

SKRIPSI

RIZKI NIKTARINDA

**STUDI ANALISA MENGENAI JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA DI PG. REJO AGUNG BARU
MADIUN**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

**STUDI ANALISA MENGENAI
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
DI PG. REJO AGUNG BARU MADIUN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT UNTUK MENCAPAI
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.H.
NIP. 131 878 388

Penyusun,



Rizki Niktarinda
NIM. 039714527

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

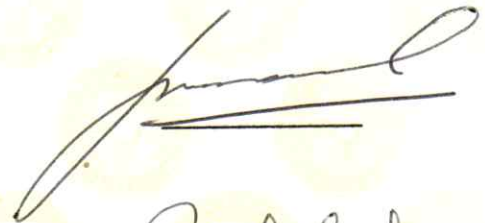
Pada hari Senin, tanggal 25 Juni 2001

Panitia Penguji Skripsi :

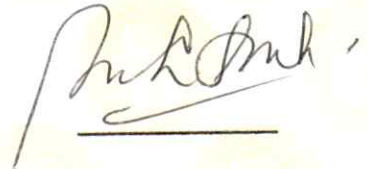
Ketua : R. Indiarso, S.H.



Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.



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



3. Lanny Ramli, S.H., M.H.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur pada ALLAH SWT atas berkahnya yang melimpah pada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tanpa hambatan yang berarti.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Penulisan skripsi ini tidak akan berlangsung tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karenanya pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga Surabaya.
2. Bapak Machsoen Ali S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
3. Ibu Lanny Ramli S.H., M.H., selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi.
4. Bapak R. Indiarsono S.H. selaku ketua tim penguji dan Bapak Dr. M.L.Souhoka S.H., M.S., selaku anggota tim penguji.
5. Bapak Rustamadji dan Bapak Absor selaku bagian Personalia PG. Rejo Agung Baru Madiun yang telah

membantu memberikan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.

6. Papa dan Mama Djauhari Pourboyo yang selalu memberikan cinta dan doa serta dorongannya.
7. Kakak-kakak tercinta (mbak Dian dan mas Edo) atas segala bantuan materiil dan immateriilnya.
8. Vena Rizky Pusparani, my true friend.
9. Risvie, Eny dan Tantri, my lovely friends.
10. Mbak Pipiet, my lovely roommate.
11. Ruly, mbak Susi, mbak Diah, Esti dan I'is, my PC's friends.
12. Semua teman-teman angkatan '97 Fakultas Hukum UNAIR.
13. Handoko, RefQ, Ketut, Yoga, Budi, Wahyu, dan Elfi, my friends.
14. Adeline, my cousin.
15. Danur Sasongko, my support.

Semoga ALLAH SWT meridkoi segala bantuan dan dukungan mereka kepada penulis. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surabaya, Juni 2001

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I : PENDAHULUAN

1. Permasalahan	1
2. Penjelasan Judul.....	5
3. Alasan Pemilihan Judul.....	5
4. Tujuan Penulisan.....	6
5. Metodologi.....	7
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	8

BAB II : PERLINDUNGAN BAGI TENAGA KERJA MELALUI JAMSOSTEK

1. Pengertian dan Ruang Lingkup Jamsostek.....	10
2. Arah dan Sasaran Kebijakan Jamsostek.....	21

BAB III : PELAKSANAAN JAMSOSTEK DI PABRIK GULA REJO AGUNG BARU MADIUN

1. Paket Jamsostek di PG. Rejo Agung Baru Madiun	30
2. Jaminan Kecelakaan Kerja.....	32
3. Jaminan Hari Tua.....	33
4. Jaminan Kematian.....	35
5. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	36

BAB IV : **PENUTUP**

1. Kesimpulan 41

2. Saran..... 42

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : latar belakang dan rumusannya.

Pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan yang meliputi seluruh sektor kehidupan bangsa, termasuk diantaranya sektor industri dan ketenagakerjaan. Pada sektor industri inilah kebutuhan akan tenaga kerja sangat besar. Dalam perkembangan pembangunan industri menyebabkan banyak perusahaan menggunakan mesin yang serba canggih, tetapi tetap tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin maju industri, tenaga kerja yang bermutu semakin diperlukan, apalagi dalam memasuki era industrialisasi, kita harus mempersiapkan diri terutama dalam instalasi yang canggih, bahan dan proses serta industri baru dengan tingkat resiko tinggi.

Program pembangunan ini diharapkan dapat menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas dan dapat menciptakan kesejahteraan bagi warga negara Indonesia. Sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945

Tenaga kerja merupakan bagian dari pembangunan nasional yang merupakan salah satu modal utama dalam pelaksanaan pembangunan. Pengertian tenaga kerja ini tercantum dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal 1 angka 2 : "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Pembangunan yang layak bagi kemanusiaan, sangat berkaitan dengan hak-hak asasi atau hak-hak dasar yang harus dimiliki oleh setiap warga negara. Rumusan ini jelas memperlihatkan kepada kita bahwa, tiap warga negara bukan sekedar mendapatkan pekerjaan demi kelanjutan hidupnya, tetapi lebih dari itu, pekerjaan tersebut dapat meningkatkan taraf hidup agar dapat hidup layak.

Keikutsertaan tenaga kerja dalam mengisi program pembangunan adalah tidak lepas dari tantangan risiko yang dihadapinya. Karena dalam kehidupan keseharian, tenaga kerja sering menghadapi risiko yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bersama keluarganya, misalnya, jika terjadi kecelakaan kerja, kematian, juga apabila tenaga kerja sudah mencapai usia lanjut maupun apabila tenaga kerja sedang terganggu kesehatannya. Risiko-risiko semacam itu tersebut diatas menyebabkan tenaga kerja

tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik atau bahkan tidak dapat bekerja sama sekali, sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya bahkan hilangnya penghasilan.

Apabila tenaga kerja tidak mendapatkan perlindungan terutama dalam hal apabila terjadi resiko-resiko tersebut diatas, maka akan mempengaruhi ketenangan kerja dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itulah perlu diberikan perlindungan bagi tenaga kerja berupa Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya akan disingkat JAMSOSTEK. Jaminan ini selain memberikan ketenangan dalam pelaksanaan pekerjaan juga mempunyai akibat positif terhadap upaya peningkatan disiplin kerja atau produktivitasnya.

Pada hakikatnya program JAMSOSTEK memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Tekanan JAMSOSTEK terletak pada masa depan tenaga kerja. Sebab, siapapun mungkin sakit, mungkin cacat, mungkin tua dan pasti meninggal dunia. Oleh karena itu, program JAMSOSTEK dikaitkan dengan hal-hal tersebut.

Mengingat betapa pentingnya JAMSOSTEK bagi tenaga kerja dalam perusahaan, maka pemerintah mengatur pelaksanaan JAMSOSTEK dalam Undang-undang Nomor 3 tahun

1992 tentang JAMSOSTEK, yang diikuti dengan peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK. Ruang lingkup program JAMSOSTEK meliputi:

- (1) jaminan kecelakaan kerja;
- (2) jaminan kematian;
- (3) jaminan hari tua; dan
- (4) jaminan pemeliharaan kesehatan.

Keempat program ini merupakan program minimal, artinya di masa-masa yang akan datang masih mungkin untuk dikembangkan lagi.

Disamping itu, JAMSOSTEK mempunyai beberapa aspek diantaranya adalah:

- (1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- (2) merupakan penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari latar belakang tersebut diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja?

2. Bagaimanakah pelaksanaan JAMSOSTEK di PG. Rejoagung Madiun?

2. Penjelasan Judul.

Judul skripsi ini adalah " JAMSOSTEK DI PG. REJOAGUNG MADIUN". Penjelasan dapat diuraikan sebagai berikut :

Yang dimaksud Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 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 atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dan yang dimaksud dengan PG. Rejo Agung Baru Madiun adalah Pabrik Gula yang berkedudukan di Jl. Yos Sudarso No. 23-25 Madiun berupa pabrik penggilingan tebu yang memproduksi gula dan mempunyai hasil samping tetes dan ampas.

3. Alasan Pemilihan Judul.

Dari ketentuan Pasal 17 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga

Kerja, sehingga disini berarti bahwa setiap perusahaan wajib memiliki program Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuuk kepentingan tenaga kerjanya, baik pada perusahaan swasta maupun BUMN.

PG. Rejo Agung Baru Madiun merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar dan mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup banyak. Oleh karena Jamsostek telah diatur secara tegas dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, maka dengan mengetengahkan topik ini sebagai judul dalam skripsi diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaturan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang Jamsostek.

4. Tujuan Penulisan.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi tugas akademis dan untuk memenuhi syarat kurikuler guna penyelesaian studi dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Selain itu bertujuan pula untuk memberikan wawasan pemikiran dan masukan bagi pembaca khususnya mengenai Jamsostek.

5. Metodologi.

a. Pendekatan Masalah.

Dalam penulisan skripsi ini digunakan pendekatan yuridis normatif yaitu mempelajari peraturan perundang-undangan tentang Jamsostek yang telah ada dan kemudian mengkaitkannya dengan pelaksanaan Jamsostek dalam kenyataannya yang terdapat di PG. Rejo Agung Baru Madiun.

b. Sumber Data.

Data yang dipergunakan untuk menunjang skripsi ini diperoleh melalui 2 (dua) cara, yaitu :

1. Dengan cara mempelajari literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan skripsi ini.
2. Dengan mengadakan studi lapangan berupa usaha pengumpulan data di PG. Rejo Agung Baru Madiun.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.

Prosedur pengumpulan dan pengolahan data dalam penyusunan skripsi ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (library research) yaitu yang berupa literatur, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah Jamsostek.

2. Penelitian Lapangan (field research) yaitu dilakukan dengan cara wawancara / interview guna memperoleh data dengan pihak personalia PG. Rejo Agung Baru Madiun.

d. Analisis Data.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitis yaitu suatu cara pembahasan dengan menggambarkan data-data yang telah diperoleh yang kemudian dianalisis, sehingga dengan analisis tersebut diharapkan dapat memperoleh jawaban-jawaban bagi permasalahan yang ada.

