

BAB IV

PELAKSANAAN PROGRAM JAMSOSTEK

DI PT. STAR CAMTEX

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Star Camtex

Perusahaan yang terletak di Jalan Jawa III Blok C.21 KBN. Cakung, Jakarta Utara ini dari awal mencoba untuk konsisten di bidang tekstil.

Faktor yang mendorong PT. Star Camtex memproduksi tekstil salah satunya adalah karena kebutuhan tekstil merupakan primer dalam hibup manusia.

Atas dasar tersebut dan dengan penuh keyakinan, maka dibangunlah PT. Star Camtex pada tahun 1997.

PT. Star Camtex didirikan oleh seorang warga negara Korea Selatan , yang lahir pada tanggal 5 Maret 1950 di Seoul Korea Selatan yang bernama Kim Joo Chul. Kim Joo Chul sampe saat ini masi bewarganegara korea selatan ini, ternyata belum mampu untuk fasih dalam berbahasa Indonesia.

Dengan modal yang ditanam di dalam perusahaan ini sejak berdiri sehingga saat in mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari kegiatan pemasaran diadakan oleh PT. Star Camtex dengan melakukan ekspor ke berbagai negara seperti Cina, Amerika, dan negara-negara Timur Tengah. Hal ini sesuai dengan kebijakan pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan daya saing ekspor non migas, maka PT. Star Camtex dinyatakan telah memenuhi syarat untuk melakukan ekspor non migas dalam negeri oleh asosiasi pertekstilan.

2. Kegiatan dan Bidang Usaha

Sesuai dengan akta pendirian PT. Star Camtex bergerak di bidang Industri garmen, kegiatan dan bidang usahanya meliputi :

a. Produksi

Yaitu mengolah bahan mentah yang berupa kapas menjadi sebuah benang. Dari benang inilah baru dibuat menjadi sebuah kain.

Bahan baku seperti kapas diperoleh dari hasil produksi dalam negeri. Hal ini dikarenakan kapas hasil dalam negeri harganya lebih murah dan secara kualitas sangat baik tidak kalah dengan hasil produksi luar negeri.

b. Perdagangan dan pemasaran

PT. Star Camtex tidak hanya memasarkan hasil produksi di dalam negeri saja melainkan juga dipasarkan hingga ke luar negeri seperti Amerika, Korea, dan Jepang.

B. Pelaksanaan Kewajiban oleh PT. Star Camtex sesuai dengan UU

1. Pelaksanaan Program Jamsostek

Menurut keterangan yang didapat dari PT. Star Camtex adalah bahwa perusahaannya telah mengikutsertakan seluruh karyawan kepada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tetapi setelah melakukan penelitian dan wawancara ke beberapa karyawan, baru diketahui beberapa informasi bahwa :

a. PT. Star Camtex tidak mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

b. PT. Star Camtex hanya mengikutsertakan tenaga kerja yang terikat dalam PKWTT saja dalam program Jamsostek.

Terhadap keterangan yang penulis terima dari beberapa karyawan, penulis mencoba meminta konfirmasi kepada PT. Star Camtex memberi beberapa Jawaban, antara lain :

a. PT. Star Camtex telah menyelenggarakan program JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) sendiri dengan bekerja sama dengan beberapa Rumah Sakit di Jakarta antara lain Rumah Sakit Pelabuhan

Jakarta dan Health Center Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung dan menurut PT. Star Camtex Pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sudah lebih baik dari PT. Jamsostek JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) yang diselenggarakan sendiri oleh PT. Star Camtex dengan bekerjasama dengan beberapa Rumah Sakit juga ikut mengikutsertakan keluarganya, istri dan 3 orang anak (maksimal). Hal ini sama seperti program JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) yang dilakukan oleh PT. Jamsostek (Persero).

- b. PT. Star Camtex juga menanggapi mengenai karyawan yang terikat dalam perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak diikutsertakan kedalam Program Jamsostek. Menurut keterangan yang penulis dapat bahwa PT. Star Camtex tidak mengetahui akan kewajiban untuk mengikut sertakan karyawan yang terikat dalam PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk ikut ke dalam program Jamsostek PT. Star Camtex menyatakan karyawan informasi dan sosialisasi dari Departemen Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek menjadi salah satu alasannya penyebabnya.

