



**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA
DAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN
DI KOPERASI KARYAWAN KENDALI HARTA
PT. COCA-COLA BOTLING INDONESIA
CENTRAL JAVA**

**Skripsi diajukan untuk memperoleh gelar sarjana hukum
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Gina Hanjariani

3450405574

**PERPUSTAKAAN
UNNES**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2010

PERSETUJUAN PEMBIMBING

“PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN DI KOPERASI KARYAWAN KENDALI HARTA PT. COCA-COLA BOTLING INDONESIA CENTRAL JAVA”

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Tri Sulistiyono, S.H., MH
NIP.197505242000031002

Arif Hidayat, S.H.I, M. H
NIP.197907222008011008

PERPUSTAKAAN
UNNES

Mengatahui,

Pembantu Dekan Bidang Akademik

Drs. Suhadi, S.H., M.Si
NIP. 196711161993091001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 17 Maret 2010

Penulis

Gina Hanjariani
NIM. 3450405574



PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi FH,
UNNES pada tanggal 25 Maret 2010.

Panitia:

Ketua

Sekretaris

Drs. Sartono Sahlan, M.H
195308251982031003

Drs. Suhadi,SH, M.Si
196711161993091001

Penguji Utama

Drs. Sartono Sahlan, M.H
195308251982031003

Penguji I

Penguji II

Tri Sulistiyono, S.H., MH
197505242000031002

Arif Hidayat, S.H.I., MH
197907222008011008

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ❖ "Tiada doa yang lebih indah selain doa agar skripsi ini cepat selesai" (Penulis).
- ❖ "Pendidikan itu adalah perhiasan di waktu senang, dan tempat berlindung di waktu susah" (Penulis).
- ❖ "Jika seseorang tetap tabah menghadapi kepahitan hidup yang hanya dalam waktu singkat, maka ia akan memperoleh kebahagiaan dalam waktu yang panjang" (Penulis)
- ❖ "Tinggalkan kesenangan yang menghalangi pencapaian kecermelangan hidup yang diidamkan, dan berhati-hatilah karena beberapa kesenangan adalah cara gembira menuju kegagalan" (Penulis).

PERSEMBAHAN :

1. ALLAH SWT yang selalu senantiasa melindungi, memberi berkah, dan memberi kemudahan yang Ia berikan.
2. Ayah dan ibu ku, terima kasih atas segala kasih sayang, doa dan dukungannya baik moril dan materiil kepada penulis selama ini;
3. Kakak-adik ku dan kekasihku terimakasih atas bantuan dan semangatnya;
4. Dosen pembimbingku terimakasih untuk bimbingannya;
5. Sahabat-sahabatku dan teman-teman Fakultas Hukum angkatan 2005, terimakasih untuk kebersamaan dan dukungannya kepada penulis;
6. Almamaterku.

PRAKATA

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala berkah dan karuniaNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum (Skripsi) dengan judul “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java.*” Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Negeri Semarang. Penulis berharap skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca, Khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

Dalam penyusunan skripsi ini tentu muncul persoalan yang harus penulis hadapi, sebab terbatasnya kemampuan dalam ilmu pengetahuan maupun pengalaman yang penulis miliki. Namun berkat motivasi yang tinggi maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Di samping itu penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini sangat jauh dari sempurna, baik dalam bahasa maupun dalam proses penyusunannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pihak-pihak yang menaruh perhatian demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, tentulah penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terlaksana. Pada kesempatan ini perkenankanlah Penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh keikhlasan untuk menyampaikan ungkapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu Penulis hingga tersusunnya skripsi ini. Terima kasih Penulis ucapkan kepada :

1. Prof. Dr. H.Sudijono Sastroadmodjo, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sartono Sahlan, M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang serta Penguji Utama yang telah memberi kemudahan administrasi dalam perizinan penelitian dan memberikan pengarahan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Drs. Suhadi, S.H, M Si selaku Pembantu Dekan Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Pembimbing I Tri Sulistyiono, S.H., MH yang dengan sabar telah banyak memberikan bimbingan, sumbangan saran, dan pemikiran dalam proses penulisan skripsi serta selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini sehingga penulis dapat mengikuti ujian.
5. Pembimbing II Arif Hidayat, S.H.I, MH yang dengan sabar telah banyak memberikan bimbingan, sumbangan saran, dan pemikiran dalam proses penulisan skripsi serta selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini sehingga penulis dapat mengikuti ujian.
6. Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan sejak awal semester hingga akhir perkuliahan.
7. Seluruh dosen dan staf karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum yang telah memberikan kuliah sebagai bekal pengetahuan yang berguna dalam penyusunan skripsi.
8. Julius Robiyanto selaku Manajer Koperasi Kendali Harta *PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* terima kasih untuk kesediaanya memberikan izin penelitian dan menyediakan informasi yang penulis perlukan.

9. Sulistyو Budi Pramono selaku Kabag Personalia Koperasi Kendali Harta *PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis berupa data, informasi dan dokumen yang penulis perlukan sebagai bahan penelitian.
10. Tri Hangudyo Utomo selaku KA. Unit Outsource Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis berupa informasi yang penulis perlukan sebagai bahan penelitian.
11. Bapak dan ibu pekerja di Koperasi Kendali Harta *PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* terimakasih untuk bantuannya berupa wawancara oleh penulis.
12. Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran terima kasih untuk kesediaanya memberikan izin penelitian serta menyediakan informasi , data, dan dokumen yang penulis perlukan.
13. Ir. Diana selaku Pengawas Ketenagakerjaan di Disnakertrans Ungaran terima kasih untuk kesediaanya menyediakan informasi yang penulis perlukan.
14. Bapak Sugito dan Ibu Malekah yang telah menjadi orang tua terbaik bagi Penulis, yang telah membesarkan, mendoakan, memotivasi, dan mendidik penulis dengan curahan cinta dan kasih sayang.
15. Kakakku Gita, adikku Sekar, ponakanku Sidqi, dan kakak iparku Ardi terima kasih atas dukungan moril maupun materiil.

16. Apri Indra Santoso, terimakasih atas semua cinta, kasih sayang, support, saran, motivasi selama studi dan pengerjaan skripsi ini. Terimakasih selalu.

17. Sahabat-sahabat sejutiku: Agustin (Coco), Arum (Drumi), Erma (Mama Erma), Lilik (Lilipoet), Wahyu (Cahaya Cayang), Kartika (Nonong), Prima (Mima), Mei Herawati (Me_Chan), Maida, Indri, Decka, Kumaydatul, Meta, Eliza, Macky (Uya Kuya), Sega, Gocki (Oki). Terimakasih dukungan dan segalanya.

18. Teman-teman fakultas hukum angkatan 2005 dan berbagai pihak yang Penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah mendukung selama penulisan skripsi dan penelitian.

Akhir kata dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, dunia pendidikan dan semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 17 Maret 2010

Penulis

PERPUSTAKAAN
UNNES

Gina Hanjariani

ABSTRAK

Hanjariani, Gina. 2010. *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central java*, Skripsi, Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Tri Sulistyiono, S.H., M.H, Arif Hidayat, S.H.I, M.H

Kata Kunci : Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Koperasi

Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) merupakan salah satu bentuk pelayanan dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. JKK memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja sedangkan JPK bersifat menyeluruh dan meliputi upaya peningkatan kesehatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan, yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan sehingga tercapai produktifitas kerja.

Dalam penulisan skripsi penulis mengangkat permasalahan sebagai berikut 1) Bagaimana pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, 2) Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, 3) Bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis – Sosiologis, Sumber data adalah data primer dan sekunder. Fokus penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah (1) Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, (2) Faktor pendukung dan penghambat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan kerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, (3) Upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Teknik pengumpulan data dalam skripsi ini adalah melalui interview (wawancara), observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian dan pembahasan dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java pihak Koperasi dalam pelaksanaannya sebenarnya sudah cukup baik hanya saja kurang adil dalam pemberian obat kepada pekerja. Masalah-masalah yang timbul yaitu

kurangnya sosialisasi antar PT. Jamsostek dan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java terhadap pekerja tentang pelaksanaan dan peningkatan sarana dan prasarana Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Simpulan : Dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java memberikan kemudahan bagi pekerjanya untuk proses pengajuan jaminan ke PT. Jamsostek. Koperasi Karyawan Kendali Harta akan membantu pekerjanya yang di wakikan pihak Personalia memberikan pertolongan pertama serta membayar semua biaya jaminan pekerja yang kemudian nantinya akan di ganti oleh PT. Jamsostek setelah proses pengajuan jaminan selesai. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java memilih menyelesaikannya dengan meminta bantuan pihak ke tiga sebagai penasehat yaitu Badan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN.	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah.....	6
1.3. Perumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Kegunaan Penelitian.....	10
1.6. Sistematika Penulisan Skripsi	11
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	14
2.1. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan.....	14
2.2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)	25
2.3. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan	

Kesehatan (JPK).....	33
2.4. Kerangka Berfikir.	44
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.	46
3.1. Pendekatan Penelitian.....	46
3.2. Lokasi Penelitian..	48
3.3. Fokus Penelitian.	48
3.4. Metode Sampling.....	49
3.5. Sumber Data Penelitian	49
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7. Keabsahan Data.....	54
3.8. Modal Analisis Data	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.	60
4.1. Hasil Penelitian.....	60
4.2. Pembahasan.....	103
BAB 5 PENUTUP	127
5.1. Simpulan	127
5.2. Saran	130
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Pengajuan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja	4
1.2. Pengajuan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).....	4
3.2. Daftar Responden.....	50
3.3. Daftar Informan	51
4.4. Daftar Jenis Tenaga Kerja Koperasi Kendali Harta 2010.....	69
4.4. Daftar Pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta Yang mendapatkan JKK	81
4.5. Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya	89
4.6. Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian	90
4.7. Daftar Pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central yang mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	91

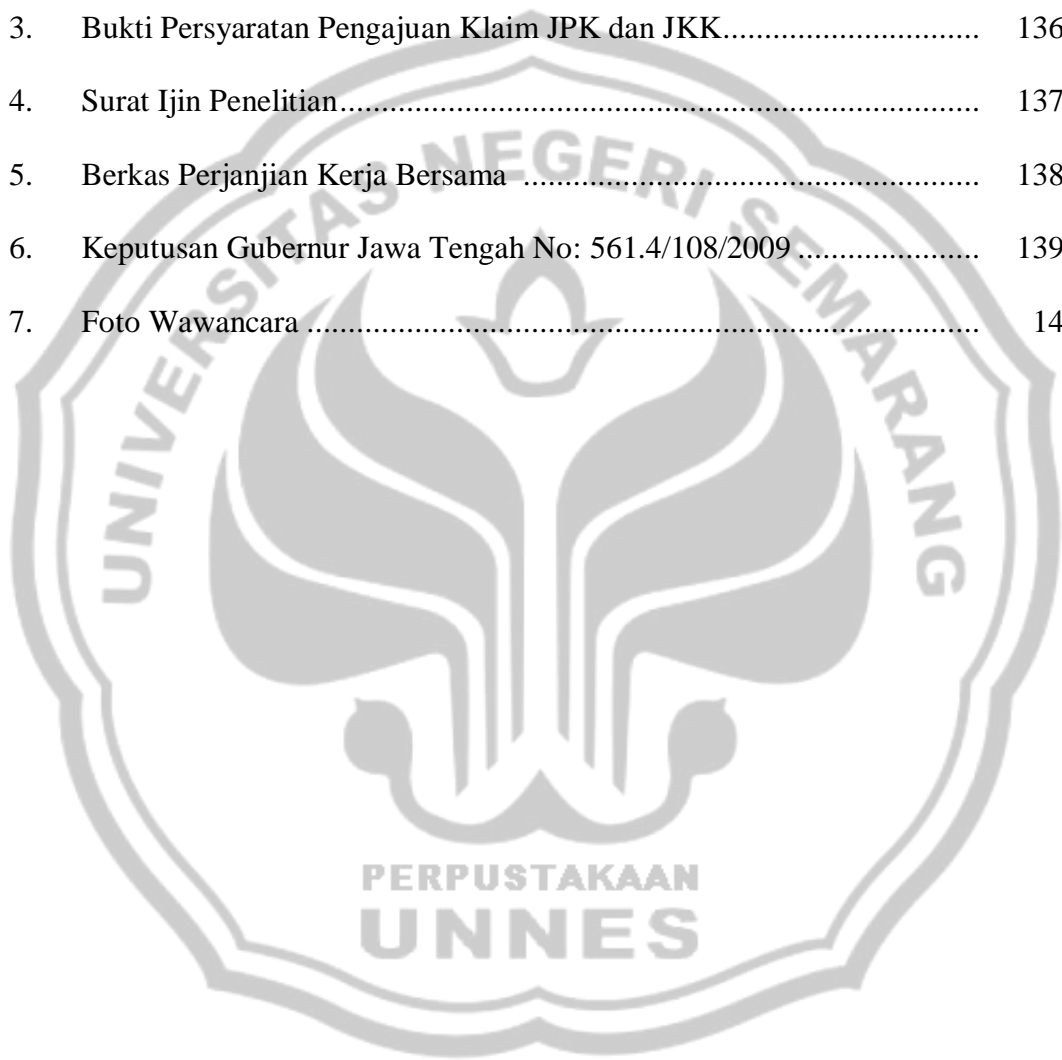
DAFTAR GAMBAR

Bagan	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir	44
3.1. Triangulasi Data (Sumber : Moleong, 2002:178-179).....	56
3.2. Komponen-komponen analisis data model kualitatif.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	
1. Pedoman Wawancara	134
2. Anggaran Dasar Rumah Tangga Koperasi	135
3. Bukti Persyaratan Pengajuan Klaim JPK dan JKK	136
4. Surat Ijin Penelitian	137
5. Berkas Perjanjian Kerja Bersama	138
6. Keputusan Gubernur Jawa Tengah No: 561.4/108/2009	139
7. Foto Wawancara	14



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan UUD 1945.

Pembangunan SDM diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusiawi serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik material maupun spiritual. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud diselenggarakan dalam bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu,

pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggungjawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Pada Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada Pasal 34 ayat (2), disebutkan bahwa "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja

"Pada dasarnya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*Compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran." (www.jamsostek.co.id [accessed 12/10/09])

Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) mampu menumbuhkan kemandirian dan harga diri manusia untuk tidak tergantung semata-mata pada orang lain dalam menghadapi resiko-resiko yang terjelek sekalipun. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis (www.jamsostek.co.id [accessed 12/10/09]).

Jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus

melindungi aset perusahaan. Kedua hal ini tercermin dalam pokok-pokok pikiran dan pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 yaitu bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan atas kecelakaan dalam melakukan pekerjaan dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien sehingga proses produksi berjalan lancar.

Demikian pula pada Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* sebagai salah satu badan usaha yang berbadan hukum, yang mempekerjakan pekerja yang cukup banyak tentunya juga harus memperhatikan kesejahteraan para pekerja. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah memberikan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada karyawan sehingga kenyamanan dan keamanan dalam bekerja harus lebih diperhatikan.

Jumlah data kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja pada Pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, sampai bulan Oktober 2009 ini mencapai sekitar 265 Pekerja, terdiri dari 131 tenaga kerja borongan, 13 tenaga kerja harian, 93 tenaga kerja bulanan, 23 staf tetap dan 5 staf magang. Jumlah kepesertaan ini akan selalu berubah-ubah apabila terdapat pegawai baru yang mendaftar di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*. (Data Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* pada bulan Oktober tahun 2009).

Beberapa contoh data pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pengajuan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja

No	Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah pekerja	Keterangan
1	Kecelakaan terjadi di tempat kerja	5 orang	Kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan alat-alat produksi, terjadi saat jam kerja dan ditempat kerja
2	Kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar dilalui	16 orang	Kecelakaan lalu lintas baik kecelakaan tunggal, tabrak lari
3	Kecelakaan terjadi berhubungan dengan hubungan kerja	1 orang	Saat melaksanakan tugas terjadi perampokan

Tabel 1.2 Data Pengajuan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JPK)

No	Jenis JPK	Jumlah	Keterangan
1	Pelayanan rawat jalan tingkat pertama:	2 orang	Pengobatan dokter umum, Pemberian obat-obatan dengan berpedoman kepada Daftar Obat Esensial Nasional

			Plus (Doen Plus) atau generik
2	Pelayanan rawat jalan tingkat lanjutan	15 orang	Pemeriksaan penunjang diagnostik lanjutan
3	Pelayanan Rawat Inap	6 orang	Pelayanan rawat inap
4	Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan	3 orang	Persalinan kesatu, kedua, dan ketiga (anak ke 4 dst, tidak ditanggung).
5	Pelayanan penunjang diagnostik	1 orang	Pemeriksaan laboratorium
6	Pelayanan khusus	1 orang	Alat bantu dengar atas anjuran dokter spesialis di rumah sakit
7	Pelayanan Gawat Darurat	1 orang	Emergency

(Data Dok. Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* Tahun 2007-2009)

Data pengajuan klaim tahun 2007-2009 yakni jaminan kecelakaan kerja sejumlah 22 (dua puluh dua) orang dan jaminan pemeliharaan kesehatan sejumlah 29 (dua puluh sembilan) orang oleh tenaga kerja Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*. Kecelakaan kerja dan kesehatan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh setiap tenaga kerja Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*. Masing-masing tenaga kerja mengalami cacat dan masalah kesehatan yang berbeda-beda, dari cacat dan masalah kesehatan yang ringan maupun berat sehingga mengakibatkan berkurangnya penghasilan tenaga kerja atau seluruh penghasilannya serta membutuhkan perawatan medis.

Program Jamsostek yang diberikan oleh Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* sebagai sarana peningkatan kualitas serta kuantitas kerja dan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup tenaga kerja. Oleh karena itu dibutuhkan suatu jaminan dengan mekanisme sistem yang baik dalam proses pencairannya, yang bertujuan agar penghasilan pekerja tidak hilang sama sekali. Pada kodratnya, manusia hidup memerlukan penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan langkah yang tepat untuk menanggulangi masalah tersebut.

Dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan dibutuhkan suatu prosedur atau tata cara dalam proses pengajuan klaim yang telah ditentukan dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, tata cara itu harus dilakukan oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau dengan kata lain syarat-syarat yang digunakan atau dibutuhkan dalam proses pengajuan klaim harus terpenuhi semua, sehingga kelancaran dalam pemberian jaminan kepada pekerja dapat dilakukan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas dan karena permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan jaminan sosial banyak sekali, maka penulis mengambil judul: **"PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN DI KOPERASI KARYAWAN KENDALI HARTA PT. COCA-COLA BOTLING INDONESIA CENTRAL JAVA"**

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diperlukan untuk meningkatkan jaminan sosial merupakan bagian terpenting dari usaha pemerintah dan masyarakat disamping upah yang cukup serta syarat kerja yang manusiawi karena usaha untuk memperoleh jaminan sosial sering tidak dapat dilepaskan dari usaha perbaikan upah, keselamatan kerja, pemeliharaan kesehatan maupun kesejahteraan pekerja.

Melalui program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), tenaga kerja yang bekerja di kegiatan informal ini diharapkan dapat bekerja lebih tenang, karena rasa kekhawatiran akibat kemungkinan terjadinya resiko akibat kecelakaan kerja dan penyakit serta biaya yang ditimbulkan dan kehilangan pendapatan dapat diringankan bebannya. Selanjutnya tenaga kerja dapat lebih produktif, usaha mereka akan berhasil dan berkembang sehingga dapat menciptakan kesempatan kerja baru yang pada akhirnya dapat menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan dapat diatasi.

Agar penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan yang berkaitan dengan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja dapat terlaksana dengan baik, perlu mewujudkan kesepahaman dan pemahaman secara benar mengenai ketentuan normatif penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja yang berkaitan dengan penyakit akibat kerja, pengertian penyakit akibat kerja dan cacat akibat kerja.

Dari penjelasan diatas maka penulis akan mengidentifikasi masalah antara lain:

- (1) Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.
- (2) Banyaknya pekerja yang tidak mengetahui tentang adanya Peraturan Perundang-Undangan yang melindungi pekerja dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.
- (4) Langkah-langkah yang ditempuh perusahaan untuk meminimalisasi angka Kecelakaan Kerja dan masalah kesehatan pada Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.
- (5) Upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* untuk mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar perumusan masalah menjadi jelas dan pembahasannya tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta perkembangan yang lain, atau untuk menghindari ruang lingkup terlalu luas maka penulis batasi penelitian ini terhadap data pekerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* Tahun 2007-2009, yaitu tentang:

- (1) Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.
- (2) Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.
- (3) Upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* untuk mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu:

- (1) Bagaimana pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*?

- (2) Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*?
- (3) Bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan dan jaminan pemeliharaan kesehatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan adanya beberapa permasalahan maka perlu adanya upaya untuk mengatasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah :

- (1) Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*?
- (2) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*?
- (3) Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan?