6. Pertanggungjawaban Sistematika.

Mengenai pertanggungjawaban sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I sebagai pendahuluan yang didalamnya memuat latar belakang dan rumusan permasalahannya sebagai pengantar untuk memudahkan pembaca mengetahui secara garis besar masalah apa yang akan dibahas dalam bab-bab berikutnya dari skripsi ini. Selain itu dalam bab ini juga dijelaskan tentang judul skripsi serta tujuan penulisan yang ingin dicapai, demikian pula dengan metode yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Hal ini adalah untuk lebih mempermudah pemahaman tentang permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

BAB II berisi mengenai uraian tentang Jamsostek yang meliputi pengertian dan ruang lingkup Jamsostek serta arah dan sasaran kebijaksanaan Jamsostek. Hal ini akan mempermudah untuk mengetahui apa sebenarnya Jamsostek dan sejauh mana Undang-undang yang mengatur mengenai Jamsostek dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

BAB III berisi tentang gambaran pelaksanaan Jamsostek di PG. Rejo Agung Baru Madiun. Dalam pelaksanaannya dilihat dari segi paket Jamsostek yang antara lain Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan sampai sejauh mana pelaksanaannya, apakah sudah memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan bisa memberikan perlindungan hukum bagi para pekerjanya.

BAB IV sebagai penutup berisikan mengenai kesimpulan dan saran. Dimana dari pembahasan bab-bab sebelumnya bisa dihasilkan kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan bisa menyelesaikan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

BAB II

PERLINDUNGAN BAGI TENAGA KERJA MELALUI JAMSOSTEK

1. Pengertian dan Ruang Lingkup Jamsostek.

Dalam proses pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan dan keluarganya. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diselenggarakan dalam bentuk program Jamsostek yang bersifat mendasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Perlindungan tenaga kerja mewajibkan pengusaha memikul tanggung jawab memberikan Jamsostek. Perlindungan tenaga kerja melalui program Jamsostek tidak semata-mata diperlukan bagi tenaga kerja itu sendiri, tetapi diperuntukkan juga bagi keluarganya pada saat terjadi resiko-resiko sosial dan ekonomi, misalnya

kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, meninggal dunia dan hari tua.

Ada beberapa pertimbangan mengapa diadakannya Jamsostek, ialah :

- a. Dengan diadakannya Jamsostek bagi tenaga kerja maka bentuk resiko tinggi yang mengancam tenaga kerja setiap saat dapat kita tekan, sehingga tenaga kerja dapat berhati-hati dalam bekerja.
- b. Dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur baik dari segi materiil maupun segi spirituil.
- c. Dapat menimbulkan suatu keadaan menguntungkan baik perusahaan ataupun diri pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berbicara mengenai pengertian dari Jamsostek, Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 1 angka 1 memberikan pengertian bahwa :

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

Sehubungan dengan itu maka Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek mengandung 2 (dua) jenis perlindungan, yakni perlindungan dalam bentuk santunan dan

pelayanan, yang kesemuanya bermuara pada upaya untuk meringankan beban yang diderita oleh tenaga kerja karena resiko pekerjaan yang dilakukan.¹

Berdasarkan konsep atau definisi Jamsostek diatas, maka dapat dikatakan bahwa Jamsostek merupakan upaya untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai resiko atau peristiwa yang akan terjadi dan memberikan perlindungan terhadap penghasilan yang diperoleh tenaga kerja. Hal ini karena penghasilan merupakan faktor esensial dalam kehidupan yang sejahtera, karena dengan penghasilan tersebut seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya. Penghasilan merupakan tujuan utama dari tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dengan pihak lain, karena penghasilan merupakan sumber pendapatan yang digunakan tenaga kerja untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup bersama keluarganya, dimana suatu saat penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang yang disebabkan oleh peristiwa atau keadaan-keadaan seperti yang telah dijabarkan diatas. Apabila penghasilan berkurang atau terhenti, maka kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya pun juga akan ikut berkurang atau bahkan terhenti. Untuk mencegah terjadinya

¹ R. Indarsoro dan M.J. Saptanno, Hukum perburuhan, CV. Karunia, Surabaya, 1996 h.14

hal yang demikian, maka kelangsungan penerimaan penghasilan oleh tenaga kerja harus tetap terjaga dan untuk menjaga kelangsungan penerimaan penghasilan tersebut, maka diberikanlah perlindungan yang berupa Jamsostek.

Pada hakikatnya program Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program Jamsostek mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja².

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Peran utama Jamsostek adalah sebagai pendukung kemandirian dan harga diri tenaga kerja untuk menghadapi berbagai macam resiko sosial ekonomi tersebut yang pada

gilirannya juga meningkatkan rasa aman dan ketenangan bekerja. Selanjutnya dikatakan bahwa dengan dicanangkan program Jamsostek, seharusnya para pengusaha dapat memetik manfaat positifnya yaitu sebagai sarana pengendalian dan peningkatan produktivitas kerja, mengingat bahwa Jamsostek sangat berperan dalam meningkatkan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja³.

Dalam rangka menghadapi resiko-resiko yang setiap saat dihadapi oleh tenaga kerja, maka Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek membagi dalam beberapa ruang lingkup Jamsostek yang meliputi :

(1). Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Untuk kecelakaan kerja ini, Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek memberikan definisi tentang kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang

² Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya.

³ Machsoen Ali, Jamsostek Sebagai Sarana Pengendalian dan Peningkatan Produktivitas Kerja, Yuridika, No.2 Tahun X, Maret-April 1995.

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

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

- a. Biaya pengangkutan.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan / atau perawatan.
- c. Biaya rehabilitasi.
- d. Santunan, yang meliputi :
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja ;
 2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 4. santunan kematian.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah antara 0,24 sampai dengan 1,74 persen dari upah sebulan tenaga kerja tergantung dari jenis usaha dimana tenaga kerja bekerja dan dibayarkan sepenuhnya oleh pengusaha.

(2). Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Penegasan ini perlu, sebab apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja maka keluarganya berhak atas

santunan akibat kecelakaan kerja, termasuk santunan kematian. Jaminan ini merupakan suplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman.

Yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah suami atau istri, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas, dihitung sampai derajat kedua termasuk anak yang disahkan. Apabila garis lurus ke atas dan ke bawah tidak ada, diambil garis ke samping dan mertua. Dan bagi tenaga kerja yang tidak memiliki keluarga, hak atas jaminan kematian ini dibayarkan kepada pihak yang mendapat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk pengurusan pemakaman.

Jaminan kematian ini dibayarkan dengan cara sekaligus, yang meliputi :

- a. santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,- dan
- b. biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,-

Iuran untuk pembiayaan program jaminan kematian ini ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan dan besarnya iuran

ini ditetapkan sebesar 0,3 persen dari upah tenaga kerja yang bersangkutan.

(3). Jaminan Hari Tua.

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena tenaga kerja tidak mampu lagi bekerja. Jaminan hari tua diberikan dengan maksud agar dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna karya, sehingga bisa memberikan kepastian penerimaan penghasilan.

Jaminan hari tua dibayarkian sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun dan tidak lagi bekerja, atau cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter. Apabila tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau anak yatim piatu yang ada pada saat janda atau duda meninggal dunia, dimana anak itu masih menjadi tanggungan janda atau duda tersebut.

Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya. Jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara :

- a. Secara sekaligus apabila jumlah jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,-. Pembayaran secara sekaligus dilakukan dalam hal tenaga kerja

meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya atau tenaga kerja meninggal dunia.

- b. Secara berkala apabila seluruh jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,- atau lebih, dan dilakukan paling lama lima tahun.

Pembayaran jaminan hari tua secara berkala sebagaimana dimaksudkan diatas harus berdasarkan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun tetapi masih bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Demikian pula halnya dengan tenaga kerja yang mencapai usia 55 tahun dan tidak bekerja lagi dapat mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara. Bagi tenaga kerja yang mengalami musibah cacat total tetap sebelum berusia 55 tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Besarnya iuran untuk jaminan hari tua ini adalah 5,7 persen ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja, yang masing-masing besarnya adalah 3,7 persen dan 2 persen dari upah sebulan.

(4). *Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.*

Jaminan pemeliharaan kesehatan ini diperuntukkan bagi tenaga kerja dan keluarganya, yaitu suami atau istri dan anak-anaknya yang mengalami gangguan kesehatan bukan sebagai akibat kecelakaan kerja. Jaminan pemeliharaan kesehatan ini diberikan dengan maksud untuk meningkatkan disiplin kerja dan memelihara produktivitas kerja sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Lebih jauh lagi jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk memelihara eksistensi serta kualitas hidup para tenaga kerja dan keluarganya, yang terdiri dari suami atau istri yang sah dan anak-anaknya sebanyak 3 (tiga) orang maksimal berusia 21 (dua puluh satu) tahun dan belum menikah atau belum bekerja.

Besarnya iuran jaminan pemeliharaan kesehatan adalah 6 persen dari upah tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan bagi yang belum berkeluarga atau lajang, besar iurannya adalah 3 persen dari upah sebulan. Besar iuran ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. rawat jalan tingkat pertama;
- b. rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. rawat inap;

- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. penunjang diagnostik
- f. pelayanan khusus;
- g. pelayanan gawat darurat.

Upaya pemeliharaan kesehatan meliputi aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif secara tidak terpisahkan. Akan tetapi, khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lainnya.

Pada dasarnya, hal terpenting dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sesuai dengan tujuan diberikannya Jamsostek adalah besarnya jaminan atau santunan yang akan diterima oleh tenaga kerja. Dalam menetapkan besarnya Jamsostek tentunya pemerintah telah memperhitungkan segala sesuatunya dari masing-masing pihak baik dari pengusaha maupun tenaga kerja sendiri, sehingga selain dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, penetapan besarnya jaminan inipun tidak merugikan pihak pengusaha maupun badan penyelenggara.

Dalam kondisi sosial ekonomi seperti sekarang ini memang tidak ada suatu ukuran standar apakah penetapan besarnya santunan dalam Jamsostek dapat dikatakan memberikan

perlindungan bagi tenaga kerja atau tidak. Akan tetapi jika melihat besarnya santunan yang diberikan melalui program-program dalam Jamsostek, maka dapat dikatakan bahwa besarnya santunan dalam Jamsostek sedikit banyak telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

2. Arah dan Sasaran Kebijakan Jamsostek.

Sudah merupakan suatu kewajiban bagi setiap perusahaan untuk selalu mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) jo Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 tahun 1992, bahwa setiap tenaga kerja berhak atas Jamsostek. Kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek berlaku jika perusahaan telah mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10(sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,-(satu juta rupiah) sebulan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Kewajiban ini mutlak dilakukan setiap perusahaan guna melindungi para tenaga kerjanya terhadap resiko yang terjadi dan juga dapat memperingan beban dari tenaga kerja dan keluarganya.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tujuan ganda yaitu :

- Tujuan Sosial

Jaminan sosial bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidak pastian masa depan yang merugikan tenaga kerja baik berupa pencegahan, penanggulangan dan rehabilitasi akibat suatu peristiwa agar tercipta ketenangan kerja.

