

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan pada hakekatnya adalah upaya untuk mengadakan perubahan dan perbaikan sosial ekonomi serta meningkatkan kualitas sosial ekonomi, serta meningkatkan kualitas hidup penduduk suatu negara. Bagi bangsa yang sedang berkembang pelaksanaan pada umumnya diarahkan pada usaha untuk menghilangkan berbagai masalah pokok diantaranya: kemiskinan, pengangguran, kebodohan dan pemerataan kesejahteraan.

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, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik material maupun spritual.

Di dalam pasal 27 - ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, dinyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Konstitusi tidak hanya menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, melainkan pula menjamin penghidupan yang layak atas kemanusiaan.

Jaminan hak atas pekerjaan dapat diartikan bahwa semua warga negara berhak mendapat kesempatan untuk bekerja guna memperoleh nafkah yang sepadan dengan kebutuhannya. Dengan kata lain warga negara mempunyai hak untuk mendapat kesempatan tersebut di dapat oleh warga negaranya, sedangkan jaminan terhadap penghidupan yang layak, tidak hanya terbatas bagi warga negara yang masih dapat bekerja, namun meliputi pula pada waktu sudah tidak mampu lagi untuk melakukan pekerjaan karena resiko-resiko sosial yang menimpanya. Misalnya usia lanjut dan cacad.

Memperhatikan kondisi yang demikian pemerintah telah memberikan perhatian yang khusus dengan menjadikan tenaga kerja sebagai bagian yang perlu diselesaikan. Di dalam GBHN 1999 yang di atur dalam TAP MPR Nomor IV/MPR/1999, Bab IV tentang arah kebijaksanaan bagian ekonomi pada butir (18) disebutkan bahwa: "Mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kerja, pengajuan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat".

Dengan arah hukum yang ingin memberikan porsi pada pencapaian kesejahteraan, maka dalam permasalahan tenaga kerja di Indonesia, tenaga kerja dan pengusaha tidak di lihat dari segi kepentingan yang berbeda. Keduanya berada dalam satu hasrat yang sama sebagai bagian dari penggerak pembangunan dengan demikian mereka mempunyai kepentingan yang sama, yaitu mengharapkan

suasana yang stabil berupa ketenangan kerja bagi tenaga kerja, dan ketenangan berusaha bagi pengusaha, bahwa ketenangan akan dapat mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan gairah dan produktivitas kerja.

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

Semakin majunya industrialisasi, elektrifikasi dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional dan waktu tenaga kerja, hal-hal ini memerlukan pengerahan tenaga kerja secara intensif pula. Kelelahan, kurang perhatian dalam melakukan pekerjaan dan kehilangan keseimbangan akan menjadi sebab timbulnya kecelakaan kerja, penggunaan bahan-bahan kimia yang mengandung racun, penggunaan mesin-mesin dan alat-alat yang serba rumit serta cara-cara bekerja yang buruk, kurang mampuan atau pengetahuan untuk menggunakan peralatan yang serba mutakhir merupakan sumber-sumber bahaya yang akan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Menyadari akan pentingnya peranan tenaga kerja maka perlu dilakukan pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya

dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan tenaga kerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan akan tetap terjamin, program perlindungan tenaga kerja akan sangat penting bagi tenaga kerja.

Atas dasar itulah, maka salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang sangat menentukan adanya perhatian mengenai kesejahteraan.

Kesejahteraan itu sendiri dapat diartikan sebagai perasaan hidup yang senang dan tentram tidak kurang suatu apapun, dalam batas-batas yang mungkin dicapai orang secara individu, orang yang hidup secara sejahtera tentunya adalah orang yang tercukupi sandang, pangannya, pakaian dan rumah ada sekedarnya yang bisa membuat orang kerasan tinggal di rumah, kesehatan terpelihara dan anak-anak dapat bersekolah atau memperoleh pendidikan yang diinginya.<sup>1</sup>

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan nasional tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah, oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

---

<sup>1</sup>. Mubyarto, dkk, *Islam dan Kemiskinan*, Pustaka, Bandung, 1988, hlm. 1.