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah :

Dengan hasil penelitian ini maka dapat memperkaya bahan kepustakaan di bidang Hukum Ketenagakerjaan khususnya mengenai penerapan jaminan terhadap resiko kecelakaan kerja dan kesehatan kerja dan proses pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

1.5.2 Secara praktis manfaat dari penelitian ini adalah :

- (1) Dapat menjadi bahan pertimbangan apabila peneliti yang sama diadakan pada waktu-waktu mendatang dan memberikan sumbangan pengetahuan bagi penelitian yang akan datang.
- (2) Dapat memberikan solusi tentang apa yang selayaknya para pekerja atau buruh lakukan dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha salah satunya mengenai pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan kerja.
- (4) Memberikan pengetahuan kepada masyarakat betapa pentingnya memberikan dukungan agar terpenuhinya kebutuhan dasar melalui jaminan sosial tenaga kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pada Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*” terdiri dari beberapa bagian yaitu, bagian pendahuluan, bagian isi, bagian akhir. Sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut.

1.6.1 Bagian Awal

Bagian pendahuluan ini akan terdiri dari :

Bagian pendahuluan skripsi berisi tentang sampul, lembar berlogo, halaman judul, persetujuan pembimbing, pernyataan, pengesahan kelulusan, motto dan persembahan, prakata, abstrak, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

1.6.2 Bagian isi

BAB I : PENDAHULUAN

BAB ini menguraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori sebagai dasar penganalisaan masalah yang akan dibahas dalam bab keempat. Dalam BAB ini memuat bagian landasan teori akan berisi mengenai tinjauan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini meliputi tinjauan hukum ketenagakerjaan, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), jaminan kecelakaan kerja dan jaminan

pemeliharaan kesehatan di koperasi karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dan kerangka berfikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana suatu penelitian dilakukan, maka disusunlah metodologi penelitian. Bab ini berisi gambaran yang lebih terperinci mengenai objek dan metode penelitian yang dilaksanakan. Hal-hal yang akan dijelaskan dalam BAB ini adalah dasar penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, keabsahan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gambaran umum koperasi, proses pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan, faktor pendukung dan penghambat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan serta upaya penyelesaian untuk mengatasi faktor hambatan dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.

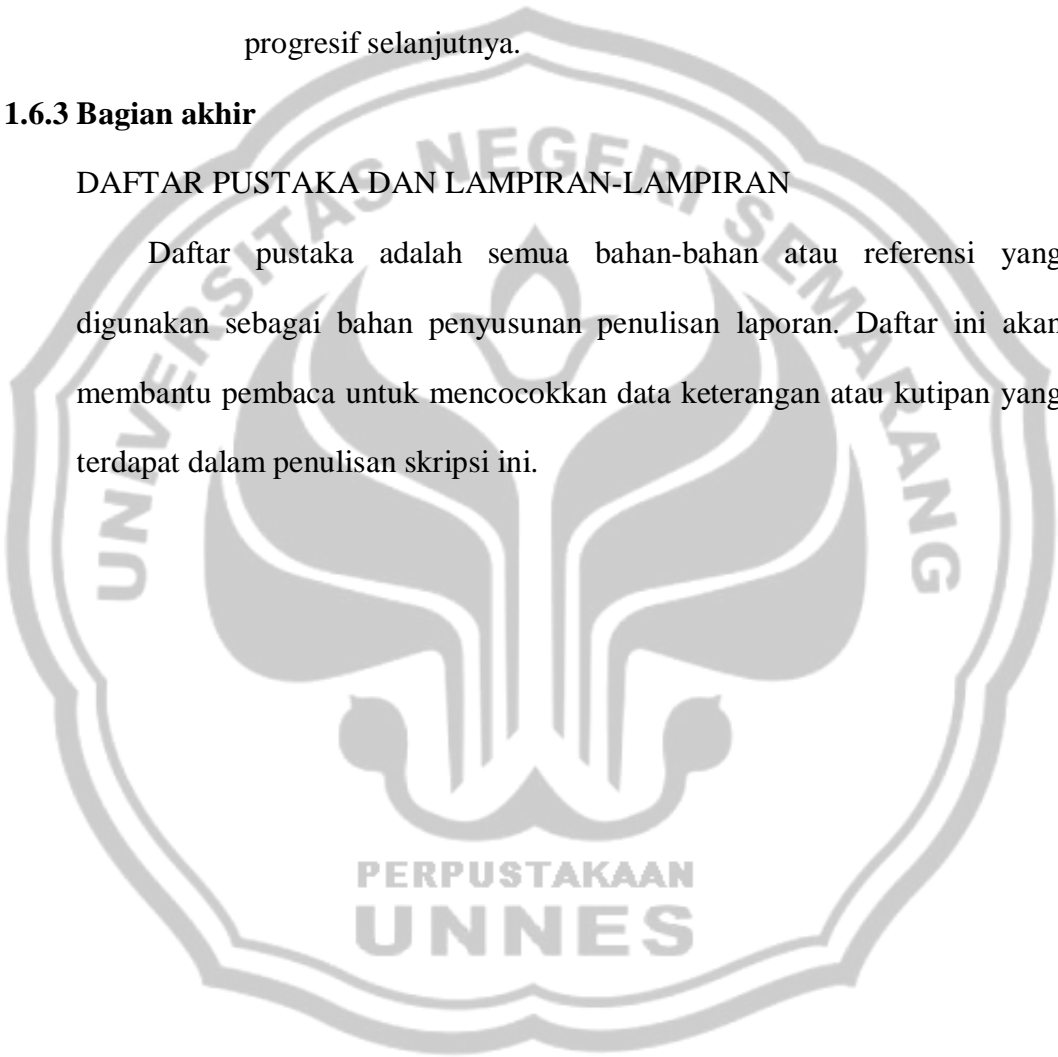
BAB V : PENUTUP

Isi dari BAB ini adalah kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan kristalisasi adari fakta-fakta dan analisis hasil penelitian dan pembahasan. Sedangkan saran dari penulis merupakan pendapat atau argumen untuk upaya progresif selanjutnya.

1.6.3 Bagian akhir

DAFTAR PUSTAKA DAN LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar pustaka adalah semua bahan-bahan atau referensi yang digunakan sebagai bahan penyusunan penulisan laporan. Daftar ini akan membantu pembaca untuk mencocokkan data keterangan atau kutipan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini.



BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan

2.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pada prinsipnya pengertian hukum perburuhan tidak berbeda dengan hukum ketenagakerjaan, hanya saja istilah ketenagakerjaan lebih luas dari pada hukum perburuhan. Ada beberapa pengertian hukum perburuhan menurut beberapa ahli, yaitu:

2.1.2.1 Molenaar

“Hukum perburuhan (*Arbeidstrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan penguasa.”

2.1.2.1 Mr. M. G. Levenbach

“Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.”

2.1.2.2 Imam Soepomo

“Hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”

Mengkaji pengertian di atas, pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur:

- (1) Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
- (2) Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
- (3) Seseorang bekerja pada orang lain
- (4) Upah (Lalu Husni, 2003: 17).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka kesimpulan hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis, maupun yang tidak berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Abdul Khakim, mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang sangat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, maka Abdul Khakim berpendapat bahwa “istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah Hukum Perburuhan” (Abdul Khakim, 2003:5).

2.1.2 Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan pengertian Tenaga Kerja menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam ini adalah pertumbuhan industri,

maka kegiatan yang dilakukan, akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan antar dan inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi berupa tenaganya sendiri baik fisik maupun fikiran. Ciri khas dari hubungan kerja disini ialah bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Iman Soepomo (1992:32) dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan mengatakan, "istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan-dalam hubungan-kerja atau swapekerja maupun yang belum mempunyai pekerjaan."

Tenaga kerja mempunyai pengertian yang sangat luas karena meliputi 3 (tiga) kurun waktu yaitu *pra employment* (sebelum memasuki hubungan kerja), *during-employment* (dalam hubungan kerja) dan *post-employment* (sesudah bekerja) baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja .

2.1.3 Pekerja (Buruh)

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah buruh, namun dalam perkembangan selanjutnya istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena dirasakan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi. Menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Bule Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "*Karyawan/Pegawai*" (*White Collar*) (Lalu Husni, 2006:33).

Pada saat sekarang dalam Perundang-Undangan perburuhan kita tidak dibedakan antara buruh halus dengan buruh kasar. Semuanya adalah buruh yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama, tidak mempunyai perbedaan apapun. Di dalam penulisan ini yang difokuskan adalah mengenai tenaga kerja dalam arti sempit yaitu tenaga kerja yang ada dalam hubungan kerja, maka penulis menggunakan istilah pekerja.

2.1.4 Pengusaha, Pemberi Kerja dan Perusahaan

Dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 dan No.13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

- (1) Orang, Persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- (2) Orang, persekutuan atau badan hukum yang berdiri di Indonesia mewakili perusahaan yang bukan miliknya.

- (3) Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, yang mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf 1 dan huruf 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (4) juga memberikan pengertian pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untuk atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.

Berbeda dengan pengertian perusahaan menurut Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- (1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik perusahaan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- (2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka Pengusaha adalah orang orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun milik orang lain yang berada di Indonesia maupun berkedudukan di luar wilayah Indonesia, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun negara. Setiap pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk.

2.1.5 Hubungan Kerja

”Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 10 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja” (Lalu Husni, 2003: 39).

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian-kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan), majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah, dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk

mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Iman Soepomo, 1983:1).

Akibat adanya hubungan kerja timbul suatu hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, bahwa pihak pekerja harus melakukan kewajibannya, melaksanakan pekerjaan dan menerima hak berupa upah dan kesejahteraan. Pengusaha berhak atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan berkewajiban memberikan upah kepada pekerja.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal I angka 16 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

2.1.2.1 Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1601 a BW/KUH Perdata adalah perjanjian dimana mana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak yang lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah. Di dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Imam Soepomo (1983:41) ”berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”

Merumuskan pengertian perjanjian kerja adalah :

- (1) Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan.
Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
- (2) Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja.
Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antar yang memerintah dan yang diperintah.

- (3) Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja (Sendjun Manulang, 2001:64).
Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian

kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti yang diatur

dalam Pasal 1320 KUHPerduta, yaitu:

- (1) Kesepakatan kedua belah pihak
- (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusialaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003).

2.1.2.2 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena substansi PKB itu sendiri memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dihasilkan melalui perundingan (perjanjian) dan isinya bersifat mengikat.

Menurut Pasal 1601n KUHPerduta, perjanjian perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini menyesuaikan diri dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja yang mensyaratkan serikat pekerja yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Pekerja diwakili oleh serikat pekerja agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan/pengusaha karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Dalam pembuatan perjanjian kerja harus mengacu atau berpedoman pada Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian kerja harus menjabarkan isi dari PKB. Ketentuan perjanjian kerja yang tidak sesuai isi PKB menjadi tidak sah dan yang berlaku adalah isi PKB. Dalam kedudukan seperti itu PKB merupakan alat kontrol dari perjanjian kerja dan merupakan induk dari perjanjian kerja.

2.1.2.3 Peraturan Perusahaan

Di dalam Pasal 1 Angka 20 Undang-Undang Nomor 131 Tahun 2003 memberikan pengertian Peraturan Perusahaan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan di buat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan.

2.1.6 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja antara lain :

- (1) berhak atas upah
- (2) berhak atas pekerjaan,
- (3) berhak atas perlindungan.

Kewajiban Tenaga Kerja :

- (1) melakukan pekerjaan dengan baik,
 - (2) mengikuti perintah atasan
- (<http://www.nakertrans.co.id> [accessed 12/10/09]).

2.1.7 Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak-hak pengusaha antara lain :

- (1) berhak atas hasil pekerjaan,
- (2) berhak untuk mengatur / memerintah tenaga kerja,

Kewajiban Pengusaha :

- (1) menyediakan/memberi pekerjaan,
 - (2) memberi perlindungan
- (<http://www.nakertrans.co.id> [accessed 12/10/09])

2.2 Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

2.2.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga kerja

Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraan. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui sistem Jamsostek.

Penyelenggaraan program Jamsostek pada dasarnya berusaha memberikan rasa aman dan tenteram bagi setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tidak perlu memikirkan semua biaya

yang harus dikeluarkan untuk mengatasi masalah yang terjadi baik dari pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berbentuk uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur (Sendjun H. Manulang, 2001:131).

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam majalah ASTEK (1985:11) "Social Security pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagi usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan" (Lalu Husni, 2006:159).

Sebagai kebijakan pemerintah, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Ayat 1 jaminan sosial tenaga kerja diartikan dengan pengertian murni, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- (1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga beserta keluarganya;
- (2) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Lalu Husni, 2006:159).

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 akibat hubungan kerja.

Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi. Ini juga merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

Menurut konvensi ILO (International Labor Organization) No. 102 tahun 1952 “mempersyaratkan standar minimum jaminan sosial harus meliputi tunjangan hari tua, santunan sakit, cacat dan kematian serta pengangguran plus pelayanan medis.”

Sementara dalam UU No. 3/1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, “empat program yang wajib diikuti oleh perusahaan untuk pekerjanya, yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM).”

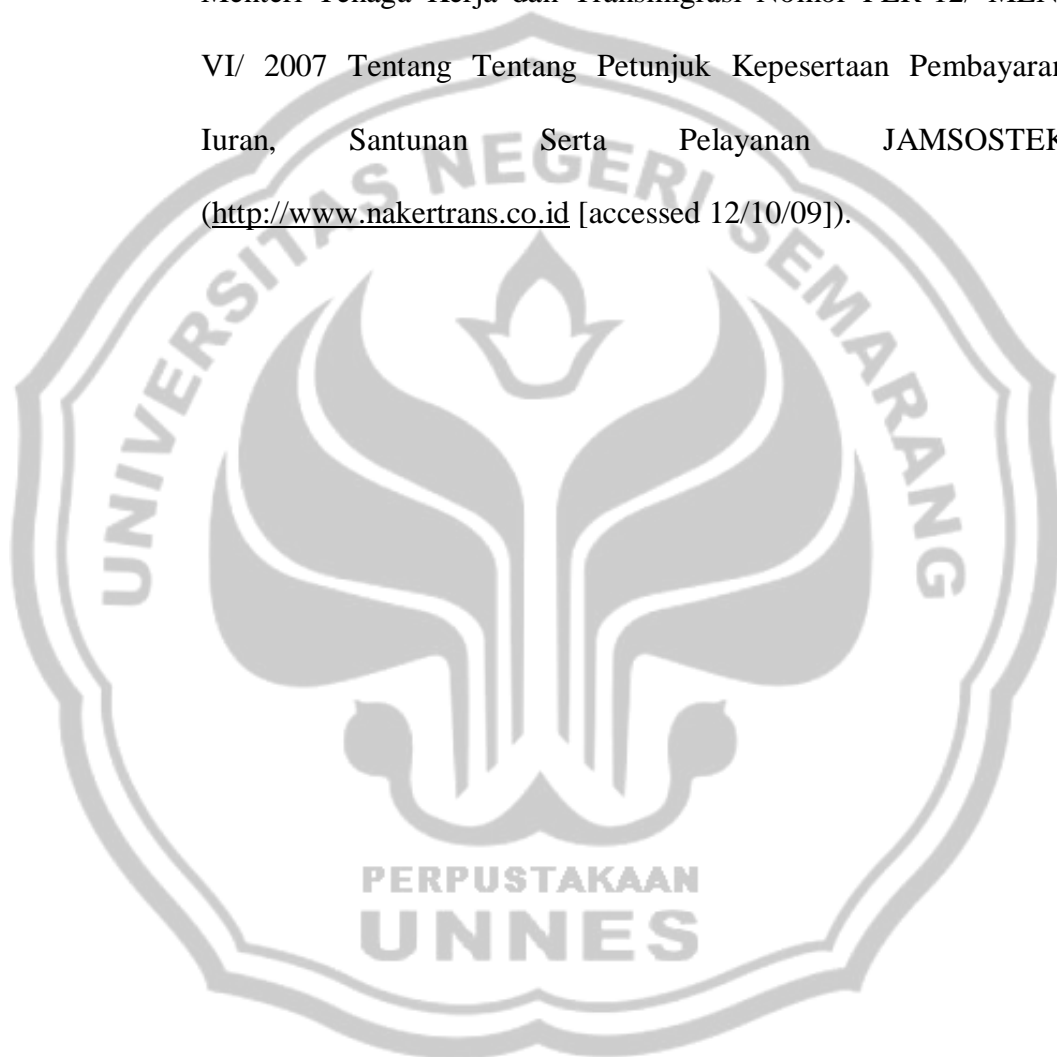
2.2.2 Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Adapun dasar hukum dari jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- (1) UUD 1945 Pasal 34 ayat (2) disebutkan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”
- (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

(3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993
Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

(4) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993
Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja. Peraturan
Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-12/ MEN/
VI/ 2007 Tentang Tentang Petunjuk Kepesertaan Pembayaran
Iuran, Santunan Serta Pelayanan JAMSOSTEK
(<http://www.nakertrans.co.id> [accessed 12/10/09]).



2.2.3 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi:

2.2.3.1 Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka jaminan kecelakaan kerja adalah santunan uang sebagai pengganti biaya angkutan, biaya pengobatan dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

2.2.3.2 Jaminan Kematian

Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja sebagai tambahan bagi Jaminan Hari Tua yang jumlahnya belum optimal.

2.2.3.3 Jaminan Hari Tua

- (1) Program Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan sistem Tabungan Hari Tua, yang iurannya ditanggung pengusaha dan tenaga kerja.
- (2) Kemanfaatan Jaminan Hari Tua sesuai iuran yang terkumpul ditambah hasil pengembangan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua/purna karya dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

2.2.3.4 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat dasar diberikan kepada tenaga kerja dan keluarga maksimum dengan 3 (tiga) orang anak. JPK adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan pengetahuan, dan pengobatan, secara efektif dan efisien.

Namun penelitian ini akan membatasi diri pada pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java.

2.2.4 Badan penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pemerintah Republik Indonesia menunjuk PT. Jamsostek (Persero) sebagai Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995.

Badan penyelenggara Jamsostek sesuai dengan pasal 25 yaitu :

- (1) Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara.
- (2) Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Badan Usaha Milik Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

2.2.5 Hak dan Kewajiban Peserta Jamsostek (Perusahaan & Tenaga Kerja).

2.2.5.1 Hak Pengusaha / Perusahaan:

- (1) Menerima Sertifikat/tanda bukti telah menjadi peserta Jamsostek.
- (2) Menerima bukti penerimaan iuran sebagai bukti pembayaran iuran.
- (3) Menerima pelayanan yang terbaik dari PT Jamsostek.
- (4) Menerima kembali biaya yang telah dikeluarkan terlebih dahulu dalam kasus kecelakaan kerja (reimbursement).

2.2.5.2 Kewajiban Pengusaha/ Perusahaan:

- (1) Mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya dalam program Jamsostek sesuai ketentuan perundangan.
- (2) Melaporkan dengan benar data tentang tenaga kerja maupun upah serta perubahan jenis usaha.
- (3) Melaksanakan pembayaran iuran bulanan tepat waktu (paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya) dan besarnya iuran sesuai dengan jumlah yang dibayarkan setiap bulan.
- (4) Mencatat setiap penambahan dan pengurangan tenaga kerja serta perubahan upah dan melaporkan ke PT Jamsostek setiap bulan.

2.2.5.3 Perusahaan wajib melaporkan pula perubahan mengenai;

- (1) Alamat perusahaan,
- (2) Kepemilikan perusahaan,
- (3) Jenis/ bidang usaha,
- (4) Jumlah tenaga kerja dan keluarga
- (5) Besarnya upah setiap tenaga kerja

2.2.5.4 Hak Tenaga Kerja

- (1) Menerima Kartu Jamsostek
- (2) Menerima jaminan dan santunan (berupa Uang dan Pelayanan)

2.2.5.5 Kewajiban Tenaga Kerja.

- (1) Memberikan data pribadi dengan jelas dan benar pada saat didaftarkan.
- (2) Bagi yang sdh menjadi Peserta, bila pindah pekerjaan harus melaporkan nomor peserta Jamsosteknya kepada Perusahaan yang baru.

2.2.6 Kepesertaan Jamsostek

Menurut Pasal 17 Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Program Jamsostek wajib diikuti oleh setiap perusahaan (BUMN, Joint Venture, PMA), Yayasan, Koperasi, Perusahaan Perorangan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau membayar seluruh upah per bulan paling sedikit Rp 1.000.000,- atau lebih. Dalam pasal 21 UU No. 3 tahun 1992 Besarnya iuran, tata cara,

syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

2.3 Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

2.3.1 Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Dalam Pasal 1 Ayat 6 Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 bahwa yang disebut Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Sedangkan apabila seorang pekerja di dalam perjalanannya menuju ketempat kerja, dan pulang kerja mampir terlebih dahulu ke suatu tempat dan terjadi kecelakaan di tempat tersebut serta untuk kepentingan pribadi atau tugas rumah tidak dianggap sebagai kecelakaan kerja.

