

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **A. Hukum Ketenagakerjaan**

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum, sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas

ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.<sup>1</sup>

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>2</sup>

Imam Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm.20

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm.4

- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).

## 2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan keetenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas

pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah<sup>3</sup>.

Adapun tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
  - b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
  - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
  - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya
3. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan
- a. Tenaga Kerja

---

<sup>3</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus Shoihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.7

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai hasil dari pekerjaannya. Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi meliputi:

1) Hak Pekerja

- a) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.
- b) Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- c) Setiap pekerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja.
- d) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- e) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti
- f) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - (1) Keselamatan dan kesehatan kerja
  - (2) Moral dan kesusilaan
  - (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta moral agama.
- g) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
- h) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- i) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan:
  - (1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh

- (2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- (3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
- (4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- (5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- (6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan didalam perjanjian kerja

## 2) Kewajiban Pekerja

- a) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha
- b) Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- c) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- d) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- e) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- f) Wajib mematuhi peraturan pengusaha<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Bagus Sarnawa, Johan Erwin Isharyanto, *Op.Cit.*, hlm.54

b. Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai. Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia

c. Serikat Pekerja

Dasar hukum pembentukan serikat pekerja/buruh diatur dalam Pasal 103 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini disebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak berserikat bagi pekerja/buruh ini secara global diatur dalam *Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87/1948* tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan



berunding bersama *Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang 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 atau serikat buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana memperjuangkan, melindungi, membela, dan meningkatkan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pekerja/buruh dalam menggunakan hak tersebut, dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara, oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

d. Asosiasi Pengusaha

Asosiasi atau gabungan pengusaha, misalnya Kamar Dagang dan Industri. Juga dikenal gabungan pengusaha dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia dan lain-lain.

e. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil. Pemerintah adalah Institusi yang bertanggung jawab dalam bidang Ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja di daerah.

## **B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

### **1. Tinjauan Umum Mengenai Jaminan Sosisal Tenaga Kerja**

Secara objektif dapat dikatakan bahwa Indonesia belum memiliki sistem perlindungan sosial formal yang memadai untuk membantu individu, rumah tangga dan masyarakat dalam menghadapi berbagai risiko yang mungkin timbul termasuk risiko pasar tenaga kerja seperti kehilangan pekerjaan, sakit, kecelakaan kerja dan usia tua. Seperti kebanyakan penduduk di negara-negara sedang berkembang lainnya, sebagian besar penduduk Indonesia harus mengandalkan sistem perlindungan informal dari keluarga, tetangga, dan masyarakat. Ketika terjadi krisis ekonomi pada ahun 1998 pemerintah membuat program Jaring Pengaman Sosial (JPS). Salah satu dasar pemikiran dari dibentuknya program JPS adalah pada saat krisis yang luas sistem perlindungan sosial juga terpukul dan melemah.

Walaupun belum memadai telah ada berbagai upaya untuk membuat sistem perlindungan sosial formal di Indonesia. Kerangka hukum perlindungan sosial formal ini telah dirumuskan dalam Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial. Menurut Undang-Undang ini program bantuan dan rehabilitasi sosial meliputi segala bentuk bantuan dan pembinaan baik bagi mereka yang menjadi korban bencana alam dan sosial, maupun yang terganggu kemampuannya untuk mempertahankan hidup, seperti mereka yang cacat, jompo, yatim piatu, fakir miskin, dan korban narkoba. Usaha-usaha ini menjadi bagian pokok dari kegiatan Departemen Sosial.

Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya dari berbagai risiko pasar tenaga kerja, seperti risiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia dll. Jaminan Sosial Tenaga Kerja diharapkan akan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada pekerja dan sebagai timbal baliknya diharapkan pekerja akan meningkatkan disiplin dan produktifitas kerja mereka.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia mulai dirintis sejak tahun-tahun awal kemerdekaan, yaitu ketika Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1974 tentang Kecelakaan Kerja dan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Perang diberlakukan. Setahun berikutnya diluncurkan Undang-Undang Kerja Nomor 1 Tahun 1948 yang mengatur tentang usia tenaga kerja, jam kerja, tempat kerja, perumahan, dan kesehatan buruh.

Perlindungan bagi tenaga kerja diatur lagi pada tahun 1951 dengan diluncurkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja. Pada tahun 1952 diberlakukan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 48 Tahun 1952 jo. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh. Ketentuan mengenai penyelenggaraan kesehatan buruh itu kemudian dilengkapi lagi dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh. Peraturan tersebut menguraikan tentang bantuan kepada badan yang menyelenggarakan usaha jaminan sosial.

