

**PELAKSANAAN PEDOMAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA  
PADA PT PELINDO PALEMBANG ANALISIS UNDANG-UNDANG  
NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK**



**SKRIPSI**

**Dibujukan Sebagai Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Bagian Studi Hukum Dan Bisnis  
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh :**

**HARRIE HARTAWAN  
02053100209**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
PALEMBANG  
2011**



368.384 07

Har

P

2011

**PELAKSANAAN PEDOMAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA  
PT PELINDO PALEMBANG ANALISIS UNDANG-UNDANG  
NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Bagian Studi Hukum Dan Bisnis  
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh :**

**HARRIE HARTAWAN  
02053100209**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
2012**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
PALEMBANG**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Harrie Hartawan  
NIM : 0205 3100 209  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Studi Ilmu Hukum dan Bisnis

**JUDUL  
PELAKSANAAN PEDOMAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA  
PT PELINDO PALEMBANG ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 3  
TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK**

Secara substansi telah diuji dan dinyatakan siap untuk diuji atau dipertahankan

Palembang, 03 Agustus 2011

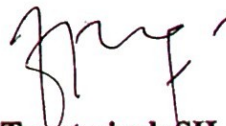
Menyetujui,

Pembimbing Utama



H. Zulkarnain Ibrahim SH, M.Hum  
NIP. 1316 39379

Pembimbing Pembantu



Sri Turatmiyah SH, M.Hum  
NIP. 196511011992032001



Dekan,

Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Ph.D  
NIP. 196412021990031003



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM**  
Kampus Unsri Bukit Besar Palembang Telp/Fax. 0711-350125

**PERNYATAAN**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Harrie Hartawan  
Nomor Induk Mahasiswa : 02053100209  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang / 01 Februari 1982  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila terbukti bahwa saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 03 Agustus 2011



**HARRIE HARTAWAN**  
NIM : 02053100209



## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PEDOMAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PT. PELINDO PALEMBANG ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK”**

Tujuan dari penulisan skripsi tersebut adalah sebagai syarat untuk mengikuti ujian akhir guna meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, dan juga dimaksud agar mahasiswa serta para pihak yang berkepentingan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pada PT. Pelindo Palembang telah dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dan melaksanakan program-program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Dengan segala kemampuan, penulis berusaha untuk menghasilkan karya tulis terbaik, namun sebagiseorang manusia penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi, walaupun demikian penulis berharap agar skripsi tersebut bermanfaat bagi kita semua.

Tidak lupa penulis sampaikan rasa terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum. selaku Pembimbing

Utama, serta Ibu Sri Turatmiyah, SH.,M.Hum selaku Pembimbing Pembantu, yang telah banyak membantu dan membimbing untuk penyelesaian penulisan skripsi ini

Akhirnya kata penulis mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang telah memberikan banyak masukan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi tersebut.

Palembang, Agustus 2011

Penulis



DAFTAR ISI

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Landasan Teori.....	11
F. Metode Penelitian.....	16

**BAB II TINJUAN KEPUSTKAAN**

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.....	21
1. Pengertian Perlindungan Hukum .....	21
2. Tujuan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja .....	23
B. Bentuk Perlindungan Hukum .....	23
C. Pengertian Tenaga Kerja.....	27
D. Jaminanan Sosial Tenaga Kerja.....	28
1. Tujuan Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	35
2. Pegertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	38
3. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	42
4. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	44
E. Filosofis Penyelenggaraan Jaminan Sosial .....	46
1. Mekanisme Jaminan Sosial .....	49
2. Lahirnya Konsep Perusahaan Dan Badan Penyelenggara ...	51

3. Syarat Penting Badan Penyelenggara Jamsostek .....	59
4. Prinsip Keterbukaan, Kehati-Hatian, Akuntabilitas, Efisiensi Dan Efektifitas .....	60
5. Kelembagaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial .....	60
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Aturan Pedoman Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT Pelindo Palembang .....	64
B. Pelaksanaan Pemberian Jaminan Sosial Sosial Tenaga Kerja pada PT Pelindo Palembang .....	71
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran-saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	86





## ABSTRAKSI

### **PELAKSANAAN PEDOMAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PT. PELINDO PALEMBANG ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan aturan Pedoman Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 di PT. Pelindo Palembang. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian berkaitan dengan : Apakah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Pelindo telah dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ? dan Apakah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Pelindo Palembang telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan perusahaannya ?