2. Waktu Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pada Pasal yang ke 77 dikatakan bahwa setiap pengusaha wajib pelaksanaan ketentuan waktu kerja. Yang dimana dijelaskan dalam ayat yang kedua bahwa waktu kerja meliputi :

- 9 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau.
- 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

PT. Star Camtex menyampaikan bahwa mereka sangat sadar tentang ketentuan mengenai waktu kerja yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

PT. Star Camtex sendiri memberlakukan jam kerja sebagai berikut :

- Senin sampai Jum'at jam 07.30 – 15.30 (7 jam).
- Sabtu jam 7.30 – 13.30 (dengan waktu istirahat 1 jam).

Maka apabila dijumlahkan keseluruhan waktu kerja di atas maka total waktu kerja dalam 1 minggu (6 hari kerja) adalah 40 jam. Dengan perhitungan $(5 \text{ hari} \times 7 \text{ jam}) + (1 \text{ hari} \times 5 \text{ jam}) = 40 \text{ jam}$.

3. Pengupahan

Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini dijelaskan dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Ketika diminta informasi mengenai upah karyawan, PT. Star Camtex mengatakan bahwa upah terendah yang diterima karyawan PT. Star Camtex adalah Rp. 946.000,- per bulan. Jumlah upah tersebut belum termasuk uang transport, premi cuti haid untuk wanita dan insentif. Jumlah upah terendah tersebut jelas tidak sesuai dengan UMR (Upah Minimum Rakyat) yang telah ditetapkan oleh pemerintah senilai Rp. 1.118.009,- (satu juta seratus delapan belas ribu rupiah) untuk wilayah DKI Jakarta.

Kebijakan sebuah perusahaan mengenai pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh juga meliputi beberapa hal, seperti :

- Upah minimum.
- Upah kerja lembur.
- Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- Bentuk dan cara pembayaran upah.
- Denda dan potongan upah.
- Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- Struktur dan skala pengupahan yang profesional.

- Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Beberapa kebijakan pengupahan di atas di atur dalam pasal ke 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

PT. Star Camtex juga mengatakan bahwa memberikan upah kerja lembur. Apabila seorang tenaga kerja perlu bekerja lembur maka akan dibuat surat perintah lembur, dan nantinya akan diberikan upah kerja lembur.

PT. Star Camtex juga tidak melakukan pemotongan upah apabila secara tiba-tiba listrik PLN padam dalam jam kerja normal. Namun apabila ada pemberitahuan sebelumnya akan dilakukan pemadaman listrik pada hari tertentu, maka atas dasar kesepakatan dengan karyawan ditetapkan pergantian hari.

4. Memberikan kebebasan membuat serikat pekerja.

Sesuai dengan yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasalnya yang ke 104 bahwa setiap pekerja atau serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.

PT. Star Camtex sendiri mempunyai dua serikat pekerja/ buruh, yang pertama adalah SPN (Serikat Pekerja Nasional), kemudian disusul dengan berdirinya SBSI yang berdiri pada bulan Maret 2007.

Jumlah tenaga kerja yang ikut dalam SPN (Serikat Pekerja Nasional) jauh lebih banyak dari pada tenaga kerja yang ikut dalam SBSI yaitu sekitar 85% (persen) dari total karyawan.

C. Permasalahan

PT. Star Camtex yang mempunyai 1130 (seribu seratus tiga puluh) karyawan, yang terdiri dari 410 (empat ratus sepuluh) tenaga kerja yang terikat pada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan sisanya sejumlah 720 (tujuh ratus dua puluh) tenaga kerja yang terikat pada PKWT.

PT. Star Camtex adalah sebuah perusahaan besar, yang seharusnya tanggap dan peka akan hak dan kewajiban yang harus diberikan kepada tenaga kerjanya.

Pada faktanya dilapangan PT. Star Camtex telah lalai melaksanakan kewajibannya, dan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang ada, antara lain :

- a. UU No. 3/1992, Pasal 4 Ayat (1) Jo PP No. 14/1993 Pasal 2 Ayat (3), (4).
- b. Perda DKI Jakarta No. 6/2004 pasal 63 (2). Pergub DKI No. 82/2006.
- c. UU No. 13/2003 Pasal 78 (1), (2).
- d. UU No. 13/2003 Pasal 85 (3).
- e. UU No. 13/2003 Pasal 85 (3)

Atas pelanggarannya tersebut PT. Star Camtex mendapat sanksi. Sesuai dengan ketentuan yang ada dalam UU No. 3 Tahun 1992, pada Pasal 29, maka yang melanggar ketentuan-ketentuan yang ada dalam ketentuan-ketentuan tersebut dapat dikenakan hukuman kurungan (selama-lamanya 6 bulan) atau denda (setinggi-tingginya Rp. 50.000.000).

