

ANALISIS PEMBAYARAN KLAIM PT. JAMSOSTEK (PERSERO) PADA KARYAWAN BANK LAMPUNG DI BANDAR LAMPUNG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

TAMI RUSLI

Dosen Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung Jl. ZA Pagar Alam No.26 Labuhan Ratu Bandar Lampung

ABSTRACT

National development has evolved over the employment opportunities for the people of Indonesia, so as to obtain income to meet the needs of workers and their families live. However, the ability to work and earn the opportunities and diminished or lost due to a variety of risk experienced workforce. Implementation of the Payment Claim made by PT. Social Security (Persero) Bank Employees Lampung To Happen When Evenemen In carrying out the payment of claims of PT. Social Security. Implementation completed in accordance with claim payments evenemen happened by 4 (four) social security programs such labor. Factors supporting the implementation of the payment of social security claims in PT. Social Security (Persero) in Lampung Bank employees are: the Law No. 3 of 1992, Act No. 13 of 2003 and Government Regulation No. 14 of 1992.

Keyword: *payment, claims, evenemen*

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang berkembang selama ini telah memperluas kesempatan kerja bagi rakyat Indonesia, sehingga memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya. Namun kemampuan kerja dan peluang mendapatkan penghasilan tersebut dan berkurang atau hilang karena berbagai resiko yang dialami tenaga kerja seperti kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia. Oleh karenanya untuk menanggulangi resiko tersebut, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal-hal yang diatur di dalam undang-undang tersebut antara lain mengenai pemberian

jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada tenaga kerja peserta Program Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja pada saat menjalankan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya jaminan kecelakaan kerja dapat membantu menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan tenaga kerja yang diakibatkan oleh cacat atau kematian akibat kecelakaan kerja. Selain itu dapat meringankan biaya pengobatan yang timbul akibat kecelakaan kerja yang terjadi, karena biaya tersebut telah menjadi tanggungan pihak PT. Jamsostek. Pada akhirnya hal tersebut juga menguntungkan

pihak pengusaha/perusahaan karena tidak perlu mengeluarkan anggaran khusus jika terjadi kecelakaan kerja pada tenaga kerja.

Jaminan hari tua diberikan dengan dasar pertimbangan bahwa usia setiap manusia pasti akan bertambah yang pada akhirnya menjadi tua, sehingga dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter atau memenuhi kriteria tertentu yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program jaminan hari tua dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja karena, masa depan mereka telah terjamin tentunya juga menguntungkan pihak pengusaha/perusahaan.

Jaminan kematian diberikan dengan pertimbangan bahwa, tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Program jaminan kematian juga sangat menguntungkan pihak pengusaha/perusahaan jika tenaganya meninggal dunia tidak perlu membiayai

seluruh biaya pemakaman, tetapi cukup dengan santunan sukarela saja.

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (*kuratif*). Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perorangan, maka sudah selayaknya dilakukan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui Program Jamsostek. Jaminan pemeliharaan mencakup pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, istri atau suami, dan tiga orang anaknya. Program jaminan pemeliharaan kesehatan dapat meringankan beban biaya yang harus ditanggung tenaga kerja dalam hal pemeliharaan kesehatan diri dan keluarganya, karena hal tersebut telah menjadi tanggung jawab pihak PT. Jamsostek (Persero). Dilain pihak, pengusaha/perusahaan juga dapat menghemat pengeluaran dalam hal pemeliharaan kesehatan tenaganya, karena telah menjadi tanggungan PT. Jamsostek (Persero) melalui iuran yang telah dibayarkan.

Program jaminan tenaga kerja merupakan program asuransi wajib (*compulsory insurance*), karena berlakunya program Jamsostek berdasarkan pada undang-undang, bukan berdasarkan perjanjian. Pihak penyelenggara Program Jamsostek adalah pemerintah yang didelegasikan kepada Badan Usaha Milik Negara (PT. Jamsostek (Persero)). Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan, bahwa Program Jamsostek wajib diikuti



setiap perusahaan (BUMN, *Joint Venture*, Penanaman Modal Asing), Yayasan, Koperasi, Perusahaan perorangan yang memperkerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau membayar seluruh upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) atau lebih perbulan. Tenaga kerja yang didaftarkan menjadi peserta Program Jamsostek meliputi karyawan tetap, karyawan kontrak, dan pekerja harian lepas.

