BAB II
TINJAUAN UMUM DAN TINJAUAN TEORITIS

1.1 Tinjauan Umum

1.1.1 Sejarah Singkat PT. Jamsostek

Di Indonesia embrio Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam bentuk program-program spesifik mulai diperkenalkan di beberapa daerah, dan sektor industri oleh lembaga Dana Jaminan Sosial (DJS), tahun1964 yang dibentuk berdasarkan keputusan menteri perburuhan No.5 tahun 1964. Seiring dengan laju pembangunan yang meningkat pesat sejak dilancarkannya Repelita I tahun 1969, kebutuhan akan sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang lebih konsepsional dan mencakup daerah yang sangat mendesak.

Dengan prakarsa beberapa tokoh penting teknokrat pemerintah di waktu itu Prof. Dr. Subroto, Prof. Dr. Awaloedin Djamin, Prof. Dr, Emil Salim dan masih banyak pakar lainnya mulai dilakukan kajian-kajian bentuk dan sistim serta cara penyelenggaraan sosial tenaga kerja yang lebih luas untuk kondisi Indonesia. Setelah melalui pembahasan dan pengkajian cukup panjang, maka pemerintah dengan PP No.33 tahun 1977 memutuskan penyelenggaraan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

Pada tahun 1977, dasar hukum terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial yang disebut program Astek telah diberlakukan dengan peraturan pemerintah No.33 tahun 1977, program tersebut merupakan kewajiban perusahaan yang memiliki sekurang-kurangnya 100 orang tenaga kerja dengan pembayaran gaji perbulan Rp 5.000.000,- untuk mengikuti program Jaminan Sosial. Dalam menata dan mengembangkan program Astek, maka dibentuk perum Astek berdasarkan peraturan pemerintah No.34 tahun 1990.

Dasar hukum dalam peraturan pemerintah No.33 tahun 1977 menyatakan bahwa implementasi Program Kecelakaan Kerja pada tenaga kerja didasarkan pada UU No.2 tahun1951 perlu diperbaiki agar dapat menjamin setiap orang yang bekerja pada bermacam-macam industri termasuk mereka yang menderita penyakit karena pekerjaan.

Implementasi ASTEK yang dilandaskan menurut sitem asuransi telah dapat melindungi sejumlah karyawan penerima gaji, tetapi dalam pelaksanaan ASTEK merupakan suatu beban pajak bagi perusahaan, bahwa perusahaan wajib membayar iuran ASTEK atas nama karyawan. Pengaruh ini akan menjadikan perusahaan untuk melindungi karyawannya dari kecelakaan pada saat bekerja atau karyawan yang meninggal dunia.

Pada Tahun 1992 Program ASTEK dikembangkan menjadi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan secara resmi menggunakan istilah Jamsostek sejak tanggal 31 Agustus 1996. Pelaksanaan program Jamsostek berdasarkan UU No.3 tahun 1992, yang didalamnya menyatakan bahwa setiap perusahaan yang memiliki sekurang-kurangnya 10 orang tenaga kerja dengan pembayaran gaji sekurang-kurangnya Rp. 1.000.000 harus mengikuti program Jamsostek. Dengan adanya pelaksanaan Program Kesehatan dan Program JKK terhadap karyawan perusahaan maka Jamsostek akan mengadakan kerjasama dengan beberapa rumah sakit sebagai tempat pelaksanaanya.

Badan pengawas terhadap rancangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, harus merupakan perusahaan yang dimiliki pemerintah agar dapat bekerja secara efektif dan mampu menghasilkan pendapatan yang besar.