- Tujuan Ekonomi

Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertujuan untuk memberikan ketenangan kerja sehingga akan meningkatkan semangat dan kapasitas kerja serta pemupukan dana yang berasal dari iuran para pesertanya dapat dimanfaatkan untuk mendukung biaya pembangunan.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi terpenting disamping faktor sarana fisik perusahaan, bahkan tenaganya benar-benar dibutuhkan suatu perusahaan dan tenaga kerja dapat dituntut untuk loyal terhadap perusahaan dan bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan masing-masing demi kelancaran proses produksi. Sebaliknya, pengusaha juga harus mengimbangnya dengan memperlakukan mereka sesuai dengan harkat dan martabatnya, dimana tenaga kerja tidak hanya dianggap sebagai mesin kerja belaka tetapi harus dilihat juga sebagai manusia yang perlu dihargai dan dilindungi.

Dari situ bisa dilihat bahwa perusahaan perlu untuk memikirkan perlindungan, keselamatan juga kesejahteraan bagi tenaga kerjanya, yang nantinya akan mempengaruhi berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut, karena berdampak terhadap produktivitas dan disiplin tenaga kerja. Akan tetapi dalam hal ini bukan hanya tenaga kerja yang bersangkutan saja yang perlu dilindungi, namun juga keluarga dari tenaga kerja karena keluarga adalah bagian dari hidup tenaga kerja, oleh karena itu perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan bagi keluarga tenaga kerja tersebut.

Pengusaha dalam usahanya memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dapat diwujudkan dengan memberikan jaminan kesejahteraan yang memadai untuk perbaikan tenaga kerja, antara lain dengan mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jamsostek. Program Jamsostek tersebut terdiri dari :

1. Jaminan kecelakaan kerja.
2. Jaminan kematian.
3. Jaminan hari tua.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Program Jamsostek tersebut tidak akan ada artinya apabila tidak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu perlu kiranya diberikan sanksi dalam pelaksanaannya, sehingga baik badan penyelenggara dan/atau perusahaan yang

telah memenuhi syarat untuk ikut Jamsostek tapi tidak melaksanakannya dapat dikenakan sanksi, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja benar-benar terjamin.

Oleh sebab itu dituntut tersedianya peraturan hukum yang dapat menjamin perlindungan Jamsostek bisa berjalan dengan semestinya, dan atas dasar itu pemerintah menetapkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Keberadaan peraturan perundang-undangan tersebut dimaksudkan untuk lebih menjamin terwujudnya pelaksanaan Jamsostek secara lengkap dan menyeluruh yang menjadi hak dari tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi pengusaha yang dipertegas dengan sanksi.

Sanksi yang ada dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 diatur dalam Pasal 29 dan Pasal 30. Dalam Pasal 29 terdapat 2 (dua) macam sanksi pidana yaitu :

a. Hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).

b. Pidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.

Dua macam sanksi tersebut merupakan sanksi yang sifatnya alternatif, sehingga bisa dipilih salah satu.

Ketentuan pidana tersebut diberlakukan apabila dalam pelaksanaan Jamsostek terdapat penyimpangan atau tidak terpenuhinya kewajiban pengusaha secara yuris.

Selain dikenakan sanksi pidana, dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 juga mengenakan sanksi administratif, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 30 :

Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administratif, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Sedangkan untuk jenis-jenis sanksi administratif ini diatur dalam Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang meliputi :

a. Penarikan kembali keputusan atau ketetapan yang menguntungkan (izin, pembayaran, subsidi).

Hal tersebut diatur dalam Pasal 47 huruf a, yang menyatakan :

Tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka :
Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 8 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 19 serta Pasal 20 ayat (1) dan telah diberi peringatan tetapi tidak

melaksanakan kewajibannya dikenai sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha.

b. Pengenaan denda administratif.

Hal tersebut diatur dalam Pasal 47 huruf b, yang menyatakan :

Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2 % (dua per seratus) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.

c. Pengenaan uang paksa oleh pemerintah.

Hal tersebut diatur dalam Pasal 47 huruf c, yang menyatakan :

Badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikenakan ganti rugi sebesar 1 % (satu per seratus) dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan⁴.

Sanksi administrasi ini tidak hanya ditujukan kepada pengusaha saja, tetapi juga berlaku bagi badan Penyelenggara Jamsostek yang dalam hal ini adalah PT. JAMSOSTEK (Persero). Jadi ketentuan sanksi tersebut berlaku bagi mereka yang tidak memenuhi kewajibannya.

Berbicara mengenai sanksi administrasi berupa pencabutan ijin usaha sebagaimana yang diatur dalam Pasal 47 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, maka

⁴ Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya.

pencabutan izin usaha tersebut harus benar-benar diperhitungkan masak-masak. Karena dengan dicabutnya suatu izin usaha, maka berhentilah produktivitas perusahaan dan hal ini akan menghentikan penghasilan bagi pengusaha di bidang usaha tersebut. Di sisi lain akan berdampak juga bagi tenaga kerja, yaitu kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi keluarganya sehingga meningkatkan pengangguran.

Untuk sanksi ganti rugi dan denda yang diatur dalam Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, hanya sebagai akibat dari keterlambatan pembayaran yang dikenakan pada Badan Penyelenggara yang terlambat membayar jaminan kepada tenaga kerja yang bersangkutan, sedangkan sanksi denda dikenakan pada pengusaha yang terlambat membayar iuran kepada Badan Penyelenggara Jamsostek.

Berat ringannya suatu ancaman hukuman sedikit banyak akan mempunyai pengaruh. Semakin berat suatu ancaman hukuman, maka semakin besar pula kemungkinan sanksi tersebut dapat mencegah atau mengurangi pelanggaran atas suatu ketentuan hukum. Begitu pula sebaliknya, semakin ringan ancaman hukuman bagi suatu pelanggaran, maka semakin kecil pula kemungkinan sanksi tersebut dapat mencegah atau mengurangi jumlah pelanggaran yang ada.

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya dan ikut mempengaruhi peranan sanksi dalam mencegah atau membatasi jumlah pelanggaran atas suatu ketentuan hukum adalah penerapan dari sanksi tersebut. Kalau ditinjau dari aspek berat tidaknya suatu ancaman hukuman, ancaman yang relatif berat atau dapat dikatakan paling berat tidak akan mempunyai peranan sama sekali dalam mencegah atau mengurangi jumlah pelanggaran apabila penerapannya pada pelanggar ketentuan tersebut tidak dilakukan atau didukung oleh penegak hukumnya. Sehingga " Undang-undang atau peraturan yang baik jika tidak didukung oleh penegak hukumnya yang baik juga, maka peraturan yang baik itu akan sia-sia⁵".

Jamsostek sebagai bentuk dimensi ketenaga kerjaan di Indonesia mempunyai dasar hukum yang kuat, yaitu Undang-undang No. 3 Tahun 1992 sehingga kehadirannya sebagai jaminan bagi tenaga kerja lebih dapat dipercaya. Karena program Jamsostek dapat menjamin setiap tenaga kerja untuk mendapatkan kebutuhan primer dengan cara yang sempurna sebagai perwujudan hak-haknya dan bukan berdasarkan belas kasihan majikan/perusahaan. Dengan demikian maka penyelenggaraan Jamsostek ini dapat juga dipandang sebagai bentuk peningkatan kinerja dari perusahaan.

⁵ Ibid.

Menurut hemat saya, memperbaiki dan meningkatkan jaminan sosial merupakan bagian terpenting dari usaha pemerintah dan masyarakat disamping upah yang cukup serta syarat kerja yang manusiawi, karenanya usaha untuk memperoleh jaminan sosial sering tidak dapat dilepaskan dari usaha perbaikan upah. Mengingat pentingnya jaminan sosial tenaga kerja, agar tidak merugikan tenaga kerja perlu pengaturan dalam perundang-undangan secara khusus yang dapat melindungi kepentingan tenaga kerja dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja beserta keluarganya.

Kehadiran Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kesejahteraan dan hak-hak tenaga kerja. Dengan demikian, jaminan sosial menitikberatkan perhatiannya kepada perlindungan pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja, dimana dalam pelaksanaannya diperlukan kerjasama yang baik dari pihak-pihak yang terkait sehingga bisa mencapai tujuan semula dari diberlakukannya Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.

BAB III

PELAKSANAAN JAMSOSTEK DI PG REJO AGUNG BARU MADIUN

1. Paket Jamsostek di PG. Rejo Agung Baru Madiun.

Jamsostek sebagai upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, yaitu usaha untuk melindungi karyawan terhadap resiko-resiko yang sewaktu-waktu tidak terduga akan dihadapinya dalam melakukan pekerjaannya sehingga mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan karyawan, misalnya akibat kecelakaan kerja, meninggal dunia, sakit, hamil, bersalin atau mencapai usia lanjut.

PG. Rejo Agung Baru Madiun melaksanakan Jamsostek bagi karyawannya, dimana setiap karyawan didaftarkan menjadi peserta Jamsostek berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 jo Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1993, yang paketnya terdiri dari :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b. Jaminan Kematian.
- c. Jaminan Hari Tua.

Sedangkan untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, karyawan tidak diikutsertakan sebagai peserta Jamsostek, dengan

alasan perusahaan sudah mengatur sendiri mengenai Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang memberi manfaat lebih baik bagi karyawan dan keluarganya. Hal ini seperti yang dinyatakan dalam Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 bahwa pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

Dalam rangka memenuhi ketentuan Jamsostek, Perusahaan membayar iuran atas nama peserta yang bersangkutan sebesar 4,54 % dari Upah Netto All In setiap bulan, yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) : 0,54 %
- b. Jaminan Kematian (JK) : 0,30 %
- c. Jaminan Hari Tua (JHT) : 3,70 %

Sedangkan karyawan menanggung beban pribadi sebesar 2 % dari Upah Netto All In yang pelaksanaannya langsung dipotong dari upah karyawan yang bersangkutan.

2. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Program Jaminan Kecelakaan Kerja di PG. Rejo Agung Baru Madiun diperuntukkan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja bukan atas kesengajaan. Kecelakaan kerja yang dimaksud adalah :

- a. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat lain atau di lingkungan tempat kerja.
- b. Kecelakaan di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- c. Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dan dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilakukan setiap hari, serta
- d. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja⁶.

Berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek menyebutkan bahwa : " Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja ". Berdasarkan ketentuan tersebut tampak bahwa yang tertimpa kecelakaan kerja sewaktu menjalankan pekerjaan dan mengakibatkan tenaga kerja sakit, cacat dan meninggal dunia berhak memperoleh ganti rugi atau

⁶ Wawancara dengan Bapak Rustamadji, Februari 2001.

tunjangan lainnya dari perusahaan dimana tenaga kerja bekerja. Ganti rugi tersebut diterima sesuai dengan tata cara yang berlaku di perusahaan yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 jo Undang-undang No. 3 Tahun 1992.

Apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa seorang karyawan, menurut Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1993, maka perusahaan harus melaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero) secepat mungkin dan tidak lebih dari batas waktu 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan. Laporan tersebut dilakukan dengan mengisi formulir Jamsostek 3. Setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan dinyatakan sembuh atau cacat tetap atau meninggal dunia oleh dokter yang merawatnya, maka perusahaan wajib mengirimkan laporan kecelakaan kerja tahap II kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek (Persero) setempat dengan mengisi formulir Jamsostek 3a dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam.

3. Jaminan Hari Tua.

Hari tua merupakan umur dimana produktivitas karyawan dianggap telah menurun sehingga perlu diganti

dengan karyawan yang lebih muda. Penggantian ini mengakibatkan karyawan harus pensiun, sehingga dapat mengakibatkan terputusnya upah karena sudah tidak mampu lagi bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi ketenangan kerja dan menimbulkan kerisauan bagi karyawan. Dengan adanya Jaminan Hari Tua diharapkan masih ada yang dapat dijadikan bekal ketika mereka berhenti bekerja sehingga tidak memutuskan upah sama sekali.

Di PG Rejo Agung Baru Madiun usia pensiun adalah 55 tahun, dan sebelum karyawan pensiun / diberhentikan dengan hormat karena mencapai usia 55 tahun maupun karena hak pensiun yang dipercepat ataupun dipensiun karena keadaan jasmani / rohani, terlebih dahulu menjalani Masa Bebas Tugas. Masa Bebas Tugas ini dimaksudkan untuk mempersiapkan mental karyawan agar dapat membiasakan diri dengan keadaan yang baru pada saat pensiun nanti. Sehingga perubahan yang terjadi (dari aktif bekerja tiba-tiba menjadi pengangguran) tidak menjadi hal yang terlalu mengganggu mental karyawan, karena ketika menjalani Masa Bebas Tugas karyawan diperbolehkan datang ke kantor kapan saja tanpa harus menjalankan kewajiban-kewajibannya, sedangkan hak-haknya tetap diberikan secara penuh⁷.

⁷ Wawancara dengan Bapak Absor, April 2001.

Selain Jaminan Hari Tua, PG. Rejo Agung Baru Madiun juga memberikan Tabungan Asuransi Pesangon (TAP) kepada karyawannya, apabila yang bersangkutan :

- memenuhi usia 55 tahun;
- cacat total tetap akibat kecelakaan kerja;
- meninggal dunia;
- berhenti sebagai karyawan.

4. Jaminan Kematian.

Bagi karyawan PG. Rejo Agung Baru Madiun bilamana meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka keluarganya yang ditinggalkan berhak atas jaminan kematian. Maka kepada janda atau ahli warisnya dapat meminta pembayaran Jaminan Kematian kepada PT. Jamsostek (Persero) dengan mengisi Formulir Jamsostek 4.

Sesuai dengan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993, bahwa " Pihak yang berhak sebagaimana dimaksud Pasal 22 mengajukan pembayaran Jaminan Kematian kepada Badan Penyelenggara disertai bukti-bukti Kartu Peserta dan Surat Keterangan Kematian" jo Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/ MEN / 1993, bahwa " Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, pengusaha atau keluarga tenaga kerja mengajukan permintaan pembayaran Jaminan

Kematian kepada Badan Penyelenggara dengan mengisi formulir Jamsostek 4".

Selain berhak atas Jaminan Kematian yang dibayarkan oleh PT. Jamsostek (persero), janda atau ahli waris karyawan PG. Rejo Agung Baru Madiun masih berhak atas bantuan kematian berupa :

- uang duka sebesar 1 (satu) bulan gaji Netto All In minimal Rp.150.000.
- biaya penguburan sebesar 1 (satu) bulan gaji Netto All In minimal Rp.150.000.
- santunan kematian sesuai Depnaker.
- gaji pada bulan berjalan dibayar penuh.
- sumbangan.

Apabila suami / istri / anak dari karyawan yang meninggal dunia, maka perusahaan akan memberikan santunan kematian berupa :

- uang duka sebesar 1 (satu) bulan gaji Netto All In minimal Rp. 150.000.
- biaya penguburan sebesar 1 (satu) bulan gaji bulan gaji Netto All In minimal Rp.150.000.

5. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Seperti yang telah disinggung sebelumnya, karyawan PG. Rejo Agung Baru Madiun tidak diikutsertakan sebagai

peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Karena PG. Rejo Agung Baru Madiun menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan secara intern dengan maksud untuk memberikan manfaat yang lebih baik bagi karyawan beserta keluarganya.

Tidak ikut sertanya PG. Rejo Agung Baru Madiun dalam program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tetapi menyelenggarakannya sendiri ini diperbolehkan, karena ada dasar hukumnya yaitu Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja : " Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara".

Adanya manfaat yang lebih baik ini ditunjukkan dengan pemberian " Jaminan Kesehatan" yang ditanggung penuh oleh perusahaan. Jaminan Kesehatan ini diatur dalam Peraturan Perusahaan, dalam Pasal 31 bahwa " Karyawan tetap beserta keluarga bertanggung mendapat perawatan atas beban perusahaan secara penuh pada Poliklinik Unit Produksi Perusahaan / Puskesmas atau

Rumah Sakit Perusahaan atau Rumah Sakit Umum yang ditunjuk perusahaan. Jaminan Kesehatan juga berlaku bagi karyawan kampanye, sesuai dengan Pasal 60 Peraturan Perusahaan bahwa " Karyawan kampanye dan batih mendapat perawatan atas beban perusahaan pada Poliklinik Unit Produksi Perusahaan, Puskesmas, atau Rumah Sakit Perusahaan atau Rumah Sakit Umum / Dokter yang ditunjuk perusahaan, selama berada dalam kaitan kerja dengan perusahaan⁸.

Yang dimaksud batih tersebut diatas adalah keluarga langsung yang menjadi tanggungan karyawan, yakni :

- a. Seorang istri sah.
- b. Anak kandung, anak tiri dan seorang anak angkat yang disahkan oleh Pengadilan Negeri dengan ketentuan anak-anak tersebut belum mencapai usia 18 tahun atau 25 tahun bagi yang masih bersekolah, belum pernah kawin, belum bekeja dan belum mempunyai penghasilan sendiri.
- c. Suami yang tidak mampu mencari nafkah karena cacat jasmani / rohani, yang harus dinyatakan dengan

⁸ Peraturan Perusahaan Karyawan Tetap dan Musiman PG. Rejo Agung Baru Madiun.

keterangan dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk⁹.

Meskipun keluarga karyawan tidak terlibat secara langsung dalam proses produksi, tetapi dapat mengganggu ketentraman kerja karyawan itu. Maka wajar apabila Jaminan Kesehatan tidak hanya diberikan kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga diberikan pada keluarganya.

Jaminan Kesehatan bagi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan meliputi :

1. Perawatan / Pengobatan Gigi.
Perawatan / pengobatan gigi di Rumah Sakit Perusahaan atau Rumah Sakit Umum / Puskesmas bukan dokter gigi Praktek Umum dan terbatas pada penambalan sederhana dan pencabutan gigi.
2. Perawatan / Pengobatan Mata.
 - a. Pemeriksaan mata pada dokter ahli hanya dibenarkan dalam hubungan perlu tidaknya penggunaan kacamata oleh karyawan tetap berikut batihnya dan atas attest atau surat pengantar dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk perusahaan.
 - b. Pembelian kacamata yang dibutuhkan oleh karyawan dan batihnya.
3. Biaya Bersalin untuk karyawan tetap wanita maupun istri karyawan sampai dengan kelahiran anak ketiga.
4. Biaya angkutan bagi penderita sendiri untuk keperluan berobat keluar Poliklinik Perusahaan ditanggung oleh perusahaan¹⁰.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

Untuk Rumah Sakit Umum yang ditunjuk oleh perusahaan adalah Rumah Sakit Umum Dr. Soedhono Madiun dan Puskesmas yang ada di Madiun¹¹.

Menurut saya, pemberian Jaminan Kesehatan yang baik bagi karyawan dan keluarganya akan menimbulkan sikap saling menghargai antara perusahaan dan karyawan, karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga akan selalu berusaha meningkatkan produktivitasnya.

Selain paket jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan kesehatan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya, juga diberikan hak-hak lain seperti misalnya Tabungan Asuransi Pesangon (TAP), Tunjangan Hari Raya (THR), dan lain-lain.

¹¹ Wawancara dengan Bapak Rustamadji, April 2001.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah diuraikan bab demi bab mengenai program Jamsostek di PG Rejo Agung Baru Madiun untuk karyawan, khususnya mengenai sejauh mana perusahaan memenuhi ketentuan Jamsostek yang diatur dalam undang-undang dan sejauh mana Jamsostek memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, akhirnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bila dilihat dari besarnya santunan yang diberikan melalui program Jamsostek, dapat dikatakan besarnya santunan tersebut telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.
2. Setiap karyawan PG Rejo Agung Baru Madiun telah didaftarkan menjadi peserta Jamsostek berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 jo Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 jo Permenaker No. PER-05 / MEN/ 1993 yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua sedangkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diselenggarakan secara mandiri oleh perusahaan dengan Jaminan Kesehatan yang biayanya ditanggung penuh oleh perusahaan. Dan selain itu masih ada

hak-hak lain yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

2. Saran

1. Program Jamsostek yang meliputi empat paket yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua dirasakan sudah cukup bila ditinjau dari kebutuhan minimal pekerja atas pelayanan Jamsostek. Tetapi seiring dengan kemajuan pendapatan tenaga kerja, tuntutan peningkatan harga diri dan perkembangan perekonomian di Indonesia, kiranya sudah saatnya PT. JAMSOSTEK (Persero) mengembangkan jumlah / nilai dan jenis jaminan.
2. Jaminan Kesehatan yang penyelenggaraannya dilakukan secara intern oleh perusahaan kiranya tetap dipertahankan dan dikembangkan serta lebih ditingkatkan demi kesejahteraan karyawan.
3. Untuk pelaksanaan Jamsostek hendaknya lebih memperhatikan kepentingan tenaga kerja dan pemerintah seyogyanya memberikan sarana yang menunjang agar tujuan diadakannya Jamsostek bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Abdul Rahmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya 1997.
- R. Indiarsoro dan MJ. Sapttenno, Hukum Perburuhan, CV. Karunia, Surabaya, 1996.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar 1945.
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jamsostek.