Untuk mananggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

Jaminan kecelakaan kerja menurut Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992 adalah santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, dan perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan sebagian untuk kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja.

Menurut Pasal 8 ayat (2) UU No.3 Tahun 1992, tenaga kerja yang termasuk dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :

- (1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;

- (2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- (3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan kecelakaan kerja yang diatur dalam pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, meliputi :

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

Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja dibagi dalam 5 (lima) kelompok jenis usaha, yaitu:

- (1) Kelompok 1: 0,24 % dari upah sebulan;
- (2) Kelompok 2: 0,54 % dari upah sebulan;
- (3) Kelompok 3: 0,89 % dari upah sebulan;
- (4) Kelompok 4: 1,27 % dari upah sebulan;
- (5) Kelompok 5: 1,74 % dari upah sebulan (ketentuan Pasal 9 huruf a Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993 Tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Jaminan kecelakaan kerja yang diatur dalam pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, meliputi :

- (1) Biaya pengangkutan
- (2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan
- (3) Biaya rehabilitasi

(4) Santunan berupa uang, yang meliputi: santunan sementara tidak mampu bekerja; santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya; santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; santunan kematian.

Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja saat pengajuan klaim, yaitu sebagai berikut:

2.3.1.1 Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit diberikan pengantian sebagai berikut:

- (1) Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai/danau maksimum sebesar Rp 400.000,- (empat ratus ribu rupiah).
- (2) Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimal sebesar Rp 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).
- (3) Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimal sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

2.3.1.2 Pengobatan dan perawatan

Sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk: dokter; obat; operasi; rontgen atau laboratorium; perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Pemerintah Kelas I atau Swasta yang setara; gigi; mata; dan/atau Jasa tabib/sinthe/tradisional yang telah mendapat ijin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk peristiwa kecelakaan tersebut b.1) sampai dengan b.8) dibayar maksimum Rp 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).

2.3.1.3 Biaya Rehabilitasi

Berupa penggantian pembelian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah).

2.3.1.4 Santunan

2.3.1.4.1 Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4:

Bulan pertama 100% x upah sebulan, 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan bulan seterusnya 50% x upah sebulan.

2.3.1.4.2 Santunan cacat

2.3.1.4.2.1 Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya:

Dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah;

2.3.1.4.2.2 Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:

- (1) Santunan sekaligus sebesar 70% x 80 bulan upah;
- (2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 (dua puluh empat) bulan.

2.3.1.4.2.3 Santunan cacat kekurangan fungsi:

Dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80%.

2.3.1.4.3 Santunan kematian

Dibayarkan secara sekaligus (*lumpsom*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:

- (1) Santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian.
- (2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 (dua puluh empat) bulan.
- (3) Biaya pemakaman sebesar Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah) (Lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).

Kewajiban pengusaha dalam hal terjadi kecelakaan kerja menurut Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 antara lain memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang menimpa pekerja pada Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I, dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak terjadi kecelakaan kerja, dan melaporkan akibat kecelakaan kerja sebagai laporan kecelakaan kerja tahap II, dalam waktu 2 x 24 jam setelah ada surat keterangan dokter yang menyatakan pekerja tersebut :

- (1) Sementara tidak mampu bekerja
- (2) Cacat sebagian untuk selama-lamanya
- (3) Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
- (4) Meninggal dunia

Pembayaran semua biaya dan santunan jaminan kecelakaan kerja dilakukan paling lama 1 bulan sejak diterimanya pengajuan oleh badan penyelenggara (PT Jamsostek) kepada pengusaha, sedangkan santunan

dibayarkan langsung kepada tenaga kerja bersangkutan, berdasarkan surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat (Pasal 26 UU No. 3 tahun 1992).

Jaminan kecelakaan kerja pada hakekatnya memberi kompensasi berupa penggantian biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha dalam menanggung resiko korban kecelakaan kerja bagi pekerjanya, dan yang paling utama adalah membayar ganti rugi atas menurun atau hilangnya kemampuan bekerja serta kemampuan berprestasi pekerja.

2.3.2 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

“Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal” (Lalu Husni, 2006:146).

Mengenai Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), dalam UU No. 3 Tahun 1992 secara jelas mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan dan keluarganya.

Jaminan pemeliharaan kesehatan menurut Penjelasan UU No. 3 tahun 1992 adalah berupa pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja, atau suami, atau istri yang sah dan anak yang bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan (preventif), dan penyembuhan penyakit (kuratif), serta pemulihan (rehabilitatif).

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan pengetahuan, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program ini akan memperoleh Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Besarnya iuran jaminan kesehatan sesuai Pasal 9 ayat 1 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

- (1) Tenaga kerja yang sudah berkeluarga : $6\% \times$ upah tenaga kerja sebulan ;

(2) Tenaga kerja yang belum berkeluarga : 3 % x upah tenaga kerja sebulan.

Jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut diberikan kepada:

(1) Pekerja;

(2) Suami atau istri yang sah dan;

(3) Anak sebanyak-banyaknya 3 orang dan usianya di bawah 21 tahun.

Paket jaminan pemeliharaan dasar yang di atur Pasal 16 ayat 2 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, meliputi:

2.3.1.1 Rawat jalan tingkat pertama

Pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama (Puskesmas).

2.3.1.2 Rawat jalan tingkat lanjutan

Pelayanan pada tingkat ini harus dilakukan dengan rujukan pada pelaksana kesehatan tingkat lanjutan.

2.3.1.3 Rawat inap

Pelaksana pelayanan rawat inap dapat dilakukan dengan memberikan surat rujukan pada rumah sakit yang dipilih dalam waktu tujuh hari, dengan menggunakan standar biaya yang telah ditetapkan dan ditanggung oleh badan penyelenggara.

2.3.1.4 Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan

Pelaksana pelayanan ini sesuai dengan rumah sakit yang ditunjuk.

2.3.1.5 Penunjang diagnostik

Pelayanan penunjang diagnostik dapat dilakukan dengan penggunaan hasil seperti: laboratorium, rontgen, tes darah dan lain sebagainya berupa resep obat yang diambil pada apotik yang ditunjuk dengan penggunaan obat standar, dan bila harganya melebihi yang ditetapkan maka harus ditebus biaya tambahannya.

2.3.1.6 Pelayanan khusus

Pelayanan ini dapat berupa: penggantian kaca mata, alat bantu dengar, prothese anggota gerak lainnya.

2.3.1.7 Pelayanan gawat darurat

Pelayanan gawat darurat dilakukan pada rumah sakit terdekat dengan tingkat pelayanan angka 5.

Pengusaha yang telah memberikan jaminan kesehatan yang lebih baik bagi pekerja/buruhnya, maka pengusaha tersebut tidak wajib untuk mengikuti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara. Dengan demikian pengusaha tidak boleh mengurangi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang telah diberikan kepada tenaga kerja (Pasal 2 ayat 4 PP No. 14 Tahun 1993).

2.3.3 Koperasi

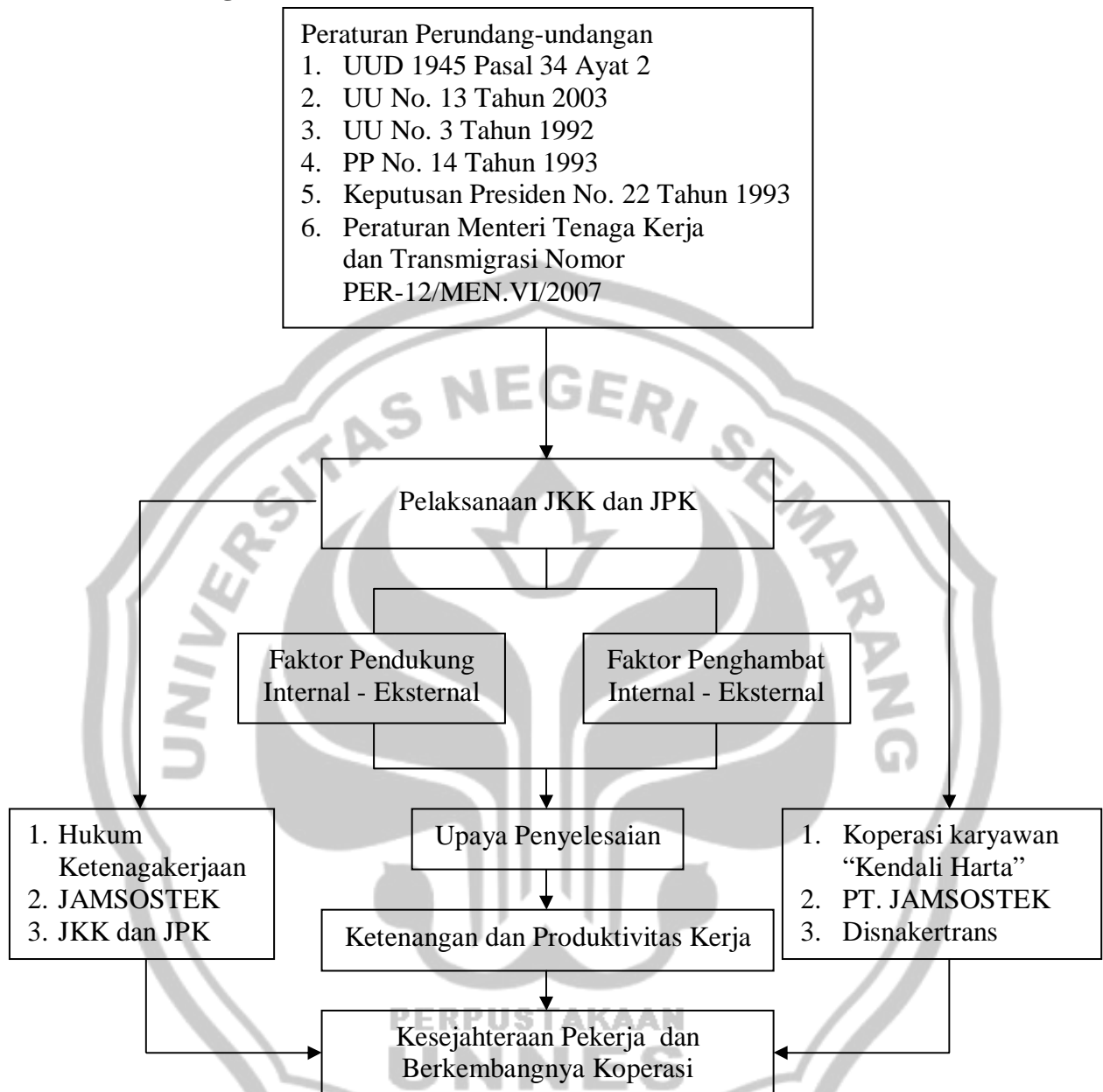
Dalam pasal 3 Undang-Undang No. 12 Tahun 1967 disebutkan bahwa yang dinamakan Koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, pada Bab 1 Keterangan Umum Pasal 1 Bagian Ke-1, dinyatakan bahwa “koperasi adalah badan

usaha yang beranggotakan orang seorang/badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.”

Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang berbadan hukum dimana dalam pendiriannya mutlak diperlukan pengesahan akta pendirian koperasi itu oleh pemerintah (Purwosutjipto, 1982:13). Dalam penelitian ini lokasi Koperasi yang diambil adalah Koperasi Karyawan Kendali Harta dan PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java yang berada di Jalan Soekarno-Hatta Km. 30 Desa Harjo Sari Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang 50501.

Koperasi Karyawan Kendali Harta dan PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java merupakan suatu perkumpulan berbadan hukum yang bergerak dibidang serba usaha. Dan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi hanya mengenai tenaga kerja yang bekerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java dan penjelasan lebih lanjut tentang koperasi akan dibahas dalam Bab 4 yang berupa hasil penelitian dan pembahasan.

2.3.4 Kerangka Berfikir



Bagan 2.1 Kerangka Berfikir

Landasan pembangunan ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 34 ayat (2) UUD 1945. Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan kerja merupakan bagian dari ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai bentuk usaha penyelenggaraan negara dalam mengatur rasa keadilan yang menyangkut

para pekerja atau buruh dan majikan atau pengusaha yang ada di seluruh Indonesia.

Implementasi JPK dan JKK di Koperasi Karyawan “Kendali Harta” PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java haruslah sesuai dengan ketentuan dasar hukum pelaksanaan jamsostek, yaitu diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993, Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-12/MEN.VI/2007

Kepesertaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan bersifat wajib bagi semua badan usaha milik negara maupun milik swasta serta yayasan. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses pelaksanaan JKK dan JPK dicarikan solusinya dengan negoisasi atau secara kekeluargaan antar pihak sesuai prinsip dasar koperasi.

Dengan demikian jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di tempat kerja merupakan sarana menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman, dan sehat sehingga dapat mendorong efisiensi dan produktivitas yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak, baik bagi pengusaha maupun pekerja.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berasal dari kata “*metode*” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan “*logos*” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah sesuatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya (Narbuko dan Ahmad, 2004:1).

Sehubungan dengan hal ini tersebut diatas, maka penelitian yang akan dilakukan harus disertai dengan suatu metode atau cara tertentu agar penelitian dapat berjalan secara sistematis, terarah dan lebih rinci, untuk menghimpun serta menemukan hubungan-hubungan yang ada diantara fakta yang diamati secara seksama.

Dalam penulisan hukum ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

3.1 Metode Pendekatan

Untuk meninjau tentang pengajuan klaim terhadap pemberian jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada koperasi karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java Kabupaten Semarang maka penulis memandang perlu untuk mengadakan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis. Bogdan dan Taylor (1975:5) mendefinisikan

metode penelitian kualitatif prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2006: 4).

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena :

- (1) Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah bila berhadapan dengan kenyataan ganda;
- (2) Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden;
- (3) Metode ini lebih peka dan lebih menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama serta terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong, 2002:5).

Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum dipelajari dan diteliti sebagai suatu studi mengenai hukum dalam tindakan (*Law in action*). Berlakunya hukum dari prespektif yuridis-sosiologis intinya adalah efektivitas hukum. Penelitian hukum yang hendak menelaah efektivitas hukum suatu peraturan perundang-undangan (berlakunya hukum) pada dasarnya merupakan penelitian perbandingan antara realitas hukum dengan ideal hukum. Ideal hukum adalah kaedah hukum yang dirumuskan dalam undang-undang atau keputusan hakim, realitas hukum artinya orang seharusnya bertingkah laku atau bersikap sesuai dengan tata kaedah hukum. Atau dengan kata lain, realitas hukum adalah hukum dalam tindakan (*law in action*) (Amirudin, 2006 :137).

Metode pendekatan dalam penelitian ini merupakan perbandingan antara relitas hukum dengan ideal hukum. Ideal hukum adalah kaedah hukum yang dirumuskan dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan realitas hukum (hukum dalam tindakan) yaitu mengenai pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan atau tempat dimana seorang peneliti melakukan suatu penelitian. Adapun penelitian ini mengambil lokasi di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran, dan Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

3.3 Fokus Penelitian

Menurut Moleong, focus dasarnya adalah manusia yang bersumber dari pengalaman penelitian atau melalui pengetahuan yang bersumber dari pengalaman peneliti. Melalui pengalaman yang diperoleh melalui kepustakaan ilmiah atau kepustakaan lainnya (Moleong, 2002:62). Dalam penelitian ini data pekerja yang pernah mendapat santunan jaminan kesehatan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan kerja tahun 2007-2009. Sedangkan fokusnya adalah :

- (1) Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java?
- (2) Faktor pendukung dan penghambat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan kerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java?

- (3) Upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan?

3.4 Metode Sampling

Metode sampling dalam penelitian ini, adalah *Purposive* yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan penentuan sampel berdasarkan pada tujuan tertentu. Obyek penelitian yang dimaksud adalah Koperasi Kendali Harta PT. Coca – Cola Bottling Indonesia Central Java.

3.5 Sumber Data Penelitian

Menurut Lofland, menyatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. (Moleong, 2006:157)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

3.5.1 Data primer

Sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai (Moleong, 2006: 157). Sumber data primer diperoleh peneliti melalui :

3.5.1.1 Responden

Responden adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti (Arikunto, 2002: 198). Sehingga dari beberapa responden di harapkan dapat terungkap kata-kata atau tindakan orang yang diamati atau di wawancarai merupakan sumber data utama. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah:

Tabel 3.2 Daftar Responden

No	Nama	Jabatan
1	Julius Robiyanto	Manager Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java
2	Ir. Diana Dwi Puspa	Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans
3	Ngatimah	Poliklinik
4	Rochani	Building

3.5.1.2 Informan

Informasi tentang situasi dan kondisi, latar penelitian. Jadi, informan harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Informan berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal. Sebagai anggota tim dengan kebaikannya dan dengan kesuka-relaannya informan dapat memberikan pandangan dari segi orang dalam tentang nilai-nilai, sikap, bangunan, proses, dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian (Lexi Moleong, 2006: 132).

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah:

Tabel 3.3 Daftar Informan

No	Nama	Jabatan
1	Sulistyo Budi Pramono	Kabag Personalia
2	Tri Hangudyo Utomo	KA. Unit Outsource
3	Wiwik Septi Herawati	Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran
4	Maulana Ferry A	BM Receh-Supply Botol
5	Tri Minarti selaku KA	Unit Toko
6	Zaenal Abidin S	BM Receh
7	Wuryantoro Z	KA. Unit Poliklinik
8	Indra Adhy Putranto	Poliklinik

3.5.2 Data Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum (Amirudin, 2006:32).

Data sekunder atau data yang tertulis yang digunakan dalam penelitian dapat berupa:

3.5.2.1 Peraturan perundang-undangan yaitu:

(1) UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

(3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3.5.2.1 Buku dan literatur yang berkaitan dengan pemberian jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan kerja.

3.5.2.1 Dokumen dan kearsipan yang ada kaitannya dengan pemberian jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan kerja.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan data yang diperlukan, maka dapatlah ditentukan mengenai teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.6.1 Wawancara (interview)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2002:135). Dalam hal ini peneliti akan mengadakan wawancara langsung dengan pekerja yang mendapatkan maupun tidak mendapatkan JKK dan JPK, Manager, Kabag Personalia, KA. Outsource di Koperasi Karyawan “Kendali Harta” PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran, Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

Melalui wawancara ini diharapkan peneliti memperoleh keterangan pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta” PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java. Adapun bentuk wawancara adalah interview bebas terpimpin, sehingga data yang diperoleh lebih akurat. Dalam mengadakan wawancara ini masih dimungkinkan untuk mengajukan pertanyaan secara lisan terhadap masalah-masalah yang sekiranya belum dimengerti, meskipun menggunakan daftar pertanyaan.

3.6.2 Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan penelitian (Soemitro, 1994:62).

Dalam penelitian ini yang di observasi adalah tempat karyawan bekerja, fasilitas yang diberikan perusahaan, dan fasilitas lain yang diperlukan karyawan. Observasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier (Amirudin, 2003:68).

Dalam penelitian penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa dokumen-dokumen yaitu dokumen resmi dari Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java mengenai sejarah perusahaan, tenaga kerja perusahaan, daftar nama tenaga kerja Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, dokumen resmi dari PT. Jamsostek untuk mencocokkan data-data mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java serta sumber lain yang relevan guna memperoleh data dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya Pasal 8 Yaitu Jaminan Kecelakaan kerja dan Pasal 16 yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java.

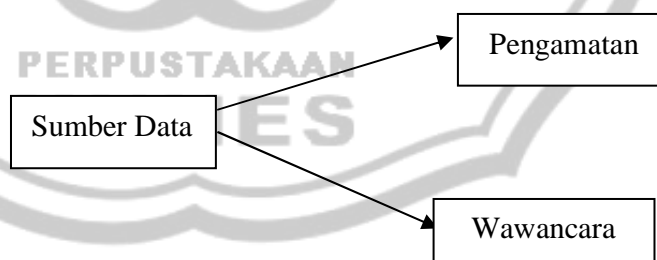
3.7 Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu diluar data itu untuk keperluan pengecekan data sebagaimana pembanding data itu menurut Patton (Moleong, 2002: 178). Teknik triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya yang dapat dicapai dengan jalan:

- (1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- (2) Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- (3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- (4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang pemerintahan.
- (5) Membandingkan hasail wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan (Moleong, 2006:331)

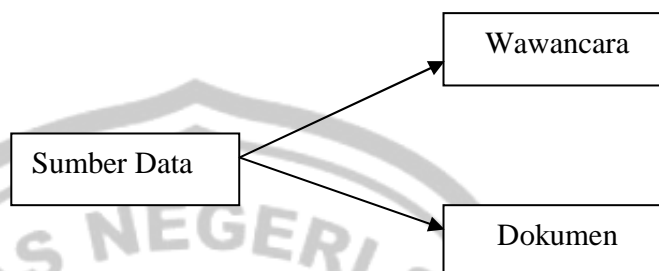
Dalam penelitian ini teknik triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya, yang dicapai dengan jalan :

- (1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dengan informan (pihak Koperasi Karyawan “Kendali Harta” PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java) maupun responden (buruh atau karyawan).

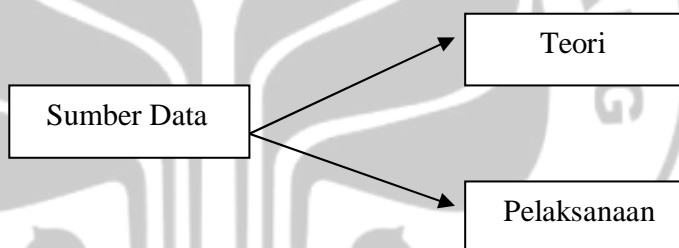


- (2) Membandingkan hasil wawancara dengan informan dan responden tersebut dengan isi suatu dokumen atau arsip yang dikeluarkan oleh

pemerintah dan perusahaan yang berkaitan erat dengan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh dalam bidang jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan kerja.



(3) Membandingkan teori keterangan yang sudah dilakukan dengan pelaksanaannya dengan praktek.



Bagan 3.1 Triangulasi Data (Sumber : Moleong, 2002:178-179)

3.8 Model Analisis Data

Analisis yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Kualitatif (Bogdan dan Taylor, 1975: 5) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan yang diperoleh, ditelaah, dan dianalisa berdasarkan peraturan

perundang-undangan dan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Dalam penelitian ini langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.8.1 Pengumpulan data

Peneliti mencatat semua data secara lengkap dan apa adanya sesuai dengan observasi dan interview.

3.8.2 Reduksi Data

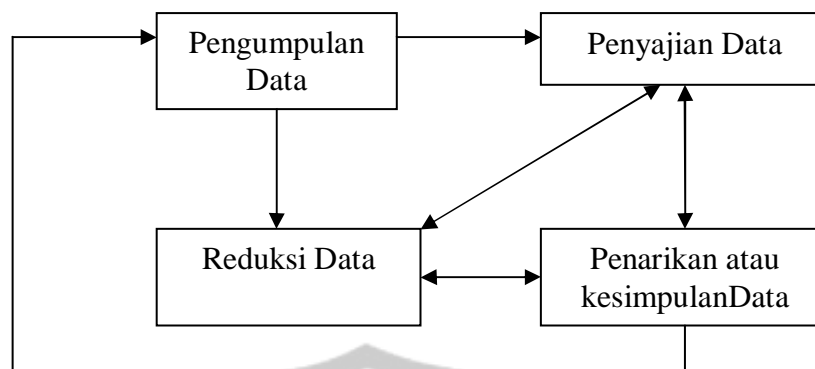
Reduksi data diartikan sebagai prosedur penelitian, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian kualitatif berlangsung sampai laporan akhir tersusun.

3.8.3 Sajian Data

Penyusunan kategori yang merupakan satu tumpukan data yang disusun atas dasar pemikiran pendapat dan kriteria.

3.8.4 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi Data

Dengan pemeriksaan kembali informasi-informasi dari responden jika dirasa mantap terhadap kesimpulan karena mungkin kelemahan dalam pereduksian dan penyajian data, maka dilakukan penggalian terhadap *field note* (buku catatan lapangan).



Bagan 3.2 Komponen-komponen analisis data model kualitatif

Penyusunan kategori yang merupakan suatu tumpukan data yang disusun atas dasar pemikiran pendapat dan kriteria.

3.8.4.1 Pengajuan Tema

Tema diajukan kepada dewan skripsi dan setelah disetujui, kemudian dilaporkan kepada ketua jurusan untuk ditetapkan dosen pembimbingnya.

3.8.4.2 Penyusunan Proposal

Proposal merupakan langkah awal sebelum penelitian dilakukan, proposal ini dibimbingkan kepada dosen pembimbing sampai dengan disetujui.

3.8.4.3 Ijin Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang harus ijin serta mendapat surat tugas dari pihak Universitas dalam hal ini Fakultas kemudian ijin tersebut diserahkan

kepada pihak instansi yang bersangkutan untuk mendapatkan persetujuan penelitian.

3.8.4.4 Proses Penelitian

Proses penelitian diawali dengan pengumpulan data baik yang berupa data primer maupun data sekunder. Untuk diperiksa keabsahaannya menggunakan teknik Triangulasi, yaitu pengecekan keabsahaan data dengan cara membandingkan antara data yang satu dengan data yang lain. Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang diteliti.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian

4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

Koperasi Karyawan Kendali Harta Bawen berdiri pada tanggal 25 Agustus 1978 yang dinamakan suatu badan pra koperasi. Dinamakan pra koperasi karena pada waktu usahanya masih sangat terbatas yaitu pada usaha simpan pinjam saja yang kemudian terus berkembang seperti saat ini. Baru pada tanggal 1 Maret 1989 menjadi koperasi yang berbadan hukum dan dapat dibuktikan dengan akta pendirian dengan No.11110/BH/VI. Pendirian koperasi itu atas prakarsa para karyawan di PT Pan Java Bottling Co. yang merupakan suatu kesatuan pendapat diantara mereka. Koperasi dipandang sebagai wadah ekonomi yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan para anggotanya. Efek dari tujuan tersebut akan mempengaruhi ketenangan bekerja bagi karyawan karena kebutuhan anggota yaitu karyawan PT. Pan Java Bottling Co. diusahakan untuk dipenuhi koperasi. Karena karyawan tenang dalam bekerja maka perusahaan akan semakin meningkat. Tujuan lain ialah mengurangi kesenjangan sosial antara karyawan satu dengan yang lain.

Pemberian nama Koperasi Karyawan Kendali Harta berasal dari kata “Kendali” dan “Harta”. Pemberian nama tersebut diberikan atas ide Bapak

Rustamadji, yang maknanya adalah dengan adanya koperasi diharapkan semua anggota ekonominya terkendali lewat wadah koperasi tersebut.

Awal berdirinya Koperasi Karyawan Kendali Harta tidak luput dari perhatian yang cukup besar dari perusahaan, karena sebagian besar modal koperasi berasal dari perusahaan dan ditunjuk oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menyelamatkan modal perusahaan sebesar Rp. 7.500.000,- (Wawancara dengan bapak Julius Robyanto selaku Manager Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010).

Beberapa tokoh yang dapat disebut sebagai perintis Koperasi Karyawan Kendali Harta ialah :

- (1) Bapak Woto Karyono
- (2) Bapak Mugiyanto
- (3) Alm. Bapak Sumartono

Dari tahun 1978 sampai 1980 kepengurusan masih belum ada Manager dan Badan Pemeriksa. Baru pada bulan Juni 1980 semua pengurus diganti dan disempurnakan. Sebelum berbadan hukum masa kerja pengurus belum ada maksudnya menurut kondisi koperasi, kalau dirasa perlu maka dapat diganti. Tetapi setelah berbadan hukum masa kerja pengurus diatur dalam Anggaran Dasar Dan Rapat Tahunan. Masa kerja bagi pengurus/badan pemeriksa selama 3 tahun dan setelah itu dapat

dipilih kembali. Bagi anggota kehormatan (pejabat pemerintah, direksi) tidak diperkenankan dipilih sebagai pengurus atau badan pemeriksa.

Karyawan *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* untuk menjadi anggota Koperasi Karyawan Kendali Harta tidak ada paksaan dari pihak pengurus Koperasi ataupun dari pihak perusahaan *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* melainkan atas dasar kesadaran atau kemauan karyawan itu sendiri. Mereka menjadi anggota koperasi dikarenakan adanya keinginan untuk memperbaiki keadaan ekonominya dari masa-masa yang sulit seperti ini agar tingkat kehidupannya menjadi lebih baik lagi.

Koperasi sampai dengan bulan Januari 2010 mempunyai anggota 962 (sembilan ratus enam puluh dua) orang. Pengurus koperasi adalah karyawan tetap *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* yang terdaftar menjadi anggota koperasi di luar gedung koperasi di mana mempunyai kewajiban masing-masing sesuai bidangnya. Jadi bagi karyawan tetap koperasi yang tidak terdaftar menjadi anggota tidak berhak menjadi pengurus Koperasi. Adapun tugas-tugas pengurus koperasi adalah sebagai berikut:

4.1.1.1.1 Bidang Keuangan

Tugas pengurus bidang keuangan akuntansi yang telah ditetapkan oleh Rapat Anggota adalah :

- (1) Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan secara periodic, serta lampiran-lampiran hasil usaha masing-masing unit.

- (2) Mensahkan pengeluaran uang dan barang serta Kekayaankoperasi sampai dengan batas wewenang yang didelegasikan oleh pengurus.
- (3) Mengambil langkah-langkah penanganan terhadap uang dan barang.

4.1.1.1.2 Bidang Administrasi dan Keuangan

- (1) Menyelenggarakan pembukuan perusahaan koperasi
- (2) Mengkoordinir semua kegiatan keuangan dan administrasi.
- (3) Mengkoordinir semua surat menyurat yang bersifat operasional.
- (4) Mengkoordinir perkreditan, keuangan / kasir.
- (5) Memimpin bidang administrasi koperasi.
- (6) Bertanggung jawab kepada manajer.

4.1.1.1.3 Bidang Usaha

Tugas pengurus di bidang usaha yang telah ditetapkan oleh Rapat Anggota adalah :

- (1) Memimpin dan bertanggung jawab di unit percetakan, pertokoan dan usaha lain.
- (2) Menerima order barang cetakan baik dari perusahaan, anggota koperasi maupun non anggota / pihak luar.
- (3) Membuat order atas barang-barang yang diperlukan baik di unit percetakan, pertokoan maupun unit usaha lain.
- (4) Mengupayakan peningkatan kualitas pelayanan maupun kualitas hasil-hasil produksi di percetakan.
- (5) Mengevaluasi perkembangan usaha yang dipimpin.

(6) Mengevaluasi jalannya bidang produksi maupun bidang kepersonaliaan.

(7) Bertanggung jawab penuh pada manajer (Wawancara dengan bapak Julius Robyanto selaku Manager Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010).

Selain itu, untuk kegiatan tiap-tiap bidang usaha masih dibantu oleh 16 orang karyawan koperasi secara keseluruhan. Karena manajer koperasi dipilih dari karyawan perusahaan, maka seandainya tidak dipilih kembali akan ditarik kembali oleh perusahaan menjadi karyawan perusahaan.

Kantor Koperasi Karyawan Kendali Harta sejak mulai berdirinya sudah mengalami perpindahan sampai 4 kali. Perpindahan tersebut masih dalam lingkungan perusahaan. Sampai sekarang gedung yang ditempati oleh koperasi merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan merasa fasilitas yang diberikan tidak berlebihan, melihat keuntungan dengan adanya koperasi bagi anggotanya.

Hanya Anggota koperasi yang masih aktif bekerja di *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* bisa berpartisipasi dalam setiap kegiatan di Koperasi. Sedangkan anggota koperasi yang sudah pensiun hanya akan menerima SHU saja diakhir bulan atau akhir tahun tanpa adanya partisipasinya selama sehari-hari seperti waktu dulu menjadi karyawan *PT.Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Dalam menjalankan tugasnya untuk menyejahterakan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi para anggota Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* mempunyai visi dan misi. Visi dari Koperasi Karyawan Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* adalah sebagai berikut :

- (1) Bertekad untuk memberikan nilai terbaik kepada anggota Koperasi Karyawan Kendali Harta dengan mengelola usaha bisnis yang tumbuh terdepan dalam pelayanan barang dan jasa.
- (2) Manajemen Koperasi sangat menghargai karyawan, berbagai pelayanan barang dan jasa bagi karyawan Koperasi Karyawan Kendali Harta yang kompeten, berdedikasi, serta berdisiplin memberikan suatu keunggulan bersaing yang berkesinambungan.
- (3) Mengembangkan kemitraan sejati dengan para pelanggan dan anggota Koperasi Karyawan Kendali Harta dengan memberikan kepuasan melalui unit-unit usaha Koperasi Kendali Harta (Wawancara dengan Bapak S. B. Pramono S.H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*).

Misi dari Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* adalah sebagai berikut :

- (1) Integritas.
- (2) Kejujuran.
- (3) Teamwork (Bekerja dalam suatu Team)
- (4) Focus pada pelanggan.
- (5) Pembelajaran setiap saat.
- (6) Excellent dalam pelaksanaan (Wawancara dengan bapak Julius Robyanto selaku Manager Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010).

4.1.1.3 Bidang Usaha

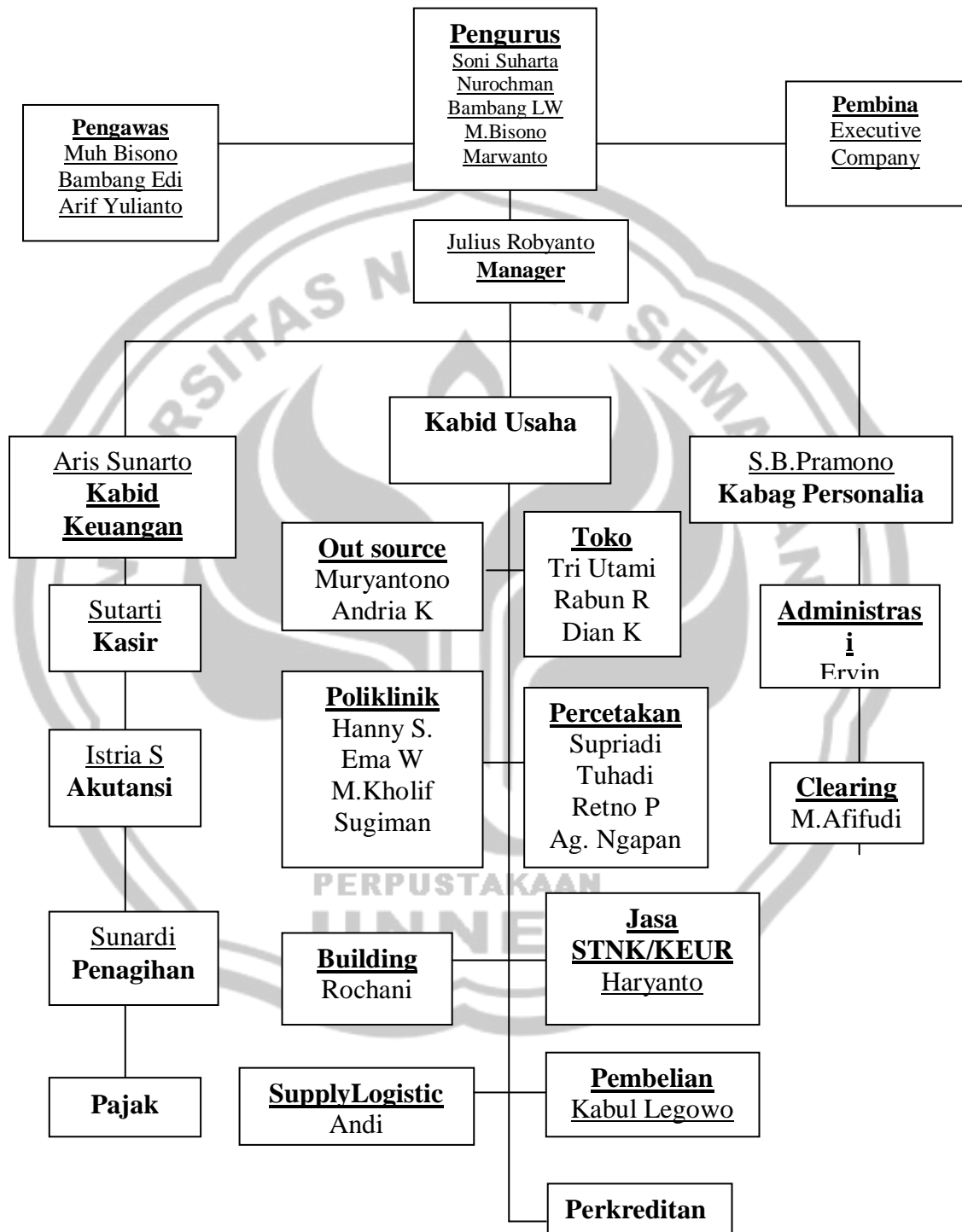
Bidang usaha yang ditangani oleh Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* ada 12 unit usaha yaitu: perkreditan, pertokoan, poliklinik, percetakan, *building*, keur dan STNK, *fotocopy*, wartel, bongkar muat, *outsourc*e, *security*.

4.1.1.4 Struktur Organisasi Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java*

- (1) Pengurus bertugas untuk memimpin organisasi perusahaan Koperasi, melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama Koperasi, mewakili Koperasi dihadap dan diluar pengadilan.

- (2) Manager bertugas Bertanggung jawab terhadap seluruh beban dan tanggung jawab financial/keuangan Koperasi sehingga target SHU dapat tercapai.
- (3) Kepala Bagian Personalia bertugas Mengkoordinir kegiatan-kegiatan Departemen Personalia, baik yang berbentuk administrasi maupun kegiatan fisik, seperti : perencanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, pengendalian dan pengawasan kegiatan, mengevaluasi hasil dari suatu kegiatan, serta mengambil kesimpulan untuk menetapkan suatu kebijaksanaan.
- (4) Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan bertugas Mengatur keuangan Koperasi dan menandatangani semua transaksi pengeluaran dan pemasukan di Koperasi
- (5) Kepala Bagian Usaha bertugas Mengawasi dan memonitor seluruh kegiatan unit-unit usaha di Koperasi seperti out source, poliklinik, took, percetakan, building, supply Logistic, jasa STNK, pembelian, perkreditan.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI KOPERASI KENDALI HARTA



Sumber: Data Koperasi Karyawan Kendali Harta Februari Tahun 2010

4.1.1.5 Manajemen Perusahaan

4.1.1.5.1 Kepegawaian

Menurut Julius Robiyanto selaku Manager Jumlah tenaga kerja yang bekerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* pada bulan Februari 2010 secara keseluruhan 265 orang, yang terdiri dari 131 tenaga kerja borongan, 13 tenaga kerja harian, 93 tenaga kerja bulanan, 23 staf tetap, 5 staf magang. Jumlah pekerja yang bekerja akan terus bertambah apabila terdapat pegawai baru yang mendaftar di Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* setiap tahunnya dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan beraneka ragam sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan juga harus dari latar belakang pendidikan yang bermacam-macam pula yang sesuai dengan pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dari SD, SMP, SMA, S1, S2.

**Tabel 4.4 Jenis Tenaga Kerja Koperasi Kendali Harta
2010**

No	Jenis Tenaga Kerja	Jumlah
1	Tenaga Kerja Borongan	131
2	Tenaga Kerja Harian	13
3	Tenaga Kerja Bulanan	93
4	Staf Tetap	23
5	Staf Magang	5
Jumlah		265

Sumber: Data Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* pada bulan Februari tahun 2010

Penerimaan tenaga kerja baru adalah sepenuhnya menjadi wewenang Pengusaha, sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Seleksi tersebut dilaksanakan dalam beberapa tahapan meliputi lamaran harus sesuai syarat-syarat yang ditentukan, setiap pekerja yang baru harus melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan atau masa *on the job training (OJT)* sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Sedangkan untuk pekerja Outsourcing berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya boleh bekerja sebagai pekerja di Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* selama 2 periodik (maksimal 3 tahun) selanjutnya merupakan kesepakatan bersama antara perusahaan dengan pekerja apakah akan memperpanjang kontrak selam di butuhkan atau akan keluar dari risent dari perusahaan. Bahkan pekerja Outsourcingpun bisa diangkat menjadi pegawai tetap dengan ketentuan:

- (1) Kebutuhan tenaga kerja sesuai yang perusahaan butuhkan;
- (2) Kualifikasi pendidikan, usia, dan status;
- (3) Prestasi.

4.1.1.5.2 Hari Kerja dan Jam Kerja

Pengaturan hari kerja dan jam kerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* terdapat dalam

BAB 1V Pasal 17 Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan jenis pekerjaan menjadi beberapa sistem, yaitu sebagai berikut:

4.1.1.5.2.1 Waktu kerja dengan sistem non shift

4.1.1.5.2.1.1 Waktu kerja 5 (lima) hari kerja atau 40 jam kerja per satu minggu.

Untuk bagian/unit kerja: Staff Administrasi Kantor, M/R Building, Jasa, Percetakan dan Fotocopy. Hari kerjanya adalah hari Senin sampai dengan hari Jum'at jam kerjanya 8 (delapan) jam sehari.

4.1.1.5.2.1.2 Waktu kerja 6 (enam) hari kerja atau 40 jam kerja per satu minggu.

Untuk bagian/unit kerja: Staff Administrasi Poliklinik, Pertokoan, Pemasaran, Pelayanan Umum dan kebersihan. Hari kerjanya adalah hari Senin sampai dengan hari Jum'at jam kerjanya 7 (tujuh) jam sehari dan hari Sabtu jam kerjanya 5 (lima) jam sehari.