Kejadian sejarah diatas menunjukan bahwa perubahaan struktur dari bentuk organisasi Jaminan sosial kita memiliki, hubungan yang sangat erat dengan prestasi

makro ekonomi. Salah satu reformasi makro ekonomi kita adalah swastanisasi dari pengelolaan perusahaan pemerintah pada tahun1992 yang kemudian diikuti dengan swastanisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja maksud pdari perubahan tersebut menjadi persero adalah didasarkan pada era deragulasi serta swastanisasi milik Negara yang dinyatakan oleh pemerintah pada tahun 1990-an, dimana dari keuntungan tersebut adalah tergantung pada tingkat ekonomi yang tinggi. Untuk melakukan efisiensi dalam mengelola sumber daya mereka serta dana lebih banyak untuk peningkatan kerja perusahaan swastanisasi dari perusahaan milik negara dimaksudkan untuk meningkatkan keuntungan dalam berbagai jenis serta pelayanan yang bermutu terhadap anggotanya. Pengaruh swastanisasi pada perusahaan milik negara adalah bahwa sekarang tidak ada lagi perusahaan negara yang bentuk hukumnya sebagai Perusahaan Jawatan atau Perusahaan Umum.

Terdapat 3 bentuk hukum perusahaan yang digunakan berdasarkan UU No.9 tahun 1969 adalah sebagai berikut:

1) Perusahaan umum yang digunakan untuk melayani sarana kepentingan umum yang operasinya dikelolah secara terpisah dari departemen pemerintah terkait.
2) Perusahaan Jawatan, dimana pembiayaanya pada badan ini didanai secara terpusat oleh anggaran negara dan merupakan bagian dari unit departemen pemerintah terkait.
3) Persero, dimana status kepemilikan perusahaan negara yang 100% saham pemerintah.

Dengan demikian, pada tahun 1977 perum ASTEK diubah menjadi persero berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No.1450/K/KMK.013. TH. 1990. Perubahan bentuk hukum perusahaan khususnya dari perum ke persero dimulai pada tahun 1990-an. Dengan berubahnya Perum ASTEK menjadi ASTEK (Persero), maka

dengan sendirinya Jamsostek akan menjadi Persero. Dan sampai sekarang program PT. Jamsostek (Persero) telah berkembang pesat dan sangat diperlukan bagi perusahaan-perusahaan baik itu milik pemerintah atau swasta, supaya adanya perlindungan dan kesejahteraan bagi perusahaan khususnya untuk karyawannya. Kerjasama antara perusahaan dengan PT. Jamsostek akan meningkatkan kelangsungan kegiatan didalam perusahaan sendiri atau di PT. Jamsostek.

1.1.2 STRUKTUR ORGANISASI PT. JAMSOSTEK

Sebuah perusahaan yang cukup besar biasanya memiliki struktur organisasi yang baik, karena didalamnya telah tergambar dengan jelas tingkatan organisasi yang memudahkan pihak manajemen mengkoordinasi dan mengontrol unit-unit kerja, serta mendukung dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Adapun struktur organisasi PT. Jamsostek terdapat pada halaman lampiran

1.1.3 Uraian Tugas Di PT. Jamsostek

Kantor Cabang mempunyai tugas merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan**,** dan mengendalikan kegiatan operasional kantor cabang. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kantor cabang mempunyai fungsi :

a. Menetapkan kebijakan operasional kantor cabang.
b. Mengarahkan dan mengendalikan pencapaian target dan peningkatan pelayanan kepada peserta.
c. Mengarahkan dan mendukung terselenggarakan sistem teknologi informasi.
d. Mengarahkan dan mengendalikan fungsi keuangan.
e. Memastikan pelaksanaan sistem kepersonaliaan dan umum.
f. Merencanakan pembinaan hubungan kemitraan dengan instansi terkait.

Dalam struktur organisasi PT. Jamsostek (Persero) Cabang Majalaya, terdiri dari satu Kepala yang disebut Kepala cabang dan lima kepala Bidang yang masing-masing yaitu : Kepala Bidang Pemasaran, Kepala Bidang Pelayanan, Kepala Bidang Teknologi Informasi, Kepala Bidang Umum dan Personalia (SDM).

Setiap Bidang pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Majalaya ini adalah satu kesatuan yang utuh dimana satu sama lain saling bekerja sama, baik secara vertical maupun horizontal. Agar lebih jelas penulis akan memberikan penjelasan secara singkat mengenai hubungan kerjanya.

