tanto, Yoyok, Amik, Piko, Edo Jimmy, Jack, Godzilla, Barlian, Dodik dan semua teman-teman yang belum saya sebutkan, terima kasih atas bantuannya dan semoga cepat lulus semua.
8. Rekan-rekan Angkatan'95 Fakultas Hukum Unair, Iwan dan Teguh beserta keluarganya, Didit, Agus, Dedi, Huda, Haryo, Roy dan masih banyak lagi.
9. Dan juga semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Tiada lain yang dapat penulis lakukan selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya serta iringan doa semoga Allah S.W.T membalas kebaikan para pihak yang penulis sebutkan di atas.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan dalam berbagai aspek, harapan penulis semoga di masa-masa mendatang akan mampu melengkapi dan meyempurnakannya.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi almamater.

Surabaya, Agustus 2000

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR BACAAN	vi
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1. Permasalahan : Latar belakang dan Perumusannya	1
2. Penjelasan Judul	4
3. Alasan Pemilihan Judul	5
4. Tujuan Penulisan.....	6
5. Metodologi	6
6. Pertanggungjawaban Sistematika	8
 BAB II : PELAKSANAAN JAMSOSTEK DI PT. GUDANG GARAM	
KEDIRI	10
1. Kedudukan dan Hubungan Tenaga Kerja dengan Pengusaha di PT Gudang Garam Kediri	10
2. Resiko yang Mungkin Timbul Dalam Hubungan Kerja	18
3. Pengusaha dan Tenaga Kerja Sebagai Peserta Jamsostek	23

BAB III : Berbagai Dampak yang Mungkin Timbul Sebagai Akibat

Pelaksanaan Program Jamsostek di Perusahaan	40
1. Pengaruh Pelaksanaan Program Jamsostek terhadap Perlindungan Hukum dan Peningkatan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja	40
2. Kondisi Lingkungan Kerja di Perusahaan setelah dilaksanakannya Jamsostek	46

BAB IV : PENUTUP 54

1. Kesimpulan	54
2. Saran	55

BAB I

PENDAHULUAN

I. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusannya

Di negara yang sedang membangun peranan tenaga kerja sangat penting sebagai penunjang pembangunan, khususnya dalam bidang perindustrian. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Dengan demikian kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraanya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas secara nasional.

Hal inilah yang menyebabkan pembangunan dibidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ditujukan pada peningkatan harkat, martabat, serta kemampuan manusia. Berbicara tentang upaya perlindungan tenaga kerja, tidak dapat dilepaspisahkan dari jaminan social (social security). Pemahaman terhadap hal ini kadang – kadang belum sepenuhnya dimiliki oleh buruh dan majikan sehingga dirasakan sebagai suatu beban apabila harus ada pungutan berupa iuran jaminan sosial tenaga kerja.

Seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan tehnologi diberbagai sektor kegiatan pembangunan, permasalahan ketenagakerjaan menunjukan frekuensi yang semakin meningkat baik kuantitas maupun kualitas. Hal ini mengakibatkan semakin tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Sedangkan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Dengan

demikian pemberian jaminan sosial sebagai upaya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja mutlak diperlukan . Hal ini dikarenakan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan. Bisa dikatakan tenaga kerja merupakan aset pembangunan.

Pemogokan tenaga kerja yang berlarut-larut akan mengakibatkan terhentinya proses produksi barang dan jasa, yang akan menghambat lajunya pembangunan. Dengan diberikannya jaminan sosial bagi tenaga kerja di harapkan bisa memberikan perlindungan dan ketenangan kerja bagi tenaga kerja hingga tercipta produktifitas kerja yang tentu saja akan membantu lajunya pembangunan nasional.

Dalam negara hukum terdapat hak-hak baik individu maupun kelompok yang dihargai dan dilindungi disamping harus melaksanakan kewajiban tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan . Sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia , serta mewujudkan kesejahteraan umum, maka jelaslah bahwa adalah merupakan hak setiap warga negara untuk mendapatkan kesejahteraan.

Hal ini ditegaskan pula dalam pasal 27 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu bahwa setiap warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan serta setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Arti luas dari mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah ketika manusia itu mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat hidup layak ditengah masyarakat dengan pekerjaannya tersebut.

Dari dua ketentuan diatas jelaslah bahwa setiap orang tanpa terkecuali termasuk juga tenaga kerja mempunyai hak untuk hidup layak, karena tujuan tenaga kerja melakukan pekerjaan adalah disamping untuk mendapatkan penghasilan yang layak juga merupakan hak tenaga kerja untuk menjamin kehidupannya serta keluarganya.

Dalam bidang ketenagakerjaan sampai saat ini masih diliputi dengan pertentangan / perselisihan mengenai hak – hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja. Hal ini mungkin salah satunya disebabkan oleh karena posisi tenaga kerja secara ekonomi lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha yang posisi ekonominya lebih kuat. Menghadapi pengusaha yang posisi ekonominya lebih kuat banyak tenaga kerja yang mengalami kesulitan untuk memperjuangkan hak – hak mereka. Untuk itu diperlukan adanya upaya perlindungan hukum berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Upaya perlindungan hukum ini dimaksudkan untuk menciptakan keserasian hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, sehingga kedudukan masing – masing pihak adalah seimbang. Tidak bisa dipungkiri antara kedua belah pihak saling tergantung satu sama lain, dimana tanpa tenaga kerja pengusaha tidak bisa melaksanakan kegiatan usaha dan proses produksi barang dan jasanya dengan baik. Begitu pula sebaliknya, tanpa pengusaha pekerja tidak dapat bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Upaya perlindungan hukum ini juga dimaksudkan untuk menepis anggapan bahwa buruh adalah obyek atau faktor produksi semata tetapi mereka adalah seperti manusia biasa lainnya yang mempunyai harkat dan martabat.

Untuk menjamin dilaksanakannya program jamsostek oleh pengusaha diperlukan peran pemerintah untuk melakukan pengawasan di bidang perburuhan. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat berbagai kebijakan dan peraturan perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan yang mengatur hak – hak dan kewajiban dari masing – masing pihak. Dengan adanya pengawasan atau kontrol dari pemerintah diharapkan bisa tercipta keserasian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha sesuai dengan hak dan kewajibannya masing – masing.

Dari uraian diatas maka pembahasan dalam skripsi ini dibatasi oleh dua pokok permasalahan, yaitu ;

- a. Bagaimana pelaksanaan program jamsostek di PT. Gudang Guram Kediri?
- b. Bagaimana pengaruh pelaksanaan jamsostek terhadap kondisi kerja dilingkungan perusahaan ?

2. Penjelasan Judul

Yang dimaksud dengan jamsostek di dalam pasal 1 angka 1 UU no. 3 / 1992, 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 keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pengertian tenaga kerja di dalam pasal 1 angka 2 UU no. 3 / 1992, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja , guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat .

Sedangkan pengertian 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).¹

3. Alasan Pemilihan Judul

Tidak bisa dipungkiri bahwa posisi pengusaha yang secara ekonomis lebih kuat dibandingkan dengan tenaga kerja menyebabkan pengusaha mempunyai kekuasaan untuk berbuat apa saja terhadap tenaga kerja. Oleh karenanya upaya perlindungan hukum mutlak diperlukan untuk memperjuangkan hak-hak tenaga kerja. Salah satu bentuk upaya perlindungan hukum tersebut adalah dengan dikeluarkannya peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan oleh pemerintah. Setelah itu pemerintah perlu melakukan penegakan hukum yaitu dengan pemantauan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan yang berlaku sehingga dapat menjamin kepastian hukum bagi tenaga kerja.

¹ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum dalam Negara Pancasila, Makalah disampaikan dalam symposium Politik, Hak asasi dan Pembangunan Hukum, Dies Natalis XL / Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 November 1994.

Jaminan sosial sebagai upaya perlindungan hukum merupakan program wajib yang memberikan hak dan kewajiban pada masyarakat terutama pekerja dan pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial juga dapat mengurangi rasa ketidakpastian para pekerja dan keluarganya, sehingga dapat menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif.

Dengan diberikannya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja akan dapat meningkatkan produktivitas secara nasional serta dapat mengangkat kedudukan dan derajat para tenaga kerja seimbang dengan pengusaha.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Melalui penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai bagaimana sebenarnya pelaksanaan program jamsostek dilapangan. serta dapat memberikan manfaat dalam mengatasi segala hambatan yang berkaitan dengan pelaksanaan program jamsostek.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, pendekatan yang dipergunakan adalah pendekatan yuridis dan sosiologis. Pendekatan secara yuridis adalah sudut pandang

yang bertitik tolak dari segi hukum dengan mempelajari dan memahami peraturan perundang-undangan dan literature-literatur yang berhubungan dengan program jamsostek .Sedangkan pendekatan sosiologis adalah dilihat dari sudut pandang kenyataan yang ada dalam masyarakat berkenaan dengan kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak yang diterima oleh tenaga kerja.

b. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan meliputi sumber data primer dan sekunder.

Sumber data primer adalah peraturan perundang-undangan dan kepustakaan berupa buku-buku literature,atau tulisan ilmiah yang berkaitan dengan jamsostek . Sedangkan sumberdata sekunder adalah melalui interview dengan pelaksana dan staff P.T Gudang Garam Kediri.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Tehnik pengumpulan data yang dipergunakan berupa studi pustaka yang diperoleh dari sumber data primer serta interview sebagai sumber data sekunder. Dari data yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan klasifikasi prioritas yang berhubungan dengan masalah yang ada , selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan .

d. Analisis Data

Sesuai dengan pendekatan yang saya pergunakan yaitu yuridis sosiologis maka dalam melakukan analisis data adalah dengan menggunakan metode perbandingan / komparatif antara sisi yuridis dan sosiologis, yaitu dengan membandingkan antara ketentuan jamsostek menurut peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia dengan pelaksanaannya dilapangan.

6. Pertanggung jawaban Sistematika

Agar menjadi terarah dan sistematis, maka skripsi ini terbagi dalam beberapa bab dan masing-masing bab terbagi lagi dalam beberapa sub bab sesuai dengan pokok bahasannya.

Pada Bab I yang merupakan Pendahuluan , terdiri dari beberapa sub yaitu permasalahan :latar belakang dan perumusanya, penjelasan judul , tujuan penulisan , metodologi yang terbagi lagi atas pendekatan masalah , sumber data , prosedur pengumpulan dan pengolahan data , akhir bab ini adalah pertanggung jawaban sistematika .

Pada Bab II merupakan awal pembahasan, yaitu pelaksanaan jamsostek di P.T Gudang Garam Kediri. Bab ini terbagi menjadi beberapa sub bab yaitu kedudukan dan hubungan tenaga kerja dengan pengusaha di PT Gudang Garam , resiko yang mungkin timbul dalam hubungn kerja, dan akhir bab ini yaitu pengusaha dan tenaga kerja sebagai peserta jamsostek

Pada Bab III adalah penjelasan tentang berbagai dampak yang mungkin timbul sebagai akibat pelaksanaan program jamsostek diperusahaan. Bab ini terbagi menjadi beberapa bab yaitu pengaruh pelaksanaan program jamsostek terhadap perlindungan hukum dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja diperusahaan setelah dilaksanakannya program jamsostek.

Bab IV yang merupakan pembahasan terakhir dari penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan merupakan jawaban singkat terhadap permasalahan yang dirumuskan. Pada bagian saran merupakan sumbangan pemikiran yang diharapkan menjadi masukan dalam pelaksanaan jamsostek.