4.1.1.5.2.2 Waktu kerja dengan sistem shift

Untuk bagian/unit kerja: Poliklinik, Produksi, Security. Hari kerjanya adalah hari Senin sampai dengan hari Jum'at dengan jam kerjanya 7 (tujuh) jam dan hari Sabtu dengan jam kerjanya 5 (lima) jam sehari.

4.1.1.5.2.3 Pekerja yang dikarenakan sifat dan jenis pekerjaannya, hari kerjanya

dapat diatur secara khusus sesuai dengan Peraturan Perundang-Undang yang berlaku, diantaranya bagian atau unit kerja Security dan Marketing, jam kerjanya diatur berbeda dengan jam kerja bagi

karyawan Koperasi pada umumnya, jam kerjanya disesuaikan dengan situasi dan kondisi pekerjaan pada bagian atau unit kerjanya.

4.1.1.5.3 Kerja Lembur

Kerja lembur yaitu melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal yang ditetapkan oleh perusahaan bagi pekerja. Pada hakekatnya kerja lembur bersifat sukarela terkecuali dalam keadaan khusus maka Pekerja wajib mentaati perintah kerja lembur yang diberikan oleh Pengusaha.

4.1.1.5.4 Cuti

Bagi pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh sesuatu hal maka ia dapat diberikan istirahat/cuti sebagai berikut:

4.1.1.5.4.1 Cuti Tahunan

Pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut tanpa pernah ada putus/jeda waktu akan mendapatkan hak atas cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dengan tetap mendapatkan upahnya secara penuh. Hak cuti tahunan pekerja akan hilang atau gugur, apabila Pekerja tidak mengambil/melaksanakan haknya sampai dengan berakhirnya batas waktu masa berlakunya hak cuti tahunan, dengan tetap mempertimbangkan kelancaran operasional perusahaan. Pengusaha dapat menunda permohonan cuti tahunan pekerja, penundaan hak cuti tahunan paling lama adalah 6 (enam) bulan dari tanggal batas berakhirnya masa cuti tahunan pekerja.

4.1.1.5.4.3 Cuti Bersama

Dengan memperhatikan ketentuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemerintah dan atau kebutuhan operasional perusahaan, pengusaha dapat menetapkan kebijaksanaan untuk memberlakukan cuti bersama kepada seluruh pekerja dan mengkoordinasikannya dengan Serikat Pekerja. Dalam pelaksanaannya cuti bersama akan diperhitungkan dengan hak cuti tahunan pekerja.

4.1.1.5.4.4 Cuti Melahirkan/Keguguran

Bagi pekerja wanita berhak mendapatkan cuti melahirkan dengan tetap mendapatkan upah secara penuh selama 3 (tiga) bulan, pengaturan waktu pelaksanaannya adalah 1 ½ bulan (satu setengah) sebelum melahirkan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah selesai melahirkan atau bisa lebih sesuai dengan anjuran tertulis dari Dokter Kandungan atau Bidan yang merawatnya. Sedangkan pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan waktu istirahat seperti hak cuti melahirkan, yaitu waktu istirahat selama 1 ½ (satu setengah) bulan atau lebih setelah mengalami keguguran kandungannya sesuai dengan anjuran atau lebih setelah mengalami keguguran kandungannya seseuai dengan anjuran tertulis dari Dokter Kandungan atau Bidan yang merawatnya dengan tetap mendapatkan upah ssecara penuh.

4.1.1.5.4.5 Cuti Haid

Pekerja wanita yang merasakan sakit selama masa haid dan memberitahukan hal tersebut secara tertulis kepada Pengusaha, maka pekerja wanita tersebut tidak wajib masuk bekerja pada saat masa haid

di hari pertama dan hari kedua (Data Dok. Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java* Februari Tahun 2010).

4.1.1.5.5 Upah/Gaji

Sistem pengupahan diberikan menurut penggolongan dan penilaian jabatan. Pengertian upah disini adalah hak pekerja yang diterima dan dibayarkan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah pekerja dibayarkan selambat-lambatnya pada tanggal 25 atau minggu terakhir tiap bulan, terkecuali ditentukan lain berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Besarnya nilai upah pekerja ditentukan oleh pengusaha sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 561.4/108/2009 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010, yang mana untuk daerah Kabupaten Semarang sebesar Rp. 824.000,-.

4.1.1.5.6 Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja.

Guna terciptanya lingkungan kerja yang tertib, teratur dan aman, diperlukan adanya suatu ketentuan mengenai peraturan, tata tertib dan disiplin kerja. Pemberian sanksi kepada pelanggar ketentuan tersebut

dimaksudkan sebagai tindakan pembinaan dan korektif untuk mencegah kesalahan yang sama dapat terjadi terulang kembali.

4.1.1.5.6 Fasilitas-Fasilitas Perusahaan

Untuk mempermudah pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pihak perusahaan menyediakan sarana-sarana yang mereka butuhkan untuk lebih mendorong ke arah kemajuan dan kegairahan kerja.

4.1.1.5.6.1 Pakaian Kerja dan Alat Kerja

Perusahaan memberikan pakaian kerja kepada pekerja sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Pakaian kerja dan alat kerja wajib digunakan oleh pekerja pada waktu jam kerja atau pada saat menjalankan tugasnya serta pada waktu lain yang sudah ditentukan perusahaan. Pekerja yang berhenti kerja (putus hubungan kerjanya) diwajibkan mengembalikan pakaian kerja dan alat kerja kepada perusahaan.

4.1.1.5.6.2 Alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja

Perusahaan wajib meminjamkan kepada pekerja pakaian kerja dan alat kerja sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan pekerja wajib mempergunakan pakaian kerja dan alat kerja pada waktu jam kerja atau pada saat menjalankan tugasnya serta pada waktu lain yang sudah ditentukan perusahaan. Pekerja yang berhenti kerja (putus hubungan kerjanya) diwajibkan mengembalikan pakaian kerja dan alat kerja kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi (pengamatan) penulis, pekerja dalam waktu jam kerja diwajibkan memakai pakaian kerja (seragam) serta disediakan alat pelindung kerja seperti topi, pelindung telinga (air plak), sepatu, kacamata, helm, dan sarung tangan sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja.

4.1.1.5.6.3 Fasilitas pengobatan dan perawatan kesehatan pekerja dan keluarga pekerja

Dalam memberikan perlindungan, pemeliharaan kesehatan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga pekerja, perusahaan memberikan fasilitas pengobatan dan pemeliharaan kesehatan kepada pekerja dan keluarga pekerja dalam bentuk kepesertaan asuransi jaminan sosial tenaga kerja PT. Jamsostek. Selain itu pekerja berhak memanfaatkan setiap fasilitas yang dimiliki Balai Pengobatan atau Poliklinik yang standart pelayanannya yang ditetapkan oleh asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT. Jamsostek.

Berdasarkan hasil observasi (pengamatan) penulis, pekerja menggunakan fasilitas balai pengobatan atau poliklinik yang dikelola Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* untuk pelayanan kesehatannya. Dan disitu terdapat tenaga medis (dokter) yang bernama Epsilon Dewanto beserta stafnya. Fasilitas bertemu dokter yang praktek relatif sangat kurang yaitu hanya praktek tiap hari senin, rabu dan jumat pada pukul 14.30 sampai dengan 16.30 hal ini mengakibatkan waktu tenggang yang lama bagi yang ingin mendapatkan konsultasi pemeriksaan lanjutan dan apabila

dalam kondisi darurat harus menunggu jadwalnya praktek lebih dahulu, sehingga praktis yang banyak menangani adalah perawat.

4.1.2 Pelaksanaan Jaminan kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

4.1.2.1 Perbandingan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* Dengan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

Berdasarkan Wawancara dengan bapak Julius Robiyanto selaku Manajer Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, mengatakan bahwa:

“*PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* telah mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta Jamsostek dengan mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Sedangkan untuk program jaminan pemeliharaan kesehatan, perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan yang lebih baik bagi pekerjanya maka pengusaha tidak wajib untuk mengikuti program JPK yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara” (Wawancara dengan Bapak Julius Robiyanto selaku Manajer Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 30 Maret 2010).

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan bapak S. B. Pramono S. H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, yaitu:

PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java mengelola sendiri jaminan pemeliharaan kesehatan dengan kualitas di atas standar Jamsostek, yaitu: bekerja sama dengan rumah sakit milik pemerintah maupun swasta yang terbaik, dalam

pelayanan kesehatan obat-obatan sesuai rujukan dokter, mendapatkan budget tahunan sesuai dengan golongan jabatan masing-masing dalam pelayanan di poliklinik (Minimal Rp. 1.200.000,-) (Wawancara dengan bapak S. B. Pramono S. H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. *Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*).

Lain halnya dengan Koperasi berdasarkan wawancara dengan bapak Julius Robiyanto selaku Manajer Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, menyatakan bahwa:

“Sesuai dengan mekanisme asuransi jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 34 Perjanjian Kerja Bersama Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, program jaminan sosial tenaga kerja telah dilaksanakan oleh Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java pada tanggal 27 Februari 1993 dan dapat dibuktikan telah mendapatkan sertifikasi/tanda bukti sebagai peserta Jamsostek Nomor 92 JLO 001” (Wawancara dengan bapak Julius Robiyanto selaku Manajer, 22 Februari 2010).

Pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta yang dipertanggungjawabkan sebagai peserta Jamsostek sejumlah 265 (dua ratus enam puluh lima) telah terdaftar sebagai peserta Jamsostek pada Kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta No. 10 Ungaran. Program Jamsostek yang diikuti Koperasi Karyawan Kendali Harta Coca-Cola Botling Indonesia Central Java ada 4 (empat) program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Bagi perusahaan syarat dan ketentuan untuk menjadi peserta program Jamsostek yaitu Pengusaha/Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang tenaga kerja atau membayar upah/gaji

kepada seluruh tenaga kerjanya paling sedikit Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah) per bulannya. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 dimana mewajibkan pengusaha mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek.

Dalam ketentuannya tata cara pengajuan untuk menjadi peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak S. B. Pramono S. H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. *Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* adalah sebagai berikut:

- (1) Pengusaha mengisi dan menyampaikan formulir Jamsostek 1; 1a; 1b; kepada PT Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut.
- (2) Kepesertaan dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak formulir Jamsotek 1 dan 1a diterima oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran serta formulir Jamsostek 1 b bagi perusahaan yang ikut serta program jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran menentukan tarif iuran jaminan kecelakaan kerja untuk perusahaan yang bersangkutan.
- (4) PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran menerbitkan sertifikat kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan kesehatan paling lambat 7 (tujuh) hari setelah formulir pendaftaran diterima lengkap dari pengusaha dan telah membayar iuran pertamanya.
- (5) Pengusaha wajib melaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran setempat apabila terjadi:
 - (1) Penambahan tenaga kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 1a;
 - (2) Pengurangan tenaga kerjadengan mengisi formulir Jamsostek 1c;
 - (3) Perubahan susunan keluarga tenaga kerja dengan mengisi formulir 1b.

Dan pendaftaran jamsostek ini di wakikan oleh perusahaan bagian Kabag Personalia. (Wawancara

dengan bapak S. B. Pramono S. H selaku Kabag Personalia, 22 Februari 2010).

4.1.2.2 Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

Di dalam Pasal 1 Angka 45 Perjanjian Kerja Bersama Koperasi Karyawan Kendali Harta pengertian kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang timbul dalam hubungan kerja, serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pekerja berangkat dan/atau pulang kerja melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Menurut bapak S. B. Pramono S. H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, yang menyebutkan bahwa jumlah pekerja yang mengajukan klaim kecelakaan kerja 3 Tahun belakangan ini terhitung sejak 2007 s/d 2009 telah terjadi sedikitnya 22 (dua puluh dua) kasus kecelakaan kerja. Yang kemudian di jadikan sampel oleh penulis sejumlah 3 (orang) pekerja yaitu:

**Tabel 4.4 Daftar Pekerja
Koperasi Karyawan Kendali Harta yang mendapatkan JKK**

No	Nama	KPJ	Alamat	Jabatan	Jenis Kecelakaan
1	Maulana Ferry A	02LA0040536	Ambarawa	BM Receh-Supply Botol	Kecelakaan terjadi di tempat kerja
2	Winarno Al. Ichlas	04LA0050069	Magelang	Security	Kecelakaan terjadi berhubungan dengan hubungan kerja
3	Tri Kusuma	04LA0050911	Rembang	Security	Patah tulang bahu kiri

(Sumber bapak S. B. Pramono S.H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* Tahun 2007-2009)

Menurut bapak S. B. Pramono selaku Kabag Personalia yang mengatakan bahwa Koperasi Karyawan Kendali Harta diwajibkan membayar iuran jaminan kecelakaan kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

“Perusahaan berkewajiban membayar iuran jaminan kecelakaan kerja kepada PT. Jamsostek Kantor Cabang Ungaran sebesar 0,24 % dari upah yang diberikan kepada pekerja selama sebulan yang sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan.” (Wawancara dengan bapak S. B. Pramono S.H, selaku Kabag Personalia, 22 Februari 2010)

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan Ibu Wiwik Septi Herawati secara singkat selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran yaitu :

”Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1993 jenis usaha yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta termasuk dalam kelompok I yaitu toko-toko koperasi konsumsi, dan lain-lain. Sehingga Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java tiap bulannya berkewajiban membayar iuran jaminan kecelakaan kerja kepada PT. Jamsostek Kantor Cabang Ungaran sebesar 0,24 % dari upah yang diberikan kepada pekerja selama sebulan yang sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan.” (Wawancara dengan Ibu Wiwik Septi Herawati, selaku Kabid Pelayanan, tanggal 22 Februari 2010)

Prosedur pengajuan jaminan kecelakaan kerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* sebagaimana yang dikatakan bapak oleh S.B. Pramono S.H selaku Kabag

Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling*

Indonesia Central Java adalah sebagai berikut :

- (1) Apabila ada yang mengalami kecelakaan kerja tenaga kerja atau siapa saja harus secepatnya memberitahukan ke Kabag Personalia.
- (2) Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.
- (3) Pengusaha wajib mengisi dan mengirimkan Formulir Jamsostek 3 kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.
- (4) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan Tahap II kepada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dan PT Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran dengan mengisi formulir Jamsostek 3a dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah menerima surat keterangan dokter (formulir Jamsostek 3b) yang menerangkan keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir, keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya, keadaan cacat total tetap untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental, atau meninggal dunia.
- (5) Bila tenaga kerja tertimpa penyakit yang timbul karena hubungan kerja pengusaha wajib mengisi dan mengirimkan formulir Jamsostek 3 tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam sejak menerima diagnosis dari dokter pemeriksa (formulir Jamsostek 3c).
- (6) Penyampaian formulir Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan kecelakaan kerja karena itu harus disertakan bukti-bukti foto copy kartu peserta, surat keterangan dokter dalam bentuk formulir jamsostek 3c, kuitansi biaya pengobatan dan pengangkutan, Dokumen pendukung lain yang diperlukan. Apabila bukti-bukti dokumen pembayaran jaminan dimaksud tidak lengkap, maka PT Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran memberitahukan kepada pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima laporan kecelakaan kerja tahap II.
- (7) PT. Jamsostek (Persero) setempat menetapkan besarnya santunan dan penggantian biaya dan membayar kepada tenaga kerja serta pengusaha. (Wawancara dengan bapak

S.B. Pramono S.H, selaku Kabag Personalia, 22 Februari 2010).

Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan ibu Wiwik Septi Herawati secara singkat selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran, prosedur pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

- (1) Apabila terjadi kecelakaan kerja Pengusaha wajib mengisi form Jamsostek 3 (laporan kecelakaan tahap 1) dan mengirimkan kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran tidak lebih dari 2 x24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.
- (2) Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal dunia oleh dokter yang merawat, perusahaan wajib mengisi form Jamsostek 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang serta PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal dunia. Selanjutnya PT. Jamsostek (Persero) akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahli waris.
- (3) Form Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran Jaminan disertai bukti-bukti foto copy kartu peserta, surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk form JAMSOSTEK b atau 3c, kwitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kwitansi pengangkutan (Wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati, selaku Kabid Pelayanan, 24 Februari 2010).

Hal yang serupa juga di ungkapkan oleh ketiga korban kecelakaan kerja yaitu Maulana Feri Ardianto, Winarno Al. Ichlas, Tri Kusuma yang telah penulis wawancara, dan inilah petikan cerita yang dialami korban kecelakaan kerja:

“Pada saat saya sedang menjalankan tugas atau pekerjaan di lingkungan tempat saya bekerja (di area loading PT CCBI, Jl. Soekarno-Hatta) kaki kiri saya tertindas forklift yang mengakibatkan robek antara ibu jari dan telunjuk kaki kiri yang harus mendapatkan 4 (empat) jahitan

kemudian dengan kartu kepesertaan program Jamsostek yang saya punya saya mendapatkan santunan untuk biaya pengobatan dan perawatan sebesar Rp. 550.000,- serta untuk kontrolpun berbekal rujukan dari poliklinik kopkar kendali harta semua biaya gratis.” (Wawancara dengan Maulana Ferry Ardianto selaku karyawan bagian BM Receh-Supply Botol (W&T) dari Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010)

Pada saat menjalankan pekerjaan saya tiba-tiba seperti biasa menjaga keamanan koperasi tiba-tiba saya menjadi korban perampok dan akibatnya kepala saya kena pukul dan harus dilarikan RSU Salatiga. Dengan keanggotaan saya sebagai peserta Jamsostek saya mendapatkan biaya pengobatan dan perawatan sebesar Rp. 500.000,” (Wawancara dengan Winarno Al. Ichlas selaku Security, Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* 9 Maret 2010)

“Pada saat saya pulang kerja sekitar pukul 18.00 melewati depan Hotel Bawen Indah saya menghindari lubang ditengah jalan raya kemudian saya jatuh terpejal hingga mengakibatkan saya patah tulang bagian bahu kiri. Saya dibawa oleh ambulans milik *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* yang dikelola oleh Kopkar Kendali Harta RS. Salatiga kemudian dirujuk ke RS Kustati Solo (bedah tulang). Dengan keanggotaan saya sebagai peserta Jamsostek saya mendapatkan biaya Rawat inap dan pengobatan sebesar Rp. 4.400.000,-.” (Wawancara dengan Zainal Abidin S selaku pekerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* bagian BM Receh, 8 Maret 2010)

Berdasarkan observasi (pengamatan) penulis, terdapat sebuah mobil ambulans milik *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* yang dikelola oleh Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* yang digunakan untuk alat transportasi saat pekerja mengalami kecelakaan kerja.

Bahwa suatu kasus dinyatakan kasus Kecelakaan Kerja, harus berpedoman pada kriteria:

- (1) Harus ada unsur ruda paksa (contoh; terjatuh, terpukul, tertabrak, dan lain-lain).
- (2) Kecelakaan terjadi di tempat kerja.
- (3) Kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar dilalui.
- (4) Kecelakaan terjadi berhubungan dengan hubungan kerja.
- (5) Penyakit akibat kerja.