Majalah

- Yuridika, Majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

OUTLINES :

JUDUL : PELAKSANAAN JAMSOSTEK DI PABRIK GULA
REJOAGUNG MADIUN.

BAB I. PENDAHULUAN

1. Permasalahan : latar belakang dan rumusannya.
2. Penjelasan judul.
3. Alasan pemilihan judul.
4. Tujuan penulisan.
5. Metodologi.
6. Pertanggungjawaban sistematika.

BAB II. TINJAUAN TENTANG JAMSOSTEK

1. Pengertian tentang JAMSOSTEK.
2. Ruang lingkup JAMSOSTEK.
3. Arah dan sasaran kebijaksanaan JAMSOSTEK.

BAB III. PELAKSANAAN JAMSOSTEK DI PG. REJOAGUNG MADIUN.

1. Paket JAMSOSTEK di PG. Rejoagung Madiun.
2. Jaminan kecelakaan kerja.
3. Jaminan hari tua.
4. Jaminan kematian.
5. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

BAB IV. PENUTUP

1. Kesimpulan.
2. Saran.



PG. Rajawali I

RNI Group

SURAT KETERANGAN

No. 686-7/144

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa dari Universitas Airlangga, Surabaya

N a m a : Rizki Niktarinda
Fakultas : Hukum
NIM : 039714527
Semester : VII (tahun ke-4)

Telah melaksanakan survey untuk keperluan penyusunan skripsi di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun mulai tanggal 21 April sampai dengan 26 Mei 2001.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Madiun, 5 Juni 2001

PG. Rajawali I

Unit PG Rejo Agung Baru

Ir. Harry Poetranto

General Manager

COMPANY PROFILE

PG. RAJAWALI I
UNIT PG. REJOAGUNG BARU

PG RAJAWALI - 1. Unit PG REJO AGUNG BARU

1. SEJARAH PERUSAHAAN

PG Rejo Agung Baru semula didirikan pada Th 1894, sebagai salah satu anak perusahaan NV HANDEL MT. KIAN GWAN yang kemudian berubah menjadi OEI TIONG HAM CONCERN sebagai Induk Perusahaan dengan status kepemilikan 100 % swasta.

Pada tahun 1961, seluruh perusahaan Oei Tiong Ham Concern dinasionalisasi oleh Pemerintah RI untuk selanjutnya operasional Perusahaan dibawah Pengawasan Menteri Kejaksaan Agung.

Tanggal 20 Juli 1963, pengelolaan seluruh asset perusahaan OTHC, diserahkan dari Jaksa Agung ke Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan (P3) sekarang Departemen Keuangan RI.

Kemudian pada tahun 1964, Departemen Keuangan membentuk perusahaan dengan nama PT Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) RAJAWALI NUSANTARA. status hukum Badan Usaha Milik Negara Dibawah Departemen Keuangan dengan tugas pengelolaan Manajemen asset OTHC. Sehubungan hal tersebut Badan Hukum PG Rejo Agung berubah menjadi NV PG. Rejo Agung Baru.

Tahun 1974 - 1975, PT PPEN Rajawali Nusantara menyesuaikan Badan Hukumnya menjadi Perusahaan Perseroan dengan nama PT RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA (Persero) dan ditetapkan bahwa seluruh saham PG Rejo Agung serta perusahaan lainnya menjadi milik PT RNI, sedang nama PG Rejo Agung berubah menjadi PT. PG. REJO AGUNG BARU.

Seiring dengan berkembangnya Globalisasi dan AFTA yang akan masuk dalam industri / bisnis Pergulaan, maka untuk mengantisipasi perihal tersebut Pihak Manajemen PT Rajawali Nusantara Indonesia telah mengadakan serangkaian perubahan kebijakan, sehingga pada tahun 1996 PG Rejo Agung telah mengalami penyempurnaan Badan Hukum menjadi PG Rajawali - I, Unit PG Rejo Agung Baru. Sesuai Akta Notaris No.93 Tgl.28 Agustus 1996 yang dibuat oleh Achmad Abid, SH. Notaris Pengganti di Kantor Notaris Sutjipto, SH.

PG RAJAWALI -1. Unit PG REJO AGUNG BARU

2. LOKASI PABRIK

PG. Rejo Agung Baru, berkedudukan di :

- Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 23 - 25, Madiun (63123)
Telp. 0351 - 62525, 62526.
- Desa : Patihan
- Kecamatan : Manguharjo
- Kotamadya : M a d i u n
- Propinsi : Jawa Timur.

3. PERFORMANCE PABRIK

Pada awal berdirinya Kapasitas PG didisain pada kapasitas 2.000 TCD, kemudian pada tahun 1927 ditingkatkan Kapasitasnya menjadi 3.000 TCD dengan menambah 1 Seri Baterai Gilingan dan peralatan lainnya. Selanjutnya dengan semakin berkembangnya kondisi perekonomian yang ada secara bertahap sejak tahun 1988 hingga sekarang Kapasitas Pabrik ditingkatkan menjadi 4.500 TCD.

Spesifikasi Teknik PG Rejo Agung Baru

1. BIDANG TANAMAN

- Luas Lahan : 8.000 - 10.000 Ha
- Lokasi kebun : Madiun, Magetan, Ngawi, Nganjuk, Blora, Bojonegoro dan Ponorogo.
- Tebu Digiling : 6 - 8 juta Ku tebu
- Jenis Tebu : Tebu sendiri (TS) dan Tebu Rakyat (TR).
Varietas tebu : BW, PS, BZ, dll

- Kapasitas Disain : 4.500 TCD
- Sistem Pemurnian : Karbonatasi Rangkap sistem De Haand
- Produksi Gula : 400 - 500 ton / hari
- Kualitas Gula : Gula Industri
- Hasil Samping : Tetes dan Ampas.
- Peralatan Penujang (Utility) : - Water Tube Boiler
Kapasitas : 100 ton uap / jam
- Power House
Kapasitas Turbine : 7.775 KVA
Kapasitas Diesel : 969 KVA
- Instalasi Pengolah Air Limbah (IPAL),
menggunakan Bakteri INOLA - P3GI.
Kapasitas IPAL : 1.550 M3
Retention time : ± 55 jam
Sistem IPAL : Activated Sludge.
Biologis Aerob.
Kapasitas Aerasi : 1.500 m3 / jam.
Debit limbah : ± 30 m3 / jam.

PG RAJAWALI -1. Unit PG REJO AGUNG BARU

Dalam upaya diversifikasi usaha PT. RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA mendirikan PT. MITRA NUSANTARA yang merupakan usaha patungan (Joint Venture) antara PT. SERBA KAYU INDAH (Swasta Nasional) dengan PT. RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA - 1 (BUMN) sesuai Akta pendirian No. 25 tgl. 21 Oktober 1996 dari Notaris W. Wiranata, SH. Surabaya yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No. C2-3860 HT 01.01 th. 1998 tgl. 20 April 1998.

PT. MITRA NUSANTARA terletak di jl. Basuki Rahmad, Madiun. Tepatnya di sebelah Timur PG. REJO AGUNG BARU.

Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tgl. 14 Juli 1999 diangkat sebagai Komisaris yaitu KUSUMA GUNAWAN dari PT. SERBA KAYU INDAH dan jabatan Direktur dipegang oleh Ir. H. Soeharto dari PT. PG. RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA - 1

Produksi dan Penjualan Papan Partikel (Particle Board) dari bahan Ampas tebu yang dipasok secara kontinue sesuai musim giling oleh PT. PG. REJO AGUNG BARU.

Pada tahun 1996 tahap penyusunan dan pengkajian Studi Kelayakan, dan tahun 1996 - 1997 Pembangunan secara fisik dan Instalasi mesin, tahun 1998 adalah tahap Trial Produksi dan Trial Pemasaran sedangkan tahun 1999 merupakan tahap komersial.

Saat ini PT. MITRA NUSANTARA beroperasi dengan menggunakan 2 (dua) line mesin yang mampu menghasilkan 72 m³ per hari, dengan ketebalan Papan Partikel (Particle Board) 18 mm dan masih dapat dikembangkan dari ketebalan 4mm - 25 mm.

Produksi Papan Partikel (Particle Board) berukuran Panjang 2,44 m dan lebar 1,22 m dikemas diatas Pallet dengan bahan sebagai berikut :

- Bahan baku : Ampas Tebu
- Bahan Pembantu : Lem cair type UF (Urea - Formalin)

Produksi Papan Partikel (Particle Board) diselaraskan dengan kebutuhan pasar. Saat ini dari kapasitas terpasang masih terpakai $\pm 60 \%$ dari berbagai ketebalan untuk memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri dan masih dilakukan penjajagan untuk memperluas pasar ke luar negeri. Penyaluran Produksi dilakukan melalui Agen yang telah ditunjuk, yaitu PT. RAJAWALI NUSINDO Divisi Perdagangan Umum sebagai Agen tunggal.