BAB II

PELAKSANAAN PROGRAM JAMSOSTEK

DI P.T GUDANG GARAM

I. KEDUDUKAN DAN HUBUNGAN TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA DI PT GUDANG GARAM KEDIRI

Perusahaan Gudang Garam adalah salah satu perusahaan rokok terbesar di Indonesia yang terletak di Jawa Timur tepatnya di wilayah kota Kediri. Perusahaan ini memiliki luas area 208 Ha dan saat ini memiliki karyawan lebih dari 40.000 orang. Pada awalnya, tepatnya pada tanggal 26 Juni 1958 dengan didorong oleh intuisi yang tajam dalam bisnis, kemauan kerja keras dan dukungan 50 rekan kerja, almarhum Surya Wonowidjono membulatkan tekadnya untuk mendirikan pabrik rokok Gudang Garam, diatas tanah sewaan seluas lebih kurang 1.000 meter persegi di wilayah Semampir Kediri. Dari jumlah tenaga kerja yang pada awalnya hanya 50 orang, kemudian pada tahun 1960 berkembang menjadi 200 orang dengan total produksi pada waktu itu sekitar 50 juta batang rokok, Gudang Garam kemudian berkembang menjadi perusahaan raksasa dengan menempati lahan seluas 208 Ha dan memiliki tenaga kerja lebih dari 40.000 orang dengan total produksi saat ini telah mencapai lebih dari 150 milyar batang rokok.

Jumlah tenaga kerja yang mencapai 40.000 orang lebih itu tidak hanya berada dilokasi kota Kediri saja tetapi tersebar di beberapa kota cabang perwakilan dari P.T Gudang Garam seperti Jakarta, Surabaya, Waru Sidoarjo, Yogyakarta, Semarang dan masih banyak lagi kota lainnya. Tepatnya jumlah tenaga kerja yang ada di kota Kediri lebih dari 37.000 orang dan jumlah tenaga kerja yang ada diluar kota Kediri berjumlah lebih dari

3.000 orang. Melihat jumlah tenaga kerja yang sangat besar tersebut yang jumlahnya yang mencapai puluhan ribu pekerja menyebabkan pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan para pekerjanya, atau dengan kata lain untuk masalah pekerja ini butuh perhatian khusus. Hal ini dikarenakan pekerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi perusahaan. Dapat dimaklumi karena apabila ada masalah dengan para pekerjanya seperti mogok kerja misalnya, maka akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan proses produksinya berhenti.

Ditinjau dari jenis kelamin, tenaga kerja perempuan jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja laki-laki untuk tenaga kerja yang ada dikota Kediri. Prosentasenya mencapai lebih dari 50%. Sedangkan untuk tenaga kerja yang ada luar kota Kediri (tenaga kerja perwakilan/unit gudang) jumlah tenaga kerja laki-laki lebih besar daripada jumlah tenaga kerja perempuan. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tabel jumlah tenaga kerja menurut dua kategori tersebut diatas:

TENAGA KERJA KEADAAN PER 31 JANUARI 2000
TENAGA KERJA PERWAKILAN / UNIT GUDANG

LOKASI	LAKI-LAKI	WANITA	JUMLAH
1. JAKARTA	197	26	223
2. SURABAYA	187	73	260
3. WARU, SDA	1.458	490	1.948
4. JEMBER	41	3	44
5. PAITON	143	5	148
6. PAMEKASAN	18	0	18
7. TUBAN	18	2	20
8. BOJONEGARO	107	27	134
9. YOGYAKARTA	16	2	18
9. SEMARANG	33	2	35
10. WELERI	34	1	35
11. UNGGARAN	32	2	34
12. TEMANGGUNG	139	2	141
TOTAL	2.423	635	3.058

TENAGA KERJA KEDIRI & PERWAKILAN/ UNIT GUDANG

PUSAT PRODUKSI KEDIRI			PERWAKILAN/UNIT GUDANG		
LK	PR	JML	LK	PR	JML
8.315	29.003	37.318	2.423	635	3.058

JUMLAH TENAGA KERJA					
LAKI-LAKI		PEREMPUAN		TOTAL	
10.739	ORANG	29.634	ORANG	41.377	ORANG

Kemudian perusahaan Gudang Garam juga mengklasifikasikan tenaga kerja menurut kelompok usia, kelompok masa kerja dan kelompok pendidikan. Untuk kelompok usia, jumlah terbesar adalah pada kelompok usia antara 26-35 tahun. Untuk kelompok ini jumlah tenaga kerja perempuan lebih besar dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja laki-laki. Kemudian pada kelompok masa kerja jumlah terbesar adalah pada kelompok masa kerja antara 11-20 tahun. Pada kelompok masa kerja 11-20 tahun ini jumlah tenaga kerjanya mencapai lebih dari 19.000 orang. Selanjutnya untuk kelompok pendidikan jumlah yang terbesar adalah tenaga kerja yang tamat SD. Secara rinci data jumlah tenaga kerja yang dibagi dalam berbagai kelompok tersebut adalah sebagai berikut:

• TENAGA KERJA (KEDIRI)

Menurut kelompok Usia :

18 – 25 TH		26 – 35 TH		36 – 45 TH		46 – 55TH		< 55TH	
Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
581	627	2.741	13.098	3.275	12.767	1.346	1.991	372	271

• **TENAGA KERJA (KEDIRI)**

Menurut Kelompok Masa kerja :

0 – 5 TH		6 – 10 TH		11 – 20 TH		21 –30 TH		<31 TH	
Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
1.431	1.384	1.676	2.987	3.555	16.461	1.587	7.900	66	271

• **TENAGA KERJA (KEDIRI)**

Menurut Kelompok Pendidikan :

SD TIDK LULUS	SD	SLTP	SLTA	D-3	S-1	S-2
7.938	20.186	4.668	4.178	134	211	3

Dalam hubungan kerja di perusahaan, tenaga kerja di P.T Gudang Garam terdiri dari beberapa status yaitu pekerja tetap, pekerja borongan, dan pekerja petet (pekerja harian lepas). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1994 maka pengertian beberapa status pekerja yang ada di P.T Gudang Garam yaitu:

1. Tenaga kerja borongan.

Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Termasuk dalam golongan tenaga kerja ini adalah tenaga kerja di bagian produksi khususnya pada divisi Sigaret Kretek tangan (SKT). Jumlah tenaga kerja borongan ini paling besar jumlahnya di P.T Gudang Garam. Walaupun dalam bekerja dapat berubah-ubah dalam hal waktu dan menerima upah sesuai dengan pekerjaannya , karena jumlahnya paling banyak diantara yang lainnya maka pekerja dalam kategori ini memperoleh jaminan (diikutkan sertakan dalam program jamsostek) dan juga berhak menerima berbagai insentif dari perusahaan.

2. Tenaga kerja tetap.

Bentuk hubungan kerjanya adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan tertentu secara tetap dalam artian tidak ada perputaran pekerjaan diantara tenaga kerja (one man for one job) dan atas hasil kerjanya itu di bayarkan upah yang biasanya dibayarkan tiap akhir bulan. Tenaga kerja dalam kategori ini tidak dibayar berdasarkan satuan hasil kerja atau dari volume pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan upahnya, tenaga kerja tetap ini digolongkan menjadi tujuh (7) golongan yaitu dari golongan A – G. Tenaga kerja yang termasuk dalam golongan ini diikut sertakan dalam program jamsostek dan berhak menerima berbagai insentif dari perusahaan.

3. Pekerja Harian Lepas

Menurut pasal 1 angka 2 adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian. Termasuk dalam kategori ini adalah pekerja petet. Dalam kapasitasnya sebagai pekerja harian lepas, ia tidak memperoleh jaminan sosial. Untuk lebih jelasnya secara rinci berikut ini data jumlah tenaga kerja di P.T Gudang Garam Tbk yang dibagi dalam berbagai kategori tersebut diatas adalah:

TENAGA KERJA KEADAAN PER 31 JANUARI 2000

KELOMPOK	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
TETAP E-G	2.006	413	2.419
TETAP A-D	6.288	4.032	10.320
PEK. BORONGAN	21	17.638	17.659
PEK. PETET	0	6.920	6.920
JUMLAH	8.315	29.003	37.318
PROSENTASE	22,28%	77,72%	

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan kewajibannya. Tenaga kerja dan pengusaha adalah sama-sama berkedudukan sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat yang sejajar baik dalam hak maupun kewajibannya. Didalam UUD 1945 telah ditegaskan dalam pasal 27 (1) yaitu bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya “. Dari pasal tersebut jelaslah bahwa semua warga negara tanpa kecuali termasuk tenaga kerja dan pengusaha mendapat tempat dan perlakuan yang sama didalam negara dan hukum. Hubungan kerja antara keduanya didasarkan pada perjanjian kerja yang didalamnya memuat hak-hak yang harus dipenuhi serta kewajiban yang harus dilaksanakan secara timbal balik. Dengan adanya persamaan kedudukan dalam hukum antara tenaga kerja dan pengusaha maka segala harkat dan martabat serta kewajiban-kewajiban asasi sebagai manusia akan dilindungi oleh hukum. Kedua belah pihak sama kedudukannya, tidak ada yang lebih kuat dan tidak boleh ada cara-cara yang dipakai oleh keduanya baik itu oleh pihak pekerja maupun dari pihak pengusaha yang menjurus pada tindakan penekanan dan eksploitasi antara yang satu dengan yang lainnya.²

Setelah melakukan survey maka berikut ini adalah ulasan mengenai persamaan kedudukan antara tenaga kerja dan pengusaha di P.T Gudang Garam Tbk.

² R. Indriarsoro, SH dan MJ Sapteno, SH, Mhum, Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja dalam Program Jamsostek, Cetakan I, C.V Karunia, Surabaya 1996

Untuk tenaga kerja tetap hubungan kerjanya dimulai saat dibuat dan ditandatanganinya perjanjian kerja. Tetapi sebelum diangkat menjadi pekerja tetap, maka yang bersangkutan harus melalui masa percobaan selama tiga bulan dengan hanya menerima upah sesuai UMR, uang makan, dan transportasi. Apabila lulus dalam masa percobaan dan memenuhi persyaratan maka akan dibuat dan ditandatangani surat perjanjian kerja yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak baik dari pihak tenaga kerja maupun dari pihak pengusaha, termasuk didalamnya bahwa tenaga kerja akan dilindungi harkat dan martabatnya sebagai manusia dengan mengantisipasi resiko yang mungkin timbul selama melakukan pekerjaan yaitu dengan mengikutsertakannya dalam program jamsostek.

Sedangkan bagi tenaga kerja borongan, karena dalam melakukan pekerjaan selalu berubah-ubah dalam hal waktu, dan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja, maka hubungan kerjanya tidak didasarkan pada perjanjian kerja, tetapi hanya didasarkan pada kesepakatan bahwa tenaga kerja akan melakukan kewajibannya dengan bekerja sesuai dengan keahliannya dan atas hasil kerjanya tersebut akan dibayarkan upah. Begitu pula sebaliknya apabila ia tidak masuk kerja maka ia tidak akan menerima upah. Tetapi walaupun begitu pihak P.T Gudang Garam Tbk tetap mengikut sertakan pekerja borongan ini dalam program jamsostek.

Untuk pekerja harian lepas hubungan kerjanya hanya didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak. Artinya disini para pekerja harian lepas ini hanya bekerja jika dipanggil oleh perusahaan dan ketika setelah selesai melakukan pekerjaan dan dibayarkan upahnya maka berakhir pula hubungan antara kedua belah pihak.