Pada dasarnya sebuah perusahaan harus melalui beberapa tahapan sebelum akhirnya dikenakan sanksi pidana.

Sebelum sampai ke tahap lanjut kejadian yang dituangkan ke dalam BAP, maka wewenang tersebut penuh diberikan kepada pengawasan ketenagakerjaan.

Ada beberapa tahap langkah-langkah pengawasan ketenagakerjaan.

- a. Rencana Kerja Pengawasan

Perkara kerja pengawasan dilakukan secara regular dan secara khusus.

- Reguler
Rencana kerja dilakukan secara reguler dan bertahap dilakukan secara per bulan atau per tahun.
 - Khusus
Rencana kerja dilakukan secara khusus yaitu karena berdasarkan pengaduan atau temuan.
- b. Surat perintah tugas pemeriksaan.
 - c. Hasil pemeriksaan
Hasil pemeriksaan yang berupa pelanggaran terhadap UU ketenagakerjaan dituangkan ke dalam nota pemeriksaan diberi waktu 7 hari.
 - d. Tindak lanjut nota pemeriksaan.
Bukti dari tindak lanjut pemeriksaan adalah dengan dibuatnya penugasan nota pemeriksaan.
 - e. Tindak lanjut penugasan nota pemeriksaan dibuat laporan kejadian.

Tahapan-tahapan di atas juga diterapkan kepada PT. Star Camtex. Pengawasan dalam hal ini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara, juga menerapkan tahapan-tahapan tersebut terhadap PT. Star Camtex.

Berikut tahapan-tahapan tersebut :

1. Dinas Tenaga Kerja melakukan rencana kerja pengawasan secara khusus.
Hal itu dikarenakan adanya laporan kepada Disnaker Jakarta Utara bahwa PT. Star Camtex tidak melakukan kewajibannya untuk memberikan perlindungan dengan menyelenggarakan program JAMSOSTEK kepada tenaga kerjanya.
2. Pegawai pengawas ketenagakerjaan (Labour Inspector) Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara melakukan pemeriksaan kepada PT. Star Camtex.

Dasar dari pemeriksaan ini adalah dengan adanya Surat Perintah Tugas Pemeriksaan.

Pemeriksaan terhadap PT. Star Camtex tidak dilakukan oleh pegawai biasa, melainkan dilakukan oleh penyidik dari Suku Dinas Tenaga Kerja

Jakarta Utara, dalam hal ini dilakukan oleh Victor Purba dan Erik Budianto H, SE.

3. Dari hasil pemeriksaan terhadap PT. Star Camtex, maka terlihat ada beberapa permasalahan anantara lain :
 - a. Pelanggaran terhadap UU No. 3/1992 Pasal 4 Ayat (2) jo PP No. 14./1993 pasal 2 ayat (3), (4).
 - b. Perda DKI Jakarta No. 6/2004 Pasal 63 Ayat (2), Bergub DKI No. 82/2006.
 - c. UU No. 13/2003 Pasal 78 ayat (1), (2).
 - d. UU No. 13/2003 Pasal 85 (3).

Hasil pemeriksaan yang berupa pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dituangkan ke dalam Nota Pemeriksaan.

Pembuatan Nota Pemeriksaan tersebut diberi waktu selama 7 hari.

4. Bukti dari tindak lanjut pemeriksaan adalah dengan dibuatnya penugasan nota pemeriksaan (nota pelanggaran).
5. Tindak Lanjut Penugasan Nota Pemeriksaan adalah dengan dibukanya Laporan Kejadian (LK).
6. Tindak Lanjut Laporan Kejadian (LK) dituangkan kedalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Tahapan-tahapan administrasi penyidikan dilakukan kepada PT. Star Camtex, yaitu berupa :
 - a) SPDP (Surat Perintah dimulai penyidikan).
 - b) Panggilan saksi-saksi.

Diperlukan bantuan Polisi untuk menghadirkan satu orang sanksi, panggilan tersangka.

Pemanggilan ini dilakukan pada bulan Februari 2008. Kemudian dilakukan panggilan saksi tambahan, dan permintaan izin penyitaan dari pengadilan negeri Jakarta Utara.