Apabila terdapat perbedaan pendapat antar Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dengan *PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran* dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja, disinilah peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sangat diperlukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ir. Diana Dwi Puspa selaku Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut”

“Apabila terjadi perbedaan pendapat para pihak, maka perlu dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk menghitung kembali besarnya jaminan kecelakaan kerja dan menetapkan Meminta pertimbangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans melakukan perhitungan besarnya jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”
(Wawancara dengan Ir. Diana Dwi Puspa selaku pengawas ketenagakerjaan, 22 Februari 2010)

Menurut wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati selaku

Kabid Pelayanan *PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran*, yaitu:

“Koperasi Kendali Harta telah optimal melaksanakan kewajibannya dalam pelaksanaan JKK dan JPK yaitu dengan membayar iuran JKK dan JPK sesuai waktu yang ditentukan serta melayani dan membantu pekerja yang mengajukan klaim untuk diproseskan pada PT. Jamsostek Cabang Ungaran sesuai prosedur yang berlaku.” (Wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati, selaku Kabid Pelayanan, tanggal 24 Februari 2010)

Pernyataan diatas di dukung dengan pernyataan dari Ir. Diana Dwi Puspa Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

“Koperasi Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* telah optimal melaksanakan kewajibannya untuk melindungi hak-hak pekerjanya untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan perusahaan melaporkan setiap kejadian kecelakaan kerja yang terjadi pada Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sesuai prosedur.” (Wawancara dengan Ir. Diana Dwi Puspa selaku Pengawas Ketenagakerjaan, 22 Februari 2010)

Pekerja yang telah menjadi korban dari kecelakaan kerja berhak mendapatkan penggantian biaya, hal ini telah disampaikan bapak S. B. Pramono S.H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dalam wawancara dengan penulis, yaitu meliputi:

- (1) Biaya Transport (Maksimum)
 - (1) Darat Rp 400.000,-
 - (2) Laut Rp 750.000,-
 - (3) Udara Rp 1.500.000,-
- (2) Sementara tidak mampu bekerja 4 bulan pertama 100% upah
(Gaji/Upah selama tidak mampu bekerja) 4 bulan kedua 75 % upah
Selanjutnya 50% upah

(3) Biaya Pengobatan/Perawatan	Rp12.000.000,- (Maksimum) per kasus (Kelas I RSU Pemerintah setempat)
(4) Santunan Cacat	
(1) Sebagian-tetap upah	% tabel x 80 bulan
(2) Total-tetap	
(1) Sekaligus	70 % x 80 bulan upah => (56 x Upah)
(2) Berkala (2 tahun)	Rp 200.000,- perbulan (selama 24 bulan)
(3) Kurang Fungsi	% kurang fungsi x % table x 80 bulan Upah
(5) Santunan Kematian	
(1) Sekaligus	60% x 80 bulan upah => (48 x upah)
(2) Berkala (2 tahun)	Rp 200.000,- perbulan (selama 24 bulan)
(3) Biaya pemakaman	Rp 2.000.000,-
(6) Biaya Rehabilitasi	
(1) Prothese anggota badan DR.	Patokan harga RS. Suharso Surakarta ditambah 40 %
(2) Alat bantu (kursi roda)	Rp 2.000.000,00
(3) Rehabilitasi Medik	(Maksimum)
(7) Penyakit Akibat Kerja	Tiga puluh satu jenis penyakit selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan kerja

(Wawancara dengan bapak S.B. Pramono S.H, selaku Kabag Personlia, tanggal 22 Februari 2010)

Hal ini didukung dengan ibu Wiwik Septi Herawati selaku selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran mengenai besarnya santunan jaminan kecelakaan kerja yaitu sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| (1) Penggantian Biaya Transportasi | |
| (1) Darat | Max Rp 400.000 |
| (2) Laut | Max Rp 750.000 |
| (3) Udara | Max Rp1.500.000 |

- (2) Biaya Pengobatan dan Perawatan Max Rp 12.000.000
 (3) Biaya Rehabilitasi Medik Max Rp 2.000.000
 (4) Santunan Cacat
 (1) Cacat Tetap Sebagian % tabel x 80 bulan upah
 (2) Cacat Fungsi % kurang fungsi x % tabel x 80 bulan upah
 (3) Cacat Total Tetap
 (1) lumpsum 70 % x 80 bulan upah
 (2) Santunan berkala (selama 24 bulan) Rp 200.000
 (4) Santunan Meninggal karena Kecelakaan Kerja
 (1) lumpsum 60% x 80 bulan upah
 (2) santunan berkala (selama 24 bulan) Rp 200.000
 (3) biaya pemakaman Rp 2.000.000

(Wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati, selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek, tanggal 24 Februari 2010)

Tabel yang dimaksud adalah tabel jenis cacat dan besarnya persentase tunjangan yang dapat diberikan kepada pekerja atau buruh yang mengalami kecelakaan kerja, diantaranya :

Tabel 4.5 Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya

No	Macam Cacat Tetap Sebagian	% X Upah
1	Lengan kanan dari sendi bahu kebawah	40
2	Lengan kiri dari sendi bahu kebawah	35
3	Lengan kanan dari atau dari atas siku kebawah	35
4	Lengan kiri dari atau dari atas siku kebawah	30
5	Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan kebawah	32
6	Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan kebawah	28
7	Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8	Sebelah kaki dari pangkal paha kebawah	35
9	Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
10	Sebelah kaki dari mata kaki kebawah	25
11	Kedua belah mata	70
12	Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
13	Pendengaran pada kedua belah telinga	40
14	Pendengaran pada sebelah telinga	20
15	Ibu jari tangan kiri	12

16	Ibu jari tangan kanan	15
17	Telunjuk tangan kanan	9
18	Telunjuk tangan kiri	7
19	Salah satu jari lain dari tangan kanan	4
20	Salah satu jari lain dari tangan kiri	3
21	Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
22	Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
23	Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
24	Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
25	Salah satu Ibu jari kaki	5
26	Salah satu telunjuk kaki	3
27	Salah satu jari kaki lain	2

Tabel 4.6
Tabel Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian

No	Cacat-Cacat Lainnya	% X Upah
1	Terkelupasnya kulit kepala	10-30
2	Impotensi	30
3	Kaki memendek sebelah: a) kurang dari 5 cm b) 5-7,5 cm c) 7,5 cm atau lebih	10 20 30
4	Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
5	Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
6	Kehilangan daun telinga sebelah	5
7	Kehilangan kedua belah daun telinga	10
8	Cacat hilang cuping hidung	30
9	Perforasi sekat rongga hidung	15
10	Kehilangan daya penciuman	10
11	Hilangnya kemampuan kerja fisik - 51% - 70% - 26% - 50% - 10% - 25%	40 20 5
12	Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
13	Kehilangan sebagian fungsi penglihatan. Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%. Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan: $(3 \times \% \text{ efisiensi penglihatan terbaik}) + \% \text{ efisiensi penglihatan terburuk}$ Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus	7

	kehilangan efisiensi penglihatan terburuk.	
14	Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
15	Kehilangan penglihatan warna	10
16	Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

(PT. Jamsostek Persero Cabang Ungaran)



4.1.3 Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Pada Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

Jumlah pengajuan jaminan pemeliharaan kesehatan 3 (tiga) tahun belakangan ini terhitung sejak 2007 s/d 2009 sebagaimana yang dikatakan oleh S. B. Pramono S.H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java telah terjadi sedikitnya 29 (dua puluh sembilan) klaim diantaranya adalah :

Tabel 4.7
Daftar Pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central yang mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan

No	Nama	KPK	Alamat	Jabatan	Akibat Kecelakaan
1	Wijayanto	070047521510	Tuntang	Kabag Outsourcing	Penggantian Biaya Persalinan Istri
2	Ari Yulianto	97L00294358	Mbeji Rt04 Rw01 Babatan	Poliklinik	Rawat inap DBD
3	Suyatno	02LA0040304	Bergas	BM. Receh	Perawatan Kesehatan

(Sumber S. B. Pramono S.H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java)

Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran yang telah ditentukan oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran sebagaimana dikatakan oleh bapak S. B. Pramono S.H yaitu:

“Besarnya adalah 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga (kawin) dan 3 % upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga (lajang). Pengusaha

membayar iuran untuk pertama kali yang dihitung berdasarkan jumlah upah yang tercantum dalam Formulir Jamsostek 1a (Pendaftaran Tenaga Kerja). Iuran JPK dibayarkan secara langsung oleh pihak perusahaan sendiri kepada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran setiap akhir bulan.” (Wawancara dengan bapak S.B. Pramono S.H, selaku Kabag Personalia, 22 Februari 2010)

Setiap pekerja Koperasi Karyawan Kendali yang telah terdaftar sebagai peserta JPK akan memperoleh Kartu Pemeliharaan Kesehatan. Menurut pernyataan S.B. Pramono S.H apabila peserta JPK ingin mendapatkan pelayanan kesehatan harus mengikuti atau mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh PT. Jamsostek, yaitu sebagai berikut :

- (1) Selalu membawa dan memperlihatkan Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) kepada petugas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK) yaitu klinik tingkat I, Rumah Sakit, Apotik, dan Optik.
- (2) Pada setiap fasilitas PPK terutama tingkat lanjutan (Rumah Sakit, Apotek, Optik) maupun untuk keperluan legalisasi pada Kantor Cabang PT. Jamsostek selalu dibutuhkan berkas pendukung (foto copy) sebagai berikut: (1) Bila berkunjung ke PPK II Selalu membawa KPK dan surat rujukan, (2) bila berkunjung pada kantor Jamsostek selalu membawa KPK, surat rujukan, resep obat, resep kacamata.
- (3) Pada setiap PPK yang dikunjungi, jangan lupa menandatangani Form Bukti Kunjungan / Perawatan / Tindakan / resep pengambilan obat yang disediakan oleh petugas (Wawancara dengan bapak S.B. Pramono S.H, selaku Kabag Personalia, tanggal 22 Februari 2010).

Tata cara memperoleh pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) sebagaimana yang dikatakan oleh ibu Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran adalah sebagai berikut :

- (1) Pelayanan Rawat Jalan Pada PPK Tingkat Pertama: (1) Peserta memilih pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama yang diinginkan; (2) Setiap kali peserta melakukan pelayanan kesehatan harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan; (3) Bila memerlukan pemeriksaan lebih lanjut, peserta dirujuk ke pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditentukan.
- (2) Pelayanan Rawat Jalan Pada Tingkat Lanjutan: (1) Peserta membawa surat rujukan dan kartu pemeliharaan kesehatan ke pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan untuk mendapatkan pelayanan, (2) Apabila diperlukan konsultasi dengan bagian lain atau penunjang diagnostik, maka dokter spesialis memberikan surat rujukan; (3) Apabila diperlukan rujukan ke rumah sakit lain maka dokter spesialis memberikan surat rujukan (4) Apabila peserta mendapat resep obat, dapat diambil pada apotik yang sudah ditunjuk oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran setempat.
- (3) Pelayanan Rawat Inap: (1) Peserta yang akan dirawat inap harus membawa: surat rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan, surat rawat dari dokter, kartu pemeliharaan kesehatan; (2) Bagi peserta yang memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung ke rumah sakit tanpa diperlukan surat rujukan (3) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sejak mulai dirawat peserta harus mengurus surat jaminan dari PT. Jamsostek (Persero) setempat dan diserahkan ke r.s. paling lambat dalam waktu 2 x 24 jam terhitung tanggal masuk.
- (4) Pemeriksaan Kehamilan dan Pertolongan Persalinan: (1) Peserta memilih pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama yang diinginkan; (2) Setiap kali peserta memerlukan pelayanan kesehatan harus menunjukkan kartu pelayanan kesehatan; (3) Pertolongan persalinan bagi tenaga kerja atau istri tenaga kerja dilakukan pada pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama atau rumah bersalin dengan ketentuan: persalinan kesatu, kedua, dan ketiga serta tenaga kerja pada permulaan kepesertaan sudah mempunyai tiga anak atau lebih tidak berhak mendapat pertolongan persalinan (4) jika persalinan tidak dapat ditangani oleh pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama atau rumah bersalin maka peserta dapat dilayani di rumah sakit bersalin dengan menunjukkan surat rujukan dari PPK tingkat pertama.

(5) Pelayanan Khusus

Peserta yang mendapat resep dari dokter spesialis yang ditunjuk dapat memperoleh pelayanan khusus di optik, balai pengobatan rumah sakit dan pelaksanaan kesehatan yang ditunjuk oleh PT Jamsostek (Persero) dengan menunjukkan: kartu peserta, surat rujukan dari dokter pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama, resep asli dari dokter spesialis (Wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran, 24 Februari 2010).

Sedangkan bentuk pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran kepada pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta sesuai dengan apa yang dikatakan oleh ibu Wiwik Septi Herawati adalah sebagai berikut:

- (1) Pelayanan rawat jalan tingkat pertama: bimbingan dan konsultasi kesehatan, pemeriksaan dan kehamilan, nifas, dan ibu menyusui, KB, imunisasi bayi, anak dan ibu hamil, pemeriksaan dan pengobatan dokter umum, pemeriksaan dan pengobatan gigi, pemeriksaan laboratorium sederhana, tindakan medis sederhana, pemberian obat-obatan dengan berpedoman kepada Daftar Obat Esensial Nasional Plus (Doen Plus) atau generik, rujuk ke rawat tingkat lanjut.
- (2) Pelayanan rawat jalan tingkat lanjutan: pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis, pemeriksaan penunjang diagnostik lanjutan, pemberian obat-obatan DOEN PLUS atau generik, tindakan khusus lainnya, menginap dan makan.
- (3) Pelayanan Rawat Inap: pemeriksaan dokter, tindakan medis, penunjang diagnostik, pemberian obat-obatan DOEN PLUS atau generik, menginap dan makan, jumlah hari rawat inap maksimum 60 (enam puluh) hari termasuk perawatan ICU/ICCU maksimum untuk setiap jenis penyakit dalam satu tahun, jumlah hari perawatan ICU/ICCU maksimum 20 (dua puluh) hari, standar pelayanan rawat inap.
- (4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan: pemeriksaan kehamilan oleh dokter umum atau bidan; pertolongan persalinan oleh dokter umum atau bidan atau dukun beranak yang diakui, perawatan ibu dan bayi, pemberian obat-obatan DOEN Plus atau generik, menginap dan makan, rujukan ke rumah sakit atau rumah sakit bersalin, persalinan kesatu, keua, dan ketiga (anak ke 4 dst,

tidak ditanggung), persalinan anak kembar ditanggung sebagai persalinan dua kali atau lebih, tenaga kerja pada permulaan kepesertaan sudah mempunyai tiga anak atau lebih, tidak berhak mendapat pertolongan persalinan, rawat inap minimum 3 (tiga) hari dan maksimum 5 (lima) hari, biaya persalinan normal sebesar Rp 75.000,-

- (5) Pelayanan penunjang diagnostik: pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologi, pemeriksaan Electro Encephalography (EEG), Electro Cardiography (ECG), Ultra Sonography (USG), computerized tomography scanning (CT scanning), pemeriksaan diagnostik lanjutan lainnya.
- (6) Pelayanan khusus: kacamata; peserta yang mendapat resep kacamata dari dokter spesialis mata dapat memperoleh kacamata dari optik, biaya frame dan lensa Rp 150.000,-, penggantian lensa dua tahun sekali sebesar Rp 60.000,-, penggantian frame tiga tahun sekali sebesar Rp 90.000,-. Prothese mata diberikan atas anjuran dokter spesialis mata dengan biaya penggantian maksimum Rp 250.000,- dengan ketentuan per rahang. Prothese kaki dan tangan atas anjuran dokter spesialis di rumah sakit. Prothese tangan maksimum Rp 350.000,- prothese kaki maksimum Rp 500.000,-. Alat bantu dengar atas anjuran dokter spesialis di rumah sakit biaya maksimum Rp 300.000,-
Pelayanan khusus dilakukan di optik, balai pengobatan, rumah sakit dan perusahaan alat kesehatan yang ditunjuk oleh PT Jamsostek (Persero)
- (7) Pelayanan Gawat Darurat: kecelakaan dan ruda paksa bukan karena kecelakaan kerja, serangan jantung, serangan asma berat kejang, pendarahan berat, muntah berak dan disertai dehidrasi, kehilangan kesadaran (koma) termasuk epilepsi atau ayun, keadaan gelisah pada penderita gangguan jiwa, persalinan dengan kelahiran mendadak, pendarahan, ketuban pecah dini, pelayanan gawat darurat dilakukan disemua pelaksana kesehatan.
- (8) Pelayanan di Apotik: resep dari PPK Tingkat Pertama dan resep dari PPK Tingkat Lanjuta (Wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati, selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek, 24 Februari 2010)

Sepenggal cerita yang akan diceritakan oleh ketiga pekerja yang pernah mengajukan klaim JPK yaitu sebagai berikut:

“Saya mendapatkan penggantian biaya persalinan untuk istri saat melahirkan anak ke 2 (dua) di Bidan Ny. Tri Pitutur N

Sutono sejumlah Rp 700.500,-. (Wawancara dengan Pungki Wijayanto selaku Pack Crew Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, 22 Februari 2010)

“Saya mendapatkan penggantian biaya rawat inap di RSUD Ungaran sejumlah Rp 800.000,- (Wawancara dengan Ari Yulianto, selaku bagian Poliklinik Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, 22 Februari 2010)

“Saya mendapatkan penggantian biaya persalinan untuk istri saat melahirkan anak ke 3 (tiga) di RS Ananda Salatiga dengan rawat inap di kelas III selama 3 (tiga) hari sejumlah Rp 600.000,- (Wawancara dengan Suyatno, selaku bagian BM Receh Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java, 22 Februari 2010).

4.1.4 Faktor Pendukung dan Penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

4.1.4.1 Faktor Pendukung

Faktor pendukung dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. *Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* sebagaimana yang dikatakan oleh S.B. Pramono S.H selaku Kabag Personalia adalah sebagai berikut :

4.1.4.1.1 Faktor Internal

- (1) Manajemen
- (2) Karyawan
- (3) Serikat Pekerja Niaga dan Perbankan (NIBA) Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java
- (4) Kebijakan Perusahaan

4.1.4.1.2 Faktor Eksternal

4.1.4.1.2.1 Dasar Hukum

- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- f. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tentang Tentang Petunjuk Kepesertaan Pembayaran Iuran, Santunan Serta Pelayanan JAMSOSTEK.

4.1.4.4.1.2.2 Adanya Fasilitas Pelayanan Kesehatan dari Jamsostek yaitu berupa: Balai Pengobatan, Puskesmas, Dokter Praktek Swasta, Rumah Sakit, Rumah Bersalin, Rumah Sakit Bersalin, Apotik, Optik, Perusahaan alat-alat kesehatan.

4.1.4.2 Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan, hambatan-hambatan yang dihadapi kaitannya dalam Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* sesuai yang dikemukakan bapak S. B Pramono S. H yaitu:

“Kurangnya pemahaman para pekerja dalam prosedur pengajuan klaim JKK maupun JPK sehingga masih banyak pekerja yang enggan menggunakan haknya sebagai peserta Jamsostek; adanya pembatasan tempat pelayanan kesehatan yang mengakibatkan pekerja jadi rugi waktu, rugi biaya transport sehingga dirasakan pekerja tidak mendapatkan pelayanan yang memuaskan; Adanya pembatasan jenis obat yang ditentukan PT. Jamsostek sehingga jika ada pemberian obat dari rumah sakit di luar standar Jamsotek Pekerja mesti menanggung sendiri biayanya.” (Wawancara dengan bapak S. B Pramono S. H, selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010)

Sedangkan menurut ibu Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran dalam pernyataan wawancaranya bersama penulis, mengatakan:

“Selama ini tidak ada hambatan-hambatan yang terlalu berarti dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan hanya kurangnya ketelitian dari peserta saat pengajuan klaim dari administratif kelengkapan persyaratan, sehingga terkesan lama dalam waktu pencairan dana akan tetapi hal tersebut dapat teratasi jika peserta mau melengkapinya.” (Wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan, 24 Februari 2010)

Menurut wawancara yang dilakukan penulis dengan para pekerja yang pernah mengajukan klaim kecelakaan kerja hanya Winarno Al. Ichlas dan Tri Kusuma yang mengatakan tidak ada hambatan apa-apa tapi berbeda dengan Maulana Ferry A yang mengatakan:

“Proses rekap mediknya cukup memakan waktu yang lama sehingga memperlambat peserta dalam pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja” (Wawancara dengan Maulana Ferry A selaku bagian BM Receh Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010).

Berbeda lagi dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan ke 3 (tiga) korban yang pernah mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan yaitu:

“Dalam pelaksanaan pengajuan program jaminan pemeliharaan kesehatan kerja adalah besarnya iuran yang harus dikeluarkan untuk program tersebut ditanggung oleh perusahaan. Sedangkan sebelum pekerja mengajukan klaim ke PT. Jamsostek pekerja tidak bisa langsung mendapatkan penggantian biaya tapi harus mengeluarkan uang pribadi milik pekerja sendiri baru nantinya dapat ganti dari PT. Jamsostek. Hal ini sungguh sangat tidak efisien terutama bila pekerja sedang dalam kondisi tidak punya uang sama sekali. Proses dalam pencairan klaim dari PT. Jamsostek sering berbelit-belit ditambah pembatasan tempat pelayanan kesehatan dimana lokasinya jauh dari rumah pekerja sehingga membutuhkan biaya transportasi yang tidak sedikit. Selain itu terkadang dari pihak rumah sakit sering menyamaratakan pelayanan Jamsostek antara jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Sedangkan dari pihak

perusahaan membedakan pemberian pelayanan obat bagi pekerja Outsourcing yang cenderung hanya mendapatkan obat generik sedangkan staf mendapatkan obat yang lebih baik.” (Wawancara dengan Wijayanto selaku Pack Krew Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010).

“Saat persalinan istri saya, biaya penggantian yang diberikan oleh PT. Jamsostek tidak sesuai dengan yang saya inginkan hal ini karena proses perhitungan disesuaikan standar RSU kelas II.” (Wawancara dengan Ari Yulianto, selaku bagian Poliklinik Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010)

“Dalam pengajuan klaim prosesnya berbelit-belit sedangkan dari pihak pekerjanya masih banyak yang belum tahu adanya fasilitas dari perusahaan dalam hal perlindungan kerja untuk keselamatan diri yang, menyebabkan pekerja merasa tidak puas pada pelayanan PT. Jamsostek. “ (Wawancara dengan Suyatno, selaku bagian BM. Receh Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010).