Sudah menjadi kodrat bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu kesejahteraan perlu dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu wahana untuk menjamin ketentraman, keselamatan kerja dan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja, dalam pelaksanaannya diupayakan agar sistem jaminan sosial tenaga kerja harus benar-benar mampu memberikan perlindungan dan mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara berkesinambungan serta mampu mendorong peningkatan produktivitas nasional.

Dengan demikian jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan tenaga kerja, yang meliputi upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja beserta keluarganya. Didalam penjelasan Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dinyatakan bahwa jaminan social tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;

- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kerja dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan tenaga kerja, yang meliputi upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sendiri beserta keluarganya. Sejalan dengan perkembangan pembangunan nasaional kearah industrialisasi, dimana semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai kegiatan usaha, dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Untuk mencapai maksud tersebut pemerintah telah menetapkan bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dengan keluarnya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, undang-undang ini telah memadukan seluruh program tenaga kerja yang pernah berlaku dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Program Jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan oleh negara, tetapi pelaksanaannya dilakukan oleh badan penyelenggara yang di tunjuk. Dalam hal ini Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan melimpahkan tugas dan wewenang penyelenggaraan program tersebut kepada badan penyelenggara yang di tunjuk.

Badan penyelenggara yang di tunjuk tersebut adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang di bentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, telah ditetapkan Perusahaan Perseroan PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja di singkat PT. JAMSOSTEK sebelumnya bernama PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja di singkat PT. ASTEK, sebagai badan penyelenggara tunggal Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>2</sup>

Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan masalah pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja oleh PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Bandung dalam melindungi tenaga kerja ?

---

<sup>2</sup>. Zulaini Wahab, *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Cipta Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 146.

2. Apakah faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja oleh PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Bandung dalam melindungi tenaga kerja?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian tersebut, adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja oleh PT. JAMSOSTEK (persero) Cabang Bandung dalam melindungi tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja oleh PT. JAMSOSTEK (persero) Cabang Bandung dalam melindungi tenaga kerja.

Dengan meneliti masalah-masalah yang ada serta memperhatikan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan dari penelitian ini di peroleh kegunaan baik teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi dalam mengembangkan bidang ilmu hukum.

2. Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan bahan masukan kepada pihak terkait dalam menetapkan peraturan serta kebijaksanaan lebih lanjut, mengenai pelaksanaan ganti rugi kecelakaan tenaga kerja.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi bagi yang berkepentingan, dalam usahanya untuk meningkatkan jaminan sosial tenaga kerja.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global.

Istilah tenaga kerja itu sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan.<sup>3</sup>

Adapun yang di maksud dengan tenaga kerja menurut Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 ayat (2) bahwa : Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

---

<sup>3</sup>. Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm. 19.

Sedangkan menurut Undang-undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa : Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kehidupan manusia tidak pernah bebas dari resiko dan ketidakpastian, ketidakpastian adalah sebagai suatu keadaan yang belum pasti terjadi, dan yang merupakan suatu keadaan yang dihadapi oleh manusia dalam setiap kegiatannya.

Adapun risiko adalah suatu ketidakpastian di masa yang akan datang tentang kerugian. Sebagian besar aktivitas hidup manusia dalam keadaan yang penuh bahaya dan ketidakpastian, kita mungkin sudah terbiasa dengan resiko-resiko dan kecemasan-kecemasan, serta kesulitan-kesulitan kecil. Akan tetapi dalam kegiatan ekonomi resiko dan ketidakpastian selalu disertai dengan rasa takut akan ditimpa rugi dan tertimpa kecelakaan dalam bekerja, demikian juga tenaga kerja yang tidak mungkin akan tertimpa kecelakaan dan ketidakpastian.

Jaminan kecelakaan kerja adalah santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya atau cacat total selama-lamanya baik, fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Namun, dalam kenyataannya dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu adanya upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja;
- b. Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan;
- c. Norma kerja;
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan reabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> G. Kartasapoetra dan Rience. G. Widyaningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, hlm. 43-44.