Pada tanggal 3 April 2008 jam 15.00 WIB, Ir. Victor Purba yang bertindak sebagai PPNS (Penyidik Pegawai Pengawas) pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, melakukan pemeriksaan terhadap Direktur Utama PT. Stra Camtex, Kim Joo Chul. Direktur Utama PT. Star Camtex ini Penyidikan yang

dilakukan kepada Kim Joo Chul berdasarkan Surat Perintah Tugas Penyidikan No Print 4507/073.554 tertanggal 18 September 2007.

Dalam BAP (Berita Acara Pemeriksaan), Kim Joo Chul diperiksa dan didengar keterangannya sebagai TERSANGKA dalam tindak pidana pelanggaran perundang undangan di bidang ketenagakerjaan yang diduga dilakukan oleh Direktur Utama PT. Star Camtex, tentang :

- 1) Direktur Utama PT. Star Camtex telah melaksanakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) sendiri, ternyata tidak lebih baik dari standard PT. Jamsostek, hal ini melanggar Undang-undang No. 3 Tahun 1992 pasal 4 ayat (1), Jo psal 6 ayat (1), sub d Jo pasal 7 ayat (2) Jo pasal 16 ayat (1) Jo Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 pasal 2 ayat (3) dan (4) Jo pasal 33 ayat (1) dan (2) Jo pasal 38 ayat 91) Jo pasal 41 ayat (1).
 - 2) Direktur Utama Perusahaan PT. Star Camtex tidak mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam Program Jaminan Kecelakaan Diri dan Kematian dalam Hubungan Kerja untuk diluar jam Kerja(JKDK), hal ini melanggar Peraturan daerah No. 06 tahun 2004 pasal 63 ayat (2), pasal 64 ayat (2) sub c, Jo Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 82 tahun 2006 pasal 2 ayat (1), (2) Jo Undang-undang No. 3 Tahun 1992 pasal 4 ayat (1).
 - 3) Direktur Utama PT. Star Camtex tidak membayar upah lembur kepada pekerja, hal ini melanggar Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 10, (2) Jo pasal 78 ayat (1), (2) Jo pasal 96.
 - 4) Direktur Utama PT. Star Camtex tidak membayar upah kepada pekerja yang siap bekerja, sedangkan pengusaha tidak mempekerjakannya, hal ini melanggar Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 93 ayat (2) sub f.
- c) Setelah P21 Lengkap maka pada tanggal 28 April 2008 berkas dikirim ke Kejaksaan tetap pada setelah setahun kemudian pada bulan September 2009, berkas dikembalikan dari kejaksaan karena alasan berkas belum dinyatakan belum lengkap.

D. Pemberian Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja yang Terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam menganalisis adanya pemberian Jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) bagi tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat disimpulkan berdasarkan Undang Undang, Peraturan Pemerintah yang sedang berlaku dan dikaitkan dengan data data yang ada dan hasil wawancara yang diperoleh dari lapangan. Data data yang ada dan hasil wawancara tersebut kami peroleh dari beberapa pihak antara lain, Kepala Pemasaran Jamsostek persero Jakarta Pusat (Ibu Susi), Bapak Firman seorang Pegawai PT. STAR CAMTEX dan Kepala Suku Dinas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi kotamadya Jakarta Pusat (Bapak Sinuraya) dan Kepala Suku Dinas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi kotamadya Jakarta Utara (Bapak Saut MT .Tambunan, MM).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 mengenai Penetapan PT. JAMSOSTEK (persero) sebagai badan Penyelenggara program jaminan sosial bagi tenaga kerja maka Penulis menganggap perlu untuk mendapatkan data dan melakukan wawancara dengan PT.JAMSOSTEK (persero).

Untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan maka Penulis juga melakukan wawancara dengan Pegawai Departemen Tenaga Kerja dikarenakan pegawai pengawas ketenagakerjaan bidang JAMSOSTEK dari Departemen Tenaga Kerja merupakan badan pengawas yang ditunjuk oleh pemerintah untuk melakukan pengawasan dalam kelancaran pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. JAMSOSTEK (persero). Selain itu pegawai pengawasan ketenagakerjaan bidang jamsostek dari Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) tersebut juga melakukan pengawasan terhadap pengusaha yang wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program JAMSOSTEK. Menurut keterangan yang Penulis terima dari salah satu pegawai PT. JAMSOSTEK (persero) bahwa hubungan antara PT. JAMSOSTEK dan DEPNAKER (Departemen Tenaga Kerja) sangat erat yang dapat diibaratkan sebagai anak dan Bapak. JAMSOSTEK sendiri berada dalam naungan Departemen Tenaga Kerja dan JAMSOSTEK melaksanakan