Dg. RAHMAN - 9
MM7 Dg. RENO AGUNG BARN

• *Statue Pemilikan : Badan Usaha Milik Negara -
Departemen Keuangan*

*Sejak tahun 1998 di bawah Menteri Pendaaya gunaan
EMM*

- *Pengelolaan dibawah Manajemen PT. Rajawali
Muantara Indonesia (RM Group)*
- *Base Industri : Pabrik Gula, Health Care, Agro
Bisnis, Properti dll.*

CORPORATE CULTURE

- Ketekunan Terhadap Tujuan Yang Maha Esa.
- *Q u a r*
- Rendah Hati
- Saling Memahami
- Harga Diri
- Adil
- Bertanggung Jawab

GOALS PG REJO AGUNG BARI

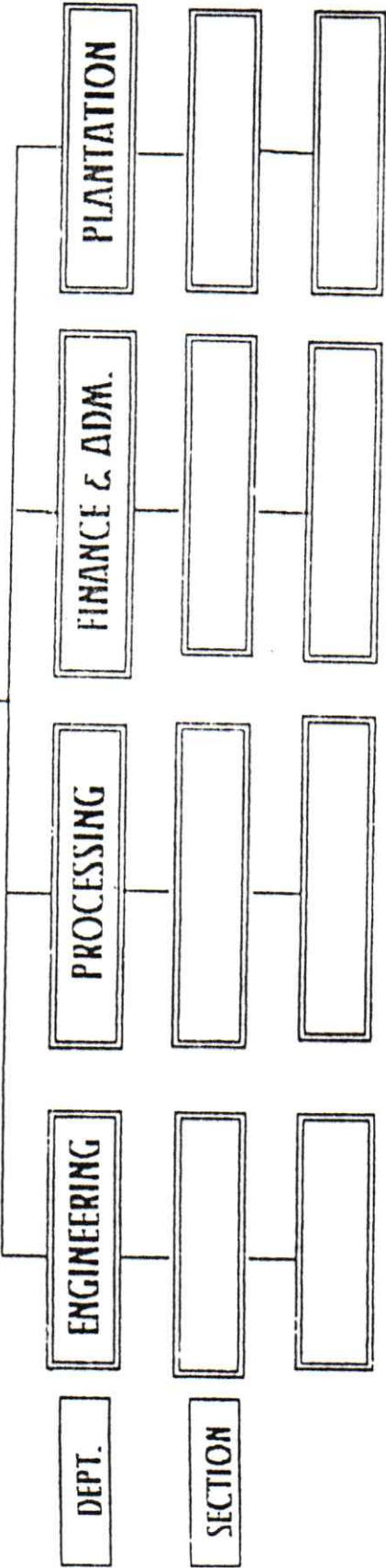
- Turut Melaksanakan & menunjang kebijaksanaan serta Program Pemerintah dibidang Ekonomi & pembangunan Nasional pada umumnya.
- Memiliki Pertumbuhan Revenue Diatas Rata-rata Industri Gula.
- Memiliki Pelayanan Pelanggan yang Prima (Excellent Customer Service)
- Menjadi Tempat Berkarya yang aman dan Nyaman Bagi Profesional yang Berdedikasi Tinggi.

STRUKTUR ORGANISASI PG. REJO AGUNG BARU
MADIUN.

PT. RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA
(HOLDING COMPANY)

PT. PG. RAJAWALI I
UNIT PG. REJO AGUNG BARU

GENERAL MANAGER



PG RAJAWALI - 1. Unit PG. REJO AGUNG BARU

Selayang Pandang Proses Pembuatan Gula Putih

"Sistem De Haand Double Carbonation"

di PG Rajawali - 1. Unit PG Rejo Agung Baru - Madiun.

PG Rejo Agung Baru sebagai salah satu PG yang berada di Jawa Timur merupakan satu-satunya PG yang sampai saat ini masih menggunakan Proses Pemurnian Sistem Karbonatasi. Latar belakang dipertahankannya Sistem ini adalah karena mampu menghasilkan Gula produk dengan kualitas Gula Industri. Seperti pada umumnya PG, pelaksanaan proses pembuatan gula di PG RA melalui beberapa tahap Stasiun, yang meliputi :

1. Stasiun Gilingan (Milling, st)
2. Stasiun Pemurnian (Clarification, st)
3. Stasiun Penguapan (Evaporation, st)
4. Stasiun Kristalisasi (Crystallization, st)
5. Stasiun Putaran dan Penyelesaian (Finishing, st)

1. STASIUN GILINGAN

Pada stasiun ini tebu dari kebun setelah ditimbang diatur dalam emplasemen (Cane Yard), kemudian dengan sistem FIFO tebu diangkut ke Stasiun Gilingan menggunakan Lori.

Sebelum digiling tebu diolah terlebih dahulu dalam Alat Pekerja Pendahuluan (Cane Preparation) dimana tebu mengalami pemotongan dan pencacahan di Cane Cutter dan Unigrator sehingga bentuk tebu berubah dari lonjoran menjadi serabut, hal ini bertujuan antara lain untuk meringankan beban kerja Unit Gilingan dalam mengekstraksi tebu serta meningkatkan Kapasitas Giling.

Di PG RA mempunyai 2 Seri Baterai Gilingan, masing -2 digerakan oleh Turbine dan Mesin Uap, setiap seri terdiri dari 4 Unit Gilingan yang mana setiap unitnya terdiri dari 3 buah rol yaitu Rol atas - muka dan belakang, sedang jarak diantara rol - rol tersebut diatur sedemikian rupa sehingga pada Stasiun ini diperoleh kinerja ekstraksi yang maksimal dengan demikian kandungan gula dalam Ampas kecil.

Pg RAJAWALI -1. Unit Pg REJO AGUNG BARU

Nira hasil perahan Gilingan I dan II untuk selanjutnya diproses di St. Pemurnian. Sedangkan ampas ex Gilingan IV sebagian dikirim ke St. Pembangkit Tenaga Uap (Boiler) digunakan sebagai Bahan Bakar dan sisanya digunakan untuk bahan baku pembuatan Particle Board.

Dalam proses ekstraksi diberikan imbibisi, berupa imbibisi nira (recicle Nira Perahan II dan IV) serta imbibisi air panas, hal ini bertujuan untuk meningkatkan proses perahan di St. Gilingan.

STASIUN PEMURNIAN (CLARIFICATION STATION)

Pada Stasiun ini nira dimurnikan dimana sebagian besar kandungan bukan gula (kotoran) dipisahkan sehingga diperoleh Nira jernih (nira encer) dengan pemurnian yang tinggi. Proses penjernihan memakai sistem Carbonatasi Rangkap, yaitu sebagai berikut :

Nira Mentah hasil ekstraksi Stasiun Gilingan terlebih dahulu ditimbang untuk keperluan Quality control, kemudian dipanaskan dalam Juice Heater sampai suhu 5°C .

Selanjutnya dimurnikan dalam Reaktor peti Karbonatasi - I yang bekerja secara Paralel dengan 4 tahapan reaksi (Fractional lining - De Haand Carbonation), disini ditambahkan susu kapur (lime milk) 20°Be dan gas CO_2 sehingga dicapai pH 10,5.

Hasil reaksi berupa endapan CaCO_3 yang mempunyai daya arbsorpsi terhadap kotoran/ kandungan bukan gula dalam nira, endapan tersebut kemudian disaring dalam Penapis Tekanan I (Filter Press I) dan menghasilkan Blotong (Filter cake).

Blotong yang merupakan Limbah Padat, banyak dimanfaatkan oleh penduduk untuk keperluan Land fill (Tanah urug), sedang Nira hasil tapisan mengalami pemurnian lebih lanjut dalam Reaktor Karbonatasi II dengan penambahan gas CO_2 sampai pH reaksi $\pm 8,6$.

Selanjutnya dipanasi di Juice Heater II pada suhu 70°C sebelum disaring dalam Penapis II, dan sini dihasilkan Nira jernih yang disebut Nira encer / Nira jernih (Clear juice).

Mengingat pH Nira encer masih cukup tinggi, dinetralisir dengan penambahan gas SO_2 pada Reaktor peti Sulfitasi sampai pH akhir mendekati netral ($\pm 6,8$).

Hasil endapan Penapis II direcycle ke Peti Tunggu Carbonatasi I sedang Nira encer sebelum masuk ke Stasiun Penguapan dipanaskan pada Juice Heater III sampai suhu 110°C .

Bahan Pembantu Pemurnian yang digunakan meliputi : Cokes, Batu Gamping (CaCO_3), Kapur Tohor (CaO) dan Belerang (SO_2).

PG RAJAWALI -1. Unit PG REJO AGUNG BARU

3. STASIUN PENGUAPAN

Nira encer yang masih mengandung air sekitar 85 % mengalami proses penguapan di Evaporator dengan pemanas Uap bekas (exhaust steam) ex penggerak Turbine dibawah tekanan Vacuum, hal ini untuk mengeliminir terjadinya Karamelisasi (Browning Reaction) pada larutan gula yang pekat.

Di PG RA menggunakan 2 seri Multiple Effect Evaporator dengan sistem 4 tahapan penguapan (Quadraple Effect).

Nira kental yang dihasilkan dengan kepekatan 30 °Be sebelum diproses lebih lanjut di St. Kristalisasi ditambahkan gas SO₂ yang berfungsi sebagai Bleaching effect pada Reaktor Sulfitasi II sampai pH 5,5 - 5,6 atau equivalent ± 1.100 ppm SO₂.

Dari proses Penguapan dihasilkan Condensat yang selanjutnya digunakan sebagai Air Pengisi Ketel, Proses dan Imbibisi dll.

4. STASIUN KRISTALISASI & STASIUN PENYELESAIAN (CRYSTALLIZATION & FINISHING STATION)

Pada Stasiun Masakan terjadi penguapan air lebih lanjut dari nira kental hasil dari penguapan, PG RA menggunakan sistem masak 3 trap (ACD Three Boiling system) dengan sistem ini gula produksi diperoleh dari Masakan A sedang Masakan B dan D setelah diputar direcycle untuk bahan pengolahan Masakan A dengan siklus proses sbb :

Nira kental sebagai Bahan dasar Masakan A dikristalkan dalam Vacuum Pan (yang biasanya menggunakan pemanas exhaust steam atau Vapour pada tekanan Vacuum), setelah pengkristalan selesai kristal Masakan A dipisahkan dari larutannya di St. Puteran (High grade Centrifugal) dihasilkan Gula A dan Stroop A, selanjutnya Gula A diputar sekali lagi dalam Puteran SHS sehingga menghasilkan Gula Produksi sedang Stroop A digunakan sebagai bahan Masakan C di Vacuum Pan C. Masakan C yang dihasilkan diputar di Puteran C (Lowgrade Centrifugal) diperoleh Gula C dan Stroop C. Gula C selanjutnya dioleh kembali untuk dijadikan Bahan Masakan A bersama -2 Nira kental sedang Stroop C dipakai untuk bahan Masakan D.

PG RAJAWALI - I, Unit PG REJO AGUNG BARU

Dari hasil Puteran D (Lowgrade Centrifugal) diperoleh Gula D yang setelah diputar dua kali kemudian direcycle untuk Bahan Masakan A, sedang Stroop D atau lebih dikenal dengan sebutan Tetes (Final Molasses) merupakan hasil samping yang dijual ke Pihak III, untuk keperluan pembuatan MSG, Farmasi, alkohol dll.

Gula Produksi hasil Puteran SHS, dikeringkan dan disaring terlebih dulu untuk kemudian dikemas dalam kantong plastik 50 Kg dengan nama Gula GKP I. Pemusaran gula PG RA sebagian besar antara lain digunakan untuk Industri Makanan & Minuman serta Farmasi , dll.

Demikian sekilas proses pembuatan gula sistem Karbonatasi Rangkap De Waud yang dilaksanakan di PG RAJAWALI - I, Unit PG. Rejo Agung Baru -

PG RAJAWALI -1. Unit PG REJO AGUNG BARU

PENANGANAN LINGKUNGAN HIDUP

a. LIMBAH UDARA

Masing-masing Boiler telah dipasang "Dust Collector" penangkap debu cerobong sehingga diharapkan dapat meminimalkan partikel debu arang cerobong Ketel.

Pada lima tahun terakhir (berturut-turut) hasil pengukuran kualitas Udara Ambient dan Emisi cerobong masih berada dibawah Nilai Ambang Batas SK. Gubernur 129 tahun 1996 atas kebersihan pengelolaan lingkungan udara maka dipercaya oleh BAPEDA/DAJATIM untuk mempresentasikan materi pengelolaan limbah udara pada :

1. Pembinaan pengelolaan lingkungan hidup aparat Dati II, dan Pabrik Gula se - Jawa Timur di Hotel Royal Orchid Batu Malang tgl. 27-29 Nopember 1996.
2. Workshop kinerja pengelolaan lingkungan Industri Gula di Jawa Timur, di Elmi Hotel Surabaya tgl. 2 - 3 Pebruari 1999.

Melaksanakan Rencana Pengelolaan Lingkungan sesuai Dokumen RKL dan RPL diantaranya adalah :

- a. Penanaman Pohon Penghijauan disepanjang Jl. Yos Sudarso dan Jl. Basuki Rachmat serta disekeliling Emplasement PG. Rejo Agung Baru.
- b. Mencegah terjadinya konflik antara Perusahaan dan Masyarakat sekitarnya dengan cara :
 - Mendeteksi dan menangani cemaran secara dini.
 - Meningkatkan pendapatan Petani Tebu dengan sistim Hasta Usaha Tani.

b. LIMBAH CAIR

Unit Pengelolaan Limbah Cair (UPLC) dirintis sejak th. 1985 dan dibangun secara permanent th.1988.

Biaya investasi awal ± Rp.100.000.000 secara bertahap dan berkembang menjadi Rp.600.000.000.

Sistem yang dipakai adalah Activated Sludge menggunakan bakteri INOLA 121 dari P3GI Pasuruan. Biaya operasional Rp. 451.000/hari.

Dalam tiga tahun terakhir contoh effluent air limbah selalu dibawah Baku Mutu Limbah Cair SK. Gubernur No.136/1994.

c. LIMBAH PADAT

c.1. BLOTONG

Limbah padat berupa blotong dikelola secara baik sejak tahun 1996, setelah dipasangnya belt conveyor untuk transportasi blotong padat. Sebelumnya dibuang dalam bentuk cair. Alat transportasi berupa dumptruck jumlah 4 (empat) buah dan dibuang berdasarkan permintaan blotong untuk pihak ke III.

c.2. AMPAS

Ampas sisa dari bahan bakar Boiler yang dahulu merupakan Limbah Padat, sekarang ini dimanfaatkan untuk bahan baku Industri Particle Board.

PT. MITRA NUSANTARA adalah sebuah Pabrik Particle Board yang didirikan dilokasi PG. Rejo Agung Baru Madiun, kapasitas desain Pabrik akan mampu memproduksi sebesar 30 m³/hari lembar Particle Board dengan ukuran 1,2x2,4 mm dan ketebalannya 6 mm sampai dengan 18 mm. Macam produksi adalah Particle Board berlapis tiga (Sandwich Board) yaitu lapisan luar terdiri dari serat halus dan sebuah lapisan tengah dengan lapisan yang lebih kasar.

c.3. ABU KETEL

Abu ketel yang merupakan limbah padat mulai dimanfaatkan untuk bahan yang bermanfaat yaitu :

- Untuk Pembuatan BA3

BA3 adalah singkatan dari Briket Arang Ampas Anthracite Ampas dan tetes, BA3 digunakan sebagai bahan bakar pengganti cokes untuk pembakaran batu gamping dalam tohong kapur.

BA3 mempunyai nilai bakar yang cukup, harga satuan yang lebih rendah (dibanding cokes) sehingga lebih ekonomis.

- Pupuk Organik Bokhasi

Pupuk Organik Bokhasi adalah merupakan pupuk organik yang berfungsi untuk meningkatkan kesehatan dan kesuburan tanah sekaligus dikomposer pupuk Anorganik, sehingga menjadi bahan/unsur hara tersedia yang siap dibutuhkan oleh tanaman.

Teknologi ini dikemukakan oleh Prof. Dari. TEUROHIGA dan Universitas RYUKIYUS Jepang kira-kira 10 tahun yang lalu.

Proses penyediaan pupuk organik melalui Fermentasi dengan Teknologi Effective Mikro Organisme 4 (EM4).

Teknologi EM4 sebagai salah satu alternatif teknologi budidaya yang akrab lingkungan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini ;

N a m a :
No. KPA / KPJ :
No. KTP :
Pekerjaan :
A l a m a t :
.....

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Saya telah berhenti bekerja dari :

1. Perusahaan :
2. Sejak tanggal, Bulan, tahun
3. Alasan :

Sejak berhenti bekerja Saya tidak / belum bekerja lagi pada Perusahaan peserta Program Jamsostek.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar, maka Saya bersedia dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Madiun,

METERAI 6000

(.....)

RINCIAN IURAN

BAGIAN I - Perusahaan				
1. Perusahaan :			No. Pendaftaran (NPP)	
Alamat :				
2. Iuran untuk bulan / tahun :				
3. Iuran disetor melalui :				
			☐ Bank	
			☐ Kantor Pos	
			☐ Kantor PT JAMSOSTEK :	
BAGIAN II - Rekapitulasi tenaga kerja dan upah				
Uraian		Jumlah		
		Tenaga Kerja	Upah (Rp.)	
A	Bulan lalu			
B	Penambahan tenaga kerja (Form Jamsostek No. 1a)			
C	Pengurangan tenaga kerja (Form Jamsostek No. 1c)			
D	Kenaikan upah			
E	Jumlah (A + B - C + D)			
BAGIAN III - Rincian iuran bulan ini				
Program (1)		Tarif (2)	Jumlah Upah (Rp.) (3)	Jumlah iuran (Rp.) (4) = (2) x (3)
A	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	%		
B	Jaminan Hari Tua (JHT)	5,7 %		
C	Jaminan Kematian (JKM)	0,3 %		
D	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	3,0 %		
		6,0 %		
E	Jumlah (A + B - C + D)			III
BAGIAN IV - Kekurangan / kelebihan iuran untuk bulan/tahun				
Uraian			Jumlah iuran (Rp.)	
A	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)			
B	Jaminan Hari Tua (JHT)			
C	Jaminan Kematian (JKM)			
D	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)			
E	Jumlah (A + B - C + D)		IV	
BAGIAN V - Denda iuran				
Jumlah Denda iuran			V	
BAGIAN VI - Jumlah seluruhnya				
Jumlah Seluruhnya (III + IV + V)			III + IV + V	

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

Tanggal

DP-2.12-JUL.93

Skripsi

Studi Analisa Mengenai ...

Rizki Niktarinda

 Distribusi :
 Lembar putih dan biru untuk Badan Penyelenggara.
 Lembar putih dan biru untuk Departemen Tenaga Kerja.

LAPORAN KECELAKAAN TAHAP I

Harus dilaporkan dalam 2 x 24 jam
setelah terjadinya kecelakaan

**BENTUK
K.K.2**

Disu oleh Petugas Karir Departemen Tenaga Kerja

Nomor KLUI

Nomor Kecelakaan

Diterima tanggal

Nomor Agenda JAMSOSTEK **)

NPP

Nama Perusahaan

Alamat dan Nomor Telepon

Kode Pos

No. Telepon

Jenis Usaha

Nomor Pendaftaran (Bentuk K.K.1)

Revisi: Atte Pengawasan

Nama Tenaga Kerja

No. KPA

Alamat dan Nomor Telepon

Kode Pos

No. Telepon

Tanggal dan tanggal lahir

Jenis Kelamin

☐ Laki - laki
☐ Perempuan

Jenis pekerjaan / jabatan

Unit / Bagian Perusahaan

Tempat Tenaga Kerja

☐ Sehari

☐ Sebulan

☐ Borongan

a. Gaji bulanan (pokok dan tunjangan)

Rp.

b. Perumahan lain - lain

Rp.

c. Jumlah (a + b)

Rp.

d. Tempat kecelakaan

Jam

e. Tanggal kecelakaan

f. Urutan kejadian kecelakaan

1)

F¹⁾

1) Bagaimana terjadinya kecelakaan

G¹⁾

2) Sebutkan bagian mesin, instalasi, bahan atau lingkungan yang menyebabkan cidera atau meninggal dunia

2)

H¹⁾

3) Penyakit yang timbul karena hubungan kerja :

1) Sebutkan jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja : - Jabatan / pekerjaan yang bersangkutan
- berapa lama bekerja

3)

I¹⁾

2) Sebutkan bahan, proses, lingkungan atau cara bekerja yang menyebabkan penyakit timbul karena hubungan kerja

4)

k. Akibat yang diderita korban

☐ Meninggal Dunia

☐ Sakit

☐ Luka - luka

l. Jelaskan bagian tubuh yang sakit / luka

J¹⁾

7. Nama dan alamat Dokter / Tenaga Medik yang memberikan pemeriksaan pertama (dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja, nama dokter yang pertama kali mendiagnosa).

8. Keadaan penderita setelah pemeriksaan pertama

a. Bersih jalan

☐ Sambil bekerja

☐ Tidak bekerja

b. Dirawat di

☐ Rumah Sakit

☐ Puskesmas

☐ Poliklinik

Alamat

9. Kecelakaan dicatat dalam Buku Kecelakaan pada No Urut

10. Perkiraan kerugian : a. Waktu (dalam Hari - Orang)

b. Material

Rp.

