

# PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DALAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) (Studi Kasus pada PT Batik Keris Sukoharjo)

Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi  
Program Studi PPKn FKIP  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jl. A. Yani Pabelan Tromol Pos 1 Kartasura Surakarta 57102  
Telp. 0271-717417 psw 130

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, peraturan perundang-undangan yang di laksanakan dalam jaminan kecelakaan kerja, faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja, serta upaya yang dilaksanakan untuk meningkatkan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja pada PT Batik Keris Sukoharjo. Bentuk penelitian adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini tidak hanya melaporkan data semata, tetapi menganalisis lebih lanjut guna mendapatkan kesimpulan.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Untuk menguji validitas dan reliabilitas data dilakukan dengan cara triangulasi data, refiew informan, serta member chek. untuk menganalisis data digunakan cara berpikir induktif dengan analisis mengalir yang terbagi dalam tiga komponen yaitu : reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dengan demikian data hasil penelitian ini dianalisis dengan menjalin secara paralel reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan baik sebelum pada waktu, maupun sesudah pengumpulan data.

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja, ternyata memberi manfaat bagi tenaga kerja, terbukti dengan meningkatnya gairah kerja yang dapat menguntungkan perusahaan. Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT Batik Keris sudah ada peningkatan terutam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja. Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja pada PT Batik Keris Sukoharjo sebagian besar telah dilaksanakan.

**Kata kunci :** Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan social tenaga kerja.

## PENDAHULUAN

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia, merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-undang Dasar 1945

terutama pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Untuk menjabarkan dan merealisasikan ketentuan pasal tersebut khususnya dalam meningkatkan harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil

dan makmur baik materiil maupun spirituil, maka pemerintah mengeluarkan PP No 33 Tahun 1997 tentang ASTEK, Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang JAM-SOSTEK dan PP No 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Pelaksanaan prinsip keadilan sosial dalam hukum perburuhan harus ditegakkan sesuai peranan dan kedudukan tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan, sehingga selayaknyalah pelaksanaan hal tersebut diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas pengusaha, maka dengan menetapkan tenaga kerja pada suatu kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan majikan atau pengusaha, dengan menetapkan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian, cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental. Berkaitan hal itu Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa cacat adalah "Keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan". Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santuan hanya diberikan

dalam hal terjadi cacat tetap yang mengakibatkan tenaga kerja tidak bekerja lagi.

Berhubung dengan jaminan dan perlindungan tersebut, maka diperlukan pengawasan yang ketat untuk dapat menjamin terlaksananya keseimbangan antara tenaga kerja dengan pengusaha, karena itu pemerintah mengeluarkan Undang-undang pengawasan perburuhan untuk merealisasi hal tersebut.

Pengawasan untuk pelaksanaan jaminan sosial dan perlindungan tersebut tidak hanya melalui pemberlakuan Undang-undang dan Peraturan-peraturan Pemerintah secara formal, melainkan juga pelaksanaan secara materiil khususnya, dan selanjutnya untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan agar dapat mengadakan Undang-undang yang setepat-tepatnya.

Perlindungan secara umum bagi tenaga kerja dan penyakit di perusahaan harus diadakan pengaturan secara khusus dalam Undang-undang. Jika semula perlindungan dijamin keamanan kerja dilakukan secara sederhana, saat ini telah meluas dari kompleks. Di samping peraturan-peraturan mengenai syarat-syarat keamanan bagi tempat kerja, peralatan dan pelaksanaannya, maka keinsyafan bahwa bentuk alat keamanan adalah tidak cukup untuk memerangi kecelakaan, mendorong diadakannya peraturan yang baru yang mengalihkan titik berat penjagaan kepada diri tenaga kerja atau buruh mandiri.

Pada umumnya kecelakaan itu terjadi tidak hanya dikarenakan mesin yang membahayakan, namun seringkali kecelakaan yang terjadi tersebut dikarenakan orang yang menjadi korban itu sendiri (*Human Error*) seperti misalnya kecelakaan karena kurang berhati-hati dan kurang keahlian.

Tenaga kerja yang memberikan tenaga dan keahliannya pada perusahaan untuk kegiatan yang produktif, sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan tenaga kerja serta jaminan

sosialnya, baik pada saat masih bekerja di hari tua ataupun sesuatu hal mereka tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Upaya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama dalam hal jaminan kecelakaan kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah, gaji dan jaminan sosialnya, kondisi kerja serta hubungan dalam rangka peningkatan sistem para pekerja secara menyeluruh.