Undang-Undang tentang tenaga kerja yang sedikit lengkap lahir pada tahun 1969. Pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja diatur penyelenggaraan asuransi sosial bagi tenaga kerja beserta keluarganya. Pada tahun 1977 Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek). Program-program yang ditangani oleh Astek adalah Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK), Asuransi Kematian (AK), dan Tabungan Hari Tua (THT). Bersamaan dengan itu diterbitkan pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Perusahaan Umum (Perum) Astek sebagai Badan Penyelenggara Program Astek

Status Astek sebagai Perum kemudian diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990. Pada Tahun 1992 pemerintah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)

menerbitkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mewajibkan setiap perusahaan yang memiliki karyawan minimal 10 orang atau mengeluarkan biaya untuk gaji karyawannya minimal Rp. 1.000.000/bulan untuk menyelenggarakan empat program Jamsostek yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Undang-Undang ini juga menugaskan PT Jamsostek sebagai pelaksana program Jamsostek di Indonesia (hal ini dipertegas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Sebagaimana disebutkan diatas, ruang lingkup program PT Jamsostek terdiri atas empat program perlindungan pekerja/buruh, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengatur bahwa iuran atau premi JKM, JKK, dan JPK ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja. Sementara iuran JHT ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja/buruh. Bahwa pemberi kerja setiap bulannya harus menyetor ke PT Jamsostek premi yang nilainya sebesar 7,24-11,74% dari total upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh. Ini berarti secara rata-rata pemberi kerja setiap tahunnya harus membayar tambahan sekitar satu bulan upah untuk dibayarkan kepada PT Jamsostek sebagai iuran. Sementara itu setiap pekerja/buruh diharuskan untuk menyisihkan 2% dari upah mereka sebagai kontribusi mereka terhadap premi JHT.

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang 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.

Jadi Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik jaminan sosial tenaga kerja memberikan hak dan kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 berupa santunan tunai dan pelayanan medis sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.

## 2. Transformasi Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program Jaminan Sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti berbagai negara berkembang lainnya mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja/buruh di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang dimulai dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 48 Tahun 1952 jo. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Dana Jaminan Sosial, diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program Astek. Terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara Astek, yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek

sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang berhubungan dengan amandemen Undang-Undang Dasar 1945 dengan perubahan pada Pasal 4 ayat (2) di mana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan amandemen tersebut yang kini berbunyi: *Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.* Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah PT Jamsostek yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek memberikan perlindungan empat program yang mencakup program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.



Pada Tahun 2011, ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang didalamnya berisi tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Undang-Undang BPJS sendiri terbagi menjadi dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang bergerak di bidang Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan merupakan program badan usaha milik negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan dikelola oleh PT Askes (Persero) yang menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan termasuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi pekerja, termasuk orang asing yang bekerja di Negara Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan di Negara Indonesia. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

PT Jamsostek (Persero) mengalami transformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Transformasi PT Jamsostek dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah masa peralihan PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan berlangsung selama 2 tahun, mulai 25 November 2011 sampai dengan 31 Desember 2013. Tahap pertama diakhiri dengan pendirian BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014. Sejak saat itulah PT Jamsostek kemudian berubah menjadi Badan Hukum Publik. Sejak

1 Januari 2014 hingga selambat-lambatnya 30 Juni 2015, BPJS Ketenagakerjaan melanjutkan penyelenggaraan tiga program yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero), yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JKM), termasuk menerima peserta baru. Penyelenggaraan ketiga program tersebut oleh BPJS Ketenagakerjaan masih berpedoman pada ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Tahap kedua, adalah tahap persiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM) sesuai dengan ketentuan UU SJSN. Persiapan tahap kedua berlangsung selambat-lambatnya hingga 30 Juni 2015 dan diakhiri dengan beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan keempat program tersebut sesuai dengan ketentuan UU SJSN selambatnya pada 1 Juli 2015, seluruh pasal UU Jamsostek dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Transformasi BPJS Ketenagakerjaan yang semula bernama PT Jamsostek ada beberapa hal yang berubah. Salah satu program jaminan kesehatan yang dulunya ada dalam PT Jamsostek yaitu Program Pemeliharaan Kesehatan (JPK) kini dialihkan aset dan programnya berada di BPJS Kesehatan, dan adanya program Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015 di dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

### **C. BPJS Ketenagakerjaan**

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja di Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero), namun sesuai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014 dan mulai beroperasi paling lambat 1 Januari 2015 menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian bagi peserta.