Agar Program Jamsostek dapat berjalan dengan merata dan manfaatnya dapat dinikmati secara luas, maka keikutsertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam Program Jamsostek diharapkan dapat ditingkatkan secara bertahap sesuai dengan kemampuan teknis, administrasi dan operasional baik dari PT. Jamsostek (Persero) maupun pihak pengusaha dan tenaga kerja. Selain itu untuk mendorong pengusaha turut serta dalam Program Jamsostek, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja akan melakukan sosialisasi pengawasan yang terhadap perusahaan-perusahaan tersebut. Jika ada perusahaan yang telah memenuhi kriteria sebagai peserta Program Jamsostek namun belum menjadi anggota Program Jamsostek, maka perusahaan tersebut akan dikenakan peringatan dan jika tetap melanggar akan dikenakan sanksi, baik berupa denda, pencabutan izin usaha, bahkan sanksi pidana.

Pelaksanaan Program Jamsostek merupakan suatu perbuatan hukum yakni pertanggung jawaban antara pihak penanggung (PT. Jamsostek (Persero)) dengan pihak tertanggung (pengusaha dan tenaga kerja) terhadap *evenemen* yang mungkin akan terjadi. Proses pelaksanaan Program Jamsostek ini tentunya harus memenuhi

ketentuan yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Masing-masing pihak harus memenuhi kewajiban yang diembannya, baru kemudian mendapatkan hak yang dimilikinya.

Pihak tertanggung harus memenuhi persyaratan didalam Program Jamsostek, sehingga jika suatu saat terjadi *evenemen* dapat menuntut hak jaminan sosial yang dimilikinya terhadap penanggung (PT. Jamsostek (Persero)). Namun dalam kenyataannya tidak semua tenaga kerja yang merupakan peserta Jamsostek mengerti dan memahami tentang tata cara pelaksanaan pembayaran klaim yang dilakukan oleh PT. Jamsostek (Persero) terhadap tenaga kerja peserta Jamsostek bila terjadi *evenemen*, seperti kecelakaan kerja, yang mungkin dapat mengakibatkan cacat atau kematian yang dapat mengganggu produktivitas kerja tenaga kerja tersebut dalam memperoleh penghasilan. Selain itu, apakah PT. Jamsostek (Persero) telah memberikan pelayanan yang baik terhadap peserta jaminan dalam hal pembayaran klaim bila terjadi *evenemen* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Guna menjamin pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan maksud dan tujuannya, maka penyelenggaraannya di selenggarakan oleh badan usaha milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berbentuk perusahaan perseroan dan mengutamakan kepada karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengamanatkan seluruh tenaga kerja wajib menjadi peserta jaminan sosial yang diselenggarakan PT. Jamsostek dan berhak



atas perlindungan maupun manfaat dari kepesertaan tersebut. Dalam hal ini, sang pemberi kerja harus mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial. Tentunya dengan memenuhi kewajiban terkait iuran kepesertaan dan administrasi lainnya yang bisa dilakukan sendiri dan bersama-sama dengan tenaga kerjanya

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut Bagaimana pelaksanaan pembayaran klaim yang dilakukan oleh PT. Jamsostek (Persero) kepada karyawan Bank Lampung apabila terjadi *evenemen*? dan Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat pelaksanaan pembayaran klaim jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek (Persero) pada karyawan Bank Lampung?

II. PEMBAHASAN

Hak dan Kewajiban Para Pihak di dalam Perjanjian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Karyawan Bank Lampung

Berdasarkan hasil selama wawancara selama penelitian pada PT. Jamsostek Cabang Lampung menurut Ibu Utaminingsih selaku Kepala Bidang Pelayanan pada PT. Jamsostek Cabang Lampung menyatakan bahwa PT. Jamsostek memiliki prinsip-prinsip yang menjadi pedoman bagi seluruh penyelenggaraan kegiatan perasuransian dimanapun berada. Prinsip-prinsip yang terdapat dalam sistem hukum asuransi tersebut antara lain :

1. *Insurable Interest* (kepentingan yang dipertanggungjawabkan);
2. *Utmost Good Faith* (kejujuran sempurna);

3. *Indemnity* adalah dasar penggantian kerugian dari penanggung kepada tertanggung;
4. *Subrogation* adalah apabila tertanggung sudah mendapatkan penggantian atas dasar *Indemnity*, maka si tertanggung tidak berhak lagi memperoleh penggantian dari pihak lain.