Jam Kerja

11. Keterangan lain - lain yang perlu

12. Lembar ini harus ditempel dalam kertas lambaran lain
di bagian atas PT JAMSOSTEK

Dibuat dengan sesungguhnya,

Dalam waktu 2 x 24 jam setelah tenaga kerja meninggal dunia atau sembuh baik cacat atau tidak (setelah menjalani perawatan). Perusahaan wajib memasukkan Laporan Kecelakaan Kerja bentuk KK3.

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

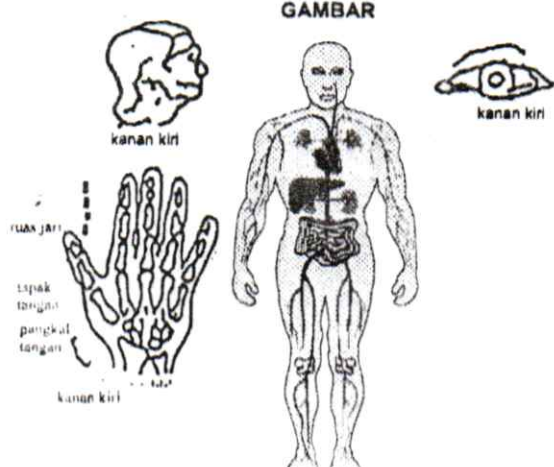
Tanggal

Skripsi

Studi Analisa Mengenai ...

Rizki Niktarinda

SURAT KETERANGAN DOKTER

Dengan ini saya, Dokter :		BENTUK K.K.4 (Khusus untuk akibat kecelakaan kerja)	
Nama :			
Jabatan :			
Menerangkan dengan sesungguhnya :			
Nama Tenaga Kerja		No. KPJ	
Alamat dan Nomor telepon		Kode Pos	No. Telepon
Tempat dan tanggal lahir		Jenis Kelamin	☐ Laki-laki ☐ Perempuan
Jenis pekerjaan/jabatan			
Unit/Bagian Perusahaan			
Nama Perusahaan		NPP	
Alamat dan Nomor telepon		Kode Pos	No. Telepon
Jenis Usaha			
Nomor pendaftaran (Bentuk KK.1)			
Nomor Akta Pengawasan			
Kecelakaan pada tanggal			
Pemeriksaan pada tanggal			
Dari hasil pemeriksaan didapatkan			
a. Keadaan tempat dan ukuran luka-lukanya			
b. Diagnosa			
c. Perlu ☐ dirawat ☐ berobat jalan sambil bekerja ☐ berobat jalan tidak bekerja			
Tindakan medis yang dilakukan			
Setelah hasil pengobatan		GAMBAR 	
☐ Sembuh tanpa cacat ☐ Cacat anatomis akibat kehilangan anggota badan. Jelaskan (Tunjukkan juga pada gambar) ☐ Apabila terdapat cacat tetapi tidak mengakibatkan kehilangan anggota badan berapa persen berkurangnya fungsi anggota badan yang cacat tersebut% terblang () ☐ Memerlukan prothese/orthese			
Setelah sembuh ia dapat melakukan pekerjaan		☐ Biasa ☐ Ringan ☐ Tidak dapat bekerja sama sekali	
Terhitung tanggal			
Lamanya perawatan / pengobatan		dari tanggal s/d tanggal	
Diberikan istirahat		dari tanggal s/d tanggal	
Tanggal meninggal dunia			
Dibuat oleh Dokter		☐ Rumah Sakit ☐ Puskesmas ☐ Poliklinik ☐ Dokter Swasta	
Tanda			

Dibuat dengan sesungguhnya

Nama dan tanda tangan dokter pemeriksa

Jabatan

tanggal



LAPORAN KECELAKAAN TAHAP II

Wajib dilaporkan dalam 2 x 24 jam setelah dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia	BENTUK K.K. 3	Isi oleh Petugas Kantor Departemen Tenaga Kerja	
Formulir ini berfungsi juga sebagai pengajuan pembayaran Jaminan Kerja		Nomor KLUI	
		Nomor Kecelakaan	
		Diterima Tanggal	
		Nomor Agenda Jamsostek (*)	
1. Nama Perusahaan			NPP
Alamat dan Nomor Telepon			
Jenis Usaha	Kode Pos	Nomor telepon	
Nomor Pendaftaran (Bentuk KK 1)			
Nomor Akta Pengawasan			
2. Nama Tenaga Kerja			Nomor KPJ
Alamat dan Nomor Telepon			
Tempat dan Tanggal lahir	Kode Pos	Nomor telepon	
Jenis Pekerjaan / Jabatan	Jenis Kelamin	☐ Laki-laki ☐ Perempuan	
Unit / Bagian Perusahaan			
3 a. Tempat Kecelakaan			
b. Tanggal Kecelakaan			Jam
4 Laporan Kecelakaan Kerja bentuk KK 2 telah dikirim ke Kantor Departemen Tenaga Kerja			
Pada tanggal			
5 Biaya yang telah dibayar oleh Perusahaan	Rp		
a. Biaya pengangkutan dari tempat kecelakaan ke Rumah sakit atau ke rumah penderita	Rp		
b. Biaya pengobatan dan perawatan	Rp		
c. Biaya prothese / orthese	Rp		
d. Biaya pemakaman	Rp		
e. Jumlah biaya seluruhnya	Rp		
6 Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)	a		
yang telah dibayar oleh Perusahaan setiap hari	b		
pekerja	c		
7 Nomor dan alamat pengirim santunan keluarga (Melampirkan Daftar Keluarga yang sah)			
8 Berdasarkan surat Keterangan Dokter bentuk KK.4 atau KK.5 tenaga kerja ditetapkan			
a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir	Tanggal		
b. Keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya	Tanggal		
c. Keadaan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental	Tanggal		
d. Meninggal dunia	Tanggal		
9 Urutan tentang cacat untuk selama-lamanya yang menderita tenaga kerja tersebut dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter bentuk K.K. 4 atau K.K.5			
10 Besarnya jaminan yang telah dibayarkan oleh Perusahaan kepada tenaga kerja yang menderita cacat atau keluarganya	Rp		
11. Keterangan lain-lain yang perlu			

Dis: Oleh PT JAMSOSTEK

Dibuat dengan sesungguhnya

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

Tanggal

Dik: 3a, 10/10/93

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengisian
Formulir Jamsostek 3a (Laporan kecelakaan kerja tahap II)

- Tempat kecelakaan
- Rincian yang telah dibayarkan oleh Perusahaan
- Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) yang dibayar

Skrpsi

Studi Analisa Mengenai ...

Rizki Niktarinda

PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN KEMATIAN

A Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :
2. Hubungan dengan Tenaga Kerja :
 - Isteri / Suami tenaga kerja
 - Anak tenaga kerja
 - Orang tua tenaga kerja
3. Alamat :
4. Tenaga kerja :
 - a. Nama :
 - b. No. KPA / KPJ :
 - c. Tanggal lahir :
 - d. Tanggal meninggal dunia :
 - e. Sebab meninggal dunia :
 - f. Perusahaan terakhir :
 - Nomor pendaftaran :
 - g. Upah terakhir :
 - h. Tanggal berhenti :

B. Dengan ini mengajukan permintaan pembayaran yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut diatas.

Tempat pembayaran yang dikehendaki :

- Bank :
- Kantor Pos :
- Kantor JAMSOSTEK :

C. Permintaan pembayaran Jaminan Kematian ini dilengkapi dengan :

1. Surat Keterangan Kematian dari petugas medis yang berwenang, atau Lurah / Kepala Desa setempat.
2. Kartu Peserta.
3. Salinan / Copy Kartu Keluarga atau surat keterangan keluarga dari Kelurahan setempat.
4. Rangkaian Formulir 5 yang diterima kembali dari PT. JAMSOSTEK pada waktu pembayaran Jaminan Hari Tua.

Keterangan tersebut diatas saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terdapat hal yang tidak benar, saya wajib mengembalikan semua uang yang saya terima dari hak tersebut diatas, serta bersedia dituntut di muka pengadilan.

..... 19

Nama : _____

Distribusi :

- Lembar putih, biru dan Hijau untuk Badan Penyelenggara
- Lembar Kuning untuk arsip ybs.



PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN HARI TUA

Yang bertanda tangan dibawah ini

No. Agenda diisi PT. JAMSOSTEK) :

1. Nama			
2. Hubungan dengan tenaga kerja	☐ Tenaga kerja sendiri	☐ Istri / suami	☐ anak ☐ Orang Tua
3. Alamat rumah			Kode Pos
4. Data tenaga kerja			
a. Nama tenaga kerja			
b. Nomor peserta (KPJ)			
c. Tanggal lahir			
d. Perusahaan terakhir			NPP (diisi PT JAMSOSTEK)
e. Upah terakhir (Rp)			
f. Tanggal mulai bekerja			

Dengan ini mengajukan permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua, karena :

- ☐ Mencapai usia 55 tahun
☐ Cacat total dan tetap berdasarkan keterangan Dokter
☐ Meninggal dunia
☐ Meninggalkan Republik Indonesia dan tidak kembali
☐ Pindah menjadi Pegawai Negeri Sipil atau Anggota ABRI
☐ Keluar dari Perusahaan dengan kepesertaan minimal 5 tahun dan masa tunggu selama 6 bulan
☐ Lain-lain (harap dijelaskan)

dengan melampirkan dokumen-dokumen pendukung yang diperlukan (lihat bagian belakang formulir ini)

Tempat pembayaran yang dikehendaki adalah melalui :

- ☐ Bank rekening no.
☐ Kantor Pos
☐ Kantor JAMSOSTEK

Pembayaran Jaminan Hari Tua ini dilakukan dengan :

- ☐ Dibayar sekaligus
☐ Dibayar secara berkala bulanan selama 01 tahun 02 tahun 03 tahun 04 tahun 05 tahun

Kartu Peserta (KPA) disertakan dan diserahkan dalam Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua ini.

Keterangan tersebut diatas saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terdapat hal yang tidak benar, saya wajib mengembalikan semua uang yang saya terima dari hak tersebut diatas, serta bersedia dituntut dimuka pengadilan.

Nama dan tanda tangan

Tanggal

EDP. 5. 14-May-93

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengisian

Formulir Jamsostek 5 (Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua)

1. Nomor Peserta
2. Nama Perusahaan Terakhir
3. Tanggal berhenti
4. Upah terakhir

Studi Analisa Mengenai ...

Rizki Niktarinda