1. Dasar hukum pelaksanaan BPJS
  - a. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
  - b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial
  - d. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial
  - e. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan
2. Posedur pendaftaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- a. Pengusaha harus menyampaikan formulir Jamsostek kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir dari Badan Penyelenggara
  - b. Badan Penyelenggara dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran pertama diterima, menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha
    - 1) Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan
    - 2) Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja
  - c. Pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 hari sejak diterima dari Badan Penyelenggara

- d. Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu paling lambat 7 hari sejak terjadinya perubahan mengenai perubahan:
- 1) Alamat perusahaan
  - 2) Kepemilikan perusahaan
  - 3) Jenis atau bidang usaha
  - 4) Jumlah tenaga kerja dan keluarganya dan
  - 5) Besarnya upah setiap tenaga kerja<sup>5</sup>
3. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dibagi dalam dua kelompok kepesertaan BPJS yaitu:
- a. Peserta penerima upah, terdiri dari:
- 1) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara sebagaimana Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, meliputi:  
Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, TNI/POLRI, Pejabat Negara, Pegawai Swasta, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri, Prajurit Siswa TNI, Peserta Didik POLRI. Untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara pendaftaran dilakukan oleh pemberi kerja dengan persyaratan sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> R.I., Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang “Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja”

- a) Asli dan salinan SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan)
  - b) Asli dan salinan NPWP Perusahaan
  - c) Slip gaji masing-masing pekerja
  - d) Salinan KTP (Kartu Tanda Penduduk) masing-masing pekerja
  - e) Salinan KK (Kartu Keluarga) masing-masing pekerja
- 2) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara.

Penahapan kepesertaan untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dikelompokkan berdasarkan skala usaha yang diatur dalam Pasal 6 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, terdiri atas:

- a) Usaha Besar

Adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk usaha besar diwajibkan mengikuti 4 program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

- b) Usaha Menengah

Adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk usaha menengah diwajibkan mengikuti 4 program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

c) Usaha Kecil

Adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk usaha kecil hanya diwajibkan mengikuti 3 program saja yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JKM).

d) Usaha Mikro

Adalah usaha produktif milik orang perseorangan dan/atau badan usaha perseorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang di bidang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Untuk usaha mikro hanya diwajibkan mengikuti 2 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) saja.

b. Peserta bukan penerima upah

Peserta bukan penerima upah terdiri dari pemberi kerja dan pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri. Untuk pekerja mandiri atau perorangan yang ingin menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan maka dapat mendaftar sendiri langsung ke Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan atau mendaftar melalui wadah/keompok/Mitra/*Payment Point* (*Aggregator/Perbankan*) yang telah melakukan ikatan kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Jenis program BPJS Ketenagakerjaan pada peserta mandiri/diluar hubungan kerja:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)



Persyaratan untuk mendaftar BPJS Ketenagakerjaan untuk peserta perorangan adalah sebagai berikut:

- 1) Surat izin usaha dari kelurahan setempat
- 2) Salinan KTP masing-masing pekerja
- 3) Salinan KK (Kartu Keluarga) masing-masing pekerja

#### 4. Program BPJS Ketenagakerjaan

##### a. Jaminan Kecelakaan Kerja (*employment accident*)

Program Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah santunan berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja dalam hal ini termasuk kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ketempat kerja dan kembali ke rumah. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini biasanya dibayar oleh pengusaha.<sup>6</sup> Kewajiban pengusaha untuk membayar iuran kecelakaan kerja didasari oleh prinsip “siapa yang berani mempekerjakan seseorang harus berani pula menanggung risiko akibat dipekerjakannya itu”. Inilah yang disebut asas “*Employer’s Liability*” atau “Tanggung Jawab Pengusaha”. Jumlah

---

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm.189

premi/iuran yang ditetapkan adalah sebesar 0,24-1,74% dari upah per bulan.