Terbinanya suasana hubungan kerja yang serasi antara kelancaran efisiensi, produktifitas dan kelangsungan hidup perusahaan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan pekerja terutama mengenai jaminan sosialnya. Masih banyak pekerja yang belum mendapatkan rasa aman dalam bekerja karena masih ada perusahaan yang belum bisa memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari kecelakaan kerja sangat mendesak untuk terciptanya suatu ketenangan dalam bekerja para tenaga kerja.

Beberapa peraturan tersebut di atas menegaskan apabila buruh mengalami kecelakaan sewaktu menjalankan pekerjaan atau sewaktu dalam hubungan dengan majikan harus memberikan ganti kerugian pada buruh. Pemberian ganti kerugian ini merupakan tanggung jawab majikan atas kerugian yang terjadi di perusahaan. Kenyataan pelaksanaan ketentuan dalam peraturan tersebut tidak memuaskan, sebab salah satu diantaranya banyak majikan yang karena kondisi perusahaan tidak memberikan ganti kerugian kepada buruhnya yang mengalami kecelakaan.

Berkaitan dengan latar belakang masalah tersebut di atas timbul masalah : Bagaimana pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Batik Keris Sukoharjo. Dari pokok permasalahan tersebut dapat diuraikan tentang kemurnian pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan Upaya-upaya yang dilaksanakan

untuk meningkatkan jaminan kecelakaan kerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Batik Keris Sukoharjo.

Dengan memperhatikan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan apakah jaminan kecelakaan kerja dan jaminan sosial sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk menjelaskan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja, dan mendeskripsikan upaya yang dilaksanakan untuk meningkatkan jaminan kecelakaan kerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Batik Keris Sukoharjo.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi, oleh karena itu tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan, kepadanya perlu diberikan suatu perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, karena hal ini tidak saja cukup diukur dengan upah yang diterimanya sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Penelitian yang dilakukan Sukijo (1998: 54-60) menunjukkan bahwa tenaga kerja merupakan pekerja yang diberikan perlindungan dalam bentuk santunan, berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialaminya.

Pada dasarnya program jaminan sosial tenaga kerja menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan lebih lemah, oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Undang-undang No 25 tahun 1997 pada pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di

luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi titik berat tenaga kerja adalah mengenai soal kemampuan manusia atau seseorang untuk menghasilkan sesuatu baik barang atau jasa sehingga apabila ditinjau kegiatan yang dilakukan, maka tenaga kerja dapat digolongkan dalam dua sektor, yaitu tenaga kerja yang bergerak dalam sektor formal dan informal.

Tenaga kerja yang bergerak dalam sektor informal adalah tenaga kerja yang melakukan aktivitas kegiatannya atas kemauan dan kehendak dari diri sendiri. Dalam hal ini tenaga kerjanya tidak terikat dengan aturan-aturan resmi dengan pihak lain, mengenai kemauan maupun proses bekerjanya ditentukan sendiri. Lain halnya dengan tenaga kerja disektor formal, dalam melakukan seluruh aktivitasnya terikat dalam peraturan-peraturan resmi dari pihak lain seperti misalnya buruh disebuah perusahaan mengenai jam kerja upah, jam istirahat dan lain sebagainya ditentukan pihak perusahaan dengan serikat buruh secara bersama-sama.

Tenaga kerja mempunyai kewajiban (1) melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya. Dengan demikian pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan. Menurut kenyataan kekurangan atau tidak adanya pekerjaan tidak menimbulkan keluhan kesah dari pihak pekerja, asalkan upahnya tetap diberikan. Buruh tidak kehilangan haknya atas upah yang ditentukan menurut lamanya waktu jika bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tidak menggunakannya, baik karena salahnya sendiri maupun karena halangan yang tidak disengaja yang mengenai dirinya.

Dengan demikian berarti tenaga kerja mendapatkan upah sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan menurut peraturan yang berlaku di tempat kerja, sedangkan tidak diberikannya cukup pekerjaan kepada pekerja dapat dipandang sebagai alasan mendesak bagi

tenaga kerja untuk memutuskan hubungan kerja, (2) Mentaati tata tertib perusahaan. Tata tertib perusahaan ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan pengusaha terhadap pekerja, penolakan untuk mentaati petunjuk atau perintah pengusaha adalah menyalahi perjanjian dan dianggap tidak sah. Hal demikian dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk meminta pengadilan, agar hubungan kerja dinyatakan putus, (3) Membayar ganti rugi dan denda. Pemberian denda dan ganti rugi bagi pekerja yang tidak mengindahkan kewajibannya dimaksudkan agar roda perusahaan tetap berjalan. Ancaman denda disebut janji denda yaitu pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban pekerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara pengusaha dan pekerja. Untuk setiap pelanggaran terhadap suatu perbuatan yang telah dikenakan denda tidak boleh lagi dituntut ganti rugi untuk perbuatan yang bersangkutan.

Selain dituntut kewajiban maka pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha dari hasil pekerjaannya. yang meliputi (1) menerima upah, (2) mendapatkan cuti, (3) mendapatkan tunjangan, (4) mendapatkan perawatan dan pengobatan, (5) mendapatkan ganti rugi.

Di samping hak dan kewajiban tenaga kerja terdapat kewajiban pengusaha yaitu (1) Membayar upah. Pada dasarnya upah dibayarkan dalam bentuk uang, namun dimungkinkan sebagian upah tenaga kerja dibayarkan dalam bentuk lain, yaitu bentuk hasil produksi atau barang-barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi pekerja. Pembayaran tenaga kerja dibayarkan pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian atau peraturan perusahaan, (2) Memberi waktu istirahat dan hari libur, (3) Mengatur tempat kerja dan alat kerja. Untuk itu diatur dengan Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini memberikan perlindungan terhadap pekerja dari bahaya dipakainya alat-alat

kerja maupun dari bahan-bahan yang dipakai dalam perusahaan. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja yang berkaitan dengan keajiban pengusaha mengatur tempat dan alat-alat kerja maka pengusaha wajib mengganti kerugian kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja atau ahli warisnya apabila pekerja yang bersangkutan meninggal dunia, (4) Memberi surat keterangan. Pada saat berakhirnya hubungan kerja pengusaha berkewajiban memberikan surat keterangan permintaan pekerja. Surat keterangan tersebut harus memuat keterangan yang bersangkutan sesungguhnya tentang pekerjaan yang dilakukan selama dalam hubungan kerja berlangsung. Di samping kewajiban-kewajiban tersebut pengusaha juga mempunyai hak-hak yaitu (1) Menerima hasil pekerjaan dari pekerja atau yang dikerjakan oleh pekerja, (2) Memerintah pekerja.

Untuk menghadapi resiko pekerja diperlukan suatu instrumen atau alat yang sedikit-tidaknya akan mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu. Instrumen disebut jaminan sosial yang digunakan pertama kalinya secara resmi di Amerika Serikat "The Social Act Of 1935" kemudian dipakai secara resmi oleh New Zeland tahun 1938 sebelum resmi dipakai ILO (Internasional Labaur Organization), ILO dalam masalah ASREK menyatakan bahwa Social Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya melalui berbagai usaha dalam resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan (ASTEK : 1985)

Tentang Jaminan Sosial dikatakan oleh Manulang bahwa Jaminan sosial adalah perlindungan yang memberikan santunan, berupa 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, meninggal dunia, dan menganggur (Manulang, 1990:

131) Sedangkan Soepomo menyatakan Jaminan sosial merupakan pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*in coke Security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena di luar kehendaknya (Soopomo, 1987:136) Sejalan dengan pendapat di atas Undang-undang No 3 Tahun 1992 pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja, dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atas berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia

Program Jaminan Sosial tenaga kerja diatur dalam UU No 3 Tahun 1992 pada pasal 6 ayat 1 meliputi (1) Jaminan kecelakaan kerja, (2) Jaminan kematian (3) Jaminan hari tua, (4) Jaminan pemeliharaan kesehatan,

Pada pasal 9 UU No.3 Tahun 1992 diatur tentang hak-hak tenaga kerja yang mendapat kecelakaan yang meliputi (1) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah satu dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, (2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan di rumah sakit, termasuk rawat jalan, (3) Biaya rehabilitasi, berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja, (4) Santunan berupa uang yang meliputi: (a) Santunan sementara tidak mampu bekerja, (b) Santunan cacat total untuk selama-lamanya, (c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental (d) santunan kematian.

Kecelakaan yang diatur dalam PP No. 33 Tahun 1947 pada pasal 1, ayat (12) dikatakan bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubunga

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

Sedangkan Budiono mengatakan bahwa kecelakaan kerja meliputi (1) Buruh yang jatuh sakit sewaktu menjalankan kerja dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja, (2) Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dipandang sebagai kecelakaan pada pekerjaan, (3) Buruh yang menderita luka dan cacat badan dipandang sebagai kecelakaan pada pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah PT Batik Keris Sukoharjo yang merupakan salah satu perusahaan besar di Kabupaten Sukoharjo. Untuk mengetahui kondisi perusahaan dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan model *flow modal analysis* dan *interaticvite model of analysis*. Sumber data diperoleh dari informan yaitu dari pekerja dan pengusaha pada PT Batik Keris Sukoharjo yang lebih dulu ditunjuk. Dalam pengumpulan data digunakan teknik wawancara (interview) yang digunakan untuk mengorek kejujuran dalam memberikan informasi tentang pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT Batik Keris yang sebenarnya (2) Pengamatan ini dilakukan dengan pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja ini dimaksudkan terutama berkaitan dengan terjadinya kecelakaan kerja, perlindungan hukum serta jaminan lain yang diberikan perusahaan PT Batik Keris Sukoharjo. Hal ini dilakukan untuk mengkonfirmasi data yang diperoleh dari hasil wawancara, (3) Dokumentasi ini digunakan yang berkaitan dengan data hasil pelaporan kecelakaan kerja PT Batik Kersi Sukoharjo. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Adapun teknik pengam-bilan sampel dalam

penelitian ini terlebih dahulu informan kunci (key informan). Informan kunci ini dapat menunjukkan informan lain yang dipandang mengetahui lebih banyak hal yang diungkapkan melalui penelitian ini, sehingga jumlah informan akan berkembang sesuai kebutuhan. dengan demikian penelitian ini merupakan teknik cuplikan snowball sampling.

Informan kunci yaitu Kepala bagian Personalia, kepala SPSI, Mandor serta tenaga kerja tetap maupun tidak tetap, tenaga medis atau poliklinik dari perusahaan Tektik PT Batik Keris Sukoharjo.

Pemilihan rancangan analisis untuk penelitian dengan pendekatan kualitatif didasarkan pada tiga komponen utama yaitu: (1) reduksi data, (2) sajian data dan (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di perusahaan PT Batik Keris dengan obyek pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja dihubungkan dengan kajian teori, yaitu mengenai Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, peneliti dapat menemukan beberapa temuan studi yaitu :

1. Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-undang No. 3 tahun 1992 dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi, dan setiap tenaga kerja berhak untuk ikut serta program tersebut. Program itu wajib dilakukan oleh setiap perusahaan yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja sebagaimana diatur Undang-undang No. 3 Tahun 1993 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Artinya setiap orang yang bekerja pada setiap bentuk perusahaan (usaha) atau perorangan dengan menerima upah, termasuk tenaga harian lepas, borongan dan kontrak adalah tenaga kerja. Berdasarkan uraian di atas maka

pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT Batik Keris Sukoharjo berusaha mengikut sertakan seluruh karyawan menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja karena akan mengalihkan tanggung jawab perusahaan kepada PT. JAMSOSTEK dengan begitu beban yang ditanggung perusahaan akan lebih ringan, perusahaan akan lebih meningkatkan konsentrasinya pada urusan produktivitas serta kualitas hasil produksinya.

Salah satu alternatif usaha menarik minat karyawan atau tenaga kerja untuk masuk menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja maka perlu adanya penyuluhan dari pejabat Departemen Tenaga Kerja juga dari JAMSOSTEK ke PT Batik Keris karena hal tersebut sebagai usaha untuk menyadarkan perusaha PT Batik Keris dan para karyawan yang belum masuk menjadi peserta JAMSOSTEK akan pentingnya serta keuntungannya menjadi peserta JAMSOSTEK.

Bahwa jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja ternyata memberikan manfaat bagi tenaga kerja, terbukti dengan pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di perusahaan dapat meningkatkan etos dan mutu kerja para tenaga kerja serta dapat menguntungkan perusahaan.

2. Menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 22 Tahun 1993, tanggal 27 Februari 1993 pasal 1 menyatakan bahwa penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja, baik pada saat masih dalam hubungan kerja, maupun setelah hubungan kerja berakhir. Hak tersebut bagi tenaga kerja yang hubungan kerjanya telah berakhir diberikan apabila menurut hasil diagnosis dokter yang merawat penyakitnya tersebut, diakibatkan oleh pekerjaan

selama tenaga kerja bersangkutan masih dalam hubungan kerja. Hak atas jaminan kecelakaan kerja itu diberikan apabila penyakit tersebut timbul dalam tanggung waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir. Berdasarkan uraian di atas maka jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja terhadap tenaga kerja sebagian abesar telah dilaksanakan di perusahaan PT Batik Keris sebagai salah satu perusahaan berusaha meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja terutama masalah kecelakaan kerja.

3. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan sejumlah responden terbukti bahwa pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja di PT Batik Keris Sukoharjo sebagian besar telah dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 serta memiliki peranan penting dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, PT Batik Keris sudah melaksanakan jaminan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992, jaminan tersebut terutama menyangkut kecelakaan kerja yaitu pelaksanaan biaya pengangkutan, biaya rehabilitasi, biaya pemeriksaan, pengobatan, perawatan dan santunan berupa uang

Kedua, pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja PT Batik Keris sudah melaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam KKB yang ada di perusahaan tersebut.

Ketiga, Faktor-faktor yang mendukung meliputi (a) peraturan perundang-undangan, (B) lembaga pengawasan tenaga kerja, (c)

keahlian dan ketrampilan tenaga kerja, (d) partisipasi pelaku proses produksi, (e) alat dan bahan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah (a) adanya benturan antara kebutuhan dengan usaha pemberian jaminan kecelakaan kerja, (b) Seringnya kecelakakan kerja yang dialami oleh tenaga kerja akan mengurangi produktivitas kerja sehingga akan mengurangi keuntungan (c) adanya usaha perusahaan mengganti seluruh kerugian yang diderita oleh karyawan.

Keempat, upaya yang dilaksanakan PT Batik Keris Sukoharjo untuk meningkatkan jamiann kecelakaan kerja dalam jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah : (a) membentuk pantitia pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), (b) memberikan tunjangan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan Undang-undang yang berlaku, (c) Memberikan fasilitas-fasilitas yang berbentuk perangkat, (d) Mengadakan pengawasan, penyuluhan dan pembinaan secara bertahap kepada tenaga kerja.

## SARAN

Pertama, sebaiknya seluruh karyawan di PT Batik Keris diikutsertakan dalam program

Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan begitu akan terjadi pengalihan tanggung jawab dari perusahaan ke PT Jamsostek

Kedua, untuk lebih meningkatkan kesejahteraan para tenaga kerja sebaiknya PT JAMSOSTEK, menambah program Jaminan Sosial Tenaga Kerja seperti fasilitas perumahan bagi karyawan yang belum memiliki tempat tinggal yang tetap dengan begitu diharapkan tingkat kesejahteraan para karyawan akan meningkat.

Ketiga, Pemberian santunan kecelakaan kerja pada karyawan PT Batik Keris yang tidak ikut dalam program jaminan sosial tenaga kerja, hal ini untuk menghindarkan kecemburuan sosial di antara para karyawan dan juga diskriminasi terhadap para karyawan tertentu dengan begitu akan tercipta suasana hubungan yang sejuk antara para karyawan juga pengusaha.

Keempat, untuk menghindari monopoli terhadap pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja sebaiknya dari pihak pemerintah memberikan kesempatan kepada perusahaan lain selain PT JAMSOSTEK untuk menyelenggarakan jaminan sosial terhadap tenaga kerja dengan begitu akan ada kompetisi dalam hal pelayanan terhadap pesertanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Manullang, Senjun, 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Editor : Andi Hamzah, Jakarta : Rineka Cipta
- R.I, 1992, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan*, Surabaya : Sinar Grafika
- R.I, 1994, *Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika
- R.I, 1997, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: BP Cipta Jaya
- Sukijo, 1998, *Palaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dalam JAMSOSTEK studi Kasus di PT Pabelan Surakarta*, Fakultas Hukum, UMS