Selanjutnya Ibu Utaminingsih menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya Jamsostek mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Peserta bersifat wajib dan secara otomatis;
2. Menurut Keppres Nomor 230 Tahun 1968 *jo* Keppres Nomor 13 Tahun 1981 *jo* PP Nomor 22 Tahun 1984 *jo* PP Nomor 23 Tahun 1984 menyatakan hubungan hukum antara penanggung dengan tertanggung diatur didalam suatu Peraturan Perundang-undangan khusus;
3. Penyelenggaranya adalah satu badan atau lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah dalam hal ini PT. Jamsostek;
4. Tidak bersifat mencari untung;
5. Mempergunakan prinsip solidaritas atau gotong-royong;
6. Adanya pembatasan-pembatasan terhadap kualitas dan kuantitas klaim.

Kemudian Ibu Utaminingsih menyatakan bahwa Jamsostek di dalam pelaksanaannya tetap berpedoman pada azas-azas sebagai berikut :

1. Azas usaha bersama berdasarkan kekeluargaan;
2. Azas adil dan merata;
3. Azas keseimbangan dan kepentingan;
4. Azas berdaya guna dan hasil guna;
5. Azas musyawarah dan mufakat;
6. Azas percaya diri;

7. Azas tidak mencari keuntungan semata.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dalam menjalankan kegiatan perasuransian PT. Jamsostek mempunyai landasan prinsip-prinsip yang mengacu pada sistem hukum perasuransian dan memiliki dasar hukum peraturan perundang-undangan. serta dalam melaksanakan programnya PT. Jamsostek berpedoman pada azas-azas yang bersifat kekeluargaan.

Lebih lanjut Ibu Utaminingsih menyatakan bahwa pertanggung jawaban adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Kartini menurut Ibu Selvy selaku Penyelia SDM Umum pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Kartini menyatakan bahwa hak-hak tertanggung adalah :

1. Menerima polis;
2. Mendapat ganti kerugian bila terjadi peristiwa itu;
3. Hak-hak lainnya sebagai imbalan dari kewajiban penanggung.

Sedangkan kewajiban dari tertanggung adalah :

1. Membayar preminya;

2. Memberitahukan keadaan-keadaan sebenarnya mengenai barang yang dipertanggungjawabkan;

3. Mencegah agar kerugian dapat dibatasi;

4. Kewajiban khusus yang mungkin disebut sebagai polis.

Selanjutnya Ibu Selvy menyatakan bahwa Penanggung, *verzekeraar, asuradur, penjamin* ialah mereka yang dengan mendapat premi, berjanji akan mengganti kerugian atau membayar sejumlah uang yang telah disetujui, jika terjadi peristiwa yang tidak dapat diduga sebelumnya, yang mengakibatkan kerugian bagi tertanggung, Jadi Penanggung adalah sebagai subyek yang berhadapan dengan (lawan dari) tertanggung. Dan yang biasanya menjadi penanggung adalah suatu badan usaha yang memperhitungkan untung rugi dalam tindakan-tindakannya.

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian pada PT. Jamsostek Cabang Lampung menurut Ibu Utaminingsih selaku Kepala Bidang Pelayanan pada PT. Jamsostek Cabang Lampung menyatakan bahwa hak-hak dari penanggung :

1. Menerima premi;
2. Menerima *mededelingsplicht*/memberitahukan dari tertanggung;
3. Maka hak lain sebagai imbalan dari kewajiban tertanggung. Seperti telah disinggung di muka, bahwa perjanjian asuransi termasuk perjanjian timbal-balik, maka dari itu terlihat bahwa hak penanggung adalah paralel atau sejajar dengan kewajiban pihak tertanggung, dan mengenai ini akan dibahas selanjutnya.

Sedangkan kewajiban-kewajiban dari penanggung adalah :



1. Memberikan polis kepada tertanggung;
2. Mengganti kerugian dalam *schadeverzekerings* atau asuransi ganti rugi dan memberi sejumlah uang yang telah disepakati dalam *sommen-verzekering* atau asuransi sejumlah uang;
3. Melaksanakan premi *restorno* pada tertanggung yang beritikad baik, berhubung penanggung untuk seluruhnya atau sebagian tidak menanggung resiko lagi, dan asuransinya gugur atau batal seluruhnya atau sebagian.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa sebagai tertanggung dalam perjanjian jaminan sosial tenaga kerja mempunyai hak-hak yang harus terpenuhi, hak-hak yang dimaksud adalah hak sebagai imbalan dari kewajiban tertanggung. Sedangkan kewajiban tertanggung dalam perjanjian tersebut adalah membayar preminya, memberitahukan keadaan-keadaan sebenarnya mengenai barang yang dipertanggungkan, mencegah agar kerugian dapat dibatasi dan kewajiban khusus yang disebut sebagai polis. Sebelumnya disebutkan sebagai subyek yang berhadapan dengan lawan dari atau tertanggung. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang menjadi hak tertanggung akan menjadi kewajiban penanggung. Sedangkan kewajiban penanggung mempunyai nilai lebih yaitu melaksanakan premi *restorno* pada tertanggung yang beritikad baik.

Pelaksanaan Pembayaran Klaim yang dilakukan Oleh PT. Jamsostek (Persero) Kepada Karyawan Bank Lampung Apabila Terjadi *Evenemen*

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian pada PT. Jamsostek Cabang Lampung menurut Ibu Utaminingsih selaku Kepala Bidang Pelayanan pada PT. Jamsostek Cabang Lampung mengatakan bahwa pelaksanaan pembayaran klaim yang dilakukan oleh PT. Jamsostek (Persero) kepada karyawan PT. Bank Lampung apabila terjadi *evenemen*, maka segala kemungkinan resiko kecelakaan kerja akan beralih kepada PT. Jamsostek sesuai dengan klausul perjanjian jamsostek, maka pihak tenaga kerja berhak atas ganti rugi dari PT. Jamsostek melalui perusahaan tempat bekerja. Jika terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja maka PT. Bank Lampung wajib membayar ganti kerugian sesuai dengan isi perjanjian kerja. Bila terjadi kecelakaan kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, maka tenaga kerja berhak mengajukan klaim ganti kerugian kepada PT. Bank Lampung karena tenaga kerja telah melakukan pekerjaan yang merupakan kewajibannya.

Berdasarkan asas hukum perdata bahwa barangsiapa yang merasa mempunyai hak atas sesuatu maka ia harus dapat membuktikannya. Dalam hal ini tenaga kerja merasa mempunyai hak untuk memperoleh ganti kerugian dari PT. Bank Lampung dengan alasan jaminan sosial tenaga kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja telah terjadi untuk itu pihak tenaga kerja harus mengajukan permohonan ganti kerugian akibat kecelakaan kerja, kecelakaan kerja tersebut benar adanya bukan atas kesengajaan



tenaga kerja serta rekayasa dari pihak pekerja.

Selanjutnya Ibu Utaminingsih mengatakan bahwa di dalam perjanjian kerja di PT. Jamsostek menjelaskan bahwa perusahaan akan memberikan ganti kerugian kepada tenaga kerja berdasarkan ketentuan-ketentuan persyaratan-persyaratan dan pengecualian-pengecualian dalam perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan perusahaan akan memberi ganti kerugian terhadap bahaya terjadinya kecelakaan kerja, maka tenaga kerja harus melakukan syarat-syarat yang telah ditentukan dan menyelesaikan administrasi sebagai berikut :

1. Pada saat terjadi kecelakaan kerja tenaga kerja harus segera melaporkan kejadian kepada PT. Jamsostek;
2. Mengisi formulir santunan atau pengajuan ganti rugi selengkap-lengkapannya dan ditandatangani oleh tenaga kerja atau keluarganya;
3. Menyerahkan identitas pekerja dan surat keterangan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa syarat-syarat dan dokumen-dokumen di atas maka ketentuan tersebut menentukan pemberitahuan dan sebagai alat bukti bahwa pekerja tersebut adalah benar-benar tenaga kerja dan telah mengalami kecelakaan kerja. Apabila semua persyaratan tersebut telah terpenuhi tenaga kerja tanpa terkecuali, berhak mendapat ganti kerugian dari perusahaan.

Kemudian Ibu Utaminingsih mengatakan bahwa di dalam pengajuan permohonan ganti kerugian atas terjadinya kecelakaan kerja, berdasarkan perjanjian kerja, antara perusahaan dengan tenaga kerja maka yang diberi kewajiban dalam hal ini adalah perusahaan. Besarnya tanggungjawab yang dipikul oleh tenaga

kerja sebagai orang yang tertimpa musibah akibat terjadinya kecelakaan kerja mengakibatkan pekerja tidak dapat melaksanakan kewajiban atau aktivitasnya. Selain itu juga uang ganti kerugian yang diterima tenaga kerja sering mengalami keterlambatan, maka PT. Bank Lampung memerintahkan kepada petugas lapangannya untuk membantu tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang terjadi. Hal ini dilakukan untuk menjaga agar perusahaan tidak mengalami kerugian dan tenaga kerja dapat melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan perjanjian kerja tenaga kerja wajib memberitahukan kepada perusahaan dengan kewajiban ganti kerugian apabila ada alasan terjadi kecelakaan kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut maka PT. Bank Lampung memberitahukan kepada PT. Jamsostek bahwa telah terjadi kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja yang dan atas dasar itu tenaga kerja meminta ganti kerugian. Dalam perjanjian kerja waktu pemberitahuan kecelakaan kerja tidak diatur secara jelas, maka tenaga kerja diwajibkan memberitahukan kecelakaan kerja kepada perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak terjadinya kecelakaan kerja tersebut.

Apabila bentuk laporan yang harus diberikan oleh tenaga kerja tidak diatur secara jelas, tetapi hal ini telah diatur dalam perjanjian kerja yang menentukan bahwa bentuk pemberitahuan adalah tertulis atau lisan yang kemudian diikuti laporan tertulis. Mengingat singkatnya batas waktu maka tenaga kerja PT. Bank Lampung melakukan secara lisan yang kemudian diikuti dengan laporan tertulis. Ini dilakukan untuk mencegah jangan sampai hak pengajuan ganti kerugian atas



kecelakaan kerja itu telah hilang. Jadi pemberitahuan tidak menjadi suatu permasalahan karena yang terpenting adalah pemberitahuan kepada pihak perusahaan. Pengajuan klaim ganti kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja ini memuat tentang :

1. Tempat kejadian;
2. Tanggal dan jam kejadian;
3. Jenis kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa persoalan kecelakaan kerja erat sekali hubungannya dengan persoalan ganti kerugian, tetapi tidak setiap kerugian dari kecelakaan kerja harus mendapat ganti kerugian. Harus dilihat terlebih dahulu apakah kecelakaan kerja yang terjadi itu adalah kecelakaan yang ditanggung oleh perusahaan, atau perbuatan tersebut merupakan kecelakaan yang disengaja oleh pihak pekerja, namun pada PT. Bank Lampung pengajuan klaim ganti kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja yang diajukan selama ini, selalu mendapat ganti kerugian dari pihak PT. Jamsostek. Pengajuan Klaim ganti kerugian akibat kecelakaan kerja yang tidak mendapatkan penggantian dari perusahaan adalah dapat disebabkan karena beberapa hal seperti, kecelakaan yang ditentukan tidak sesuai dengan perjanjian asuransi, itikad tidak baik dari tenaga kerja seperti penipuan dan pemalsuan atas kejadian pada kecelakaan kerja, serta tenaga kerja tidak membayar biaya iuran jaminan sosial tenaga kerja, serta tenaga kerja tidak mengajukan klaim ganti kerugian atas kecelakaan kerja yang terjadi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pembayaran Klaim Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Jamsostek (Persero) Pada Karyawan Bank Lampung

1. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, PT. Jamsostek Cabang Lampung dan PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Kartini, menurut Bapak Aziz M. Soleh selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, Ibu Utaminingsih selaku Kepala Bidang Pelayanan PT. Jamsostek Cabang Lampung dan Ibu Selvy selaku Penyelia SDM Umum PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Kartini menyatakan bahwa, faktor yang menjadi pendukung pelaksanaan pembayaran klaim jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek (Persero) pada karyawan Bank Lampung adalah :

- a. Peraturan perundang-undangan
Adanya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Jamsostek, sebagai peraturan perundang-undangan, yang melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk di dalamnya pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja akibat terjadinya kecelakaan kerja.
- b. Tenaga Kerja
Adanya serikat pekerja sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasi dan melindungi hak-hak tenaga kerja di perusahaan.



- c. Perusahaan
Perusahaan atau BUMN mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta jamsostek sehingga dapat memberikan santunan atau bantuan terhadap kesejahteraan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.
- d. PT. Jamsostek
PT. Jamsostek sebagai BUMN yang bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan swasta maupun Perusahaan atau BUMN yang mendaftarkan tenaga kerja sebagai anggota PT. Jamsostek.

2. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Kartini maka diperoleh data bahwa setelah terjadinya kecelakaan kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja maka, pihak PT. Jamsostek akan memeriksa dan meneliti kebenaran atas pengajuan ganti kerugian atau santunan tersebut, sehingga tidak semua permohonan kecelakaan kerja yang diajukan oleh tenaga kerja akan mendapat ganti kerugian, tetapi pada pelaksanaannya terdapat beberapa faktor penghambat pelaksanaan ganti kerugian apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan. Peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksana yang ada dan berkaitan dengan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat terjadinya kecelakaan kerja masih bersifat umum, karena tidak mengarah kepada pelaksanaan ganti kerugian atas kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung menurut Bapak Aziz M. Soleh selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung mengatakan bahwa kurangnya pemahaman hukum tenaga kerja atas hak-hak tenaga kerja yang dilindungi oleh undang-undang. Dalam hal kecelakaan kerja yang diajukan atau dimohonkan oleh tenaga kerja tidak memperoleh ganti kerugian atau santunan, dalam perjanjian kerja dijelaskan bahwa tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja bertujuan memperoleh keuntungan dari peristiwa atau kecelakaan kerja, tenaga kerja dengan sengaja :

- a. Memperbesar jumlah kerugian yang diderita atau dialami tenaga kerja;
- b. Membuat keterangan palsu tentang peristiwa yang terjadi;
- c. Mempergunakan surat atau dokumen atau alat bukti palsu, dusta atau tipuan untuk memperoleh santunan;
- d. Melakukan atau menyuruh melakukan tindakan-tindakan yang menimbulkan kerugian atau kerusakan yang ditanggung perusahaan;
- e. Melakukan kesalahan atau kelalaian yang sangat melampaui batas, sehingga menimbulkan kerugian dan/atau kerugian yang sedianya ditanggung perusahaan, tidak berhak memperoleh ganti kerugian.

Selanjutnya Bapak Aziz M. Soleh menyatakan bahwa dalam perjanjian kerja disebutkan bahwa hilangnya hak memperoleh ganti kerugian dalam jaminan sosial tenaga kerja adalah :

- a. Hak tenaga kerja atas ganti kerugian berdasarkan perjanjian kerja ini hilang dengan sendirinya apabila :



- 1) Tidak memenuhi kewajiban berdasarkan perjanjian kerja;
 - 2) Tidak mengajukan tuntutan ganti kerugian atas kecelakaan kerja yang dialaminya, biaya pengobatan, termasuk cacat, meninggal dunia;
 - 3) Tidak mengajukan keberatan atau menempuh penyelesaian melalui upaya hukum dalam waktu 6 (enam) bulan sejak penanggung memberitahukan secara tertulis bahwa tenaga kerja tidak berhak mendapatkan ganti kerugian.
- b. Hak tenaga kerja atas ganti kerugian yang lebih besar daripada yang disetujui tenaga kerja akan hilang apabila tenaga kerja memberitahukan secara tertulis, tenaga kerja tidak mengajukan keberatan atau menempuh penyelesaian melalui upaya hukum.

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Kartini, menurut Ibu Selvy selaku Penyelia SDM Umum pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Kartini menyatakan bahwa faktor yang menghambat pelaksanaan ganti kerugian atas kecelakaan kerja, sehingga mengakibatkan permohonan dari tenaga kerja tidak mendapatkan penggantian dari perusahaan tempatnya bekerja adalah dapat disebabkan karena beberapa hal seperti kecelakaan kerja yang diajukan tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja, walaupun menggunakan bukti pengobatan, itikad tidak baik dari tenaga kerja seperti penipuan dan penggelapan atas keterangan kecelakaan kerja, serta tenaga kerja tidak membayar iuran dan terlambat untuk mengajukan permohonan

ganti kerugian atas kecelakaan kerja yang telah terjadi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dianalisis bahwa faktor yang pelaksanaan pembayaran klaim dan berakibat pengajuan permohonan jaminan sosial tenaga kerja ditolak oleh PT. Jamsostek dapat disebabkan karena :

- a. Tenaga kerja tidak membayar iuran wajib jaminan sosial tenaga kerja yang telah ditentukan;
- b. Kecelakaan kerja yang diajukan ganti rugi oleh tenaga kerja berbeda dengan yang terjadi atau dialaminya;
- c. Prosedur pengajuan ganti kerugian melawan hukum atau tidak memenuhi persyaratan;
- d. Itikad tidak baik dari tenaga kerja seperti pemalsuan dan penipuan telah terjadi kecelakaan kerja;
- e. Klaim pengajuan ganti kerugian telah lewat waktu atau daluarsa.
- f. Besarnya iuran program sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :
 - 1) Jaminan Kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagai berikut :
 - 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;
 - 2) Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70% dari upah sebulan;
 - 3) Jaminan Kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;



- 4) 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.
- 5) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
- 6) Iuran jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja.
- 7) Dasar perhitungan iuran jaminan Pemeliharaan kesehatan dari upah sebulan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) huruf d, setinggi-tingginya Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).

(empat) program jaminan sosial tenaga kerja tersebut.

1. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pembayaran Klaim Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Jamsostek (Persero) Pada Karyawan Bank Lampung :

a. Faktor yang menjadi pendukung pelaksanaan pembayaran klaim jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek (Persero) pada karyawan Bank Lampung adalah:

- 1) Adanya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Jamsostek, sebagai peraturan perundang-undangan, yang melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk di dalamnya pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja akibat terjadinya kecelakaan kerja;
- 2) Adanya serikat pekerja sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasi dan melindungi hak-hak tenaga kerja di perusahaan.

b. Faktor penghambat pelaksanaan pembayaran klaim jaminan sosial tenaga kerja yaitu :

- 1) Tenaga kerja tidak membayar biaya atau iuran wajib jaminan sosial tenaga kerja yang telah ditentukan;
- 2) Kecelakaan kerja yang diajukan ganti rugi oleh

III.PENUTUP

Pelaksanaan Pembayaran Klaim yang dilakukan Oleh PT. Jamsostek (Persero) Kepada Karyawan Bank Lampung Apabila Terjadi *Evenemen*. Dalam melaksanakan pembayaran klaim PT. Jamsostek, harus melihat terlebih dahulu apakah kecelakaan kerja yang terjadi itu adalah kecelakaan yang ditanggung oleh perusahaan, atau perbuatan tersebut merupakan kecelakaan yang disengaja oleh pihak pekerja, namun pada PT. Bank Lampung pengajuan klaim ganti kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja yang diajukan selama ini, selalu mendapat ganti kerugian dari pihak PT. Jamsostek. Pelaksanaan pembayaran klaim diselesaikan sesuai dengan *evenemen* yang terjadi berdasarkan 4



- tenaga kerja berbeda dengan yang terjadi atau dialaminya;
- 3) Prosedur pengajuan ganti kerugian melawan hukum atau tidak memenuhi persyaratan;
 - 4) Itikad tidak baik dari tenaga kerja seperti pemalsuan dan penipuan telah terjadi kecelakaan kerja;
 - 5) Klaim pengajuan ganti kerugian telah lewat waktu atau daluarsa.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU :

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990.

-----, *Hukum Asuransi Indonesia - Cetakan Keempat*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

-----, *Hukum Kontrak : Dari Sudut Pandangan Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

-----, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti-Cetakan Ketiga Revisi, Bandung, 2006.

Achmad Ichsan, *Hukum Dagang*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.

HMN Purwosijito, *Pengertian Pokok Hukum di Indonesia*, PT. Djambatan, Jakarta, 1981.

Iman Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985.

Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1985.

-----, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermas, Jakarta, 1991.

R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Bandung, 2001.

Sri Rejeki Hartono, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992

Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perdata*, Bima Cipta, Jakarta 1981;

B. UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN LAINNYA :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Hasil Amandemen

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992
tentang Usaha Perasuransian

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992
tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun
2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
Nasional

Undang-Undang Nomor 40 Tahun
2007 tentang Perseroan Terbatas

Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun
1993 tentang Penyelenggaraan Program
Jaminan Sosial Tenaga Kerja