Besarnya iuran sangat sangat tergantung dari tingkat risiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat risiko tersebut semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan begitu juga sebaliknya. Penyetoran iuran dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya. Seluruhnya terdapat lima tingkat premi yang didasarkan pada kelompok jenis usaha yang pengelompokannya diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

- 1) Kelompok I = Premi sebesar 0,24% x upah sebulan
- 2) Kelompok II = Premi sebesar 0,54% x upah sebulan
- 3) Kelompok III = Premi sebesar 0,89% x upah sebulan
- 4) Kelompok IV = Premi sebesar 1,27% x upah sebulan
- 5) Kelompok V = Premi sebesar 1,74% x upah sebulan

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 2 tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan ataupun melalui media elektronik atas kejadian kecelakaan kerja kepada BPJS

Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan kerja dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.<sup>7</sup>

Manfaat yang diberikan dari program jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

No	Manfaat	Keterangan
1	<p>Pelayanan Kesehatan (perawatan dan pengobatan), antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemeriksaan dasar dan penunjang</li> <li>• Perawatan tingkat pertama dan lanjutan</li> <li>• Rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah</li> <li>• Perawatan intensif (HCU, ICCU, ICU)</li> <li>• Penunjang diagnostic</li> <li>• Pengobatan dengan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis (medical need)</li> <li>• Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan (trauma center BPJS)</li> <li>• Penggantian biaya (reimbursement) atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah remote area atau didaerah</li> </ul>

<sup>7</sup> BPJS Ketenagakerjaan, "Program Jaminan Kecelakaan Kerja", [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Kematian-\(JKM\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Kematian-(JKM).html)., diunduh pada hari Kamis, 10 November 2016, jam. 16.30 WIB.

	<p>obat generik (diutamakan) dan/atau obat bermerk (paten)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan khusus</li> <li>• Alat kesehatan dan implant</li> <li>• Jasa dokter/medis</li> <li>• Operasi</li> <li>• Tranfusi darah (pelayanan darah)</li> <li>• Rehabilitasi medik</li> </ul>	<p>yang tidak ada trauma center BPJS Ketenagakerjaan penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku</p>
2	<p>Santunan berbentuk uang, antara lain:</p> <p>a) Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja kerumah sakit dan/atau kerumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angkutan darat/sungai/danau diganti maksimal Rp 1.000.000</li> <li>• Angkutan laut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhitungan biaya transportasi untuk kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti/kuitansi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan.</li> </ul>

	<p>diganti maksimal Rp 1.500.000</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angkutan udara diganti maksimal Rp 2.500.000</li> </ul> <p>b) Sementara tidak mampu bekerja (STMB), dengan perincian penggantian sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah</li> <li>• 6 bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah</li> <li>• Bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah</li> </ul> <p>c) Santunan kecacatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibayarkan kepada pemberi kerja (sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja) selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat</li> <li>• Jenis dan besar presentase kecacatan dinyatakan oleh dokter yang merawat atau dokter penasehat yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, setelah peserta selesai menjalani</li> </ul>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan</li> <li>• Cacat total tetap = 70% x 80 x upah sebulan</li> </ul> <p>d) Santunan Kematian dan biaya pemakaman</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Santunan kematian sebesar = 60% x 80 x upah sebulan, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian</li> <li>• Biaya pemakaman Rp 3.000.000</li> <li>• Santunan berkala selama 24 bulan yang dapat dibayar sekaligus = 24 x Rp 200.000 = Rp 4.800.000</li> </ul>	<p>perawatan dan pengobatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabel kecacatan diatur dalam Lampiran III PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian</li> </ul>
--	--	--

3	Program kembali bekerja (Return to Back) berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berpotensi mengalami kecacatan, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja	
4	Kegiatan promotif dan preventif untuk mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja	
5	Rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prothese) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah	

	40% dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik	
6	Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp 12.000.000 untuk setiap peserta	
7	Terdapat masa kadaluarsa klaim 2 tahun sejak kecelakaan kerja terjadi dan tidak dilaporkan oleh perusahaan	

b. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program jangka panjang yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian tersedianya sejumlah dana bagi tenaga kerja pada saat yang bersangkutan tidak produktif lagi. Namun dalam kondisi tertentu, dana Jaminan Hari Tua (JHT) yang sebagian dihimpun dari tenaga kerja sangat diperlukan juga untuk menopang kehidupannya walaupun masih dalam usia produktif.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> R.I., Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang “Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua”.