Peneliti juga melakukan wawancara pada dua pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* yang sama sekali belum pernah mengajukan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan, yaitu sebagai berikut:

“Kami merasa dengan adanya program Jamsostek keuntungannya lebih banyak di nikmati pihak Jamsostek sendiri dari pada pihak pekerja. Pelayanan kesehatan yang diberikan Jamsostek tidak sesuai dengan kesejahteraan pekerja yang diinginkan, contohnya seperti obat yang diberikan hanya standar obat generik serta penggantian klaim Optik kurang banyak serta penggantian biaya pengobatan dan perawatan untuk JKK juga sedikit. Selain itu proses penggantian biaya klaim juga lama dan berbelit-belit. Itulah alasannya kami jadi enggan mengajukan pelayanan kesehatan Jamsostek karena yang kami inginkan adalah BUDGET/TAHUNAN.” (Wawancara dengan Ngatimah selaku bagian Poliklinik dan Rochani bagian Building, 22 Februari 2010)

Ada juga pekerja yang turut berkomentar memberikan argumennya, inilah hasil wawancaranya:

“Dulu saya pernah menggunakan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) untuk melakukan pengobatan dan perawatan pada kaki saya yang harus di Gips di RSUD Salatiga. Dengan bekal KPJ yang saya miliki semua biaya gratis tanpa saya harus mengajukan klaim. Berbeda lagi dengan RSUD Ambarawa yang mana sering menganggap bahwa urusan biaya saat pemeriksaan adalah urusan antara pekerja yang di wakikan oleh perusahaan dengan pihak PT. Jamsostek. Sehingga segala biaya harus dibayar oleh pihak pekerja (perusahaan) dan mereka akan mendapatkan penggantian dari biaya yang mereka keluarkan setelah proses pengajuan klaim selesai.”
(Wawancara dengan Aris Sunarto selaku Kabid Keuangan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, 22 Februari 2010)

4.1.5 Upaya Penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java Mengatasi Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan telah disampaikan dalam wawancara penulis dengan bapak S. B Pramono S. H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* adalah sebagai berikut:

“Upaya yang dilakukan dari pihak perusahaan sendiri yaitu Perusahaan yang diwakikan dari pihak manajemen koperasi dan coca-cola setiap awal tahun kerja selalu mengadakan sosialisasi atau penyuluhan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja seperti tahun-tahun sebelumnya. Sosialisasi atau penyuluhan yang disampaikan berupa:

- (1) Penyampaian tentang kecelakaan kerja yang pernah terjadi di tahun lalu, seperti: jumlah kecelakaan kerja dan jenisnya, kerugian yang ditimbulkan (fisik, materil, ataupun finansial biaya);
- (2) Sosialisasi tentang K3;
- (3) Penyempurnaan sarana dan prasarana kerja yang menunjang K3 termasuk tata tertib kerja;
- (4) Pengawasan dan pelaksanaan tata tertib kerja.”

Sedangkan untuk PT. Jamsostek sendiri untuk menyelesaikan penghambat dalam pelaksanaan JKK dan JPK sebaiknya:

- (1) Memberikan sosialisasi setiap perusahaan membutuhkan untuk pekerjaannya tentang bagaimana tahapan serta proses pengajuan jaminan kecelakaan maupun jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi tata cara, syarat-syarat pengajuan jaminan, lamanya waktu pengajuan jaminan, siapa yang berwenang untuk pengajuannya serta manfaatnya bagi pekerja.
- (2) PT. Jamsostek memberikan kebebasan kepada pekerja untuk memilih dan mendapatkan tempat pelayanan kesehatan serta obat yang mereka butuhkan dan inginkan sesuai kemauan mereka.

(Wawancara dengan bapak S. B. Pramono S.H, Kabag Personalia, 22 Februari 2010)

Menurut pernyataan yang di kemukakan oleh ke 3 (tiga) pekerja Koperasi Kendali Harta PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java yang pernah mendapatkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Kerja upaya yang seharusnya pihak Koperasi dan PT. Jamsostek lakukan dalah sebagai berikut:

- (1) Pihak perusahaan sebaiknya menyamaratakan semua pekerja untuk mendapatkan pemberian Obat di Poliklinik sesuai standar dari Jamsostek.
- (2) Seharusnya saat pekerja mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja dan membutuhkan pelayanan kesehatan dari program Jamsostek tidak perlu mengeluarkan uang lagi tanpa harus mengajukan klaim karena pekerja seharusnya sudah terdaftar menjadi peserta Jamsostek.
- (3) PT. Jamsostek meningkatkan pelayanannya terutama dalam proses pencairan dana serta tidak ada pembatasan untuk memilih tempat pelayanan kesehatan serta bentuk pelayanan kesehatan sesuai yang diinginkan oleh pekerja.

(4) PT. Jamsostek sebaiknya memberikan sosialisasi kepada pihak tempat-tempat pelayanan kesehatan yang telah ditunjuk dalam penyelenggaraan program jamsostek untuk memberikan pelayanan sesuai prosedur dan aturan yang berlaku. Penyampaian tersebut hendaknya disampaikan juga pada staf-stafnya bukan hanya pada pimpinan saja. Sehingga dalam pelaksanaannya pelayanan antara JPK dan JKK tidak disamaratakan.

(Wawancara dengan Wijayanto selaku bagian Pack Crew, , 22 Februari 2010).

“Seharusnya jumlah pencairan dana yang diklaimkan oleh pekerja dibayarkan penuh oleh PT. Jamsostek sehingga pekerja merasa puas.” (Wawancara dengan Ari Yulianto selaku bagian Poliklinik, 22 Februari 2010)

“Koperasi Kendali Harta PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java seharusnya memberikan sosialisasi tentang adanya fasilitas dari perusahaan tentang alat pelindung kerja serta ketentuan tentang pemakaiannya sesuai dengan kebutuhan pekerja saat bekerja sedangkan untuk PT. Jamsostek meningkatkan pelayanannya untuk memproses pengajuan klaim peserta tidak berbelit-belit sehingga peserta Jamsostek yang mengajukan JKK dan JPK merasa puas.” (Wawancara dengan Suyatno, selaku bagian BM. Receh, 22 Februari 2010)

Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan pekerja yang mendapatkan JKK yaitu Maulana Ferry A selaku bagian BM Receh-

Supply Botol adalah sebagai berikut:

“Pelayanan di Rumah Sakit sebaiknya tidak memakan waktu lama sehingga pekerja dapat dengan segera memproses pengajuan klaim di PT. Jamsostek.” (Wawancara dengan Maulana Ferry A selaku bagian BM Receh-Supply Botol, 22 Februari 2010)

Sedangkan dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan ibu Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero)

Cabang Ungaran, untuk mengatasi hambatan yang dihadapi oleh PT.

Jamsostek dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan yaitu:

“Sebaiknya sebelum pengajuan klaim JKK dan JPK pekerja melengkapi semua persyaratan yang dibutuhkan sesuai prosedur sehingga dalam proses pencairan dana dan pengambilan uang jaminan tidak memakan waktu lama dan dapat segera diterima pekerja. Selain itu perusahaan sebaiknya memberikan pengarahan dan bantuan kepada pekerjanya saat proses pengajuan klaim di PT. Jamsostek.” (Wawancara dengan ibu Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek, 24 Februari 2010)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

Menurut Sendjun H. Manulang, S.H., (1991:2) tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah:

- (1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- (2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Berdasarkan pendapat di atas, untuk mewujudkan tujuan hukum ketenagakerjaan diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah. Apabila hubungan buruh dengan pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (pekerja dan pengusaha), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Atas dasar itulah, pemerintah turut serta dalam menangani masalah

perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Salah satu upaya pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja adalah memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, yang termuat dalam Pasal 34 ayat (2) yang berbunyi:

”Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial adalah hak dasar setiap orang. Pekerjaan bukan hanya sekedar melaksanakan suatu kegiatan secara teratur, tetapi pekerjaan membawa makna bagi yang bersangkutan untuk meningkatkan harkat kemanusiaannya. Harkat kemanusiaan bukan semata-mata mendapatkan perlakuan secara utuh sebagai manusia. Salah satu bentuk perlakuan yang utuh adalah dengan diberikannya sistem jaminan sosial terhadap pekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pengusaha kepada tenaga kerjanya, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Di dalam Pasal 1 ayat (1) menyebutkan pengertian Jamsostek sebagai berikut:

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

Mendukung ketentuan tersebut di atas, Pasal 3 Undang-Undang No.

3 Tahun 1992 tentang Jamsostek juga memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk menyelenggarakan program jamsostek, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- b. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme Asuransi Sosial. Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*Compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. Program Jamsostek memberikan perlindungan bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Menurut penjelasan Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun

1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek Pasal 2 ayat (3) menyebutkan : Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan bunyi Pasal 2 ayat (3) PP No. 14 Tahun 1993 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah RI No. 76 Tahun 2007, Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java telah melaksanakan isi ketentuan tersebut, yaitu dengan mengikutsertakan setiap pekerja dalam program Jamsostek meliputi program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak S. B. Pramono selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dapat disimpulkan bahawa kepesertaan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dalam semua program Jamsostek telah mampu memberikan perlindungan yang optimal kepada setiap pekerja/buruh khususnya dalam hubungan kerja. Hal ini juga dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan Jamsostek Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java Nomor 92 JLO 001*.

Mendukung pernyataan di atas, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Wiwik Septi Herawati selaku Kabid Pelayanan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan

Jamsostek di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* selama ini sudah berjalan sangat teratur terutama dalam masalah tertib administrasi dan pembayaran iuran setiap bulannya. Setiap ada klaim dari pekerja, pihak perusahaan yang diwakili oleh Kabag Personalia secara langsung akan mengurus dan melaporkannya kepada PT. Jamsostek selaku Badan Penyelenggara.

Dapat dilihat dalam pelaksanaan Jamsostek antar *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dengan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* sama-sama terdaftar menjadi peserta Jamsostek dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian sedangkan untuk jaminan pemeliharaan kesehatan hanya koperasi yang terdaftar menjadi peserta Jamsostek sedangkan *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* menyelenggarakannya secara mandiri dan lebih baik dari standar program JPK yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek.

4.2.1.1 Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*

Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, setiap tenaga kerja yang mendapatkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja berhak untuk memperoleh Jaminan Kecelakaan Kerja.

Dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 yang termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah: magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan, narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan kecelakaan kerja meliputi; biaya pengangkutan, biaya pengobatan, serta santunan yang berupa uang. Kepedulian perusahaan/pengusaha kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tergolong baik. Perusahaan/pengusaha mengawasi setiap pekerja yang mengalami kecelakaan serta merespon apa yang dikeluhkan setiap pekerja dalam pemberian jaminan kecelakaan setelah itu perusahaan baru menyampaikan klaim tersebut pada pihak PT. Jamsostek.

Hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ir. Diana Dwi Puspa selaku Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans yang dapat disimpulkan, bahwa Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* selalu mengirimkan laporan kecelakaan kerja meskipun kadang beberapa waktu berselang tetapi tidak melebihi batas waktu yang ditentukan.

Perusahaan memberlakukan ketentuan yang mengharuskan para pekerja untuk menggunakan alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pengusaha berhak tidak mengizinkan atau melarang seorang pekerja melakukan pekerjaannya, apabila pekerja yang tidak memenuhi ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja, begitu pula sebaliknya pekerja berhak menolak

melaksanakan perintah pengusaha atau pekerjaan jika tidak tersedia alat pelindung keselamatan kerja yang memadai dan dapat berakibat/ beresiko tinggi membahayakan keselamatan jiwanya. Pengusaha berwenang memberikan teguran dan atau surat peringatan sebagai langkah pembinaan kepada pekerja yang tidak mematuhi ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja.

Mesin-mesin produksi selalu diperiksa secara berkala agar senantiasa aman dan memperkecil tingkat resiko kecelakaan kerja sehingga pekerja merasa terlindungi dan terjamin keselamatan kerjanya. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk dapat menunjang produktivitas usaha dan pada akhirnya perusahaan akan memperoleh keuntungan dari kualitas dan kuantitas produk yang semakin meningkat.

Menurut Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 18 ayat (2) PP No. 14 Tahun 1993 Koperasi Karyawan Kendali Harta telah mematuhi prosedur untuk melaporkan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang dialami pekerja ke pihak Disnakertrans serta mengisi formulir program Jamsostek 3 yang merupakan laporan kecelakaan tahap I dan mengirimkan ke Dinakertrans dan PT. Jamsostek yang ketentuannya tidak lebih dari 2x24 jam terhitung sejak terjadi kecelakaan. Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh atau meninggal dunia oleh dokter yang merawatnya, yang kemudian perusahaan wajib mengisi Formulir Program Jamsostek 3a yang merupakan laporan tahap II serta dilengkapi bukti-bukti yang berupa; foto copy kartu peserta; surat keterangan dokter yang berbentuk 3b atau

3c; kuitansi biaya pengobatan dan perawatan yang dinyatakan sah. Dan kemudian dikirimkan ke pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dan PT. Jamsostek yang ketentuannya tidak lebih dari 2x24 jam terhitung sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh atau meninggal dunia, yang selanjutnya PT. Jamsostek akan menghitung dan membayar santunan serta ganti rugi terhadap kecelakaan kerja yang dialami pekerja, dengan lama pengajuan jaminannya adalah 7 hari setelah berkas dinyatakan lengkap.

Pengertian kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja mempunyai arti yang sangat luas, sehingga sulit untuk diberikan batasan secara konkrit. Namun demikian sebagai pedoman dalam menentukan apakah suatu kecelakaan termasuk kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja dapat ditinjau dari:

- (1) Apakah ada perintah dari perusahaan/majikan dan berkaitan dengan kepentingan perusahaan atau;
- (2) Melakukan hal-hal lain yang sangat penting dan mendesak dalam jam kerja atas ijin perusahaan/majikan.

Sedangkan pengertian kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja adalah sejak tenaga kerja tersebut keluar dari halaman rumah dan berada di jalan umum, sehingga untuk pembuktiannya harus dilengkapi dengan surat keterangan dari pihak kepolisian atau 2 (dua) orang saksi yang mengetahui kejadian.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa, semua biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk satu

peristiwa kecelakaan kerja, seluruh biaya ditanggung oleh PT. Jamsostek (Persero) dengan menunjukkan kuitansi serta bukti pembayaran lainnya yang sah.

Hal diatas yang telah dipaparkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran besarnya santunan, serta Pelayanan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa, besarnya biaya pengangkutan, pengobatan, serta biaya perawatan dan rehabilitasi pengusaha yang membayar terlebih dahulu biaya-biaya tersebut, dan kemudian dengan kwitansi, nota dan bukti pembayaran lainnya yang sah diserahkan perusahaan kepada pihak penyelenggara, dan pihak penyelenggara mengganti jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Apabila biaya pengobatan dan perawatan melebihi batas maksimal yang ditentukan, maka sesuai ketentuan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, resiko pekerjaan merupakan tanggung jawab perusahaan, sehingga perusahaan tetap berkewajiban untuk membayar kekurangannya. Akan tetapi pada kenyataannya pekerjalah yang membayar kekurangannya.

4.2.1.2 Pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya diselenggarakan dalam bentuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

“Pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) sesuai dengan sistem kesehatan nasional. Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan” (Sendjun H. Manulang, 1991:36).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dikatakan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* telah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam pemeliharaan kesehatan yang dimasukkan dalam 1 (satu) program Jamsostek, yaitu program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Semua pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* di ikutsertakan dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran sejak mereka terdaftar menjadi pekerja di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*. Dalam pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan semua pekerja mendapatkan standar pelayanan yang sama sesuai yang telah ditentukan PT. Jamsostek (Persero). Hanya saja untuk bagian staf mendapatkan pelayanan pemberian obat dari poliklinik yang lebih baik (istimewa), yaitu jika para pekerja mendapatkan obat Generik sesuai

standar dari Jamsostek para staf bisa mendapatkan obat yang lebih baik dari poliklinik dan tidak perlu membayar karena hal ini merupakan kebijakan dari perusahaan.

Meskipun terlihat terjadi diskriminasi akan tetapi Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java selalu berupaya memberikan pelayanan kesehatan pekerja tetap maksimal dan mengusahakan untuk tetap selalu berjalan lancar jika pekerjanya ada yang mengajukan klaim yang di wakikan oleh Kabag Personalia ke PT. Jamsostek (Persero).

Kebijaksanaan perusahaan yang memberikan pelayanan obat yang lebih baik kepada staf dibandingkan pekerja yang hanya mendapatkan obat generik bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi dari perusahaan. Oleh sebab itu pengusaha tidak boleh memberikan perlakuan yang berbeda kepada setiap pekerja. Apa lagi jika melihat jenis pekerjaan buruh harian yang lebih berat dan lebih menimbulkan resiko kesehatan dibandingkan staf. Pekerja harian pada umumnya ditempatkan pada bagian produksi yang berhadapan langsung dengan pengolahan botol yang memungkinkan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja lebih beresiko.

Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan Diana Dwi Puspa selaku Pengawas Ketenagakerjaan di Disnakertrans, dapat disimpulkan bahwa pemberian obat yang standarnya lebih baik dari standar Jamsostek yang diberikan oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran tidak

melanggar aturan yang berlaku karena Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* telah melaksanakan kewajibannya untuk melakukan perlindungan kepada pekerjanya. Terkecuali jika standarnya pelayanan tidak lebih baik dari pelayanan yang diberikan oleh PT. Jamsostek maka dapat dikenakan sanksi.

Munculnya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dilatarbelakangi adanya pemikiran bahwa tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan. Perkembangan dan pembangunan kesehatan serta teknologi di bidang kedokteran tidak mengakibatkan biaya pemeliharaan kesehatan semakin murah justru semakin mahal, bahkan sering kali sampai di luar batas kemampuan tenaga kerja untuk menanggungnya. Oleh sebab pelaksanaan itu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) merupakan cara yang tepat untuk mencapai peningkatan produktivitas perusahaan, baik dari sudut kualitas maupun kuantitas. Selain itu juga jaminan pemeliharaan kesehatan mampu memberikan perlindungan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut penjelasan Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek Pasal 33 ayat (1), dan (2) menyebutkan:

- (1) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diberikan kepada tenaga kerja/suami atau istri yang sah dan anak-anaknya sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari tenaga kerja.

- (2) Tenaga kerja atau suami atau istri dan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berhak atas pemeliharaan kesehatan yang sekurang-kurangnya sama dengan Paket Jaminan Pemeliharaan Dasar yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja beserta keluarganya (maksimal dengan 1 orang istri yang sah dan 3 orang anak) berhak untuk mendapatkan pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero). Semua pekerja kontrak maupun tetap pada Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java diikutsertakan dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan yang ditetapkan oleh PT Jamsostek (Persero).

Keikutsertaan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java dalam program JPK yang terdaftar pada Kantor Jamsostek Cabang Ungaran tidak didasarkan atas suatu bentuk perjanjian khusus karena hanya berdasarkan pada pengisian formulir yang telah disediakan oleh PT. Jamsostek (Persero) Ada beberapa jenis formulir yang dipergunakan dalam pelaksanaan program JPK yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero), yaitu:

- (1) Formulir Jamsostek 1: Pendaftaran perusahaan
- (2) Formulir Jamsostek 1a : Pendaftaran tenaga kerja
- (3) Formulir Jamsostek 1b : Daftar susunan keluarga
- (4) Formulir Jamsostek 1c : Daftar tenaga kerja keluar
- (5) Formulir Jamsostek 1f: Kartu Pemeliharaan Kesehatan
- (6) Formulir Jamsostek 2 : Rincian iuran

(7) Formulir Jamsostek 2a : Daftar upah tenaga kerja

Hal ini sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta Jamsostek pada Badan Penyelenggaraan dengan mengisi formulir yang telah disediakan.

Setiap tenaga kerja yang telah mematuhi prosedur dan terdaftar sebagai peserta JPK akan mendapatkan Kartu Pemeliharaan Kesehatan (Formulir 1f) yang nantinya dapat digunakan untuk memperoleh pelayanan kesehatan, dengan memiliki Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) ini, maka secara otomatis peserta JPK mempunyai hak dan kewajiban sebagai peserta Jamsostek. Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) tertib berlaku 2 (tahun) sekali dan setelah melewati masa berlaku tersebut, peserta JPK harus segera melaporkan kepada perusahaan setempat untuk pembaharuannya.

Menurut Pasal 9 ayat (1) Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, besarnya iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Kata “upah sebulan“ berarti upah riil yang diterima setiap bulannya oleh tenaga kerja. Sesuai dengan bunyi Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang

Penyelenggaraan Program Jamsostek yang menyebutkan bahwa upah sebulan adalah upah yang sebenarnya diterima oleh tenaga kerja selama 1 (satu) bulan terakhir dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Jika upah yang dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh).
- (2) Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir.
- (3) Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Berdasarkan ketentuan diatas, upah yang ditetapkan PT. Jamsostek Cabang Ungaran sebagaimana pembayaran iuran JPK adalah upah sebulan pekerja Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* yang sesuai dengan standar Upah Mimum Regionl (UMR).