Dalam menyusun skripsi ini agar nantinya memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan cara sebagai berikut : Studi Lapangan : Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dengan responden. Tanya jawab ini dilakukan secara langsung kepada para petugas maupun pejabat tertentu yang berwenang di PT. Pelindo Palembang Sumatera Selatan terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pembahasan. Studi Kepustakaan (*Library Research*) : Dalam metode ini cara pengumpulan data adalah sangat mudah dan sederhana, sehingga setiap orang bisa mengadakan penelitian secara tidak langsung, maksudnya bahwa di dalam cara memperoleh data guna penyusunan skripsi itu dengan cara mengadakan penelitian keputusan. Cara ini dapat dilakukan, misalnya : dengan cara membaca Undang-Undang atau peraturan-peraturan dan buku-buku yang ada kaitannya dengan hukum asuransi atau pembahasan dalam skripsi ini. Selanjutnya hal ini dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan dalam melengkapi data.

Adapun data yang dipergunakan dalam penelitian dengan menggunakan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu tata cara dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan dalam responden secara tertulis dan lisan dipelajari dan diteliti sebagai sesuatu yang utuh. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian Bab III, maka hasil penelitian menunjukkan : Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pada PT. Pelindo Palembang telah dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992. Kepesertaan tenaga kerja pada PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) terhitung sejak 2005 dengan mengikuti semua ke empat program-program yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Kematian, Jaminan Tabungan Hari Tua, dan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di PT. Pelindo Palembang telah memberi perlindungan hukum bagi : Tenaga kerja, karena hak-hak tenaga kerja sebagai peserta telah mereka dapatkan pelayanannya di PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Bagi perusahaan, telah memberikan rasa aman kepada pimpinan perusahaan dari ancaman tindak pidana, pelanggaran yang terdapat di dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Di samping itu menjadikan hubungan antara perusahaan dan pekerja menjadikan hubungan harmonis.

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja serta memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja itu sendiri dan keluarganya.<sup>1</sup> Namun kemampuan bekerja dan penghasilan pekerja tersebut dapat berkurang atau dapat hilang karena berbagai halangan atau resiko yang dialami oleh tenaga kerja, seperti kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia. Oleh karena itu untuk menanggulangi atau menghindari resiko-resiko tersebut, maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yaitu tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur pedoman pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.<sup>2</sup>

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menanggulangi berbagai resiko sekaligus akan memberikan ketenangan dalam bekerja yang pada saatnya akan membantu meningkatkan produktivitasnya kerja. Ketenangan dalam bekerja dapat tercipta karena adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko. Selain itu, Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan dengan metode

---

<sup>1</sup>Sumber : <http://www.balitbangham.go.id/detail4.php?ses=&id=39> tentang Kajian Analisa Dan Evaluasi Perlindungan Ham Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di akses tanggal 12 Mei 2010.

<sup>2</sup> Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Badan Pembinaan Hukum Nasional RI, Lembaran Negara No. 14 Tahun 1992 Tambahan Lembaran Neagara No. 3468 tanggal 17 Februari 1992.



pendanaan akan mengumpulkan dana yang menunjang pembiayaan pembangunan nasional.<sup>3</sup>

Agar kepesertaan dapat menata pemanfaatannya dapat dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja bersifat wajib. Namun demikian, karena luasnya kepesertaan tersebut, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan teknis, administratif dan operasional, baik dari badan penyelenggara maupun pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri.<sup>4</sup>

Pembiayaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan bagi keuangan kedua belah pihak. Pembiayaan jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja.<sup>5</sup>

Pembiayaan jaminan kematian dan jaminan kesehatan juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sementara itu pembiayaan jaminan hari tua ditanggung bersama pengusaha kepada tenaga kerjanya yang bertahun-tahun

---

<sup>3</sup> Reini. D. Wirahadikusumah, *Tantangan Masalah Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 18

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm 26

<sup>5</sup> Edi Suharto, *Kebijakan Perlindungan Sosial bagi Kelompok Rentan dan Kurang Beruntung*, (Seminar tentang Analisis Kebijakan Perspektif Ketahanan Sosial Masyarakat), Di selenggarakan oleh Pusat Kesejahteraan Sosial Masyarakat Departemen Sosial Republik Indonesia, Jakarta, tanggal 2 Oktober 2006.

bekerja di perusahaan dan sekaligus merupakan tanggung jawab tenaga kerja untuk hari tuanya sendiri.

Kemanfaatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekan seminimal mungkin, sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya. Pengusaha dan tenaga kerja yang memiliki keuangan yang lebih besar yang lebih besar dapat meningkatkan kemanfaatan dasar tersebut melalui berbagai cara lainnya.<sup>6</sup>

Agar kepesertaan wajib dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipatuhi oleh segenap pengusaha dan tenaga kerja, maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah pelaksanaannya memberikan sanksi yang tujuannya untuk mendidik yang bersangkutan dalam memenuhi kewajibannya. Sanksi tersebut merupakan upaya terakhir, setelah upaya-upaya lain dilakukan dalam rangka mencegah ketentuan-ketentuan yang berlaku.<sup>7</sup>

Untuk menjamin pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan maksud dan tujuannya, maka penyelenggaraannya dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan perseroan dan mengutamakan pelayanan kepada peserta. Dengan adanya program

---

<sup>6</sup> Hadi Setia Tunggal, *Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm 59

<sup>7</sup> Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Lihat juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 79 Tahun 1998 tentang *Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja* dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang *Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Antara lain jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua yang dapat diberikan kepada tenaga kerja.



penyelenggaraan jaminan sosial di samping dapat membantu meringankan biaya perusahaan, khususnya jika ada kecelakaan yang memerlukan biaya yang sangat besar, juga mengurangi beban perusahaan dalam menangani masalah kesehatan dan kecelakaan kerja, sehingga perusahaan pengusaha bisa lebih berkonsentrasi terhadap usahanya.<sup>8</sup>

Manusia sebagai makhluk sosial, yang memerlukan hubungan dengan manusia lain. Dalam hubungan tersebut, setiap manusia berpegang pada nilai-nilai dan norma-norma moral sebagai acuan perilakunya. Nilai-nilai dan norma-norma moral ini merupakan sistem nilai yang kemudian diwujudkan ke dalam norma-norma sosial yang menjadi cermin setiap perbuatan masyarakat.<sup>9</sup>

Manusia sebagai makhluk berbudaya mempunyai berbagai ragam kebutuhan, kebutuhan tersebut hanya dapat dipenuhi dengan sempurna apabila berhubungan dengan manusia lain dalam masyarakat. Hubungan tersebut di landasi oleh ikatan moral yang mewajibkan pihak-pihak mematuinya. Berdasarkan ikatan moral tersebut pihak-pihak memenuhi apa yang seharusnya dilakukan (kewajiban) dan memperoleh apa yang seharusnya didapati (hak) dalam keadaan seimbang.<sup>10</sup>

Pemenuhan kewajiban dan hak secara seimbang ini menyenangkan, membahagiakan, menentramkan dan memuaskan pihak-pihak. Inilah sebenarnya

---

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2000 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang *Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

<sup>9</sup> Muhammad Abdulkadir, *Etika Profesional Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti., 1997, Hal. 11.

<sup>10</sup> Fans Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, Gramedia, Jakarta, 2000, hlm 17

hakekat tujuan hidup yang hendak dicapai oleh manusia dalam hidup bermasyarakat.<sup>11</sup>

Berkerja merupakan kodrat manusia sebagai kewajiban dasar. Manusia dikatakan mempunyai martabat apabila dia mampu bekerja keras. Dengan bekerja manusia dapat memperoleh hak dan milik segala apa yang diinginkannya.<sup>12</sup>

Pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Pekerjaan dalam arti umum, yaitu pekerjaan apa saja yang mengutamakan kemampuan fisik, baik sementara atau tetap dengan tujuan memperoleh pendapatan (upah).
2. Pekerjaan dalam arti tertentu, yaitu pekerjaan yang mengutamakan kemampuan fisik atau intelektual, baik sementara atau tetap dengan tujuan pengabdian.
3. Pekerjaan dalam arti khusus, yaitu pekerjaan bidang tertentu, mengutamakan kemampuan fisik dan intelektual, bersifat tetap, dengan tujuan memperoleh pendapatan.<sup>13</sup>

Pekerjaan/buruh sebagai warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerjaan/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.<sup>14</sup>

Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota

---

<sup>11</sup>Muhamad Abdulkadir, *Op cit*, hal. 6.