Kedudukan tenaga kerja secara ekonomis lebih lemah bila dibandingkan dengan pengusaha memungkinkan pengusaha untuk bisa memaksakan kehendaknya. Yang terjadi di perusahaan ini adalah bahwa tidak semua pekerjanya diikuti sertakan dalam program jamsostek. Dari ketiga golongan pekerja tadi hanya pekerja harian lepas yang tidak diikuti sertakan dalam program jamsostek. Disini tampak adanya diskriminasi antara pekerja harian lepas dan pekerja borongan. Padahal menurut peraturan yang berlaku apabila telah memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam Permenaker No. PER-03/MEN/1994, maka keduanya harus diikuti sertakan dalam program jamsostek.

Sebagai perbandingan, terhadap barang modal yang tidak bernyawa, seperti mesin pabrik, bangunan perusahaan serta kendaraan milik perusahaan, oleh pihak perusahaan untuk mengantisipasi resiko yang mungkin timbul seperti bahaya kebakaran, kerusakan, bencana alam dan lain sebagainya maka barang modal tersebut diasuransikan. Oleh karena itu adalah sesuatu hal yang layak atau bahkan mutlak sifatnya apabila tenaga kerja yang juga termasuk salah satu faktor produksi dan ikut menyumbangkan keuntungan bagi perusahaan, sudah seharusnya pihak perusahaan dalam hal ini P.T Gudang Garam Tbk mengikut sertakan semua pekerjanya baik itu pekerja tetap, pekerja borongan maupun pekerja harian lepas ke dalam program jamsostek. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 3(2) dan pasal 4 (1) Undang-Undang No. 3 / Tahun 1992 yaitu “ setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”, dan “ program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini”. Seharusnya anggapan pengusaha terhadap tenaga kerjanya adalah bahwa mereka (tenaga kerja) merupakan mitra usaha bersama dalam meraih sukses perusahaan , sehingga

apabila perusahaan dapat meraih kesuksesan dan keuntungan, maka para tenaga kerja tidak boleh diabaikan justru mereka harus ditingkatkan kesejahteraan hidupnya sebagai ungkapan rasa terima kasih perusahaan terhadap para pekerjanya salah satunya adalah dengan mengikutsertakan tenaga kerja dalam program Jamsostek.

II. RESIKO YANG MUNGKIN TIMBUL DALAM HUBUNGAN KERJA

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.³

Pesatnya pembangunan industri dan globalisasi ekonomi disertai dengan persaingan yang kompetitif untuk merebut pangsa pasar mengakibatkan tantangan dan resiko yang timbul terhadap tenaga kerja selama dalam hubungan kerja semakin meningkat. Untuk tetap mampu menangkap peluang bisnis yang ada, maka fasilitas produksi diperbarui dari yang sederhana menjadi yang lebih modern. Hal ini juga dilakukan oleh PT GUDANG GARAM Tbk khususnya dalam fasilitas produksi dan produksi. Pembersihan dan pengeringan bahan baku yang dulunya secara manual dan alami diganti (menjadi) dengan alat mesin. Proses pencampuran tiga bahan baku utama, cengkeh, tembakau, saus secara manual diganti dengan mesin. Material handling dilengkapi agar hemat tenaga dan waktu.

Pada tahun 1979 PT GUDANG GARAM Tbk mengembangkan satu lagi jenis produksi yaitu Sigaret Kretek Mesin (SKM). Pengembangan produk ini berarti juga pengembangan fasilitas produksi, yaitu mesin-mesin berteknologi tinggi, baik untuk pengolahan bahan baku, pembuatan rokok dan laboratorium. Perusahaan akhirnya

³ Penjelasan Umum Undang-Undang No.3/ 1992/ Jamsosotek, PT Astek,1992

menjalin kerjasama dengan pemasok mesin internasional dan dirakit secara khusus untuk memenuhi kebutuhan khusus perusahaan. Jika pada tahun 1979 kapasitas per mesin per menit hanya 2500 batang, maka pada saat ini perusahaan telah mampu mengadakan mesin dengan kapasitas 12.000 batang per menit sehingga total kapasitas produksi telah mencapai 120 milyar per tahun termasuk 15 milyar batang Sigaret Kretek Tangan (SKT). Dari hal tersebut diatas maka menurut lampiran I dari PP No.14/ Tahun 1993, Gudang Garam termasuk kelompok (-II- no 11 dari jenis usaha) yaitu pabrik rokok kretek dan lain lainnya. Karena dalam sejarah perkembangannya P.T Gudang Garam mengalami perubahan dalam hal fasilitas produksi yaitu dengan masuknya mesin-mesin bertehnologi tinggi (SKM) maka resiko yang dihadapi oleh para pekerjanya juga meningkat, terutama yang menyangkut mengenai keselamatan dan kesehatan tenaga kerja selama mereka menjalankan rutinitas pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan suatu cara atau metode untuk mengembangkan dan memberikan jaminan bagi sumber daya manusia di perusahaan yang selanjutnya membawa ketenangan kerja.

Para pekerja biasanya menggantungkan hidupnya dari upahnya sebagai tenaga kerja diperusahaan. Oleh karena itu wajar apabila ia merasa tidak tenang apabila tidak ada jaminan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja. Bagaimana bisa bekerja dengan tenang apabila suatu saat karena suatu hal kecelakaan misalnya ia tidak dapat bekerja lagi diperusahaan. Maka penghasilannya dimana ia bergantung akan terputus. Bila pekerja terus menerus merasa tidak tenang maka akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat mendorong terciptanya suatu ketenangan kerja adalah dengan mekanisme pemberian jaminan dalam bentuk asuransi (santunan berupa uang) atas

pristiwa tidak pasti yang dialami tenaga kerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia. Dilihat dari jenis-jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga kerja, merupakan suatu hal layak apabila mereka diberikan jaminan mengingat resiko yang harus dihadapi oleh para tenaga kerja bukan saja berbagai kemungkinan timbulnya resiko dalam hubungan kerja saja melainkan tantangan hidup yang kadang menghimpit mereka yang kebanyakan dari golongan ekonomi lemah.

Krisis ekonomi yang berkepanjangan semenjak tiga tahun terakhir ini yang awalnya dikarenakan oleh merosotnya nilai tukar rupiah terhadap dolar yang kemudian berkembang menjadi krisis disegala bidang, mempunyai dampak yang sangat luas terhadap masyarakat kita. Salah satunya adalah terjadinya kelangkaan penyediaan kebutuhan pokok yang dirasakan sebagai beban yang semakin berat bagi para tenaga kerja disamping kebutuhan-kebutuhan mendesak lainnya. Tenaga kerja adalah seperti manusia biasa lainnya yang juga memiliki harkat martabat dan kehormatan dan berhak juga untuk hidup layak seperti yang lainnya. Untuk hidup layak itulah ia harus bekerja dan harus bersiap-siap menghadapi resiko yang mungkin timbul dalam hubungan kerja. Maka untuk itulah diperlukan adanya suatu perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengantisipasi bila resiko yang mungkin timbul dalam hubungan kerja benar-benar terjadi.

Dalam mencegah resiko yang mungkin timbul dalam hubungan kerja, dari pihak pekerja bisa mengantisipasinya dengan membekali dirinya dengan pengetahuan, ketrampilan dan ketelitian. Untuk mengoperasikan mesin-mesin bertehnologi tinggi diperlukan keahlian khusus. Dengan berbekal pengetahuan, ketrampilan dan ketelitian mengenai permesinan maka resiko terjadinya kecelakaan kerja bisa dikurangi atau bahkan dihindari. Dengan kata lain terjadinya resiko dalam hubungan kerja juga dipengaruhi oleh

kemampuan individu para pekerja itu sendiri. Kemampuan tenaga kerja dalam hal penguasaan pada bidang pekerjaan yang ditekuni disertai pengetahuan, ketrampilan dan ketelitian adalah merupakan kunci utama dalam mengurangi prosentase terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu usaha dari pihak perusahaan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja adalah dengan pemberlakuan masa percobaan selama tiga bulan bagi pegawai baru. Jadi disamping untuk mengukur apakah pegawai baru tersebut mampu bekerja dengan baik atau tidak, masa percobaan tiga bulan ini juga bermanfaat untuk membiasakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang akan ditekuni. Hal ini sangat penting guna menambah/ meningkatkan kemampuan dan ketrampilan para tenaga kerja dalam penguasaan suatu bidang pekerjaan tertentu.

Tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi bagi perusahaan. Oleh karena itu adalah suatu hal yang ironis apabila para pengusaha hanya beranggapan bahwa tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi semata yang hanya diperlukan tenaganya saja tanpa memperhatikan kepentingan, kesejahteraan atau bahkan resiko-resiko yang dihadapi oleh para tenaga kerja. Dilain pihak mereka telah memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan bekerja sebaik-baiknya. Tanpa keberadaan para tenaga kerja maka perusahaan tidak bisa menjalankan kegiatan operasionalnya yang menyebabkan terhentinya produksi barang dan jasa. Bila perusahaan tidak memproduksi itu artinya perusahaan tidak akan mendapatkan laba/keuntungan. Dari hal tersebut diatas jelaslah bahwa tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh pengusaha dalam kegiatan operasional diperusahaan guna menghasilkan keuntungan untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Atau dengan kata lain bisa disimpulkan bahwa sebenarnya pengusaha sangat tergantung pada para tenaga kerja. Tetapi yang terjadi adalah yang sebaliknya, karena pengusaha merasa berkedudukan sebagai majikan (orang yang

memberi upah) maka membuat para tenaga kerja tidak mempunyai pilihan lain selain melaksanakan apa yang dikehendaki oleh para pengusaha. Hal ini dikarenakan kebutuhan ekonomi yang mendesak memaksa tenaga kerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Tidak jarang para pengusaha, karena beranggapan bahwa tenaga kerja hanyalah faktor produksi semata, sehingga apapun yang terjadi tanpa memperhatikan hak-hak para tenaga kerja serta didorong oleh profit oriented para pengusaha bisa melakukan apa saja terhadap tenaga kerja.

Padahal bila dilihat secara hukum kedudukan tenaga kerja ini sebenarnya kuat dan jelas, khususnya melalui Undang-Undang No. 3 / Tahun 1992, yang mana hendaknya para pengusaha lebih memandang tenaga kerja sebagai individu yang sederajat dan memiliki harkat martabat dan hak asasi yang patut dilindungi atau dengan kata lain para pengusaha beranggapan bahwa tenaga kerja adalah berkedudukan sebagai mitra usaha. Kemudian pemerintah mewajibkan seluruh pengusaha menjaminkan/ mengasuransikan seluruh pekerjanya dalam program jamsostek. Tetapi masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi sehingga sering timbul masalah seperti adanya complain dari para pekerja terhadap pengusaha atau bahkan kadangkala kepesertaan dalam program jamsostek dijadikan isu dalam aksi pemogokan.

Pengusaha seharusnya menyadari pentingnya memberikan persamaan hak dan perlindungan kepada tenaga kerja yang pada akhirnya akan membentuk pola kemitraan yang saling menguntungkan antara pengusaha dan tenaga kerja sehingga diperoleh ketenangan kerja yang akan memacu etos kerja kearah peningkatan produktivitas kerja. Waktu, tenaga dan dana yang dibuang-buang untuk menjalankan aksi pemogokan akan lebih berharga bila digunakan untuk bekerja dengan hasil maksimal.