Menurut Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, disebutkan bahwa penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan. Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* tidak melebihi batas waktu

penyetoran yang telah ditentukan pada saat pembayaran iuran JPK. Dengan demikian Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* telah menerapkan tertib administrasi dalam pembayaran iuran JPK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Setiap ada klaim, PT Jamsostek (Persro) secara langsung akan memantau dan mengurus pelaksanaan pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, memberikan pengertian Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK), yaitu orang atau Badan yang ditunjuk oleh Badan Penyelenggara untuk memberikan pelayanan kesehatan.

Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek menyebutkan bahwa pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan dilakukan oleh Pelaksana Pelayanan Kesehatan berdasarkan perjanjian tertulis dengan Badan Penyelenggara.

4.2.2 Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java

4.2.2.1 Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan S.B. Pramono S.H selaku Kabag Personalia Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan JKK dan JPK di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* tidak lepas dari adanya faktor pendukung yang dapat dilihat dari dua faktor yaitu:

4.2.2.1.1 Faktor Internal

4.2.2.1.1.1 Manajemen

- (1) Koperasi Karyawan Kendali Harta memberikan fasilitas pengobatan dan perawatan kesehatan pekerja dan keluarga pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Bab VIII Pasal 34 dan Pasal 35.
- (2) Adanya staf khusus yang merupakan wakil dari perusahaan yaitu bagian personalia yang mengurus semua hal yang berhubungan dengan pengajuan klaim jamsostek.

4.2.2.1.1.2 Pekerja telah memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan perusahaan berkewajiban untuk mensejahterakan pegawainya secara maksimal.

4.2.2.1.1.3 Serikat Pekerja Niaga dan Perbankan (NIBA) Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* selalu dilibatkan dalam penyusunan kebijakan yang menyangkut kesejahteraan pekerja yang diambil oleh perusahaan dengan mengirimkan tim perunding. Terutama dalam hal

pelaksanaan JKK dan JPK serikat pekerja menjadi mitra baik pengusaha/manajemen maupun pekerja.

4.2.2.1.1.4 Keberhasilan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dalam pelaksanaan JKK dan JPK dikarenakan dasar finansial yang sangat memadai untuk menjamin terlaksananya program tersebut.

4.2.2.1.1 Faktor Eksternal

- (1) Adanya dasar hukum yang mengatur tentang pelaksanaan JKK dan JPK menjadi pedoman pelaksanaan program tersebut agar tidak disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi.
- (2) Sarana dan Prasarana Pelayanan Kesehatan yang disediakan oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran di harapkan mampu mendukung agar dalam pelaksanaan JKK dan JPK dapat terlaksana dengan baik.

4.2.2.2 Faktor Penghambat

Menurut hasil wawancara penulis dengan beberapa pihak yang terkait dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan JKK dan JPK tidak lepas juga dari berbagai faktor penghambat, yaitu:

4.2.2.2.1 Faktor Intenal,

- (1) Kurangnya sosialisasi dari Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* tentang adanya fasilitas dari perusahaan dalam hal perlindungan kerja untuk keselamatan diri pekerja dalam bekerja.
- (2) Adanya diskriminasi dalam pemberian obat sesuai standar yang ditetapkan *PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran* terhadap pekerja Outsourcing yang hanya mendapatkan obat generik sedangkan Staf mendapatkan obat yang kualitasnya lebih baik.
- (3) Kurang ketelitian dari pihak pekerja dalam melengkapi persyaratan pengajuan klaim sebelum diserahkan ke *PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran* sehingga memakan waktu lama dalam proses pencairannya.

4.2.2.2.2 Faktor Eksternal,

4.2.2.2.2.1 Kurang maksimalnya tempat pelayanan kesehatan yang ditunjuk oleh *PT. Jamsostek*.

4.2.2.2.2.2 Pekerja atau perusahaan harus menanggung biaya JKK maupun JPK sendiri terlebih dahulu sebelum mendapatkan penggantian dari pihak *PT. Jamsostek* saat mengajukan klaim.

4.2.2.2.2.3 Jumlah penggantian uang JKK dan JPK yang relatif sedikit tidak sesuai dengan iuran yang perusahaan bayarkan tiap bualannya pada *PT. Jamsostek*.

4.2.2.2.2.4 Kurang optimalnya kinerja *PT. Jamsostek* dapat dilihat dari beberapa segi pelayanan yaitu:

- (1) Kurangnya sosialisasi PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran dalam memberikan sosialisasi tentang segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan JKK dan JPK sehingga menyebabkan pekerja enggan menggunakan haknya sebagai peserta Jamsostek.
- (2) Kurangnya sosialisasi antara PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran dengan tempat-tempat yang ditunjuk sebagai tempat penyelenggara pelayanan kesehatan sehingga seringkali dalam pemberian pelayanannya disamaratakan antara JKK dan JPK.
- (3) Keterbatasan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang diberikan PT. Jamsostek.
- (4) Pengajuan klaim yang memakan waktu cukup lama dan berbelit-belit yang menyebabkan pencairan dana dan pengambilan uang jaminan milik pekerja tidak dapat segera dinikmati.
- (5) Standar pelayanan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan paket dasar yang diberikan oleh PT Jamsostek dari yang diharapkan oleh pekerja atau tidak sesuai dengan kesejahteraan pekerja.

4.2.3 Upaya penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java untuk mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan paket perlindungan yang paling sering dimanfaatkan oleh pekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pihak yang terkait dalam pelaksanaan JKK dan JPK, dapat disimpulkan bahwa perlu adanya upaya penyelesaian yang dilakukan guna menyelesaikan adanya faktor penghambat yaitu sebagai berikut:

4.2.3.1 Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia*

Central Java perlu mengadakan sosialisasi tentang:

- 1) Adanya fasilitas perlindungan kerja yang wajib di pakai pekerja sesuai kebutuhan saat bekerja.
- 2) Penyampaian tentang kecelakaan kerja yang pernah terjadi di tahun lalu, seperti: jumlah kecelakaan kerja dan jenisnya, kerugian yang ditimbulkan (fisik, materiil, ataupun finansial biaya).
- 3) Sosialisasi tentang K3.
- 4) Penyempurnaan sarana dan prasarana kerja yang menunjang K3 termasuk tata tertib kerja.
- 5) Pengawasan dan pelaksanaan tata tertib kerja.

4.2.3.2 *PT. Jamsostek* perlu memberikan sosialisasi untuk perusahaan setiap dibutuhkan untuk pekerjaanya tentang bagaimana tahapan serta proses pengajuan jaminan kecelakaan maupun jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi tata cara, syarat-syarat pengajuan jaminan, lamanya waktu pengajuan jaminan, siapa yang berwenang untuk pengajuannya serta manfaatnya bagi pekerja.

Hal ini sesuai dengan Pasal 36 Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jamsostek yang berbunyi:

Dalam penyelenggaraan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar Badan Penyelenggara wajib:

- (1) Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada peserta;
- (2) Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

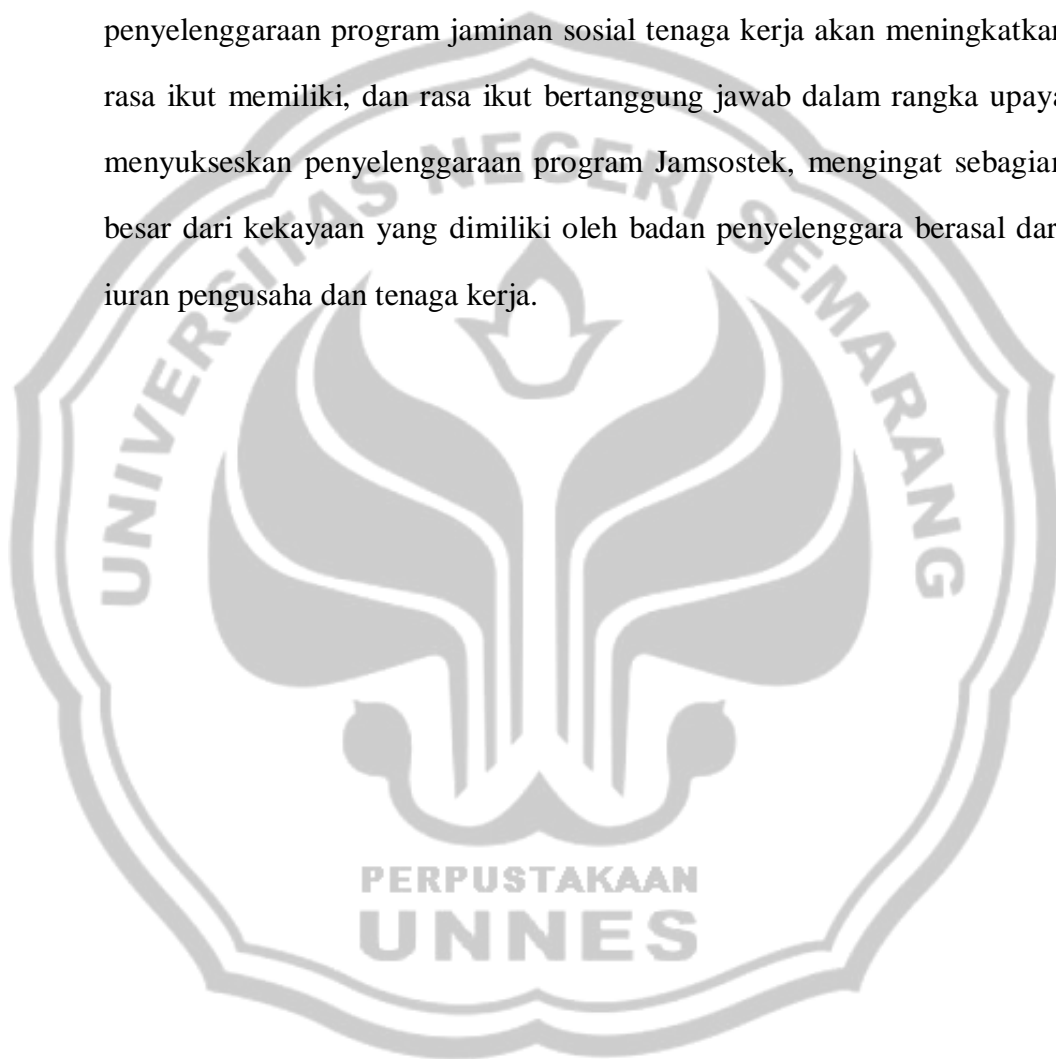
4.2.3.3 Perusahaan seharusnya menyamaratakan dalam pemberian obat kepada pekerja Outsourcing maupun Staf sehingga tidak menimbulkan diskriminasi.

4.2.3.4 Pekerja seharusnya lebih teliti saat proses pengajuan klaim JKK dan JPK dan perusahaan seharusnya membantu pekerjanya untuk memberikan pengarahan persyaratan saat pengajuan klaim.

4.2.3.5 Upaya yang ditempuh PT. Jamsostek perlu bekerja sama dengan pihak yang terkait untuk mengatasi jaminan kecelakaan kerja adalah perlu adanya sarana dan prasarana yang memadai; meningkatkan kemampuan serta ketrampilan sumber daya manusia yang telah ada; perbaikan atas pelaksanaan program jamsostek dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan pembayaran santunan; dalam pengurusan prosedur kepesertaan jamsostek diharapkan tidak merepotkan dan tidak membutuhkan waktu yang terlalu lama; peningkatan kerja sama dengan instansi terkait dalam

penegakan (pemberdayaan) peraturan; dan per Undang-Undangan tentang ketenaga kerjaan; serta menyediakan Dokter yang ahli dibidangnya.

Ketentuan diatas sesuai dengan Penjelasan Pasal 28 UU. No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek yaitu pemberian peranan kepada unsur tenaga kerja, unsur pengusaha bersama-sama dengan unsur pemerintah dalam penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja akan meningkatkan rasa ikut memiliki, dan rasa ikut bertanggung jawab dalam rangka upaya menyukseskan penyelenggaraan program Jamsostek, mengingat sebagian besar dari kekayaan yang dimiliki oleh badan penyelenggara berasal dari iuran pengusaha dan tenaga kerja.



BAB 5

PENUTUP

5.1 SIMPULAN

5.1.1 Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Pada Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java.

Dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Kerja pada Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, kepesertaannya program Jamsostek sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 17, dan Pasal 2 ayat (3) serta Pasal 33 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek. Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* telah mengikutsertakan semua pekerja dalam program JKK dan JPK yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Ungaran. Namun, dalam pelaksanaannya ada perbedaan hak yang diperoleh pekerja Outsourcing yang secara diam-diam hanya diberikan Obat Generik sedangkan untuk pekerja staf mendapatkan kualitas obat yang lebih baik dari Poliklinik yang dikelola Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*. Dalam Pelaksanaan JKK dan JPK santunan yang diberikan oleh PT. Jamsostek pada pekerja yang mengajukan klaim tidak

sesuai dengan pembayaran iuran yang dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya.

5.1.2 Faktor Pendukung dan Penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java.

5.1.2.1 Faktor Pendukung

5.1.2.1.1 Faktor Internal

- (1) Adanya Perjanjian Kerja Bersama Bab VIII Pasal 34 dan Pasal 35.
- (2) Adanya staf khusus yang mengurus semua hal yang berhubungan dengan pengajuan klaim jamsostek.
- (3) Peningkatkan produktivitas kerja karyawan serta loyalitas karyawan dalam bekerja tinggi.
- (4) Serikat Pekerja Niaga dan Perbankan (NIBA) Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.
- (5) Keberhasilan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dalam pelaksanaan JKK dan JPK dikarenakan dasar finansial yang sangat memadai untuk menjamin terlaksananya program tersebut.

5.1.2.1.1 Faktor Eksternal

5.1.2.1.1.1 Dasar Hukum

- (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992
Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

(2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(3) Adanya Fasilitas Pelayanan Kesehatan dari Jamsostek, meliputi : Balai Pengobatan, Puskesmas, Dokter Praktek Swasta, Rumah Sakit, Rumah Bersalin, Rumah Sakit Bersalin, Apotik, Optik, Perusahaan alat-alat kesehatan

5.1.2.2 Faktor Penghambat

5.1.2.2.1 Faktor Internal

- (1) Kurangnya sosialisasi dari Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* tentang fasilitas pelindung kerja.
- (2) Perbedaan pemberian obat antara Staf dan Pekerja.
- (3) Kurangnya ketelitian pekerja memenuhi persyaratan pengajuan klaim JKK dan JPK.

5.1.2.2.2 Faktor Eksternal

- (1) Kurangnya sosialisasi dari PT. Jamsostek dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan JKK dan JPK.
- (2) Kurang optimalnya kinerja PT. Jamsostek dalam pelayanan sarana dan prasarana yang berhubungan dengan pelaksanaan JKK dan JPK.

5.1.3 Upaya Penyelesaian yang dilakukan Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java Mengatasi Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

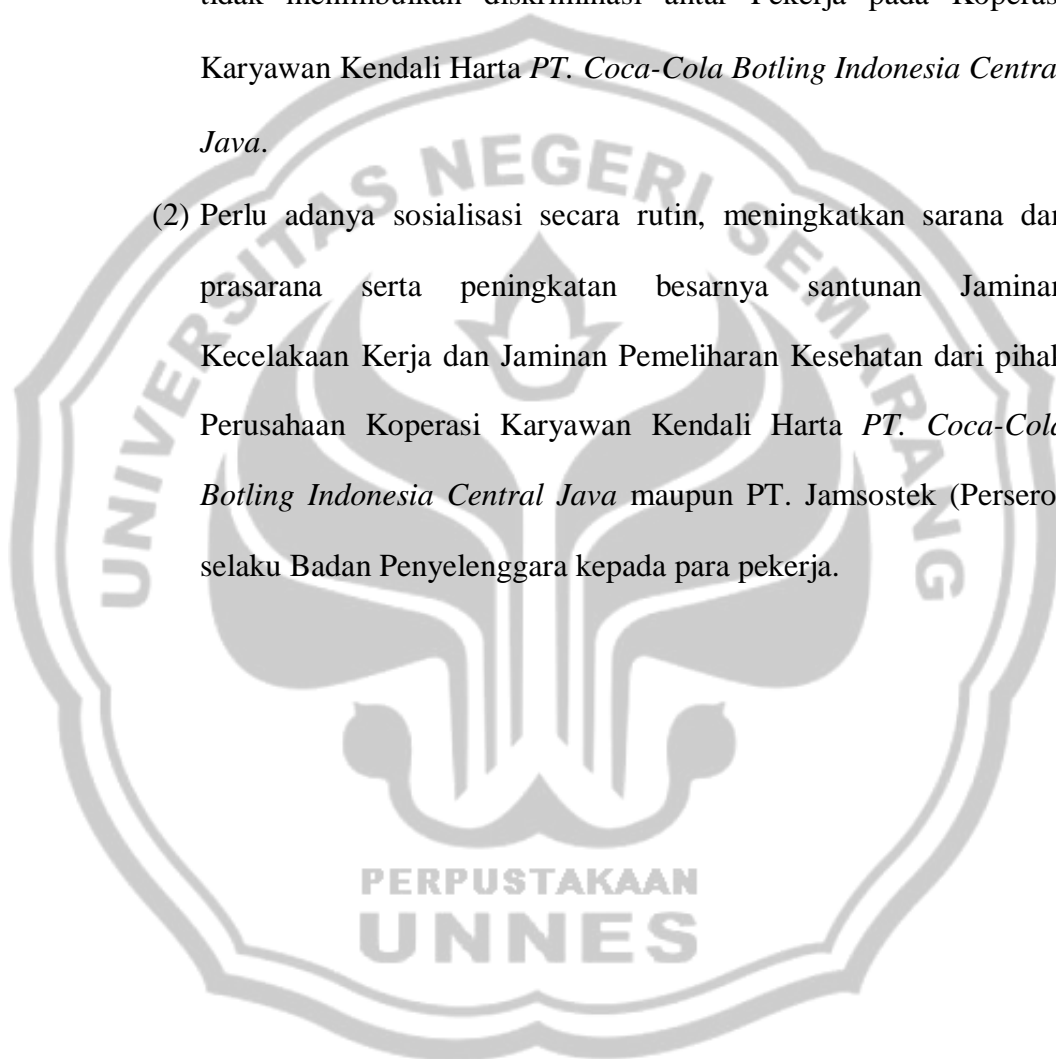
- (1) Perlu diadakan sosialisasi dari Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* dan PT. Jamsostek secara rutin tentang adanya fasilitas pelindung kerja, bagaimana tahapan serta proses pengajuan jaminan kecelakaan maupun jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi tata cara, syarat-syarat pengajuan jaminan, lamanya waktu pengajuan jaminan, siapa yang berwenang untuk pengajuannya serta manfaatnya bagi pekerja.
- (2) Perlu ditingkatkannya sarana dan prasarana serta pelayanan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Perlu ditingkatkan besarnya jaminan, dikarenakan manfaat yang diberikan pada peserta jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan pemeliharaan kesehatan kurang dirasakan.
- (4) Peningkatan kerja sama dengan Instansi terkait dalam penegakan (pemberdayaan) peraturan dan per Undang-Undangan tentang jaminan sosial tenaga kerja khususnya terhadap jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan serta menyediakan Dokter yang ahli di bidangnya.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan terkait dengan permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

(1) Pada dasarnya pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sudah baik maka harus dipertahankan serta harus ditingkatkan guna memperlancar proses produksi dan sebaiknya dalam pemberian layanan obat di Poliklinik tidak menimbulkan diskriminasi antar Pekerja pada Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*.

(2) Perlu adanya sosialisasi secara rutin, meningkatkan sarana dan prasarana serta peningkatan besarnya santunan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari pihak Perusahaan Koperasi Karyawan Kendali Harta *PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java* maupun PT. Jamsostek (Persero) selaku Badan Penyelenggara kepada para pekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. 2003. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Amirudin dan H. Zainal Asikin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni, dkk. 2004. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Djumaldi, FX.1987. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- H, Manulang, Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Imam, Soepomo, . 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet, V. Djambatan.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Moleong, Lexi. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexi. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid. 2004. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwosutjipto, 1982. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta Djambatan.
- Soemitro, Rony Hanitijo. 1994. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito
- Soekanto, Soerjono. 1982. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : PT. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Soepomo, Imam. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Soepomo, Iman. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Subekti dan R. Tjitrosudibio. 1999. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdat*. Jakarta : Pradya Paramita.
- Perundang-Undangan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1967 *Tentang Koperasi*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)* .
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 *Tentang PERKOPERASIAN*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 *Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh* .

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan.*

Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 *Tentang Pelaksanaan Program Jamsostek.*

Kumpulan Literatur *dan Data Kecelakaan Kerja dan Kesehatan Kerja* Koperasi Karyawan “Kendali Harta” PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java
Situs Internet

www.jamsostek.co.id [accessed 12/10/09]

<http://www.nakertrans.co.id> [accessed 12/10/09]