<sup>12</sup>*Ibid.*, hal. 57.

<sup>13</sup>Rusman Widodo, *Buruk Investasi Hak Buruh Diamputasi, Wacana Hak Asasi Manusia*, Edisi I/Tahun IV/1-31 Mei 2006, hlm 23

<sup>14</sup> Amandemen Perubahan Ke I sampai dengan IV, Pustaka Ilmu, Semarang, 2004.



serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh di tingkat bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan Negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.<sup>15</sup>

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO nomor 98 mengenai Berlakunya dasar-dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan Undang-Undang nasional.<sup>16</sup> Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur sendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh

---

<sup>15</sup>Rusman Widodo, *Op cit*, hlm 31

<sup>16</sup>Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000, tentang *Serikat Pekerja Serikat Buruh*

dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana yang memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan itu.<sup>17</sup>

Masyarakat pekerja/buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkan sikap profesional.<sup>18</sup>

Di samping itu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dalam kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan Negara. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarga.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-06/MEN/IV/2005 Tentang *Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

<sup>18</sup> *Ibid*

<sup>19</sup> Rusman Widodo, *Op cit*, hlm 46

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga.<sup>20</sup>

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.<sup>21</sup> Perusahaan adalah setiap perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Samsudimulya<sup>22</sup> mengemukakan bahwa dalam rangka persaingan di era global ini daya saing tingkat nasional berada dalam posisi yang sangat memprihatinkan baik di tinjau dari segi kualitas tenaga kerja maupun dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja pada tahun 2001 angka Human Development Indek (HDI) Negara kita berada pada posisi ke 110 dari 173 negara.

Sementara itu ditinjau dari tingkat kecelakaan kerja yang mempengaruhi daya saing kita di pasar internasional sesuai dengan laporan "*World Copmentitiveness Year book ILO 2001*" berada pada ranking 26 dari 27 negara didunia. Maka ini betul-betul sangat memprihatinkan tingkat-tingkatan

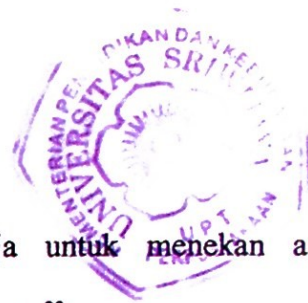
---

<sup>20</sup> Bambang Susetiyono, *Buruh dan Tenaga Kerja Harian*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm 89

<sup>21</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tanggal 20 Juni 2000 tentang *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi di Perusahaan*.

<sup>22</sup> H. Samsudimulya, *Kesadaran Pengusaha Membentuk PUK3 Masih Kurang*, Pemerintah Propinsi DI. Yogyakarta, Tahun 2001, hal. 1.





perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja untuk menekan angka kecelakaan kerja di perusahaan-perusahaan di Indonesia.<sup>23</sup>

Atas dasar uraian tersebut, maka diperlukan penelitian untuk mengetahui perlindungan hukum bagi para tenaga kerja dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu, maka penelitian ini mengambil judul ***“PELAKSANAAN PEDOMAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PT. PELINDO PALEMBANG ( ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK”***).

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan aturan Pedoman Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 di PT. Pelindo Palembang. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian berkaitan dengan :

1. Apakah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Pelindo telah dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ?
2. Apakah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Pelindo Palembang telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan perusahaannya ?

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 29

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Pelindo Palembang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam pelaksanaan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Pelindo Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Sebelum penulis menyusun ini terlebih dahulu penulis mengadakan penelitian pada lokasi yang menjadi obyek penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk mencari dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan manfaat penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut :

#### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis manfaat yang dapat disumbangkan adalah untuk memberikan tambahan bahan informasi bagi para pihak yang memerlukannya dan juga untuk melengkapi kekayaan ilmu pengetahuan yang telah di himpun atau tersusun .

#### **2. Manfaat praktis**

Secara praktis manfaat yang dapat disumbangkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian Jaminan Sosila Tenaga Kerja pada PT Pelindo Palembang telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992. Selain hal tersebut di atas, penelitian ini juga menjadi pedoman bagi tenaga kerja secara khusus dalam pelaksanaan pemberian Jamsostek pada PT



Pelindo Palembang telah memberikan hak-hak pekerja sebagai bentuk pelaksanaan dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan perusahaan.