fungsi dan peranannya berdasarkan ketentuan ketentuan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Suatu hubungan kerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mempunyai karakteristik tersendiri seperti mengenai jangka waktu yang ditentukan. Berkaitan dengan hal tersebut maka seharusnya penyelenggaraan program JAMSOSTEK kepada tenaga kerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam suatu peraturan tertentu. Tetapi menurut keterangan dari Kepala Pemasaran PT. JAMSOSTEK (persero) tidak ada Undang Undang atau peraturan yang mengatur hal tersebut secara khusus.

Penyelenggaraan program JAMSOSTEK kepada tenaga kerja secara menyeluruh diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan penyelenggaraan program JAMSOSTEK kepada para tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja tertentu tidak diatur dalam sebuah peraturan tertentu.

Penyelenggaraan program JAMSOSTEK kepada setiap tenaga kerja sebenarnya harus sama, dan tidak dibedakan antara tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), walaupun tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya bersifat sementara, hal tersebut dikarenakan telah diatur dalam Undang Undang No 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja pada pasal yang kedua yang mengatakan :

“Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”

Yang mencakup setiap tenaga kerja yang ada di atas, antara lain :

- 1) Semua pegawai BUMN
- 2) Joint Venture
- 3) Yayasan
- 4) Koperasi
- 5) Perusahaan perorangan.⁵⁸

⁵⁸ Brosur Jamsotek

Pegawai Negri Sipil tidak disebutkan di atas karena pegawai negri sipil bukanlah peserta JAMSOSTEK, hal tersebut dikarenakan pegawai negri sipil telah mengikuti program ASKES dan para pegawai negri sipil nantinya akan mendapat dana pensiun yang diterima dari negara.

Walaupun pada dasarnya dikatakan setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, tetapi sering sekali hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya mendapatkan perlindungan JAMSOSTEK berupa :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan kematian
- 3) Jaminan pemeliharaan kesehatan

Kenyataan yang ada pada masyarakat tersebut sangat bertentangan dengan keterangan yang diberikan oleh Ibu Susi seorang Kepala Pemasaran Jakarta Pusat, yang mengatakan bahwa pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak mendapatkan keseluruhan dari program JAMSOSTEK tanpa terkecuali apapun. Menurutnya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari tua (JHT) merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tetapi pelaksanaan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dapat dilaksanakan melalui JAMSOSTEK persero maupun dilaksanakan tanpa melalui Jamsostek persero, asalkan memenuhi beberapa syarat tertentu seperti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang diberikan oleh perusahaan atau majikan tersebut lebih baik dari program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh JAMSOSTEK persero, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang diberikan perusahaan tersebut harus berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Pegawai Pengawas Departemen Tenaga Kerja terlebih dahulu.

Program Jaminan Hari tua (JHT) sering kali tidak didapat oleh tenaga kerja yang terikat perjanjian kerja tertentu (PKWT), padahal sebenarnya harus diberikan kepada seluruh jenis tenaga kerja tanpa terkecuali tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hanya saja yang membedakan antara pemberian program Jaminan hari tua kepada tenaga

kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pemberian Jaminan Hari Tua yang diberikan pada tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah hanya pada cara pemberiannya saja. Tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) akan menerima pengembalian atau pembayaran sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan bunganya ketika tenaga kerja tersebut minimal diberikan 5 (lima) tahun setelah dia mengikuti program JAMSOSTEK. Apabila kurang dari kurun waktu lima tahun tenaga kerja tersebut, perjanjian kerjanya tersebut sudah habis dan tidak diperpanjang atau tidak diperbaharui lagi maka iuran yang telah dibayar selama ini oleh perusahaan (sebesar 3,70 % dari penghasilan bulanan yang ada) dan iuran yang dibayar oleh peserta (sebesar 2 % dari penghasilan bulanan), tidak dapat dia peroleh langsung pada saat tenaga kerja tersebut keluar dari perusahaan, melainkan tenaga kerja tersebut harus menunggu beberapa waktu sampai jangka waktu ia menjadi peserta program JAMSOSTEK sudah terhitung mencapai 5 (lima) tahun, maka barulah tenaga kerja tersebut dapat menerima kembali iuran yang telah tenaga kerja tersebut bayarkan beserta ditambah dengan hasil pengembangannya berikut iuran yang harus dibayarkan oleh setiap tenaga kerja yang menjadi peserta JAMSOSTEK.