Pada dasarnya JHT merupakan komponen pensiun dasar, program jaminan hari tua diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Dasar perhitungan jaminan ini adalah besarnya total iuran atau premi yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja. Iuran atau premi dalam jaminan hari tua adalah sebagai berikut:

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
Besar Iuran	5,7% dari upah: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2% pekerja</li> <li>• 3,7% pemberi kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didasarkan pada nominal tertentu yang ditetapkan dalam daftar sesuai lampiran I PP</li> <li>• Daftar iuran dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta masing-masing</li> </ul>
Upah yang dijadikan dasar	Upah sebulan, yaitu terdiri atas upah pokok & tunjangan tetap	
Cara Pembayaran	Dibayarkan oleh perusahaan, paling lama tanggal 15 bulan berikutnya	Dibayarkan sendiri atau melalui wadah, paling lama tanggal 15 bulan berikutnya

Kepesertaan Program Jaminan Hari Tua (JHT):

- 1) Penerima upah selain penyelenggara negara
  - a) Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan
  - b) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat selama 6 bulan
- 2) Bukan penerima upah
  - a) Pemberi kerja
  - b) Pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri
  - c) Pekerja bukan penerima upah selain pada poin ke 2
- 3) Pekerja bukan penerima upah selain pekerja di luar hubungan kerja/mandiri
- 4) Jika pengusaha mempunyai lebih dari satu perusahaan, masing-masing wajib terdaftar
- 5) Jika peserta bekerja di lebih dari satu perusahaan, masing-masing wajib didaftarkan sesuai penahapan kepesertaan<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> BPJS Ketenagakerjaan, "Program Jaminan Hari Tua", [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-\(JHT\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-(JHT).html)., diunduh pada hari Sabtu, 12 November 2016, jam. 10.00 WIB.

Jaminan hari tua akan dibayarkan langsung oleh Badan Penyelenggara kepada pekerja/buruh yang bersangkutan atau ahli warisnya, dalam hal:

- 1) Pekerja/buruh yang bersangkutan telah mencapai usia 56 tahun, yaitu usia sebagai batas masa kerja atau pensiun. Termasuk juga pekerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
- 2) Pekerja yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri
- 3) Pekerja yang berhenti bekerja karena di PHK
- 4) Apabila pekerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya
- 5) Pekerja/buruh yang bersangkutan mengalami cacat total tetap menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan atau Badan Penyelenggara.
- 6) Pekerja/buruh yang bersangkutan meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja maupun karena kematian dini (prematurn). Urutan ahli waris yang berhak atas manfaat JHT sbb:
  - a) Janda/duda
  - b) Anak
  - c) Orang tua, cucu
  - d) Saudara kandung
  - e) Mertua

- f) Pihak yang ditunjuk dalam wasiat
- g) Apabila tidak ada ahli waris dan wasiat maka JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan

Syarat Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua pada:

- 1) Peserta mencapai usia pensiun

Manfaat JHT dibayarkan dengan mengajukan persyaratan sebagai berikut:

- a) Asli kartu BPJS Ketenagakerjaan
- b) Fotokopi Surat keterangan berhenti bekerja karena usia pensiun dari perusahaan
- c) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli

- 2) Peserta yang mengundurkan diri

Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 bulan terhitung sejak tanggal surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan diterbitkan, dengan persyaratan sebagai berikut:

- a) Asli kartu BPJS Ketenagakerjaan
- b) Fotokopi Surat keterangan berhenti bekerja karena usia pensiun dari perusahaan

- c) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli
- d) Surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan

3) Peserta yang terkena PHK

Manfaat JHT dibayarkan tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 bulan terhitung sejak tanggal pemutusan hubungan kerja, dengan mengajukan persyaratan sebagai berikut:

- a) Asli kartu BPJS Ketenagakerjaan
- b) Surat keterangan Penetapan PHK dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)/Fotokopi Perjanjian Bersama, bukti pendaftaran Perjanjian Bersama ke PHI
- c) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli

4) Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya bagi WNA. Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Asli kartu BPJS Ketenagakerjaan
- b) Fotokopi surat keterangan habis kontrak atau mutasi dan pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
- c) Fotokopi Paspor/KTP, dengan menunjukkan yang asli

Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya bagi WNI. Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Asli kartu BPJS Ketenagakerjaan
  - b) Fotokopi Paspor/KTP, dengan menunjukkan yang asli
  - c) Fotokopi surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan
  - d) Fotokopi visa dengan menunjukkan yang asli
- 5) Peserta mengalami cacat total tetap

Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus kepada peserta yang mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun, diperhitungkan mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah peserta ditetapkan mengalami cacat total tetap dengan mengajukan persyaratan sebagai berikut:

- a) Asli kartu BPJS Ketenagakerjaan
  - b) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK), dengan menunjukkan yang asli
  - c) Surat keterangan cacat total tetap dari dokter
  - d) Surat keterangan tidak mampu bekerja karena cacat
- 6) Peserta meninggal dunia

Manfaat JHT dibayarkan kepada ahli waris peserta secara tunai dan sekaligus. Ahli waris peserta meliputi janda, duda dan anak.