## E. Landasan Teori

### 1. Perlindungan Hukum

Sebagaimana dijelaskan Philipus M. Hadjon<sup>24</sup> bahwa perlindungan hukum dapat dibagi menjadi 2, yaitu :

- a. Perlindungan Hukum Preventif Bahwa perlindungan hukum preventif, kepada rakyat di berikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Jadi perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
  - b. Perlindungan Hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
- ### 2. Pengertian Jamsostek dan Asuransi<sup>25</sup>
- a. Sebagai program publik, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*Compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 1992, berupa santunan tunai dan

---

<sup>24</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, 1987, hal. 2.

<sup>25</sup> Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini telah diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja dan Peraturan Pelaksanaannya.

- pelayanan medis, Sementara itu kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.
- b. Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.
  - c. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program Jamsostek, terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.

Dalam Pasal 1 sub (2) Undang–Undang nomor 2 Tahun 1992 diberi definisi obyek asuransi yaitu sebagai benda dan jasa, jiwa dan raga, kesehatan manusia, tanggung jawab hukum, serta semua kepentingan lainnya yang dapat hilang, rusak, rugi dan atau berkurang nilainya.

Adapun yang termasuk ke dalam usaha asuransi adalah :

- 1) Usaha asuransi kerugian yang memberikan jasa dalam penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat, dan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.
- 2) Usaha asuransi jiwa yang memberikan jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan hidup atau meninggalnya seseorang yang dipertanggungkan.
- 3) Usaha asuransi yang memberikan jasa dalam pertanggungan pulang terhadap resiko yang dihadapi oleh perusahaan asuransi kerugian dan atau perusahaan asuransi jiwa.<sup>26</sup>

Dalam asuransi jiwa selain bersifat pengalihan resiko juga bersifat menabung. Hal ini dikarenakan apabila kematian lebih lama dari yang ditentukan dalam penutupan asuransi berarti penanggung jawab akan memberikan sejumlah uang sebagai mana sudah ditetapkan sebelumnya.

---

<sup>26</sup> Undang-Undang No. 2 Tahun 1992 tentang Asuransi



Tabungan inilah yang dapat disalurkan dalam turut membiayai pembangunan nasional, disamping sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup masyarakat itu sendiri.<sup>27</sup>

Menurut kitab Undang–Undang hukum perdata, yaitu pasal 1774 yang menjelaskan :

Suatu perjanjian untung–untungan adalah suatu perbuatan yang hasilnya mengenai untung ruginya, baik bagi semua pihak maupun sementara pihak bergantung pada suatu kejadian yang belum tentu, perjanjian yang demikian itu adalah perjanjian pertanggungan bunga cagak hidup perjudian atau pertaruhan.<sup>28</sup>

Menurut kitab Undang–Undang hukum dagang yang memberikan penafsiran mengenai perjanjian asuransi termuat dalam pasal 246 yang menjelaskan bahwa :

Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian dengan nama seseorang penanggung mengikatkan diri kepada seseorang tertanggung dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian keuntungan karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tidak tentu.<sup>29</sup>

Di dalam Bab IX Pasal 246 KUHD menunjukkan sifat khusus dari perjanjian asuransi, antara lain :<sup>30</sup>

- a) Bahwa perjanjian pertanggungan adalah suatu perjanjian konsensual, artinya dapat diadakan secara sah berdasarkan persesuaian pendapat.

---

<sup>27</sup>Suparman Sastrawijaya, *Hukum Asuransi*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 65.

<sup>28</sup>Subekti R. dan R. Tjitro Sudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Undang-Undang Kepailitan*, Jakarta : Pradya Paramita, 2001, hal. 455.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 74.

<sup>30</sup> R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Undang-Undang Kepailitan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1993. hlm 74

- b) Bahwa dalam perjanjian pertanggungan itu pada tertanggung harus melekat sifat sebagai orang yang mempunyai kepentingan atas peristiwa itu dapat mengakibatkan kerugian bagi tertanggung.