III. PENGUSAHA DAN TENAGA KERJA SEBAGAI PESERTA PROGRAM

JAMSOSTEK

Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya. Namun kemampuan bekerja dan penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang karena berbagai resiko yang dialami tenaga kerja, yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Oleh karenanya untuk menanggulangi resiko-resiko tersebut, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Agar kepesertaan dapat merata dan kemanfaatannya dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja bersifat wajib.⁴

Kewajiban untuk ikut serta bagi pengusaha dan tenaga kerja dalam program jamsostek juga ditegaskan dalam pasal 4 ayat (1) dan pasal 17 dari Undang-Undang No 3 / Tahun 1992.

Kepesertaan ini wajib bagi setiap perusahaan / Badan usaha (BUMD, BUMN, Perusahaan Joint Venture, PMA, Yayasan dan perusahaan perorangan). Program jamsostek bersifat wajib karena untuk menjamin terwujudnya pemerataan kesempatan memperoleh perlindungan dasar jaminan sosial bagi seluruh seluruh lapisan tenaga kerja. Disamping itu ada beberapa alasan lain diantaranya adalah:

1. Menciptakan suatu keadaan yang saling menguntungkan dan memiliki khususnya bagi pengusaha dan tenaga kerja sebagai mitra kerja sehingga produktivitas meningkat.
2. Untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera baik materiil maupun spirituil.
3. Tidak semua tenaga kerja mampu menanggulangi resiko yang dihadapi.
4. Tidak semua perusahaan mampu menyelenggarakan program jamsostek sendiri.

⁴ Penjelasan Umum PP Nomor 14 / Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek

5. Menciptakan suasana hubungan yang serasi antara pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan manifestasi pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar falsafah dalam Hubungan Industrial Pancasila, pemenuhan hak tenaga kerja atas jaminan sosial adalah sebagai upaya untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan tenaga kerja.

Sebagai perwujudan pertanggung jawaban sosial sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 14 / 1969 adalah diberlakukannya Undang-Undang No. 3 / 1992 tepatnya pada tanggal 17 januari 1992. Dengan diaturnya penyelenggaraan jamsostek ini maka akan memberikan kepastian hukum dalam hal perlindungan dan peningkatan kesejahteraan bagi para tenaga kerja.

Meskipun telah ada pengaturannya dalam undang-undang, masih ada beberapa pengusaha yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program ini. Ada beberapa pengusaha yang beralasan bahwa mereka tidak mengetahui telah diberlakukannya undang-undang mengenai program ini. Ada lagi yang beralasan bahwa untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jamsostek membutuhkan dana yang tidak sedikit. Hal ini tentu saja dapat membebani bagi keuangan perusahaan, yang berakibat pula pada berkurangnya keuntungan perusahaan. Padahal yang ada dalam pikiran para pengusaha adalah bagaimana cara mengeruk keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Semua pengeluaran ditekan seefisien mungkin sehingga tidak terjadi pemborosan yang dapat membebani keuangan perusahaan. Prinsip profit oriented inilah yang mengalahkan pentingnya perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko yang timbul dalam hubungan kerja.

Untuk saat ini perusahaan yang diwajibkan menjadi peserta program jamsostek adalah perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 orang tenaga kerja atau yang membayarkan upah total minimal Rp 1.000.000,- per bulan.⁵ Syarat yang ditetapkan pasal 2 (3) PP No. 14 / 1993 ini bersifat alternatif. Untuk perusahaan yang telah menyelenggarakan sendiri Program Pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar program jamsostek maka tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jamsostek.

Untuk menjadi peserta program jamsostek harus dilakukan secara kolektif oleh perusahaan / pemberi kerja dan tidak dapat dilakukan secara pribadi atau perorangan. Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja berlaku sejak pendaftaran dan pembayaran iuran pertama oleh perusahaan, selama perusahaan peserta menjalankan usahanya dan selama tenaga kerja belum memperoleh kembali Jaminan Hari Tua (JHT). Sedangkan bagi perusahaan yang belum wajib mengikuti Program Jamsostek dapat secara sukarela atau dengan kemauan sendiri mengikutkan pekerjanya dalam program ini kepada Badan Penyelenggara Program Jamsostek.

Ada beberapa pihak yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan Program Jamsostek diantaranya adalah :

1. Peserta

- 1.1. Pengusaha / Perusahaan

⁵ Buku Panduan Program jamsostek, P.T Jamsostek , Januari 1996 hal 5

1.2. Tenaga Kerja / Keluarga :

- a. Suami / Istri sah yang menjadi tanggungan tenaga kerja dan terdaftar pada Badan Penyelenggara.
- b. Anak kandung, anak angkat, dan anak tiri yang belum berusia 21 tahun, belum menikah, tidak memiliki pekerjaan maksimal 3 orang menjadi tanggungan tenaga kerja dan terdaftar pada Badan Penyelenggara.

2. Badan Penyelenggara : P.T Jaminan Sosial Tenaga kerja

Asuransi PP No. 34 / 1977 memutuskan badan penyelenggara Program Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) yang diwajibkan melalui PP No. 33 / 1977, adalah Perum ASTEK. Oleh PP No. 18 / 1990, bentuknya diubah menjadi P.T ASTEK. Melalui PP No. 36/ 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jamsostek tertanggal 22 September 1995, P.T JAMSOSTEK.⁶

3. Departemen Tenaga kerja RI (Depnaker)

Sesuai dengan apa yang diatur dalam UU No. 3 / 1992 beserta peraturan pelaksanaannya, yang termasuk dalam ruang lingkup Program Jamsostek meliputi :

1 Jaminan Kecelakaan kerja (JKK)

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Jaminan ini (JKK) diberikan pada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan saat mulai berangkat kerja, bekerja diperusahaan, hingga selesai kerja atau dalam perjalanan pulang kembali ke rumah. Merupakan program wajib jamsostek. Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja ini tergantung dari kecelakaan yang dialami oleh tenaga kerja.

⁶ Majalah Jamsostek , Edisi 2 Desember 1995 – Januari 1996 , hal 36

2. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan ini diberikan pada keluarga / ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja / diluar hubungan kerja. Jaminan kematian ini merupakan upaya untuk meringankan beban keluarga yang ditinggalkan baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Besarnya jaminan adalah satu juta rupiah (Rp 1.000.000,-) ditambah dengan dua ratus ribu rupiah (Rp 200.000). Juga merupakan program wajib jamsostek.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Pada hari tua ketika seseorang sudah tidak mampu lagi bekerja maka akan mengakibatkan terputusnya upah seorang pekerja, sehingga menimbulkan kerisauan dan mempengaruhi ketenangan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan jaminan ini yang diberikan apabila tenaga kerja telah mencapai usia 55 tahun, meninggal dunia, atau sudah tidak bekerja lagi dengan kepesertaan jamsostek minimal 5 tahun sebagai bekal ketika memasuki masa pensiun/ hari tua. Sedangkan untuk besarnya jaminan tergantung dari iuran yang dikumpulkan ditambah bunga dan biasa dilakukan dengan dibayar sekaligus atau dengan cara berkala. Program ini merupakan program wajib jamsostek.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Jaminan ini diberikan pada tenaga kerja beserta keluarganya yang menderita sakit , hamil atau bersalin. Hal ini dimaksudkan agar tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja dan keluarganya secara optimal hingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dalam melakukan pekerjaannya serta merupakan upaya kesehatan dibidang peningkatan, pencegahan, penyembuhan (kuratif), dan pemulihan. Jaminan

ini diwajibkan bagi semua perusahaan kecuali perusahaan yang sudah melaksanakan sendiri JPK dengan manfaat yang lebih baik dari program jamsostek.

Adapun apabila saat ini ada pengusaha , tenaga kerja atau badan penyelenggara yang tidak melaksanakan program jamsostek sesuai dengan aturan maka dapat dikenai sanksi sesuai dengan pasal 19 UU No. 3 / 1992 dan pasal 47 PP No. 14 / 1993, yaitu diancam pidana kurungan maksimal 6 bulan atau denda maksimal Rp 50.000.000,- serta hukuman administratif berupa pencabutan ijin usaha oleh departemen yang membawahi bidang usaha perusahaan.

Seperti yang dijelaskan pada awal bab ini, bahwa P.T Gudang Garam Tbk telah berdiri sejak tahun 1958 dan saat ini telah memiliki karyawan yang berjumlah lebih dari 40.000 orang yang tersebar diberbagai kota. Dari hal tersebut jelaslah bahwa P.T Gudang Garam telah memenuhi syarat untuk wajib mengikut sertakan seluruh karyawan/tenaga kerjanya kedalam Program Jamsostek. Dari lebih 40.000 orang tenaga kerja itu dibagi lagi menjadi 3 golongan pekerja yaitu pekerja tetap, pekerja borongan dan pekerja harian lepas. Jumlah tepatnya adalah 12.739 orang pekerja tetap, 17.659 pekerja borongan dan 6920 pekerja harian lepas. Untuk lebih jelasnya berikut jumlah tenaga kerja P.T Gudang Garam Tbk yang ada di Kediri berdasarkan klasifikasi golongan pekerja :

KELOMPOK	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
Tetap E-G	2.006	413	2.419
Tetap A-D	6.288	4.032	10.320
Pekerja Borongan	21	17.638	17.659
Pekerja Petet	0	6.920	6.920
Jumlah	8.315	29.003	37.318

Untuk kepesertaan jamsostek dari ketiga golongan pekerja tersebut yang ikut sertakan dalam program jamsostek hanya golongan pekerja tetap dan pekerja borongan.

Sedangkan untuk pekerja harian lepas tidak ikut sertakan dalam program jamsostek. Bagi pekerja tetap dengan golongan E-G diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi JPK, JKK, JK, dan JHT, dengan kepesertaan sejak 1 April 1978. Kemudian untuk pekerja tetap golongan A-D diberikan JPK, JKK, JK, dan JHT dengan kepesertaan sejak 1 Nopember 1990. Sedangkan untuk pekerja borongan diikutsertakan dalam program jamsostek sejak 1 Nopember 1990 yang meliputi JPK, JKK dan JK. Untuk program JHT untuk pekerja borongan ini tidak diberikan. Berikut ini adalah tabel kepesertaan jamsostek tenaga kerja P.T Gudang-Garam Tbk :

TENAGA KERJA	PROGRAM JAMSOSTEK	KEPESEERTAAN SEJAK	JUMLAH PESERTA	NO. BUKTI
1. Pekerja Tetap E-G	JPK,JKK JK,JHT	1 APR 1978	2.419	NN010020
2. Pekerja Tetap A-D	JPK,JKK JK,JHT	1 NOP 1990	10.320	NN010696
3. Pekerja Borongan	JPK,JKK JK	1 NOP 1990	17.659	NN010620
Jml & kepesertaan jamsostek		81,46%	30.398	

Dari uraian dan tabel diatas ada beberapa hal yang patut dicermati yaitu yang pertama adalah mengenai kepesertaan tenaga kerja P.T Gudang Garam Tbk kedalam program jamsostek sejak tahun 1978. Seperti yang telah kita ketahui bahwa perusahaan ini mulai berdiri sejak tahun 1958. Jadi disini ada kurun waktu selama 20 tahun setelah perusahaan berdiri baru pada tahun 1978 mengikutsertakan pekerjanya dalam program jamsostek. Dalam kurun waktu 20 tahun itu bukan berarti perusahaan tidak memberikan jaminan sosial tetapi perusahaan memberikan jaminan menurut kebijaksanaan perusahaan sendiri yaitu meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua, dan untuk pemeliharaan kesehatan pihak perusahaan mendirikan poliklinik medis karyawan

yang diselenggarakan oleh perusahaan sendiri. Baru setelah dikeluarkannya PP No. 33 / tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, pada tahun 1978 pihak perusahaan mengikut sertakan pekerjaanya dalam program jamsostek.