1. **Kepala Cabang**

   Adalah kepala atau pimpinan tingkat atas pada kantor cabang yang memiliki beberapa bawahan yang disebut Kepala Bidang.

2. **Kepala Bidang**

   Kepala Bidang yang berada pada kantor cabang, beberapa diantarannya adalah sebagai berikut :

   a. **Kepala Bidang Pemasaran**

      Bertugas mengorganisir fungsi pemasaran di kantor cabang dan melakukan implementasi kebijakan-kebijakan pemasaran, memastikan tercapainya target kepersertaan dan iuran. Kepala Bidang Pemasaran membawahi beberapa diantaranya adalah :

      1) Account Officer Khusus

         Yang Mempunyai fungsi utama melakukan pendaftaran dan pembinaan kepersertaan program khusus guna tercapainya target kepersertaan, iuran dan peningkatan pelayanan program.

      2) Petugas Administrasi Pemasaran (PAP)

Yang berfungsi untuk melaksanakan administrasi kegiatan bidang pemasaran untuk kelancaran bidang pemasaran.

3) Account Officer

Melakukan perluasan dan pembinaan kepersertaan guna tercapainya target dan tertib kepersertaan.

b. **Kepala Bidang Pelayanan**

Fungsi utama Kepala Bidang Pelayanan adalah mengorganisir fungsi pelayanan dicabang untuk memastikan kelancaran pelayanan Jaminan. Kepala Bidang Pelayanan membawahi beberapa diantaranya adalah :

1) Customer Service Officer

Berfungsi memeberikan pelayanan, meliputi kepesertaan, Iuran dan pengajuan jaminan serta memeberikan informasi dan menangani keluhan peserta.

2) Verivicator

Melakukan verifikasi, meneliti kasus, dan menetapkan klaim JPK (Jaminana Pelayanan Kesehatan) dan JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja).

3) Petigas Administrasi

Mengendalikan administrasi penggabungan saldo Jaminan Hari Tua (JHT).

4) Provider Service Officer

Melakukan perhitungan biaya perkapita, pembinaan dan koordinasi dengan PPK dalam memberikan palayanan JPK.

c. Kepala Bidang Teknologi Informasi

Berfungsi memonitor penggunaan hardware, software, dan jaringan untuk mengoptimalkan dan menjamin tetap beroperasinya perangakat computer di kantor cabang, mengelola database dan aplikasi untuk memeberikan pelayanan kepada peserta. Kepala Bidang Teknologi membawahi beberapa diantaranya adalah :

1) Data Administrator

   Berfumgsi melakukan pemeliharaan atau mengatur kewenangan system database.

2) Technical Support

   Memeberikan dukungan, bantuan teknik dan tetap terpeliharanya system kmputerisasi.

3) Data Operator

   Berfungsi melakukan pencetakan sertifikat, kartu peserta Jamsostek (KPJ), Daftar Upah Tenaga Kerja (DUTK).

d. Kepala Bidang Umum & Sumber Daya Manusia

Berfungsi untuk mengorganisir kegiatan administrasi dan pembinaan kepegawaian, pengadaan dan pemeliharaan sarana atau prasarana serta kerumah tanggaan untuk memeberikan dukungan yang optimal, Kepala Bidang SDM dan Umum membawahi diantaranya adalah :

1) Administrasi Sumber Daya Manusia

   Berfungsi melaksanakan administrasi kepegawaian secara bina untuk tercapainya tertib administrasi sumber daya manusia.

2) Administrasi Umum

Berfungsi melaksanakan administrasi pengadaan kebutuhan kantor, memelihara saran dan prasarana, melaksanakan kerumah tanggaan serta menyelenggarakan administrasi surat menyurat dan inventaris untuk menunjang kelancaran kegiatan kantor cabang.

3) Arsiparis

Berfungsi menciptakan kearsipan yang baik dan benar.

e. Kepala Bidang Keuangan

Berfungsi untuk mengorganisasikan fungsi keuangan, anggaran perpajakan, pengelolaan kas dan pembukuan dikantor cabang untuk memastikan berjalannya system keuangan membawahi beberapa diantaranya :

1) Anggaran Pajak

Memonitor penggunaan anggaran dan melaksanakan administrasi perpajakan.