Dengan persyaratan yang harus dipenuhi sebagai berikut:

- a) Asli kartu BPJS Ketenagakerjaan
- b) Surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan
- c) Surat keterangan ahli waris dari instansi yang berwenang
- d) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) ahli waris, dengan menunjukkan yang asli
- e) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli<sup>10</sup>

Manfaat lain dari keikutsertaan dalam jaminan sosial pada program jaminan hari tua apabila sebelum mencapai usia 56 tahun saldo JHT dapat diambil sebagian dengan syarat jika sudah mencapai kepesertaan 10 tahun dan masih aktif bekerja di perusahaan dengan ketentuan diambil maksimal 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun atau diambil maksimal 30% dari total saldo untuk uang perumahan. Pengambilan sebagian saldo JHT tersebut hanya dapat dilakukan sekali selama menjadi peserta, kecuali klaim dana Jaminan Hari Tua 100%. Peserta harus menunggu waktu 1

---

<sup>10</sup> Jamsos Indonesia, *Jaminan Hari Tua*, [http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-hari-tua\\_24](http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-hari-tua_24)., diunduh pada hari Kamis, 2 Februari 2017, jam. 20.50 WIB

bulan sejak berhenti bekerja untuk dapat mengklaim pencairan dana Jaminan Hari Tua (JHT) 100%.

Persyaratan untuk klaim saldo Jaminan Hari Tua (JHT) 10% atau 30% sebagai berikut:

1) Untuk klaim saldo JHT 10%

- a) Fotocopy kartu BPJS Ketenagakerjaan/Jamsostek dengan membawa yang asli
- b) Fotocopy KTP atau paspor peserta dengan menunjukkan yang asli
- c) Fotocopy KK (Kartu Keluarga) dengan menunjukkan yang asli
- d) Surat keterangan masih aktif bekerja dari perusahaan
- e) Buku Rekening Tabungan

2) Untuk klaim saldo JHT 30%

- a) Fotocopy kartu BPJS Ketenagakerjaan/Jamsostek dengan membawa yang asli
- b) Fotocopy KTP atau paspor peserta dengan menunjukkan yang asli
- c) Fotocopy KK (Kartu Keluarga) dengan menunjukkan yang asli
- d) Surat keterangan masih aktif bekerja dari perusahaan
- e) Dokumen perumahan
- f) Buku Rekening Tabungan

Adapun bagi peserta yang ingin mencairkan dana Jaminan Hari Tua (JHT) 100% maka statusnya harus sudah berhenti bekerja, baik itu



berhenti bekerja karena di PHK atau *Resign* (keluar sendiri dari pekerjaan). Selanjutnya peserta harus melengkapi beberapa dokumen dan berkas-berkas yang disyaratkan seperti:

- 1) Kartu Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan
- 2) Paklaring
- 3) KTP/SIM
- 4) Kartu Keluarga (KK)
- 5) Buku Rekening Tabungan<sup>11</sup>

c. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Biasanya jaminan kematian diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 56 tahun karena setelah mencapai usia tersebut tenaga kerja yang bersangkutan akan mendapat jaminan hari tua. Apabila tenaga kerja meninggal dunia setelah pensiun (setelah mencapai usia 56 tahun) PT Jamsostek tidak lagi terikat pada kewajiban untuk membayar jaminan kematian terhadap ahli warisnya. Iuran jaminan kematian bagi peserta penerima gaji atau upah sebesar 0,30% dari upah tenaga kerja sebulan. Sementara iuran JKM bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp 6.800.000,00 setiap bulan.

---

<sup>11</sup> Tutik Zulaikha, "Ini Syarat Untuk Klaim JHT BPJS Ketenagakerjaan", [Http://www.panduanbpjs.com/ini-syarat-untuk-klaim-jht-bpjs-ketenagakerjaan/](http://www.panduanbpjs.com/ini-syarat-untuk-klaim-jht-bpjs-ketenagakerjaan/) ., diunduh pada hari Kamis, 16 Maret 2017, jam. 16.20 WIB

Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri atas:

- 1) Santunan sekaligus Rp 16.200.000,00
- 2) Santunan berkala 24 x Rp 200.000,00 = Rp 4.800.000,00
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00
- 4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 tahun, yang diberikan sebanyak Rp 12.000.000,00<sup>12</sup>

d. Jaminan Pensiun

Program jaminan pensiun diatur dalam PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Iuran program jaminan

---

<sup>12</sup> BPJS Ketenagakerjaan, "Program Jaminan Hari Kematian", [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Kematian-\(JKM\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Kematian-(JKM).html)., diunduh pada hari Sabtu, 12 November 2016, jam. 11.10 WIB.

pensiun adalah sebesar 3% yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja. Jenis manfaat dari jaminan pensiun adalah:

1) Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 18 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia

2) Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan *density rate* minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta bekerja kembali

3) Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta:

a) Meninggal dunia bila masa iur kurang dari 15 tahun, dimana masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan *density rate* 80%

b) Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT

#### 4) Manfaat Pensiun Anak (MPA)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 tahun, atau bekerja atau menikah dengan kondisi peserta:

- a) Meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iur kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi *density rate* 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda
- b) Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda
- c) Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia

#### 5) Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)

Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iur peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi *density rate* 80%

6) Manfaat Lumpsum

Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila:

- a) Peserta memasuki usia pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun
- b) Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dan minimal *density rate* 80%
- c) Peserta meninggal dunia dan tidak memenuhi masa kepesertaan minimal 1 tahun menjadi peserta dan minimal *density rate* 80%

7) Manfaat Pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut:

- a) Untuk 1 tahun pertama, manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun
- b) Untuk setiap 1 tahun selanjutnya, manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi

8) Formula Manfaat Pensiun adalah 1% dikali masa iur dibagi 12 bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iur dibagi 12

9) Pembayaran Manfaat Pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung secara lengkap dan pembayaran manfaat pensiun bulan berikutnya setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1

jatuh pada hari libur, pembaaran dilaksanakan pada hari kerja berikutnya

- 10) Dalam hal peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan diperkerjakan, peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 tahun setelah mencapai usia pensiun
- 11) Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli waris peserta yang berhak menerima manfaat pensiun.

Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari:

- 1) Pekerja pada perusahaan
- 2) Pekerja pada orang perseorangan<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> BPJS Ketenagakerjaan, "Program Jaminan Pensiun", <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun.html>., diunduh pada hari Sabtu, 1 November 2016, jam. 13.10 WIB

#### **D. PT. Madubaru (PG/PS Madukismo)**

PT. Madubaru (PG/PS Madukismo) berkedudukan di Daerah Istimewa Yogyakarta tepatnya di Desa Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Pabrik ini bergerak di bidang Agro Industri dengan memiliki satu Pabrik Gula dan satu Pabrik Spiritus yang dikenal dengan nama PG/PS Madukismo. PG/PS Madukismo merupakan satu-satunya Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus di DIY yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional khususnya gula pasir dan sebagai perusahaan padat karya PT. Madubaru juga menampung tenaga kerja dari Propinsi DIY. Kebutuhan areal untuk komplek pembangunan pabrik gula Madukismo adalah 269.410 m<sup>2</sup>, yang sebagian berasal dari tanah bekas pabrik gula Padokan yang mempunyai luas sebesar 90.650 m<sup>2</sup> sedang sisanya 178.760 m<sup>2</sup> yang diperoleh dengan membeli tanah sawah milik penduduk sekitarnya.

Tujuan utama didirikannya pabrik gula Madukismo adalah untuk kelangsungan kehidupan masyarakat. Sejak dibumihanguskannya pabrik-pabrik yang semula berdiri pada masa penjajahan Belanda mengakibatkan perekonomian masyarakat menjadi terpuruk, masyarakat yang dulunya bekerja sebagai karyawan pabrik gula telah kehilangan mata pencaharian. Akibatnya pada waktu itu pengangguran menjadi tidak terkontrol jumlahnya. Untuk itu dengan didirikannya pabrik gula Madukismo dapat menyerap tenaga kerja semula, sehingga dapat menolong rakyat yang banyak kehilangan pekerjaan. Selain menarik masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan untuk bekerja, pabrik gula Madukismo juga

berperan membantu para petani tebu yang terlibat dalam proses penanaman. Pabrik gula Madukismo akan memberikan kontrak untuk jangka waktu tertentu kepada mereka sehingga pada saat musim panen tebu tiba para petani yang terlibat dalam proses penanaman tebu dapat menyalurkan hasil panen mereka ke pabrik gula Madukismo. Dengan itu maka para petani tersebut mempunyai penghasilan untuk menghidupi keluarganya.

Perekonomian dan pengangguran masyarakat yang terpuruk akibat dibumihanguskannya pabrik-pabrik gula yang semula berdiri pada masa penjajahan Belanda menjadi teratasi. Adanya pabrik gula Madukismo juga akan mengurangi tingkat pengangguran di daerah karena secara langsung perekonomian di daerah akan meningkat.

Dengan menggunakan strategi bisnis *Overall Cost Leadership* pada usaha pokok dan strategi bisnis *differensiasi* pada *diversifikasi* usaha maka PT. Madubaru siap menghadapi persaingan khususnya tahun 2009 dan tahun-tahun mendatang. PT. Madubaru dengan kepemilikan saham 65% Sri Sultan Hamengku Buwono X (Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat) dan 35% PT. RNI (Rajawali Nusantara Indonesia) serta pelaksanaan konsep *Good Corporate Governance* (GCG) secara konsisten akan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat, petani tebu, dan juga investor yang menanamkan modalnya.

#### 1. Sejarah PT. Madubaru (PG/PS Madukismo)

Pemerintah Hindia Belanda mendirikan 17 Pabrik Gula di Yogyakarta sebelum kemerdekaan, yang semuanya berada dibawah kekuasaan mereka.



Pada tahun 1942 Jepang masuk ke Indonesia dan mengambil alih kekuasaan termasuk semua pabrik gula yang ada di Yogyakarta. Keadaan seperti itu berlanjut sampai pada saat perang kemerdekaan, yang menyebabkan semua pabrik gula yang ada di Yogyakarta hancur menjadi puing-puing. Hal ini dikarenakan pabrik pabrik gula dijadikan markas para penjajah. Saat pemerintahan Indonesia sudah berjalan normal tepatnya pada tahun 1950 Sri Sultan Hamengkubuwono IX memprakarsai pembangunan pabrik gula baru yang bertujuan untuk menampung dan mempekerjakan mantan buruh pabrik gula, menambah kesejahteraan rakyat yang berada di sekitar pabrik, menambah pendapatan pemerintah pusat dan daerah.

PG Madukismo mulai dibangun pada tahun 1955 dengan nama “Pabrik-Pabrik Gula Madubaru PT” (P2G Madubaru PT) dan diresmikan oleh Presiden Soekarno pada tanggal 28 Mei 1958. Pada tahun 1962 dilakukan program nasionalisasi oleh pemerintah dimana terjadi perubahan status P2G Madubaru PT menjadi Perusahaan Negara di bawah pengawasan Badan Pimpinan Umum Perusahaan Negara. Status pabrik kembali menjadi Perseroan Terbatas pada 3 September 1968 dengan nama PT. Madubaru yang memperluas usaha dengan merambah pabrik spirtus Madukismo yang mulai berproduksi pada tahun 1959.

Sri Sultan Hamengkubuwono IX menyetujui dikelolanya kembali PT. Madubaru oleh Pemerintah RI melalui Departemen Keuangan dan Departemen Pertanian pada tanggal 4 Maret 1984. Pemerintah RI menunjuk

PT. Rajawali Nasional Indonesia untuk mengelola PT. Madubaru yang disahkan dengan tanda tangan kontrak manajemen oleh Direktur Utama PT. Rajawali Nasional Indonesia dan Sri Sultan Hamengkubuwono IX.

## 2. Visi dan Misi

Visi Perusahaan:

Menjadikan PT. Madubaru ( PG/PS Madukismo ) perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan menjadikan Petani sebagai mitra sejati.

Misi Perusahaan:

- a. Menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia
- b. Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.
- c. Mengembangkan produk/bisnis baru yang mendukung bisnis inti.
- d. Menempatkan karyawan dan *stake holder* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian share holder values.

## 3. Struktur Organisasi

PT. Madubaru dipimpin oleh seorang Direktur yang dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Satuan Pengawas Intern (SPI) dan delapan kepala bagian yaitu Kepala Bagian Tanaman, Kepala Bagian Instalasi, Kepala Bagian

Pabrikasi, Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan, Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum, Kepala Bagian Pemasaran, Kepala Bagian Pabrik Spirtus, Kepala Bagian Tebang dan Angkut.