Pengertian asuransi menurut para ahli dalam hal ini dikemukakan oleh bahwa perjanjian pertanggungan itu adalah Sebenarnya suatu perjanjian timbalik balik, oleh karena pihak saling mengikatkan diri pada sesuatu dan dengan demikian dapat pula sebaliknya jika ternyata ada prestasi.<sup>31</sup>

Sementara itu untuk pengertian jaminan sosial menurut Undang- Undang Nomor 3 1992 pasal 1 yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah :

Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Sementara itu setiap perjanjian kerja di buat atas dasar :<sup>32</sup>

- (1) Kesepakatan kedua belah pihak .
- (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- (3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan.
- (4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jaminan Sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat, terutama pekerjaan dan pengusaha terhadap perlindungan risiko hilangnya penghasilan dan biaya kesehatan. Jaminan Sosial

---

<sup>31</sup>Ali Rido, *Hukum Dagang*, Bandung, PT. Citra Bakti, 1982, hal. 3.

<sup>32</sup>Lihat Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rumusan tersebut bersumber dari Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berlaku secara umum bagi setiap perjanjian.



dapat mengurangi ketidakpastian pekerja dan keluarganya sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif.<sup>3</sup>

Filosofi Jamsostek Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia, harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan orang lain.

Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program Jamsostek dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit, dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menanggulangi berbagai resiko sekaligus akan memberikan ketenangan kerja yang pada saatnya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena Jaminan Sosial Tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan dengan metode pendanaan akan mengumpulkan dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Cara mencapai tujuan tersebut dengan cara mengumpulkan data di lapangan dan dianalisis atau pengolahan data yang diperoleh dari lapangan.<sup>33</sup>

### 1. Jenis Penelitian

#### a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis peroleh sebagai bahan penyusunan skripsi ini adalah Perusahaan PT Pelindo Palembang

#### b. Metode Pendekatan

Penelitian ini spesifikasinya adalah yuridis normatif karena permasalahan yang di hadapi adalah mengenai hubungan antara faktor normatif dan faktor yuridis dibidang masalah pelaksanaan pedoman Jamsostek, Sementara itu faktor yuridis yaitu peraturan atau ketentuan yang mengatur tentang masalah pelaksanaan pemberian Jamsostek.

#### c. Sifat penelitian

Di dalam menyusun skripsi ini penulis menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif,<sup>34</sup> yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dengan maksud untuk mempertegas secara kongkret pelaksanaan pedoman jamsostek pada PT Pelindo agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

---

<sup>33</sup>Roni Hanitjo Soemitro, *Penelitian Hukum*, Semarang : Galia Indonesia, 1982, hal. 6.

<sup>34</sup> Sanafiah Faisal, *Metode Penelitian Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2003, hlm 89



#### d. Sumber data

##### 1) Data Sekunder

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dilapangan, yaitu di PT. Pelindo Palembang Sumatera Selatan.

##### 2) Data Primer

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil research di perpustakaan, yaitu dengan mempelajari literatur-literatur sebagai landasan teori untuk menyusun skripsi ini secara metodologis dan sistematis. Data ini berupa informasi yang berkaitan dengan masalah Jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

##### a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan pustaka yang berisikan bahan-bahan yang bersifat normatif yang digunakan untuk mengkaji pelaksanaan pedoman jaminan kecelakaan tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mencakup peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan jaminan kecelakaan kerja pada perusahaan Pelindo Palembang. Oleh karena itu, bahan hukum primernya<sup>35</sup> adalah Undang-Undang 3 Tahun 1992 tentang

---

<sup>35</sup> Piter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana, Prenada Media Group, Jakarta, 2008, hlm 141. Piter Mahmud menjelaskan bahwa bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *authoritatif* artinya mempunyai otoritas, sedangkan bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-24/Men/VI/2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Di Luar Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 1995 Tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan lain sebagainya.

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan yang berisikan informasi tentang bahan hukum primer, seperti buku-buku dibidang tenaga kerja, hasil-hasil penelitian, artikel, hasil-hasil seminar atau pertemuan ilmiah lainnya, asas-asas hukum dibidang tenaga kerja dan perlindungan hukum, dan pendapat para ahli hukum yang relevan dengan dasar kajian penelitian.<sup>36</sup>

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum penunjang yang pada dasarnya mencakup bahan-bahan yang membebaskan petunjuk terhadap badan hukum primer dan bahan hukum sekunder, atau bahan rujukan bidang hukum dan penunjang diluar

---

<sup>36</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op cit*, hlm 15



bidang hukum seperti kamus umum, kamus hukum sepanjang memuat informasi yang relevan dengan bagian penelitian.<sup>37</sup>

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyusun skripsi ini agar nantinya memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan cara sebagai berikut :

### a. Studi Lapangan

Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dengan responden. Tanya jawab ini dilakukan secara langsung kepada para petugas maupun pejabat tertentu yang berwenang di PT. Pelindo Palembang Sumatera Selatan terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pembahasan.

### b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode ini cara pengumpulan data adalah sangat mudah dan sederhana, sehingga setiap orang bisa mengadakan penelitian secara tidak langsung, maksudnya bahwa di dalam cara memperoleh data guna penyusunan skripsi itu dengan cara mengadakan penelitian keputusan. Cara ini dapat dilakukan, misalnya : dengan cara membaca Undang-Undang atau peraturan-peraturan dan buku-buku yang ada kaitannya dengan hukum asuransi atau pembahasan dalam skripsi ini. Selanjutnya hal ini dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan dalam melengkapi data.

---

<sup>37</sup> *Ibid*

### 3. Analisis Data

Adapun data yang dipergunakan dalam penelitian dengan menggunakan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif<sup>38</sup> merupakan suatu tata cara dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan dalam responden secara tertulis dan lisan dipelajari dan diteliti sebagai sesuatu yang utuh.

---

<sup>38</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif. Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 117



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU :

- Ali Rido, *Hukum Dagang*, Bandung, PT. Citra Bakti, 1982
- Azwar Usman, *Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jurnal)*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2005.
- Bambang Susetiyo, *Buruh dan Tenaga Kerja Harian*, Kencana, Jakarta, 2006.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Edi Suharto, *Kebijakan Perlindungan Sosial Bagi Kelompok Rentan dan Kurang Beruntung, (Seminar tentang Analisis Kebijakan Perspektif Ketahanan Sosial Masyarakat)*, Diselenggarakan oleh Pusat Kesejahteraan Sosial Masyarakat Departemen Sosial Republik Indonesia, Jakarta, tanggal 2 Oktober 2006.
- Fans Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, Gramedia, Jakarta, 2000.
- Hadi Setia Tunggal, *Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Hatta, *Perdagangan International Dalam Sistem GATT dan WTO Aspek-Aspek Hukum dan Non Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2006.
- H. Samsudimulya, *Kesadaran Pengusaha Membentuk PUK3 Masih Kurang*, Pemerintah Propinsi DI Yogyakarta, Tahun 2001.
- Muhammad Abdulkadir, *Etika Profesional Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1997.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, 1987.
- Reini. D. Wirahadikusumah, *Tantangan Masalah Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Rusman Widodo, *Buruk Investasi Hak Buruh Diamputasi, Wacana Hak Asasi Manusia*, Edisi I/Tahun IV/1-31 Mei 2006.

Roni Hanitijo Soemitro, *Penelitian Hukum*, Semarang : Ghalia Indonesia, 1982.

R. Subekti dan R. Tjitro Sudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Undang-Undang Kepailitan*, Jakarta : Pradnya Paramita, 2001.

-----, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Undang-Undang Kepailitan*, Pradnya Paramita, 1993.

Suparman Sastrawijaya, *Hukum Asuransi*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Suryadi A. Rajdjad, *Hubungan Industrial*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2007.

Zaebi Ashadhie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (edisi revisi), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 12.

#### **UNDANG-UNDANG :**

Amandemen Perubahan Ke I sampai dengan IV, Pustaka Ilmu, Semarang 2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tanggal 20 Juni 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi di Perusahaan.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Badan Pembinaan Hukum Nasional RI, Lembaran Negara No. 14 Tahun 1992 Tambahan Lembaran Negara No. 3468 Tanggal 17 Februari 1992.

Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja, Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 2 Tahun 1992 tentang Asuransi.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Rumusan tersebut bersumber dari Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berlaku secara umum bagi setiap perjanjian.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lihat juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 79 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.



Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2000 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-06/MEN/IV/2005 Tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini telah diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya.

#### **SUMBER-SUMBER LAIN :**

Internet <http://www.balitbangham.go.id/detail4.php?ses=&id=39> tentang Kajian Analisa Dan Evaluasi Perlindungan HAM Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diakses tanggal 26 Juni 2010.