2) Akuntansi

Melaksanakan pencatatan semua transaksi dengan tertib dan benar untuk penertiban neraca percobaan.

3) Kasir

Melaksanakan Pembayaran dan penerimaan uang tunai secara benar dan akurat.

4) Pembukuan

Menyajikan Buku Harian.

2.2 Tinjauan Teoritis

a. Pengertian Prosedur

Agar pelaksana suatu pekerjaan dapat tercapai dengan hasil yang baik dan memuaskan serta dapat ditempuh ditempuh secara efektif dan efisien maka perlu adanya suatu prosedur tertentu.

Adapun Pengertian prosedur menurut para ahli yaitu :

1. Menurut Westra (Ensiklopedia Administrasi, 1997 : 263)

Prosedur adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan melakukan suatu kebulatan.

2. Menurut Hadayaningrat dan Sowarno

Prosedur adalah mengatur kegiatan yang harus dilakukan yang merupakan suatu rangkaian kegiatan melalui anggota-anggota suatu organisasi untuk melayani dan menerima dalam situasi tertentu .

3. Menurut Drs. Winardi

Prosedur adalah suatu seri tugas-tugas yang saling berhubungan satu sama lain yang menyatakan bagian dari urutan kronologis dan cara yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu pekerjaaan.

4. Menurut M. Narko

Prosedur adalah urutan-urutan pekerjaan krelikal yang melibatkan beberapa orang yang disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang sama terhadap penanganan transaksi perusahaan yang berulang.

Keuntungan atau manfaat dipergunakan prosedur antara lain

1. Dapat mengetahui langkah-langkah kegiatan yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.
2. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja bagi suatu organisasi.
3. Adanya pedoman dan penunjuk kerja yang pasti dan harus diikuti oleh setiap pelaku yang terikat dalam suatu organisasi.

4. Setiap unit organisasi dapat mengetahui secara pasti tugas dan tujuan masing-masing.

b. Pengertian Jamsostek

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko ekonomi tertentu yang penyelenggaraanya menggunakan Asuransi Sosial.

Sedang apa yang dimaksud resiko sosial ekonomi atau program yang ditanggulangi sifatnya terbatas yaitu pada saat terjadi peristiwa, kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat ,hari tua, dan meninggal dunia, yang mengakibatkan

berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja atau membutuhkan perawatan medis .

PT. Jamsostek akan memeberikan pelayanan atau santunan kepada tenaga kerja atau keluarga yang membutuhkan santunan dan mengalami resiko sosial Jamsostek dirancang untuk meningkatkan dan mengangkat harkat dan martabat manusia serta kepercayaan pribadi bagi PT. Jamsostek.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga mempunyai beberapa aspek diantarannya :

1. Memeberikan perlindungan dasar untuk melindungi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja atau keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Dengan demikian perusahaan wajib menyediakan Jaminan Tenaga Kerja kepada karyawannya supaya tidak terjadi hal-hal diluar dugaan maka perusahaan tidak mengalami resiko yang berat. Adapun sarana penunjang kegiatan utama keunggulan dan keselamatan tenaga kerja.

c. Pengertian Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah 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 kerumah melalui jalan yang biasa wajar dilalui.

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah Jaminan yang diberikan kepada tenaga yang mengalami kecelakaan dalam bekerja guna meringkankan beban keluarga dalam bentuk santunan biaya pengobatan dan perawatan rumah sakit.

Adapun jenis-jenis program Jamsostek :

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja adalah resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan kematian atau cacat baik fisik maupun mental maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

2. Program Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal bukan akibat Kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan., hal ini sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga maupun santunan bagi ahli warisnya.

3. Program Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja akibat hal nya tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi selama mereka bekerja terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan Hari Tua memeberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun.

4. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan kesehatan dibidang Pencegahan, Pengobatan, Perawatan, rehabilitasi medis.

Jaminan Kecelakaan Tenaga Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.