Menurut Iman soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi

3 (tiga macam) yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya. Termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan;
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang di olah atau dikerjakan perusahaan.<sup>5</sup>

Mengingat betapa pentingnya mensejahterakan tenaga kerja, maka pemerintah mengeluarkan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan sosial tenaga kerja menurut pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 adalah “suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, tunjangan hari tua, dan meninggal dunia”.

Menurut rumusan ILO (International Labour Organization) adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko

ekonomi atau semisal yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Iman Soepomo adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian (Income Security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.<sup>7</sup>

Pada dasarnya manusia secara sadar berusaha untuk melakukan tindakan-tindakan yang bersifat pencegahan sebelum resiko itu menimpanya atau melakukan penanggulangan setelah terjadinya kerugian itu, namun tindakan-tindakan tersebut hanya dapat mengurangi intensitas dari resiko dan sakit. Jaminan sosial merupakan salah satu instrumen untuk mencegah dan menanggulangi terjadinya resiko.

Di dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja pasal 1 ayat (1) dan (2) menyebutkan sebagai berikut :

- (1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.
- (2) Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :
  - a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
  - b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
  - c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Kemudian di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja pasal 2 ayat (1) dan (2) No. Per-04/Men/1993 tentang jaminan kecelakaan kerja disebutkan :

---

<sup>5</sup>. Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hlm. 76-77.

<sup>6</sup>. *Ibid*, hlm. 78.

- (1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja yang terdiri dari :
  - a. Pengangkutan dari tempat kejadian ke rumah sakit yang terdekat atau ke rumahnya.
  - b. Pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan rumah sakit.
  - c. Biaya pemakaman.
- (2) Selain jaminan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 juga diberikan santunan berupa uang terdiri dari :
  - a. Santunan sementara tidak mampu bekerja sebagai pengganti upah
  - b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
  - c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya.
  - d. Santunan kematian.

Dengan adanya undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/Men/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Tenaga Kerja. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan hak yang seharusnya diperoleh oleh setiap tenaga kerja, dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia, memberikan perlindungan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjadi peserta JAMSOSTEK adalah pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

---

<sup>7</sup>. Iman Soepomo, *op. cit.*, hlm. 138.

Oleh karena itu untuk menjamin terselenggaranya Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melindungi tenaga maka dibentuklah Badan Penyelenggara dalam Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 25 bahwa:

- (1) Penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh badan penyelenggara
- (2) Badan penyelenggara sebagaimana di maksud dalam ayat (1) adalah Badan Usaha Milik Negara yang di bentuk dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku
- (3) Badan Usaha Milik Negara sebagaimana di maksud dalam ayat (2) dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Namun dengan adanya ketentuan di atas, sepertinya tujuan tersebut belum dapat menjangkau seluruh lapisan tenaga kerja. Hal ini berkaitan dengan perusahaan yang belum memenuhi ketentuan persyaratan, agar kepesertaan yang diwajibkan serta ketentuan lainnya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipatuhi oleh segenap pengusaha dan tenaga kerja, maka pasal 29 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 mengatur tentang sanksi sebagai berikut bahwa pelanggaran terhadap ketentuan yang tercantum dalam undang-undang tersebut diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya enam bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Adanya sanksi tersebut adalah sebagai bagian dari penegakan hukum yang merupakan proses untuk berjalannya fungsi hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Dengan demikian keberadaan perundang-undangan dan peraturan-peraturan tersebut, maka setiap perusahaan diwajibkan untuk memberikan jaminan sosial pada pekerjanya. Tujuan utamanya adalah menunjang pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan terciptanya masyarakat adil dan makmur serta sejahtera lahir batin berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pemberian jaminan oleh perusahaan pada dasarnya disamping kewajiban juga mengandung nilai-nilai tolong menolong. Jaminan sosial akan tercapai dengan baik apabila sistem jaminan tersebut dapat melembaga dan didasarkan atas azas-azas kekeluargaan, kegotong-royongan dan kesetiakawanan.