Di sini tampak adanya itikad baik dari pihak manajemen perusahaan bahwa menganggap tenaga kerja bukan hanya dianggap sebagai faktor produksi saja tetapi tenaga kerja adalah mitra usaha yang utama. Tidak adanya perlindungan terhadap resiko dan jaminan kesejahteraan dari perusahaan, akan menumbuhkan perasaan tidak tenang dalam bekerja karena tenaga kerja selalu akan dihantui kemungkinan-kemungkinan kecelakaan yang dapat terjadi, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Ketidaktenangan dalam bekerja akan mengurangi daya / etos kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat produktivitas. Hal ini tentu saja menjadi pemikiran tersendiri dari pihak manajemen perusahaan yang mempunyai puluhan ribu tenaga kerja seperti P.T Gudang Garam ini. Yang patut dicermati lagi adalah masuknya Sigaret Kretek Mesin (SKM) pada tahun 70-an. Didorong oleh meningkatnya permintaan pasar maka pihak perusahaan mulai memasukan SKM guna memenuhi permintaan pasar. Dengan adanya SKM ini tidak malah menggeser kedudukan SKT (Sigaret Kretek Tangan) tetapi keduanya bahkan dapat bersanding secara harmonis sampai sekarang. Dari total kapasitas produksi yang telah mencapai 120 milyar pertahun, 15 milyar diantaranya dihasilkan dari produk SKT. Yang menjadi pertanyaan adalah mengapa pihak perusahaan tidak mengganti semua produksinya dengan mesin. Hal ini tidak dilakukan karena salah satu alasannya adalah SKT merupakan produk awal dari perusahaan ini, sedangkan alasan lain adalah salah satu ciri perusahaan rokok di Indonesia, termasuk Gudang Garam adalah Padat Karya.

Bentuk dan mekanisme perlindungan yang diselenggarakan sendiri oleh pihak perusahaan sebelum menjadi peserta Program jamsostek adalah :

1. Apabila ada tenaga kerja yang meninggal maka pihak perusahaan akan memberikan jaminan kematian berupa santunan uang.
2. Berbagai kecelakaan kerja yang timbul akan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan dengan menunjuk salah satu rumah sakit sebagai rujukannya.
3. Perusahaan akan menyelenggarakan dana pensiun bagi tenaga kerjanya.
4. Untuk pemeliharaan kesehatan perusahaan telah mendirikan poliklinik kesehatan yang melayani pengobatan secara cuma-cuma hanya untuk karyawan saja.

Kemudian pada tahun 1978 pihak perusahaan mengikut sertakan pekerjanya ke dalam program jamsostek tetapi hanya untuk pekerja tetap yang golongannya dari E-G. Sedangkan untuk pekerja tetap golongan A-D dan pekerja borongan baru pada tahun 1990 mereka diikut sertakan dalam program jamsostek. Khusus untuk pekerja borongan mereka hanya memperoleh tiga bentuk jaminan yaitu JPK, JKK, dan JM. Adapun alasan pihak perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program jamsostek adalah sebagai berikut :

1. Tenaga kerja adalah juga manusia yang harus dijunjung tinggi harkat dan martabatnya.
2. Perusahaan ingin memberikan penghargaan dan perlindungan dengan mekanisme asuransi kepada tenaga kerjanya sebagai aset perusahaan.
3. Perhatian pihak manajemen dapat dikonsentrasikan ke masalah lain, karena perlindungan tenaga kerja sudah di jaminkan ke pihak lain.
4. Program jamsostek adalah wajib dan telah dituangkan dalam aturan hukum di Indonesia.

5. Pengusaha ingin menciptakan hubungan yang serasi sehingga ketenangan dalam bekerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas pekerja borongan telah diikut sertakan dalam program jamsostek sejak tahun 1990. Kemudian pada tahun 1994 pemerintah mengeluarkan Permenaker no. PER-03/MEN/1994 tentang penyelenggaraan Program Jamsostek bagi tenaga kerja Harian Lepas, Tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kotrak. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya adanya itikad baik dari pihak manajemen perusahaan, walaupun belum ada peraturan yang mengatur, tetapi pihak perusahaan telah mengikut sertakan pekerjanya khususnya pekerja borongan kedalam program jamsostek. Tetapi yang masih belum dilakukan adalah seiring dengan telah diberlakukannya Permenaker No. PER-03/MEN/1994 pihak perusahaan tidak juga mengikutsertakan pekerja borongan untuk jaminan hari tua serta tidak mengikutsertakan pekerja harian lepas ke dalam program jamsostek.

Pendaftaran peserta baru dalam program jamsostek di P.T Gudang Garam Tbk adalah :

1. Karyawan baru yang sebelumnya pernah terdaftar sebagai peserta program jamsostek dari perusahaan lain menyerahkan kartu jamsostek ke Divisi SDM (C/q. Seksi Jamsostek) untuk didaftarkan sebagai peserta baru (lanjutan), menggunakan form yang telah disediakan oleh P.T. Jamsostek.
2. Bagi calon karyawan yang lulus masa percobaan (karyawan baru) langsung didaftarkan sebagai peserta jamsostek dengan menggunakan form yang telah disediakan P.T Jamsostek.

Prosedur kepesertaan sesuai dengan UU No. 3 / 1992, PP No. 14 / 1993 dan Permenaker No. PER-05/MEN/1993 yang dalam proses pendaftarannya memberikan kewajiban-kewajiban bagi :

1. Pengusaha :

- a. Memiliki daftar tenaga kerja dan keluarganya, daftar upah serta perubahannya, dan daftar kecelakaan kerja.
- b. Menyampaikan kepada P.T Jamsostek data tenaga kerja dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan jamsostek.
- c. Mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerja dalam program jamsostek dengan mengisi formulir jamsostek 1, 1a, dan 1b.
- d. Menyampaikan kembali formulir tersebut pada P.T Jamsostek paling lambat 30 hari sejak diterima.
- e. Menyampaikan pada tenaga kerja Kartu Peserta Jamsostek paling lambat 7 hari setelah diterima dari P.T Jamsostek.
- f. Melaporkan pada P.T Jamsostek bila terjadi perubahan alamat, kepemilikan, jenis / bidang usaha, jumlah tenaga kerja dan keluarganya, dan besarnya upah paling lambat 7 hari sejak ada perubahan.

2. PT Jamsostek :

- a. Menerbitkan dan menyampaikan ke pengusaha Sertifikat Kepesertaan Perusahaan, Kartu Peserta untuk tenaga kerja, dan Kartu Pemeliharaan Kesehatan untuk tenaga kerja yang harus dilaksanakan paling lambat 7 dari sejak formulir pendaftaran dan iuran pertama diterima.

3. Tenaga Kerja :

- a. Menyampaikan ke pengusaha daftar susunan keluarga dan perubahannya.
- b. Memberikan kepesertaan pada pengusaha tempat kerja yang baru jika tenaga kerja pindah kerja.

Pada dasarnya setiap perusahaan wajib mengikutsertakan semua tenaga kerjanya dalam program jamsostek asalkan telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam PP No. 14 / 1993. Sesuai dengan pasal 2 ayat 3 bahwa perusahaan yang memiliki tenaga kerja paling sedikit 10 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- wajib mengikutsertakan pekerjaanya dalam program jamsostek. Tetapi yang terjadi tidak demikian karena ada beberapa perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaanya dalam program jamsostek. Hal ini terjadi juga di P T Gudang Garam yang tidak secara keseluruhan mengikutsertakan semua pekerjaanya. Jadi ada beberapa pekerjaanya yang tidak diikutsertakan dalam program jamsostek. Menurut kebijaksanaan pihak manajemen perusahaan, berdasarkan jenis tenaga kerja yang bekerja di PT Gudang Garam yang didaftarkan sebagai peserta jamsostek hanya 2 jenis golongan pekerja yaitu:

1. Pekerja Tetap
2. Pekerja Borongan

Khusus untuk pekerja borongan, mereka hanya diikutsertakan dalam tiga bentuk jaminan yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), jaminan kecelakaan kerja (JKK), dan jaminan kematian (JKM). Sedangkan untuk jaminan hari tua (JHT) tidak diberikan. Ketidakikutsertaan pekerja borongan dalam jaminan hari tua ini menurut pihak manajemen perusahaan adalah didasarkan pada bahwa pekerja borongan ini dalam melakukan pekerjaannya tidak dalam jangka waktu yang lama. Artinya pekerja borongan ini

menganggap pekerjaanya hanyalah untuk sementara waktu. Bilamana ada atau memperoleh pekerjaan yang lebih baik maka mereka akan meninggalkan pekerjaan lamanya. Oleh karena itu pihak perusahaan beranggapan rasanya akan sia-sia bila diikuti sertakan dalam jaminan hari tua. Jangka waktu inilah yang dijadikan dasar oleh pihak perusahaan untuk tidak mengikut sertakan pekerja borongan dalam jaminan hari tua. Anggapan perusahaan adalah banyak pekerja borongan yang tidak bertahan lama. Padahal yang terjadi tidaklah demikian. Pada kenyataannya banyak pekerja borongan yang telah bekerja di perusahaan Gudang Garam ini selama puluhan tahun.

Hal ini tentu saja bertentangan dengan Permenaker No. PER-03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi Tenaga kerja Harian lepas, tenaga kerja Borongan dan tenaga kerja Kontrak. Sesuai dengan pasal 3 ayat (1), pekerja borongan yang bekerja sekurang-kurangnya tiga bulan berturut-turut maka pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program jamsostek yang meliputi JKK, JK, JPK, dan JHT. Dari sini terlihat jelas bahwa sudah seharusnya pihak manajemen perusahaan mengikut sertakan pekerja borongan dalam program jaminan hari tua atau sebagai penghargaan terhadap pekerja ini, bagi pekerja borongan yang telah bekerja selama puluhan tahun tersebut diangkat menjadi pekerja tetap, mengingat dari jumlah pekerja secara keseluruhan jumlah yang terbesar adalah pekerja borongan.

Hampir sama dengan pekerja borongan, untuk pekerja harian lepas mereka juga tidak diikuti sertakan dalam program jamsostek. Berbeda dengan pekerja borongan yang hanya tidak diikuti sertakan dalam jaminan hari tua, untuk pekerja harian lepas ini sama sekali tidak diikuti sertakan dalam program jamsostek apapun. Menurut pihak manajemen perusahaan ketidakikutsertaan para pekerja harian lepas ini didasarkan pada lamanya waktu

kerja, kehadiran dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Pekerja harian lepas ini hanya bekerja jika dipanggil oleh perusahaan dan ketika setelah selesai melakukan pekerjaan dan dibayarkan upahnya maka berakhir pula hubungan kedua belah pihak. Menurut anggapan perusahaan karena para pekerja ini hanya bekerja bila dipanggil, maka mereka menganggap pekerjaannya bersifat sementara sehingga apabila ada pekerjaan yang lebih baik lagi mereka akan meninggalkan pekerjaan sebelumnya. Jadi para pekerja harian lepas ini kemungkinan hanya bertahan untuk beberapa hari saja. Sehingga untuk pekerja harian lepas ini orangnya bisa berganti-ganti untuk beberapa hari. Jadi untuk mengikut sertakan pekerja harian lepas ini menurut pihak manajemen perusahaan adalah suatu pemborosan.

Kenyataan yang terjadi adalah seringkali pekerja harian lepas ini adalah orang yang sama. Banyak pekerja harian lepas ini yang telah bekerja selama puluhan tahun dan sangat menggantungkan hidupnya dari panghasilannya sebagai pekerja harian lepas. Karena telah bekerja selama puluhan tahun sebagai pekerja harian lepas, sehingga hal ini telah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh pasal 3 ayat 1 Permenaker No-03 PER/MEN/1994 dan wajib untuk diikutsertakan dalam program jamsostek.

Dengan tidak diikutsertakan dalam program jamsostek, akan timbul permasalahan saat pekerja harian lepas ini melakukan pekerjaannya terjadi kecelakaan, maka tidak jelas siapa yang akan menanggung resikonya. Dari hal tersebut tampak bahwa pihak perusahaan mengesampingkan aspek perlindungan terhadap keselamatan jiwa dan kesejahteraan tenaga kerja/keluarganya. Padahal kegiatan tenaga kerja untuk menunjang produksi, mempunyai potensi menimbulkan resiko-resiko kerja. Berbagai dalih dikemukakan oleh pihak pengusaha untuk membenarkan semua tindakannya, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa pengusaha

telah mengesampingkan aspek perlindungan bagi tenaga kerja yang juga mempunyai harkat dan martabat yang sama sebagai manusia.

Sebagaimana mekanisme asuransi, maka kepada para peserta jamsostek diwajibkan membayar iuran sesuai dengan yang diatur dalam PP No. 14/1993. Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah sebulan yang rutin diterima. Batasan upah sebulan ini diatur lebih lanjut dalam pasal 1(3a, 3b, 3c).

Sesuai dengan pasal 9 (2) PP No. 14 / 1993 untuk pembayaran iuran JKK, JK dan JPK ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, sedangkan untuk JHT menjadi tanggung jawab kedua belah pihak yaitu sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja. Berikut adalah tata cara pembayaran iuran jamsostek :

1. Penyetoran iuran dilakukan pengusaha tiap bulan termasuk iuran JHT yang menjadi beban tenaga kerja.
2. Iuran JHT yang menjadi beban tenaga kerja dipotong langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan.
3. Keterlambatan dalam hal pembayaran iuran akan menyebabkan pengusaha bisa dikenakan denda.
4. Apabila terjadi kelebihan atau kekurangan dalam pembayaran akan diperhitungkan pada pembayaran iuran bulan berikutnya.

Besarnya iuran untuk tiap-tiap tenaga kerja adalah tidak sama tergantung dari besarnya upah bulanan dari masing-masing tenaga kerja. Untuk lebih memperjelas mengenai besarnya iuran yang harus dibayarkan pihak perusahaan kepada Badan Penyelenggara Program jamsostek, berikut sebuah contoh mengenai beban iuran yang

harus dibayarkan oleh seorang tenaga kerja dengan jabatan sebagai Tehnisi A (Elek. Pengolahan), sudah berkeluarga dan menerima upah per bulan Rp 270.000,- dengan perhitungan sebagai berikut :

a. JKK :

$$0,54\% \times \text{Rp } 270.000,- = \dots\dots\dots \text{Rp } 1.500,-$$

(Dari jenis usaha PT Gudang Garam termasuk kelompok II)

b. JK :

$$0,30\% \times \text{Rp } 270.000,- = \dots\dots\dots \text{Rp } 850,-$$

c. JPK :

$$6,00\% \times \text{Rp } 270.000,- = \dots\dots\dots \text{Rp } 16.200,-$$

(6% karena tenaga kerja sudah berkeluarga)

d. JHT :

Kewajiban pengusaha sebesar :

$$3,70\% \times \text{Rp } 270.000,- = \dots\dots\dots \text{Rp } 10.000,-$$

Dibebankan pada tenaga kerja sebesar :

$$2,00\% \times \text{Rp } 270.000,- = \dots\dots\dots \text{Rp } 5.500,-$$

$$\text{TOTAL} = \dots\dots \text{Rp } 34.050,-$$

Jadi besarnya iuran jamsostek yang harus dibayarkan adalah sebesar Rp 34.050,- (Tiga Puluh Empat Ribu Lima Puluh rupiah). Sedangkan beban yang harus dibayarkan oleh tenaga kerja adalah sebesar Rp 5.500,- (Lima ribu lima ratus rupiah), dan sisanya menjadi tanggungan pihak perusahaan.

Khusus untuk bidang kesehatan disamping ikut serta dalam program jamsostek, pihak perusahaan juga memberikan fasilitas lain diluar jamsostek yaitu antara lain :

1. Pos pelayanan KB dengan subsidi perusahaan (obat-obatan KB disubsidi oleh perusahaan).

2. Poliklinik perusahaan

Poliklinik ini didukung oleh 7 dokter tetap, 4 dokter tidak tetap, 27 tenaga paramedis, 3 orang bidan, 2 orang asisten apoteker, 2 orang analis laboratorium, 23 orang tenaga tata usaha dan 15 orang tenaga kebersihan. Karyawan sendiri (tidak termasuk keluarganya) apabila sakit diberikan perawatan di poliklinik perusahaan, apabila memerlukan perawatan lanjutan (rawat inap, dokter spesialis) diberikan rujukan oleh dokter perusahaan sedangkan biayanya ditanggung oleh pihak perusahaan. Dengan demikian puluhan ribu karyawan bebas memeriksakan kesehatannya tanpa dipungut biaya.

Mekanisme atau tata cara pendaftaran, pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jamsostek, pelaporan dan penetapan jaminan untuk pekerja borongan dilakukan sesuai dengan ketentuan PP No.14 / 1993 dan Permenaker No. PER-05/MEN/1993.

BAB III

BERBAGAI DAMPAK YANG TIMBUL SEBAGAI AKIBAT PELAKSANAAN PROGRAM JAMSOSTEK DI PERUSAHAAN

1. Pengaruh Pelaksanaan Program Jamsostek terhadap Perlindungan Hukum dan Peningkatan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja

Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja, Undang-Undang ini mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggungjawaban sosial sebagaimana dimaksud dalam UU No. 14 / 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.⁷

Persamaan dihadapan hukum yang merupakan salah satu ciri negara hukum, patut diimplementasikan dalam upaya untuk melindungi hak-hak asasi manusia, dimana keduanya tidak dapat dilepas pisahkan. Konsep dasar perlindungan hukum selalu terkait dengan kekuasaan. Kekuasaan yang senantiasa dihadapi oleh anggota masyarakat dan lebih khusus kepada tenaga kerja adalah kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.

Pada prinsipnya kedudukan antara pengusaha dan tenaga kerja secara hukum adalah sama, tetapi dalam prakteknya yang terjadi tidaklah demikian. Pengusaha yang secara ekonomi lebih kuat daripada tenaga kerja yang lemah ekonominya, dalam banyak hal bisa memanfaatkan potensi dan kekuasaan yang ada padanya untuk tujuan usahanya, sehingga kadang-kadang lupa bahwa potensi sumber daya yang berupaya untuk mengembangkan usahanya demi tujuan tersebut adalah manusia yang mempunyai hak-hak, harkat dan martabat yang perlu dilindungi.

⁷ Penjelasan UU No. 3 / 1992

Oleh karena itu perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah mutlak diberikan karena posisinya yang lemah secara ekonomi tadi. Hal ini dilakukan dalam rangka mengangkat posisi / kedudukan tenaga kerja agar sejajar dengan pengusaha.

Permasalahan yang mungkin timbul dalam rangka perlindungan hukum adalah penegakan hukumnya. Sehingga seringkali terjadi walaupun telah diatur dalam undang-undang yang telah jelas memuat sanksinya tidak jarang masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Untuk menghindari hal tersebut agar perlindungan hukum bagi tenaga kerja ini dapat dilaksanakan secara maksimal dan efektif ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Adanya peraturan perundangan yang mengatur secara tegas dan jelas mengenai hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha.
2. Aparat penegak hukum harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan tujuan utama menegakan hukum dan keadilan.⁸

Peraturan perundangan sebagai sarana utama dalam perlindungan hukum harus diupayakan semaksimal mungkin agar dapat dilaksanakan sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan bukan hanya sekedar rumusan-rumusan yuridis belaka. Untuk itulah diperlukan penegak hukum yang bertanggung jawab dan mempunyai loyalitas yang tinggi dan tanpa pandang bulu dalam menjalankan tugasnya demi tegaknya keadilan yang dicita-citakan. Sehingga dalam prakteknya nanti para penegak hukum ini dalam melaksanakan tugasnya yang terpikir hanya kepentingan pihak yang lemah, bukan mengabdikan pada yang mempunyai posisi yang kuat karena mempunyai uang.

⁸ R. Indarsoro dan MJ Sapteno, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga kerja, Cetakan 1, C.V Karunia , Surabaya, 1996, hal 53

Dari hal tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dan peran pemerintah dalam upaya perlindungan hukum ini sangat dominan sekali. Dasarnya adalah dalam penegakan hukum , kekuasaan memainkan peran yang sangat penting dan sangat menentukan. Padahal kekuasaan itu ada pada aparat penegak hukum (pemerintah) yang mempunyai wibawa kepada seluruh lapisan masyarakat termasuk pekerja dan juga pengusaha. Oleh karena itu dibutuhkan aparat yang berintegritas tinggi sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tanpa pandang bulu sehingga tujuan utama dalam perlindungan hukum yaitu untuk meningkatkan posisi / kedudukan pekerja agar sejajar dengan pengusaha dapat tercapai.

Dikeluarkannya UU No. 3 / 1992 tentang jamsostek merupakan landasan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang bersifat mendasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945. Tujuan pemberian jamsostek ini adalah untuk menjamin kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang dan perlindungan terhadap resiko sosial-ekonomi yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja, sakit, cacat, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja memiliki beberapa aspek antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Dengan dikeluarkannya peraturan perundang-undangan yang mengatur jamsostek maka akan menjadi landasan dalam rangka meningkatkan derajat / status pekerja agar sejajar dengan pengusaha. Dengan demikian akan menimbulkan suatu kepastian hukum bagi para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Hal ini tentu saja berakibat apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak para pekerja maka para pekerja bisa memperjuangkan hak-haknya secara adil melalui lembaga peradilan.

Peraturan perundang-undangan mengenai jamsostek adalah suatu sarana yang tepat untuk mengupayakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja asalkan para pihak yang bersangkutan seperti pengusaha, pekerja dan PT Jamsostek mau melaksanakan aturan yang berlaku secara sadar dan penuh tanggung jawab. Untuk menjamin dilaksanakannya suatu peraturan maka diperlukan suatu penegakan hukum. Demikian pula dengan penerapan peraturan jamsostek ini, untuk menjamin apakah sudah dilaksanakan oleh semua pihak maka diperlukan ketegasan dan kemandirian semua aparat penegak hukum. Akan menjadi hal yang sia-sia saja apabila telah diatur selengkap mungkin tapi pada kenyataannya pelaksanaannya tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sekali lagi disini diperlukan rasa tanggung jawab, ketegasan dan kemandirian aparat penegak hukum.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa perlindungan hukum selalu terkait dengan kekuasaan, dalam hal ini diantaranya adalah kekuasaan pemerintah yaitu terjadi perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah dan kekuasaan ekonomi yaitu perlindungan hukum diberikan pada rakyat ekonomi lemah (tenaga kerja) terhadap rakyat ekonomi kuat (pengusaha). Dari hal ini jelaslah bahwa fungsi dan peran pemerintah (aparat penegak hukum) sangat penting, karena dengan kekuasaan dan wibawa yang

dimiliki oleh pemerintah akan mengakibatkan semua kebijaksanaannya akan memberikan pengaruh pada seluruh lapisan masyarakat.

Salah satu bentuk penegakan hukum suatu aturan adalah adanya penerapan sanksi. Beberapa upaya telah dilakukan oleh pemerintah demi tegaknya UU No. 3 / 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja beserta peraturan pelaksanaannya diharapkan akan menciptakan keadaan yang tertib dan sejahtera karena jaminan sosial bagi tenaga kerja sudah dilaksanakan. Sanksi yang diterapkan dalam pasal 29 ayat (1) UU No. 3 / 1992 tentang Jamsostek yaitu hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah), dipidana kurungan selama-lamanya 8 bulan bagi pengulangan pelanggaran dalam pasal 29 ayat (2) serta pasal 30 yaitu sanksi administratif ganti rugi atau denda, mengandung harapan akan tumbuhnya kesadaran pengusaha, tenaga kerja dan badan penyelenggara untuk mematuhi undang- undang yang telah ditetapkan ini.

Walaupun dalam UU No. 3 / 1992 telah mengatur secara tegas sanksi bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, masih banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan secara sengaja. Hal ini tentu saja tidak lepas dari ketidak tegasan aparat penegak hukum dalam menindak para pelanggar. Bila hal ini terjadi terus menerus maka tujuan Program Jamsostek untuk memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja akan sia-sia atau tidak akan mencapai sasaran. Dari hal tersebut itulah sekali lagi disini diperlukan aparat penegak hukum yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya demi tegaknya keadilan dan bukan mengabdikan pada kepentingan yang kuat (pengusaha). Ketegasan dan kemadirian aparat penegak hukum sangat diharapkan sehingga pengawasan program ini dan penjatuhan sanksi yang tepat atas suatu tindakan yang menyalahi hukum dapat ditegakkan.

Sebagai contoh adalah yang terjadi di PT Gudang Garam, banyak pekerja harian lepas yang telah bekerja puluhan tahun dan sangat menggantungkan hidupnya dari penghasilannya sebagai pekerja harian lepas tersebut, semenjak diberlakukannya Permenaker No PER-03/MEN/1994, sampai sekarang belum juga diikuti sertakan dalam program jamsostek. Hal ini tidak lepas dari ketidaktegasan dan kurangnya kontrol/pengawasan para aparat penegak hukum yang bisa berakibat pencapaian manfaat dan tujuan diberikannya jamsostek tidak dapat dicapai secara maksimal.

Maksud diberikannya program jamsostek adalah untuk memberikan perlindungan hukum dengan terciptanya kepastian hukum dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja beserta keluarganya. Program jamsostek memiliki tujuan ganda, yaitu adalah :

1. Tujuan Sosial ;

Jaminan sosial untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang ditimbulkan oleh ketidakpastian masa depan yang dapat merugikan tenaga kerja baik berupa pencegahan, penanggulangan, dan rehabilitasi demi terciptanya ketenangan kerja.

2. Tujuan ekonomi ;

Jaminan sosial bertujuan untuk memberikan ketenangan kerja sehingga akan meningkatkan semangat dan kapasitas kerja serta terjadinya pemupukan dana yang berasal dari iuran para peserta jamsostek sehingga dapat dimanfaatkan untuk mendukung pembiayaan pembangunan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya adalah tujuan utama, akan tetapi lebih jauh program jamsostek ini berkecenderungan untuk lebih memberikan dampak pada peningkatan kesejahteraan para pekerja yang berekonomi lemah. Kesejahteraan para tenaga kerja ini tidak hanya dilihat dari besarnya upah rutin yang diterima, akan tetapi

dampak pada peningkatan kesejahteraan para pekerja yang berekonomi lemah. Kesejahteraan para tenaga kerja ini tidak hanya dilihat dari besarnya upah rutin yang diterima, akan tetapi semua bentuk fasilitas diluar upah, kepedulian, dan penghargaan juga akan mempengaruhi kesejahteraan para tenaga kerja. Oleh karena itu kesejahteraan para tenaga kerja ini harus terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja mengalami peristiwa peristiwa tidak pasti seperti kecelakaan kerja yang mengakibatkan tenaga kerja menjadi kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya.

Untuk mengantisipasi hal-hal yang demikian maka program jamsostek menjadi salah satu solusi yang tepat.

Kesejahteraan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan keluarganya akan menimbulkan situasi dan kondisi positif yang mendukung stabilitas perusahaan. Karena itu kebijaksanaan perusahaan hendaknya disesuaikan dengan prioritas program Jamsostek terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.⁹

Peningkatan kesejahteraan sebagai dampak kepesertaan Jamsostek adalah :

1. Secara fisik (jasmaniah), kelangsungan hidup tenaga kerja beserta keluarganya terjamin oleh program ini.
2. Secara psikologis (batiniah) aspek perlindungan dari program ini adalah menumbuhkan rasa aman dan tenang dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas para pekerja itu sendiri.

II. Kondisi Lingkungan Kerja di Perusahaan setelah dilaksanakannya Jamsostek

Ada dua kepentingan yang berbeda dari suatu kegiatan usaha. Yang pertama adalah kepentingan dari pengusaha yaitu bahwa usaha tersebut dapat menghasilkan suatu

⁹ Zainal Arifin, Jamsostek Pilar Utama Jaminan Sosial Pelindung Pekerja dan Mitra Pengusaha dalam Membangun Sinergi Kerja Indonesia, Yuridika Majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga, no 4 Juli-Agustus 1996, h 56

pengeluaran. Sedangkan yang kedua adalah kepentingan para pekerja yaitu bekerja untuk mencari uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sebenarnya disini ada satu hal yang kalau dilihat lebih jauh yaitu antara kepentingan kedua belah pihak bisa dicari pemecahannya.

Seorang pengusaha selalu menginginkan perusahaannya itu menghasilkan suatu keuntungan serta menginginkan produktivitas pekerjaannya dapat meningkat dari waktu ke waktu. Oleh karena itu ia mencari cara untuk memotivasi para pekerjaannya dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan menciptakan ketenangan kerja dilingkungan perusahaannya.

Dilihat dari sudut pandang pekerja, mereka bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan berupa uang disamping untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan juga untuk kelanjutan nasib mereka dimasa yang akan datang setelah purna karya. Hal ini tidak saja terjadi pada pekerja perusahaan swasta tetapi pegawai negeri, ABRI dan karyawan BUMN lainnya semuanya juga mempunyai pemikiran yang sama yaitu mengenai kehidupan mereka dimasa mendatang.

Upah yang memadai untuk kebutuhan hidup tenaga kerja tidak merupakan ukuran dan jaminan adanya ketenangan kerja karena kebutuhan yang selalu meningkat sesuai dengan perkembangan masyarakat menuntut tenaga kerja dan keluarganya harus menyesuaikan dengan perkembangan tersebut. Berbagai fasilitas yang memadai dalam rangka menjalankan suatu pekerjaan juga tidak selamanya menjamin ketenangan kerja, itupun karena sudah merupakan suatu keharusan bagi pengusaha menurut ketentuan hukum yang berlaku untuk menyediakan agar tenaga kerja bisa terlindungi. Sarana kemudahan lain

seperti koperasi, rekreasi, olahraga, penataran (pendidikan) dan lain sebagainya hanya merupakan sebagian dari berbagai cara untuk meningkatkan kegairahan kerja.

Jadi disini jelaslah bahwa masalah yang paling mendasar dalam rangka menciptakan ketenangan kerja demi peningkatan produktivitas adalah adanya suatu jaminan apabila tenaga kerja mengalami suatu musibah (kecelakaan akibat kerja) atau pada saat tenaga kerja tersebut memasuki masa pensiun.

Program Jamsostek melalui perlindungan dasarnya bertujuan secara ekonomis kearah terciptanya suatu ketenangan kerja. Peran utama Jamsostek adalah sebagai pendukung kemandirian dan harga diri tenaga kerja untuk menghadapi resiko sosial-ekonomi yang pada gilirannya meningkatkan rasa aman dan ketenangan kerja.¹⁰ Pada dasarnya jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu upaya dalam rangka memberikan motivasi kepada tenaga kerja bahwa dalam menjalankan pekerjaannya ada jaminan yang sewaktu-waktu dapat diterima sebagai hak bila terjadi suatu peristiwa menimpa dirinya dalam hubungan kerja dan diluar hubungan kerja. Hal inilah yang menjadi motivasi yang nantinya akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan yang pasti akan meningkatkan produktivitas serta lebih dari itu akan memberikan ketenangan kerja.

Dengan adanya ketenangan kerja berarti seluruh tenaga pikiran maupun perasaan akan tertuju pada pekerjaan masing-masing tanpa ada beban tertentu yang menghambat sehingga akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Bisa dibayangkan bagaimana seorang yang bekerja tanpa adanya jaminan tertentu, pasti akan merasa dihantui oleh berbagai hal yang sangat mengganggu produktivitas kerjanya.

¹⁰ Machsoen Ali, Jamsostek Sebagai Sarana Pengendalian dan Peningkatan Produktivitas Kerja, Yuridika, Majalah Fakultas Hukum, no-2 Maret-April 1995, h 5

Jadi upaya menciptakan ketenangan kerja ini, sebenarnya merupakan hal yang mutlak dan harus ada pada benak setiap pengusaha dan harus dipraktikkan dalam aktivitas tenaga kerja diperusahaan. Begitu pula sebaliknya, sebagai tenaga kerja setelah melakukan pekerjaan dan mendapatkan jaminan sebagai upaya menciptakan ketenangan kerja, harus menyadarinya dengan baik dan berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang cemerlang yang tentu saja akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Apabila pekerja telah termotivasi untuk menciptakan prestasi kerja berdasarkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing maka hal tersebut wajib dihargai oleh para pengusaha dengan jalan memberi harapan yang dapat diwujudkan demi kepentingan bersama.

Seperti yang telah banyak diketahui, bahwa perusahaan Gudang Garam ini telah lama berdiri selama puluhan tahun dan telah mencapai sukses selama empat dekade. Hal ini tak lepas dari peran serta para pendiri perusahaan ini yang mempunyai pandangan hidup yang sejak awal telah dijadikan acuan segenap karyawan perusahaan dalam berperilaku dan bekerja yang kemudian menjadi budaya perusahaan. Pandangan hidup ini kemudian dijadikan Catur Dharma perusahaan.¹¹ Manajemen berkeyakinan bahwa penghayatan dan pengamalan Catur Dharma oleh segenap karyawan dapat semakin ditingkatkan melalui komunikasi, motivasi dan kepemimpinan.

Dalam bahasa yang lebih operasional, penghayatan dan pengamalan Catur Dharma baik oleh pihak manajemen maupun segenap karyawan adalah :

¹¹ Interview dengan Bapak Soejarwadi, Divisi SDM PT Gudang Garam Kediri

1. Manajemen dan segenap karyawan meyakini bahwa karya, aktivitas jajaran manajemen/karyawan dan keberadaan perusahaan dapat memberikan makna dan faedah kehidupan bagi siapapun.
2. Sukses yang ideal adalah apabila dicapai dalam kejujuran, didalam iman, bekerja keras dan ulet, tetapi sekaligus juga dalam kerja sama.
3. pengusaha dan karyawan, atasan dan bawahan merupakan konfigurasi energi untuk meraih sukses.

Dari hal tersebut diatas tampak adanya bahwa sebenarnya pihak perusahaan mempunyai anggapan bahwa para pekerja bukanlah hanya faktor produksi semata melainkan dianggap sebagai mitra usaha yang utama. Dan layaknya sebagai manusia biasa lainnya yang mempunyai harkat dan martabat yang sama dan harus dihormati.

Oleh karena itu banyak usaha yang ditempuh oleh pihak perusahaan dalam rangka menciptakan hubungan yang serasi dengan para pekerjanya. Hal ini dilakukan untuk meredam sekiranya ada gejolak yang mungkin timbul dari para pekerja. Salah satu diantaranya adalah dengan menciptakan suatu kenyamanan dan kepastian kerja bagi puluhan ribu karyawannya.

Kenyamanan dan kepastian kerja bukan saja hanya karena penggajian yang kompetitif, melainkan juga karena adanya suatu jaminan seperti jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan selama kerja, jaminan bebas dari rasa khawatir akibat bahaya karena kerja. Disamping itu ada jaminan untuk berkontribusi pada perusahaan selama waktu tertentu dan jaminan untuk dapat mengaktualisasikan ketrampilan dan bakat-bakat dan jaminan untuk tersalurkan aspirasi ketingkat manajemen.

Hal lain yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah dengan mengadakan berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan baik yang mempengaruhi pekerjaan secara langsung maupun secara tidak langsung, diantaranya adalah pihak, perusahaan juga mengembangtumbuhkan bakat para karyawan yaitu dengan jalan mengadakan berbagai macam kursus seperti menjahit, dan lain sebagainya.

Pembinaan seperti ini menurut pihak manajemen perusahaan memang secara langsung tidak berhubungan dengan masalah teknis operasional pekerjaan di perusahaan, tetapi mungkin mampu menyentuh rasa dan karsa para pesertanya yang pada akhirnya bermuara pada gairah dan semangat kerja, juga yang tidak kalah penting adalah bahwa mereka dapat mencari tambahan pendapatan diluar jam kerja dan dapat pula mandiri apabila suatu saat tidak lagi bekerja di PT Gudang Garam.

Berbagai kebijakan yang menguntungkan pihak pekerja, seperti menjadi peserta jamsostek dan kebijakan-kebijakan yang telah disebutkan diatas, terbukti mampu meredam gejolak yang mungkin timbul dikalangan pekerja dan bahkan disambut dengan penuh antusias oleh para pekerja. Hal ini tidak lain karena banyak para pekerja yang merasa tidak perlu khawatir lagi terhadap nasib mereka. Pekerja merasa tenang dan dapat berkonsentrasi penuh pada masing-masing pekerjaannya sehingga etos (daya) kerja meningkat dan pada akhirnya membawa dampak yang positif terhadap produktivitas kerja mereka di perusahaan. Ini terlihat dari semakin meningkatnya produksi perusahaan ini dari tahun ke tahun.

Dari uraian diatas maka terlihat sekali manfaat yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya program jamsostek di perusahaan. Dampak yang ditimbulkan terhadap kondisi tenaga kerja dan situasi perusahaan dengan dilaksanakan program jamsostek adalah sebagai berikut :

1. Santunan yang berasal dari klaim yang diajukan ke PT Jamsostek dapat dirasakan secara nyata oleh para tenaga kerja.
2. Terciptanya ketenangan kerja diperusahaan
3. Meningkatnya produktivitas kerja sebagai akibat meningkatnya etos kerja para tenaga kerja
4. Terciptanya efisiensi kerja sebagai akibat meningkatnya etos kerja sehingga tenaga kerja lebih disiplin dan teliti yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya resiko kecelakaan kerja.

Dengan perlindungan dan jaminan atas resiko sosial ekonomi yang tidak memadai terhadap para pekerja akan menimbulkan gejolak dikalangan pekerja yang ujung-ujungnya adalah terjadinya unjuk rasa / aksi mogok kerja. Hal ini harusnya disadari benar oleh para pengusaha karena akan membawa kerugian bagi perusahaan baik secara materiil maupun immateriil. Secara materiil akibat aksi mogok para pekerja maka produksinya tidak berjalan sedangkan immateriilnya adalah menurunnya kredibilitas perusahaan tersebut akibat adanya aksi mogok karena akan mencemarkan nama baik perusahaannya. Program jamsostek merupakan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Berikut ini adalah manfaat program jamsostek baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja:

A. Bagi perusahaan :

1. Adanya ketenangan kerja yang membawa dampak meningkatnya produktivitas kerja.
2. Perhatian manajemen dapat dikonsentrasikan ke masalah lain, karena perlindungan tenaga kerja sudah dijamin pada pihak lain.
3. Hubungan kerja terpelihara, karena adanya ketenangan kerja

4. Mengurangi tingkat labor Turn-Over

B. Bagi pekerja :

1. Tercukupinya kebutuhan rasa aman.
2. Dapat bekerja dengan tenang.
3. Kemungkinan kenaikan karier terbuka lebar karena tenaga dan pikiran dapat lebih terkonsentrasikan pada bidang pekerjaannya

Dilihat dari berbagai manfaat dan hasil dari pelaksanaan program jamsostek maka sudah seharusnya para pengusaha menjalankan program ini sesuai dengan aturannya tanpa mengurangi prosedur yang ada. Seperti yang diketahui PT Gudang Garam tidak mengikutsertakan tenaga kerja borongan dalam program jaminan hari tua dan tidak mengikutsertakan tenaga kerja harian lepasnya dalam program jamsostek. Terhadap hal ini pihak perusahaan beranggapan hal ini bukan masalah karena pihak perusahaan telah memberikan kebijakan lain.

Terhadap pelanggaran prosedur yang dilakukan oleh PT Gudang Garam, para tenaga kerja ini tidak begitu peduli karena untuk memikirkan pekerjaan dan bagaimana mencukupi kebutuhan hidup keluarganya saja sudah sulit. Para pekerja ini harus cukup puas terhadap jaminan dan perlindungan yang diberikan menurut kebijakan perusahaan. Aksi mogok yang dilakukan beberapa waktu yang lalu yang berakibat pada ditutupnya / Lock Out perusahaan selama dua minggu, ternyata membawa keresahan sendiri bagi para pekerja. Karena perusahaan ditutup, maka mereka tidak dapat bekerja sehingga tidak mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka. Ini tentu saja membuat mereka khawatir karena mereka sangat menggantungkan hidupnya dari penghasilannya sebagai pekerja perusahaan Gudang Garam.

BAB IV

PENUTUP

I. Kesimpulan

- A. Bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum melaksanakan secara penuh ketentuan-ketentuan yang ada didalam peraturan tentang Jamsostek, salah satu contohnya adalah perusahaan Gudang Garam yang hanya mengikutsertakan pekerja tetap dan pekerja boronganya. Sedangkan untuk pekerja harian lepasnya sama sekali tidak diikut sertakan dalam program jamsostek. Khusus untuk pekerja borongan mereka hanya diikut sertakan dalam tiga program kecuali program jaminan hari tua. Sedangkan untuk mekanisme atau tata cara pendaftaran, pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jamsostek, pelaporan dan penetapan jaminan untuk pekerja borongan sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jadi bisa dikatakan bahwa perusahaan Gudang Garam belum melaksanakan Program Jamsostek secara penuh dan sampai saat ini tidak ada tindakan dari pihak aparat yang berwenang.
- B. Bahwa dengan adanya Jamsostek akan membawa dampak yang sangat positif bagi kondisi lingkungan kerja diperusahaan yaitu dengan terciptanya suatu ketenangan kerja dan meningkatnya kinerja diperusahaan yang tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja. Sebagai contoh adalah di perusahaan Gudang Garam, dengan mengikutsertakan sebagian besar pekerjanya dalam Program Jamsostek maka perusahaan ini terus mengalami kenaikan produksi dari tahun ke tahun. Hal ini tidak lepas dari adanya jaminan sosial bagi para pekerjanya, karena dengan adanya jaminan

sosial dari perusahaan tempat mereka bekerja akan menghilangkan rasa khawatir mengenai kepastian dan kelangsungan nasib mereka dimasa mendatang sehingga tercipta ketenangan kerja yang berarti seluruh tenaga pikiran maupun perasaan seluruh tenaga kerja akan tertuju pada pekerjaannya masing-masing tanpa ada beban tertentu yang menghambat dan pada akhirnya akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja diperusahaan.

II. Saran

A. Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

Bagi perusahaan Gudang Garam sudah seharusnya mengikutsertakan semua tenaga kerjanya termasuk tenaga kerja harian lepas karena disamping jumlah mereka yang mencapai puluhan ribu orang, banyak diantaranya yang telah bekerja selama puluhan tahun dan menjadikan pekerjaannya tersebut sebagai sandaran hidup. Hal ini tentu saja bukan merupakan suatu masalah / beban bagi perusahaan Gudang Garam sebagai perusahaan rokok raksasa (terbesar kedua), yang telah mencapai sukses selama empat dekade. Bagi pihak pemerintah hendaknya lebih meningkatkan pengawasan perburuhan, khusus bagi aparat penegak hukum untuk lebih bertindak tegas dan tanpa pandang bulu terhadap baerbagai pelanggaran yang terjadi

B. Mengingat dampak positif yang ditimbulkan oleh program jamsostek terhadap kondisi lingkungan kerja diperusahaan maka sudah seharusnya hubungan baik antara pengusaha dan para pekerja diperusahaan Gudang Garam tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Program Jamsostek disamping untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja juga untuk menciptakan hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja.

Hal ini bisa terwujud apabila ada ketenangan kerja diperusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi akan mendatangkan keuntungan bagi pengusaha. Jadi apabila telah tercipta kondisi lingkungan kerja yang positif hendaknya terus dijaga dan dipertahankan.

DAFTAR BACAAN

Buku

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Djambatan*, Jakarta, 1970.

Ramdlon Naning, *Himpunan Peraturan Jamsostek*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982

R. Indiarso, S.H. dan M.J. Saptanno, S.H., MHum., *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cetakan I, C.V Karunia, Surabaya, 1996.

Lanny Ramli, S.H., MHum., *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Surabaya.

-----, *Buku Panduan Jamsostek*, P.T Jamsostek, Mei 1998.

Makalah

Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam negara Pancasila*, Makalah disampaikan dalam Symposium Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, Dies Natalis XL / Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 November 1994

Majalah

Zainal Arifin, *Jamsostek Pilar Utama Jaminan Sosial Pelindung Pekerja dan Mitra pengusaha dalam Membangun Sinergi Kerja Indonesia*, Yuridika majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga, No.4 Juli- Agustus 1996.

Machsoen Ali, S.H., Ms., *Jamsostek Sebagai Sarana Pengendalian dan Peningkatan Produktivitas Kerja*, Yuridika, No.2 Maret-April 1995.

Majalah Jamsostek, Edisi 2 Desember 1995-Januari 1996.

Interview

Interview dengan Bapak Soejarwadi, Divisi SDM PT. Gudang Garam Kediri.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No. 14 / Tahun 1969

Undang-Undang No. 3 / Tahun 1992

Peraturan Pemerintah No. 33 / Tahun 1977

Peraturan Pemerintah No. 14 / Tahun 1993

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1993

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1994

Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 22 / Tahun 1993



P



Ca
1)
2)

RA
ny

ng
n

ACH
ANANG SU
BENDUT PRAHA
SUPARDI
DJUMLADI SUYITNO

an III

tan
giar

ak No