Pada di bawah ini Penulis menyertakan tabel iuran program JAMSOSTEK yang dihitung berdasarkan upah keseluruhan per bulan :

IURAN PROGRAM JAMSOSTEK (% Upah per bulan)

PROGRAM JAMSOSTEK	IURAN	
	Tanggung Pengusaha	Tanggung Tenaga Kerja
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24 – 1,74 (5 tarif)	
Jaminan Kematian (JK)	0,30	

Jaminan Hari Tua (JHT)	3,70	2,00
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	3,00 (Lajang) 6,00 (Keluarga)	

Pada tabel di atas menjelaskan mengenai program Jaminan Kecelakaan Kerja yang dimana dalam pembayaran iuran yang ditanggung oleh pengusaha dibagi atas 5 (lima) tarif. Pembagian 5 (lima) tarif tersebut dibagi berdasarkan kelompok perusahaan yang dibagi dalam 5 (lima) kelompok. Menurut PP Nomor 64 Tahun 2005, iuran program jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan kelompok jenis usaha :

- Kelompok I : 0.24 % dari upah sebulan
- Kelompok II : 0.54 % dari upah sebulan
- Kelompok III : 0.89 % dari upah sebulan
- Kelompok IV : 1.27 % dari upah sebulan
- Kelompok V : 1.74 % dari upah sebulan.

Iuran JAMSOSTEK dihitung berdasarkan persentase dari upah keseluruhan sebulan yang diterima oleh tenaga kerja. Kecuali perhitungan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) ditetapkan atas dasar upah sebulan yang diterima tenaga kerja setinggi tingginya Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) dengan pengertian upah lebih Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) hanya dihitung Rp 1.000.000 (satu juta rupiah). Sebagaimana yang dimaksud Upah sebulan adalah upah yang sebenarnya diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan yang terakhir dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika upah yang dibayarkan harian
Maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh).
- b) Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan
Maka upah sebulan dihitung dari rata rata 3 (tiga) bulan terakhir.
- c) Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan.

Maka upah sebulan dihitung dari rata rata 12 (dua belas) bulan terakhir.⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara dari pegawai PT. JAMSOSTEK (persero), tenaga kerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu banyak telah diikutsertakan ke dalam program JAMSOSTEK. Namun demikian tidak dapat diperoleh data secara rinci berapa jumlah tenaga kerja yang terikat dalam PKWT yang diikutsertakan ke dalam program JAMSOSTEK. Hal tersebut dikarenakan data data yang berkenaan dengan pekerja tersebut dihimpun bersamaan dengan data data pekerja lain seperti pekerja asing dan sebagainya. Pegawai PT. JAMSOSTEK (persero) tidak memilah terlebih dahulu atau melakukan penggolongan berdasarkan jenis perjanjian kerja pada saat perusahaan mendaftarkan pekerjaannya di dalam program JAMSOSTEK. Dengan demikian sangat sulit untuk memisahkan data data yang berkenaan dengan pekerja yang terikat dalam PKWT tersebut di antara data data peserta program JAMSOSTEK yang jumlahnya sangat banyak. Tetapi yang cukup menggembirakan adalah jumlah tenaga kerja yang ikut serta dalam program JAMSOSTEK semakin bertambah dari tahun ke tahunnya.

Hal yang mungkin juga bertentangan dengan Undang Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja Pasal 2 yaitu dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 pasal (2) ayat 3. Pada peraturan in dikatakan bahwa :

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak sepuluh orang atau lebih ,atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikuti sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerjanya ,sebagaiman disebut dalam ayat (1)”

Peraturan Pemerintah tersebut bertentangan dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja Pasal 3 ayat (2) yang mengatakan :

“Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja ”

⁵⁹ Brosur JAMSOSTEK

Hal di atas tersebut jelas sangat bertentangan karena apabila seorang majikan hanya mempunyai seorang tenaga kerja dan gajinya kurang dari Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) maka apabila mengikuti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Pasal (2) ayat 3 tersebut maka tenaga kerja tersebut tidak akan mendapat perlindungan dari JAMSOSTEK. Dan lagi Ketentuan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 pasal (2) ayat 3, yang mengatakan membayar upah minimal Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) setiap bulannya sangat tidak relevan dengan UMR (upah Minimum Rakyat) hanya sejumlah Rp 1.118.009. Padahal nilai UMR yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 143 Tahun 2007 dan berlaku terhitung tanggal 1 Januari 2008 tersebut (sejumlah Rp 1.118.009.) adalah UMR (Upah Minimum Rakyat) untuk wilayah DKI Jakarta dan yang dimana Upah Minimum Rakyat untuk provinsi DKI Jakarta adalah UMR (Upah Minimum Rakyat) yang terbesar untuk seluruh Indonesia.

Pelaksanaan program program JAMSOSTEK sering kali tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, akan tetapi JAMSOSTEK persero tidak dapat bertindak secara langsung dalam pemberian sanksi. Sanksi yang dikenakan apabila melanggar ketentuan yang ada dapat berupa sanksi administrasi ataupun dapat berupa sanksi pidana. Dalam hal ini yang bertindak dalam pemberian sanksi adalah Pengawas Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) dan dibantu dengan pihak Kepolisian. Menurut keterangan yang Penulis terima dari Ibu Susi (Kepala Pemasaran JAMSOSTEK persero) mengatakan bahwa ada beberapa tahapan - tahapan sebelum pemberian sanksi :⁶⁰

- 1) Pemberian Surat Peringatan I
- 2) Apabila tidak mendapat tanggapan maka akan dilakukan Pemberian Surat Peringatan II dengan tembusan Suku Dinas Departemen Tenaga Kerja.
- 3) Dan apabila tidak ada tanggapan juga bekerja sama dengan Pengawas Departemen Tenaga Kerja akan melakukan pemeriksaan

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Pemasaran Jamsostek Persero, Ibu Susi, pada tanggal 5 februari 2010, di Jamsostek Jakarta Pusat.

dan penyidikan antara mengenai jumlah tenaga kerja, pemberlakuan jam kerja untuk para tenaga kerja, gaji yang diberikan.

- 4) Pengawas dari Departemen Tenaga Kerja juga mempunyai wewenang yang terbatas, misalnya Pengawas tidak dapat menangkap pengusaha yang diduga bersalah ataupun Pengawas Departemen Tenaga Kerja tidak dapat memberi sanksi pidana kepada pelaku. Untuk mengakomodasi hal tersebut, maka pihak Pengawas dari Departemen Tenaga Kerja juga bekerja sama dengan pihak Kepolisian.

E. Pemberian JAMSOSTEK kepada Tenaga Kerja di PT. STAR CAMTEX.

PT. STAR CAMTEX adalah sebuah perusahaan yang sudah berdiri sejak 1997 atau telah berdiri sekitar 13 tahun. PT. STAR CAMTEX bergerak di bidang garmen ini mempunyai 1130 (seribu seratus tiga puluh) tenaga kerja, yang dimana 410 orang adalah tenaga kerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan 720 orang adalah tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PT. STAR CAMTEX yang berada di kawasan KBN Cakung Jakarta Utara ini adalah sebuah perusahaan yang konsisten dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya, hal tersebut tampak pada ikutnya seluruh tenaga kerja (yang berjumlah 1130 orang) kepada keseluruhan program JAMSOSTEK. Hal yang tampak ganjil mungkin adalah PT. STAR CAMTEX baru mengikutsertakan tenaga kerjanya kepada seluruh program JAMSOSTEK pada tanggal 1 September 1999, padahal PT. STAR CAMTEX sudah berdiri sejak tanggal 5 Oktober 1997, atau dengan kata lain PT. STAR CAMTEX telah tidak mengikutsertakan selama kurang lebih 23 bulan.

Penulis juga meminta data mengenai PT. STAR CAMTEX kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Utara, hal tersebut mengingat Departemen Tenaga Kerja merupakan badan pengawas yang telah ditunjuk oleh Pemerintah untuk melakukan

pengawasan dalam kelancaran pemberian jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang dilakukan PT. JAMSOSTEK (persero).

Data yang Penulis peroleh dari Dinas Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Utara, yaitu :

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1	Jumlah pegawai	1106
2	Jumlah pegawai yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)	712
3	Jumlah pegawai yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)	394
4	Jumlah pegawai yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) Yang telah dilindungi JAMSOSTEK	1090
5	Jumlah pegawai yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah dilindungi JAMSOSTEK	16

Data yang ada di atas menunjukkan bahwa Departemen Tenaga Kerja tidak menjalankan fungsinya dengan baik sebagai pengawas , hal tersebut dikarenakan terdapat selisih angka antara yang diberikan oleh PT. STAR CAMTEX dengan yang diberikan oleh Departemen Tenaga Kerja .Selisih angka tersebut antara lain ,jumlah tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah dilindungi JAMSOSTEK yaitu berjumlah 16 (enam belas) orang, dan terdapat pula selisih angka mengenai jumlah seluruh tenaga kerja yaitu sejumlah 24 (dua puluh empat) orang .Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kerja sama yang cukup baik antara kedua belah pihak. Tetapi pada saat hal ini dikonformasi kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Utara mengatakan hal ini

disebabkan karena PT. STAR CAMTEX belum melaporkan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya.

Untuk meninjau keakuratan data yang kami peroleh dari PT. STAR CAMTEX mengenai jumlah tenaga kerja yang telah diikutsertakan ke dalam program JAMSOSTEK maka Penulis juga mencari data tersebut di kantor PT. JAMSOSTEK (persero). Selain untuk menunjang keakuratan data yang ada, Penulis meminta data kepada PT. JAMSOSTEK (persero) dikarenakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja PT. JAMSOSTEK (persero) dalam pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja dan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan telah melakukan pekerjaannya dalam program JAMSOSTEK kepada tenaga kerja. Ternyata jumlah data yang penulis terima dari PT. STAR CAMTEX dengan data yang Penulis terima dari PT. JAMSOSTEK (persero) adalah sama. Data yang ada tersebut menunjukkan bahwa PT. STAR CAMTEX selaku perusahaan tidak melakukan kewajibannya dengan baik dengan memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerjanya yaitu dengan tidak mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya baik yang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun kepada tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Data yang ada juga membuktikan adanya ketidakakuratan data yang diberikan PT. STAR CAMTEX kepada Penulis dan keakuratan jumlah tenaga kerja yang dilaporkan kepada PT. JAMSOSTEK (persero) untuk diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK.

F. Kendala kendala dalam Pemberian JAMSOSTEK

Hal tersebut tampak dari adanya pemberian sanksi yang diberikan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada beberapa pengusaha maupun perusahaan. Menurut data yang Penulis peroleh terdapat sekitar 13 (tiga belas) perusahaan selama satu tahun ini (pada tahun 2007) yang mendapatkan sanksi dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Utara. Sepuluh perusahaan tersebut mendapat sanksi dikarenakan berbagai alasan, antara lain :

- a. Pelanggaran pada Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 4 ayat (1).
- b. Pelanggaran pada Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 8.
- c. Pelanggaran pada Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 10.
- d. Pelanggaran pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82.
- e. Pelanggaran pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 108.

Namun pada umumnya perusahaan perusahaan tersebut mendapatkan sanksi dikarenakan pelanggaran pada Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 4 ayat 1 yang berisi :

“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang Undang ini”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak perusahaan dikenakan sanksi dikarenakan perusahaan-perusahaan tersebut telah lalai untuk tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya untuk ikut serta dalam program JAMSOSTEK. Namun pada fakta dilapangan banyak perusahaan-perusahaan yang telah lalai tetapi tidak diberikan sanksi, sehingga tidak memberikan efek jera bagi perusahaan-perusahaan liannya.

Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Utara, selama kurun waktu satu tahun (tahun 2007) terdapat sekitar 13 (tiga belas) perusahaan yang telah mendapatkan sanksi. Jumlah tersebut sangatlah sedikit apabila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang berada di walayah Jakarta Utara yang mencapai 2202 perusahaan, atau apabila dipersentasekan hanya berkisar sekitar 0,006 % perusahaan yang mendapatkan sanksi dari jumlah keseluruhan perusahaan yang ada di Jakarta Utara.

Perusahaan yang mendapatkan sanksi tersebut antara lain :

- a. PT. Asia Industries
- b. PT. Seong Seon Dental Laboratories Indonesia
- c. PT. Master Steel MFG

- d. PT. Pangeran Karang Murni
- e. PT. Serasi Adi Busana
- f. PT. Segarindo
- g. PT. Bangun Busana Maju
- h. PT. Istana Magnoliatama
- i. PT. Golden Castle
- j. PT. Honey Lady Utama
- k. PT. Mulmindo Prapat Bumi Persada
- l. PT. Robinson Refleksi