## **E. LANGKAH-LANGKAH PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian hukum sebagai suatu proses tidak dapat begitu saja terselesaikan tanpa melalui langkah dan penahapan tertentu secara berurutan. Proses demikian berlaku untuk penelitian oleh perorangan maupun kelompok, baik bersifat normatif atau penelitian hukum yang empiris.<sup>8</sup>

### **1. Penentuan Lokasi**

---

<sup>8</sup>. Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1999, hlm. 21.

Penulis mengambil lokasi penelitian di PT. JAMSOSTEK (persero) Cabang Bandung, yang beralamat di Jalan. P. H. Hasan Mustafa No. 39 Bandung.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Karena dari penelitian ini diharapkan memperoleh gambaran-gambaran yang menyeluruh dan sistematis mengenai masalah yang akan diteliti yang kemudian di analisa

## **3. Jenis Data**

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan data kualitatif Pelaksanaan Ganti Rugi Kecelakaan oleh PT. JAMSOSTEK (persero) Cabang Bandung Dalam Melindungi Tenaga Kerja.

- a. Data pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja oleh PT. JAMSOSTEK (persero) Cabang Bandung dalam melindungi tenaga kerja.
- b. Data faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja oleh PT. JAMSOSTEK (persero) Cabang Bandung dalam melindungi tenaga kerja

## **4. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari:

- a. Sumber data primer, yaitu Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang No. 3 Tahun 1992, Undang-undang No. 25 Tahun 1997

- b. Sumber data sekunder, yaitu buku-buku kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis lakukan dengan cara:

- a. Observasi , yaitu penulis meninjau dan mengamati secara dekat keadaan yang sebenarnya, sehingga observasi disini dapat dijadikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan cara objektif terhadap fenomena-fenomena yang di selidik
- b. Wawancara, yaitu dengan pengurus PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Bandung
- c. Book Survey, merupakan pelengkap kesempurnaan penelitian bagi panulisan untuk membahasnya. Sebagaimana dikatakan bahwa “pelengkap seorang peneliti dalam setiap lapangan tidak akan sempurna apabila tidak dilengkapi oleh fasilitas-fasilitas kejujuran.”<sup>9</sup>

### 6. Analisa Data

Pada dasarnya analisis data merupakan pengawasan data melalui tahapan: kategorisasi klasifikasi, perbandingan dan pencarian hubungan antara data yang secara spesifik tentang hubungan antar peubah<sup>10</sup>

Penganalisaan data pada penelitian ini, penulis lakukan dengan cara :

---

<sup>9</sup>. Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metoda Teknik*, Tarsito, Bandung, 1998, hlm. 231.

<sup>10</sup>. Cik Hasan Bisri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penyusunan Rencana*

- a. menginventarisir data
- b. mengklasifikasikan data
- c. membandingkan data sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang sesuai dengan fakta yang ada.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

### **Bab I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, penentuan lokasi, metode penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, analisa data.

### **Bab II TINJAUAN PUSTAKA TENTANG ASURANSI**

Pengertian Asuransi, Perjanjian Asuransi, Penggolongan dan Jenis-jenis Asuransi, Syarat-syarat dan Prinsip-prinsip Perjanjian Asuransi.

### **Bab III PELAKSANAAN GANTI RUGI KECELAKAAN KERJA**

**OLEH PT. JAMSOSTEK (Persero) CABANG BANDUNG  
DALAM MELINDUNGI TENAGA KERJA.**

Bab ini membahas tentang sejarah PT. JAMSOSTEK (Persero), struktur organisasi dan tugas PT. JAMSOSTEK (Persero), pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja oleh PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Bandung, faktor-faktor yang menjadi

penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan ganti rugi kerja oleh PT. JAMSOSTEK (Persero), analisis.

#### Bab IV KESIMPULAN

Di dalam bab ini dijelaskan hasil pembahasan data penelitian dan sebagai jawaban dari pertanyaan yang terdapat dalam perumusan masalah. Bab ini merupakan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya tentang Pelaksanaan Ganti Rugi Kecelakaan Kerja Oleh PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Bandung Dalam Melindungi Tenaga Kerja.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG