



LAPORAN PENELITIAN  
DIP UNIVERSITAS AIRLANGGA  
TAHUN ANGGARAN 1999/2000

KKB

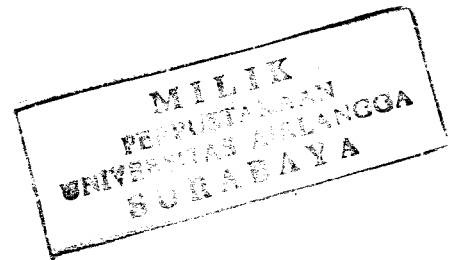
KK-2

344.02

Ali

P

## PERANAN HUKUM DALAM PELAKSANAAN JAMSOSTEK SEBAGAI PERWUJUDAN HAK ASASI MANUSIA



Peneliti :

**MACHSOEN ALI, S.H., M.S.**

### LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : DIP Universitas Airlangga 1999/2000  
Nomor SK. Rektor 8402/J03/PP/1999  
Nomor Urut : 24

3000037013141

FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Februari, 2000



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

- |                                      |                                      |                               |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Puslit Pembangunan Regional       | 5. Puslit Pengembangan Gizi(5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan    |
| 2. Puslit Obat Tradisional           | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722)     | Pembangunan (5995719)         |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum         | 7. Puslit Olahraga                   | 10. Puslit / Kesehatan Repro- |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi                  | duksi                         |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 — Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995246

E-mail: [Ipunair@rad.net.id](mailto:Ipunair@rad.net.id) — <http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223>

**IDENTITAS DAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

- |                                   |   |  |
|-----------------------------------|---|--|
| 1. a. Judul Penelitian            | : | Peranan Hukum Dalam Pelaksanaan JAMSOSTEK Sebagai Perwujudan Hak Asasi Manusia |
| b. Macam Penelitian               | : | ( V ) Fundamental ( ) Terapan<br>( ) Pengembangan ( ) Institusional            |
| c. Katagori Penelitian            | : | ( ) I ( V ) II ( ) III   |
| 2. Kepala Proyek Penelitian       |   |  |
| a. Nama Lengkap dan Gelar         | : | Machsoen Ali, S.H., M.S.   |
| b. Jenis Kelamin                  | : | Laki - Laki  |
| c. Pangkat/Golongan dan NIP.      | : | Pembina Utama Muda / IVc - 130 355 366   |
| d. Jabatan Sekarang               | : | Staf Pengajar  |
| e. Fakultas / Puslit / Jurusan    | : | Fakultas Hukum   |
| f. Univ./Inst. Akademi            | : | Universitas Airlangga  |
| g. Bidang Ilmu                    | : | Hukum / Hukum Perdata  |
| 3. Jumlah Tim Peneliti            | : | 1 (Satu) Orang   |
| 4. Lokasi Penelitian              | : | Kotamadya Surabaya   |
| 5. Kerjasama dengan Instansi Lain |   |  |
| a. Nama Instansi                  | : | -  |
| b. A l a m a t                    | : | -  |
| 6. Jangka Waktu Penelitian        | : | 5 (Lima) Bulan   |
| 7. Biaya Yang Diperlukan          | : | Rp 3.750.000,00  |
| 8. Seminar Hasil Penelitian       |   |  |
| a. Dilaksanakan Tanggal           | : | 15 Maret 2000  |
| b. Hasil Penelitian               | : | ( ) Baik Sekali ( V ) Baik<br>( ) Sedang ( ) Kurang                            |

Surabaya, 15 Maret 2000



Mengetahui / Mengesahkan :

a.n. Rektor

Ketua Lembaga Penelitian,

Prof. Dr. Noor Cholies Zaini f  
NIP. 130 355 372

## RINGKASAN

### PERANAN HUKUM DALAM PELAKSANAAN JAMSOSTEK SEBAGAI PERWUJUDAN HAK ASASI MANUSIA

(Machsoen Ali, 1999 - 62 halaman)

Jaminan sosial tenaga kerja atau Jamsostek pada prinsipnya merupakan salah satu faktor ekonomi yang berfungsi sebagai sistem perlindungan dasar bagi tenaga kerja / pekerja beserta keluarganya, terhadap risiko sosial ekonomi yang tak dapat diperkirakan sebelumnya.

Selanjutnya, untuk lebih mendalami kajian tentang Jamsostek dan berbagai permasalahan yang terkait dengan penyelenggaraannya, maka disusun desain penelitian yang dirancang untuk mengungkap :

1. bagaimana hubungan jaminan sosial tenaga kerja dan hak hak asasi manusia ?
2. bagaimana peranan hukum dalam pelaksanaan Jamsostek ?

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kotamadya Surabaya berdasarkan pertimbangan bahwa Surabaya merupakan konsentrasi terbesar untuk berbagai jenis industri.

Data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu dokumen hukum yang dilacak melalui berbagai peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya yang berkenaan dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Kemudian data primer, dikoleksi melalui observasi lapangan dengan panduan kuesioner ; dan wawancara mendalam dengan para narasumber yang terkait serta berwenang dalam penyelenggaraan Jamsostek.

Secara keseluruhan, data yang telah terkumpul dianalisis berdasarkan tabel frekuensi dan persentase serta dideskripsikan dalam bentuk essay / uraian. Hasil analisis data, baik dokumen hukum maupun data primer yang diperoleh melalui observasi lapangan menjelaskan bahwa :

- Jaminan sosial tenaga kerja sebagai bagian dari kebijaksanaan makro ekonomi, juga merupakan salah satu komponen hak asasi manusia yang berdimensi luas bagi harkat dan martabat manusia.

Sebagaimana diketahui, Deklarasi Universal HAM PBB tertanggal 10 Desember 1948 telah dijadikan bahan rujukan bagi setiap negara untuk sepakat melaksanakan HAM melalui pelaksanaan jaminan sosial.

Oleh karena itu dapat dikatakan pula bahwa Jamsostek bagi tenaga kerja / pekerja beserta keluarganya adalah perwujudan dari salah satu hak hak asasi manusia ; yang selanjutnya dikemas dalam bentuk hak hak normatif sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja / pekerja dan keluarganya.

- Dasar hukum Jamsostek yang utama adalah Undang Undang No. 3 / 1992 tentang Jamsostek dan diselenggarakan oleh sebuah badan hukum berdasarkan peraturan pelaksanaannya yaitu : PP. No. 14 / 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Mengingat bahwa Jamsostek telah "legitimated" sebagai salah satu hak normatif pekerja maka pelaksanaannya dapat juga diupayakan melalui pendayagunaan hukum.

Dalam hal ini, hukum berperan sebagai sarana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan para pihak pelaku proses produksi yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja ; sehingga terbentuklah keseimbangan keseimbangan baru dalam pelaksanaan hak dan kewajiban yang berkaitan dengan penyelenggaraan Jamsostek.

( Lembaga Penelitian Universitas Airlangga ; DIP – UNAIR 1999/2000; Kontrak Nomor 805/J03.2/PG/1999; SK. Rektor UNAIR No. 8402 / J0.3/PP/1999 - tanggal 6 September 1999 - No. urut 24 )

## KATA PENGANTAR

Penelitian yang berjudul "Peranan Hukum Dalam Pelaksanaan JAMSOSTEK sebagai Perwujudan Hak Asasi Manusia" dimaksudkan untuk menyumbangkan pemikiran dan pandangan tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, dari perspektif akademisi.

Pada hakekatnya, penyelenggaraan sistem jaminan sosial itu berdimensi luas dan memiliki karakter khusus karena berhubungan erat dengan program lintas sektoral, diantaranya : hukum ketenagakerjaan, ekonomi dan bisnis serta hak asasi manusia.

Diharapkan hasil kajian penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu materi rujukan untuk penelitian lanjutan yang sejenis atau sitasi bagi para mahasiswa, praktisi maupun pemerhati masalah masalah ketenagakerjaan.

Namun demikian, mengingat hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan ; maka segala bentuk saran dan masukan akan sangat bermanfaat untuk perbaikannya.

Surabaya, Februari 2000

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
I. PENDAHULUAN .....	1
- Latar Belakang .....	1
- Rumusan Masalah .....	7
II. TUJUAN PENELITIAN .....	8
III. KONTRIBUSI PENELITIAN .....	8
IV. TINJAUAN PUSTAKA .....	9
V. METODE PENELITIAN .....	16
VI. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	19
- Gambaran Umum .....	19
- Analisis Dokumen Hukum .....	21
- Analisis Data Lapangan .....	27
VII. KESIMPULAN DAN SARAN .....	52
- Kesimpulan .....	52
- Saran .....	53
L A M P I R A N .....	54
- Catatan Kaki .....	54
- Daftar Pustaka .....	56

## DATFAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Beban Penyelenggaraan Program Jamsostek ..... 10
Tabel 2.A.	Jenjang Pendidikan Responden ..... 28
Tabel 2.B.	Umur Responden ..... 28
Tabel 2.C.	Masa Kerja Responden ..... 29
Tabel 2.D.	Status Perkawinan Responden ..... 29
Tabel 3	Sumber Perolehan Informasi Jamsostek ..... 31
Tabel 4	Peluang Kepesertaan Jamsostek ..... 32
Tabel 5	Keberatan Terhadap Program Jamsostek ..... 32
Tabel 6	Kepesertaan Jamsostek ..... 35
Tabel 7	Penambahan Kepesertaan Program Paket s.d. Bulan ..... Oktober 1999 36
Tabel 8	Manfaat Jamsostek ..... 37
Tabel 9	Penerimaan Santunan ..... 37
Tabel 10	Solusi untuk Mendapatkan Santunan ..... 38
Tabel 11	Pelayanan Jamsostek Bidang Kecelakaan Kerja ..... 45
Tabel 12	Pelayanan Jamsostek Bidang Santunan Kematian ..... 46
Tabel 13	Pelayanan Jamsostek Bidang Santunan Hari Tua ..... 47
Tabel 14	Pelayanan Jamsostek Bidang Pemeliharaan Kesehatan .... 48
Tabel 15	Pengelolaan Jaminan Hari Tua ..... 50

## I. PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Pada tahun 2001, pulau Jawa dan Madura diperkirakan dengan kepadatan 1,105 jiwa (seribu seratus lima) jiwa perkilometer persegi akan mirip pada pola keadaan “pulau kota” (island city) pada saat itu jumlah penduduk Indonesia disumsikan 250 juta jiwa lebih, sedangkan penduduk pulau Jawa dan Madura akan berjumlah 146 juta jiwa.<sup>1)</sup>

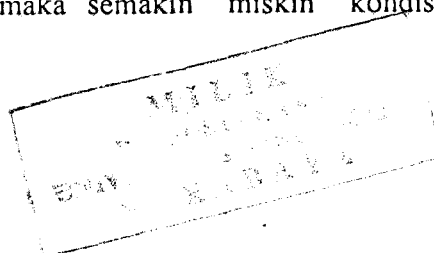
Dari 250 juta jiwa penduduk Indonesia, angkatan kerja meliputi bagian penduduk yang termasuk golongan tingkat usia 10 tahun sampai 64 tahun yang tidak semuanya memperoleh kesempatan kerja, terutama jika diingat bahwa perluasan kesempatan kerja selalu dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu :

- pertumbuhan penduduk (tingkat fertilitas dan mortalitas)
- penambahan jumlah angkatan kerja
- laju pertumbuhan / perkembangan perekonomian baik regional, nasional maupun internasional.

Di sisi lain, penambahan angkatan kerja dan munculnya pengangguran akibat jatuhnya perekonomian Indonesia saat ini juga sangat berpengaruh secara timbal balik terhadap tabungan masyarakat, menurunnya daya beli masyarakat bahkan ada kecenderungan ke arah tersumbatnya usaha usaha perekonomian yang lebih luas.

Menurunnya tabungan masyarakat dan berkurangnya peluang perluasan sektor perekonomian juga akan berimbas terhadap tingkat pengupahan dan jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Sedangkan nilai upah dan jaminan sosial dekat sekali hubungannya dengan masalah kesejahteraan pekerja. Apabila upah dan jaminan sosial tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak maka akan terjadi kesenjangan antara penghasilan nyata yang diterima (: take home pay) dengan hidup layak. Atau dengan perkataan lain, semakin jauh jarak antara pemenuhan kebutuhan hidup layak dan penghasilan riil yang diterima, maka semakin “miskin” kondisi pekerja





yang bersangkutan, karena jauhnya jarak menuju penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kemiskinan yang terbentuk dalam dimensi krisis perekonomian seperti saat ini merupakan sumber keresahan utama dan pemicu berbagai konflik kepentingan sosial yang antara lain disebabkan oleh meningkatnya jumlah pengangguran dan diikuti pula oleh berkurangnya kesempatan kerja.

Dua dasawarsa yang lalu, mungkin kebijakan program transmigrasi sangat relevan untuk mengurangi arus urbanisasi dan pengangguran; tetapi dengan maraknya kasus pergeseran kepentingan antar etnis yang berbau SARA dan membawa korban ratusan jiwa nampaknya akan sulit bagi Pemerintah untuk menerapkan kebijakan yang sama, mengingat tuntutan kepentingan dan situasi serta kondisi masyarakat yang berbeda beda sehingga solusinya juga berlainan.

Pada dasarnya, sasaran utama setiap program / kebijakan harus mengarah pada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat (: rakyat) sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa "tiap tiap warganegara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa,

- semua warganegara Republik Indonesia, tanpa diskriminasi dari aspek apapun juga, secara juridis formal berhak mendapatkan pekerjaan
- dengan pekerjaan yang didapat itu, harus mampu menjamin terwujudnya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) termaksud, telah ditindaklanjuti penatalaksanaannya melalui Undang Undang No. 25 / Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

#### **Pasal 109**

Ayat (1) : "Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan" -- dengan penjelasan bahwa , penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya

yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan / minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua.

ayat (2) : “ Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja”.

ayat (3) : “ Perwujudan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), Pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak”.

#### **Pasal 111**

ayat (1) : “Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (3), diarahkan untuk mencapai kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya “ – dengan penjelasan bahwa , kebutuhan hidup layak adalah kebutuhan yang cukup bagi pekerja dan keluarganya meliputi antara lain makanan / minuman, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan serta jaminan hari tua.

Antara penghasilan layak dan kebutuhan hidup layak, dapat ditarik satu dalil sederhana yang saling berhubungan bahkan saling mendukung, yaitu : bahwa penghasilan yang layak seharusnya mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hidup layak, berarti terpenuhinya semua kebutuhan hidup manusia secara wajar, baik dari aspek jasmaniah maupun rohaniah, sehingga tercapailah kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, sesuai dengan bunyi Pasal 1 angka 24 Undang Undang No. 25/Tahun 1997 yang menyatakan :

“Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja”

Untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja, ternyata tidak cukup hanya mengandalkan upah, walaupun di dalam komponen upah itu sudah termasuk

tunjangan tunjangan tetap lainnya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi pekerja. Masih diperlukan atau bahkan sangat diperlukan adanya peluang bagi pekerja untuk tetap memperoleh pendapatan / penghasilan apabila dia mengalami musibah, sakit atau kecelakaan kerja yang terjadi bukan akibat kesalahan atau kelalaian pekerja.

Peluang tersebut untuk saat ini telah dikategorikan sebagai salah satu hak normatif pekerja dan muncul dalam bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disebut Jamsostek) yang telah diberlakukan pula melalui Undang Undang No. 3 / 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Menurut undang undang ini, Jamsostek mempunyai beberapa aspek yakni :

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya,
- b. merupakan penghargaan bagi tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Secara khusus, materi yang diatur dalam undang undang No. 3 / 1992 meliputi :

- Jaminan kecelakaan kerja, terkait dengan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat hubungan kerja (lihat juga : KEPPRES RI No. 22 / 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja ) untuk mengganti hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan pekerja yang disebabkan oleh kematian, cacat tetap / sebagian, baik fisik maupun mental akibat kecelakaan kerja.
- Jaminan kematian, diperuntukkan bagi pekerja yang meninggal tetapi bukan akibat kecelakaan kerja. Sekalipun demikian, harus tetap ada penggantian biaya atas terputusnya pendapatan / penghasilan pekerja agar beban keluarga pekerja tidak terlalu berat.
- Jaminan hari tua, diperuntukkan bagi pekerja yang karena usia tua maka dianggap tidak produktif lagi sehingga terpaksa diberhentikan secara baik dan memperoleh jaminan hari tua sebagai pengganti penghasilan yang telah terputus.

- Jaminan pemeliharaan kesehatan, merupakan upaya peningkatan produktivitas kerja melalui sistem pelayanan kesehatan yang tujuannya : agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya.

Dasar pemikiran Jamsostek sebenarnya berawal dari masalah ketenagakerjaan yang sangat spesifik yaitu intensitas terjadinya berbagai risiko yang harus dihadapi oleh pekerja dan tidak dapat diramalkan sebelumnya, misalnya sakit, kecelakaan kerja, meninggal dengan tiba tiba.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang Undang No. 25 / 1997 Pasal 1 angka 25, bahwa :

“Jamsostek ialah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan, berupa uang sebagai pengganti 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.”

Jamsostek dapat dikategorikan sebagai salah satu hak normatif pekerja berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Undang Undang No. 3 / 1992 dan Peraturan Pemerintah No. 14 / 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai peraturan pelaksanaannya.

Sesuai dengan “Sapta Karyatama PELITA VI Depnaker <sup>2)</sup>

Pada butir 5 antara lain menyatakan bahwa : ..... “perlindungan tenaga kerja dilaksanakan dengan kebijaksanaan meningkatkan fungsi pengawasan dan penegakan peraturan perundang undangan yang berlaku termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial.”.....

Jadi jelaslah bahwa program Jamsostek merupakan target operasional bagi Depnaker sebagai garda depan yang diharapkan mampu mewujudkan impian para tenaga kerja yaitu penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang Undang No. 3 / 1992 Pasal 1 menyebutkan :

“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, meninggal dan hari tua“

(: lihat juga Undang Undang No. 25 / 1997 Pasal 1 angka 25)

Jamsostek dalam hal ini telah mengisyaratkan adanya keharusan bagi terlaksananya sistem pengaturan kesejahteraan pekerja secara juridis normatif yang meliputi penanggulangan risiko sosial ekonomi di kalangan pekerja.

Menurut Sentanoe Kertonegoro<sup>3)</sup> konsep jaminan sosial itu sendiri mencakup beberapa pengertian yang lebih luas antara lain termasuk 4 (empat) kategori kegiatan yakni :

- a. Usaha usaha dibidang pencegahan dan pengembangan, yaitu kesehatan, keluarga berencana, pendidikan, kepemudaan, bantuan hukum, keagamaan dan organisasi masyarakat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (: social service).
- b. Usaha usaha di bidang pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, anak yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut bantuan sosial (: social assistance).
- c. Usaha usaha di bidang pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, air bersih, transmigrasi, perkoperasian dan ketertiban, serta masyarakat suku terasing. Dapat digolongkan sebagai sarana sosial (: social infrastructure)
- d. Usaha usaha di bidang ketenagakerjaan yang khususnya ditujukan untuk mensyarakat tenaga kerja yang merupakan tenaga inti pembangunan yang selalu menghadapi risiko pembangunan sosial ekonomi ; dapat digolongkan sebagai asuransi sosial (: social insurance)

Melalui Jamsostek, diharapkan para tenaga kerja akan dapat menanggulangi risiko risiko sosial ekonomi dan secara bersamaan dapat memupuk rasa setiakawan serta ketenangan kerja yang pada gilirannya akan memotivasi peningkatan produktivitas kerja.

Dengan adanya ketenangan kerja yang diperoleh dari rasa aman yang terkait pada penyelenggaraan program Jamsostek ; maka juga akan mendukung kemandirian dan harga diri tenaga kerja , utamanya dalam menghadapi berbagai risiko sosial ekonomi pada saat melaksanakan kewajibannya.

Penyelenggaraan program Jamsostek tidak dapat dipisahkan dari klausula Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional yang utama, dan tidak akan lepas pula dari semangat hak asasi manusia yang menjiwainya.

Hak asasi manusia merupakan jiwa yang menghidupi penyelenggaraan program Jamsostek bahkan dapat dikatakan Jamsostek adalah salah satu komponen HAM, khususnya jika kita telaah "Declaration of Human Rights" tanggal 10 Desember 1948 yang menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan komponen kedua dari hak asasi manusia. Sedangkan penyelenggaraan jaminan sosial berlaku secara universal serta dikategorikan sebagai hak masyarakat yang dibebankan pada negara.

Lebih jelas lagi pada Pasal 22 "Declaration of Human Rights" yang intinya menyebutkan bahwa salah satu hak asasi manusia adalah "hak atas jaminan sosial dan derajat kehidupan yang layak serta pelayanan kesehatan.

Kemudian, mengingat bahwa di dalam penyelenggaraan program Jamsostek itu selalu terkait dengan pelaksanaan undang undang di bidang ketenagakerjaan atau khususnya tentang Jamsostek -- maka hukum dalam hal ini diharapkan mampu berperan sebagai katup pengaman bagi hak hak normatif pekerja yang harus diterimakan ; juga sebagai rambu rambu bagi para pemberi kerja yang tidak mematuhi ketentuan hukum tentang penyelenggaraan program Jamsostek.

## RUMUSAN MASALAH

Peranan hukum dalam pelaksanaan Jamsostek erat kaitannya dengan landasan hukum yang utama yaitu Pasal 27 (2) Undang Undang Dasar 1945 dan landasan operasional yaitu berbagai perangkat undang undang dan peraturan hukum yang mengatur lebih lanjut penyelenggaraan program Jamsostek.

Telah diuraikan bahwa dasar pemikiran Jamsostek berawal dari masalah ketenagakerjaan yang sangat spesifik yaitu intensitas terjadinya berbagai risiko sosial ekonomi (: social hazards) yang harus dihadapi pekerja / tenaga kerja dan tidak dapat diprediksikan sebelumnya. Mengingat keluasan aspek Jamsostek dan hak asasi manusia yang telah diacu sebagai landasan moral penyelenggaraan program Jamsostek maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam batas batas sebagai berikut.

1. Bagaimana hubungan Jamsostek dan Hak Asasi Manusia ?
2. Bagaimana peranan hukum dalam pelaksanaan Jamsostek ?

## II. TUJUAN PENELITIAN

Dari aspek sosial ekonomi, Jamsostek merupakan salah satu bentuk pemerataan bagi hasil / keuntungan terhadap komunitas pekerja / tenaga kerja yang berpendapatan (relatif) lebih rendah.

Untuk mewujudkan keinginan (bagi hasil) tersebut diperlukan berbagai upaya yang salah satunya adalah mendayagunakan peranan hukum.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peranan dan pendayagunaan hukum di bidang ketenagakerjaan dalam pelaksanaan JAMSOSTEK serta hubungannya dengan hak asasi manusia.

## III. KONTRIBUSI PENELITIAN

Pada prinsipnya, sistem jaminan sosial di suatu negara berhubungan secara luas dengan berbagai program yang bersifat lintas sektoral dan berkaitan pula dengan masalah hak asasi manusia serta ketenagakerjaan khususnya ketenangan kerja dan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, penyelenggaraan program Jamsostek juga terkait erat dengan tanggung jawab masyarakat serta kewajiban negara. Mengingat kompleksitas masalah yang harus dihadapi maka hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan bagi penyelenggara program Jamsostek dan aparat penegak hukum dalam rangka optimalisasi pelaksanaan UU No. 3/1992 dan PP. No. 14/1993.

#### IV. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja memiliki peranan dan arti penting sebagai salah satu unsur penunjang keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja atau pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan, merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas nasional ; sehingga wajar jika kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan / santunan bagi kesejahteraannya dan keluarganya.

Satu satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui pelaksanaan Jamsostek sebagaimana tercantum dalam Undang Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang kemudian ditindaklanjuti pula dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

Kedua peraturan hukum termaksud dilengkapi pula dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1993 tentang Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dasar pemikiran Jamsostek sebenarnya berawal dari masalah ketenagakerjaan yang sangat spesifik yaitu intensitas terjadinya berbagai risiko yang harus dihadapi oleh pekerja/tenaga kerja dan tidak dapat diprediksikan sebelumnya.

Misalnya : sakit, kecelakaan kerja atau meninggal dengan tiba tiba , dst.

Pada prinsipnya Jamsostek dapat dikategorikan sebagai salah satu hak normatif pekerja (yang harus / wajib diberikan) sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang Undang No. 3 / 1992 yaitu :

“JAMSOSTEK 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, meninggal , hari tua.”



Demikian pula yang tercantum dalam Peraturan menteri Tenaga kerja dan Koperasi No. PER - 03/MEN/1980 yakni bahwa , "Program Jaminan Sosial ialah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua dan kematian".

Agar kepesertaan Jamsostek dan kemanfaatannya dapat dinikmati secara adil maka setiap pengusaha dan pekerja wajib mengikuti program Jamsostek. Adapun biaya penyelenggaraan program Jamsostek dibebankan kepada pengusaha dan pekerja dengan sistem penghitungan yang tidak memberatkan kedua belah pihak , yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jaminan kecelakaan kerja, ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggungjawab penuh dari pemberi kerja.
- b. Jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan, juga dibebankan kepada pengusaha yang harus bertanggungjawab atas kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- c. Jaminan hari tua, ditanggung oleh pengusaha dan pekerja berdasarkan pemikiran bahwa pekerja juga harus bertanggungjawab untuk mewujudkan kesejahteraannya di hari tua.

Untuk lebih jelasnya, uraian di atas dapat dicermati melalui tabel sebagai berikut :

**Tabel 1 BEBAN PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMSOSTEK**

NO.	NAMA JAMINAN	IURAN	KEWAJIBAN	HAK	KET.
1.	Kecelakaan kerja	0,24% - 1,74% dari upah sebulan	Pemberi Kerja	Pekerja	
2.	Pemeliharaan Kesehatan	3% - 6% dari upah sebulan	Pemberi Kerja	Pekerja	
3.	Kematian	0,30% dari upah sebulan	Pekerja Kerja	Pekerja	
4.	Hari Tua	5,70 % dari upah sebulan	Pemberi Kerja : 3,70% Pekerja : 2%	Pekerja	

Sumber data : PP. No. 14/1993 Pasal 9 ayat (1), (2) dan (3).

Tabel di atas menunjukkan bahwa, Jamsostek dikondisikan sebagai upaya hukum untuk menanggulangi beban risiko kerja dan / atau risiko sosial ekonomi yang dimungkinkan menimpa pekerja setiap saat.

Adanya upaya untuk melindungi pekerja dari risiko sosial ekonomi - disamping merupakan manifestasi amanat Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945, pada hakekatnya juga dijiwai oleh semangat hak hak asasi manusia (HAM). Menurut Natural Rights Theory. "HAM adalah hak hak yang dimiliki oleh semua orang, dimana saja dan kapan saja karena dia terlahir sebagai manusia."

Berikutnya, Todung Mulya Lubis (1982) menyatakan bahwa, hak asasi tidak membutuhkan pengakuan pemerintah atau sistem hukum manapun karena hak ini berlaku universal. Berarti, setiap manusia bahkan sebelum dilahirkan telah memiliki hak asasi yang melekat dalam dirinya dan perolehan hak ini tidak memerlukan pengakuan atau legitimasi dari lembaga apapun.

Pelopor pengakuan atas hak asasi adalah PBB melalui "Universal Declaration of Human Rights", yang secara jelas mencantumkan beberapa pasal yang terkait langsung dengan masalah jaminan sosial serta pekerjaan dan masalah persamaan derajat, di antaranya :

- Pasal 2 : hak non diskriminasi
- Pasal 4 : hak untuk terbebas dari perbudakan
- Pasal 22 : hak atas jaminan sosial dan derajat kehidupan yang layak serta pelayanan kesehatan
- Pasal 23 : hak untuk mendapatkan pekerjaan

Pengaturan HAM di Indonesia dapat ditelaah melalui berbagai peraturan undang undang terutama pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang Undang Dasar 1945. Sedangkan konsepsi HAM tercantum dalam GBHN (TAP MPR No. II / MPR / 1998) Bidang Pembangunan Hukum yang menyatakan :

"HAM sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa adalah hak hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia dan meliputi :

1. Hak untuk hidup layak

2. Hak memeluk agama dan beribadah menurut agamanya masing masing
3. Hak untuk berkeluarga dan memperoleh keturunan melalui perkawinan yang sah
4. Hak untuk mengembangkan diri termasuk memperoleh pendidikan
5. Hak untuk berusaha
6. Hak milik perseorangan
7. Hak memperoleh kepastian hukum dan persamaan kedudukan dalam hukum, keadilan, dan rasa aman.
8. Hak mengeluarkan pendapat, berserikat dan berkumpul.

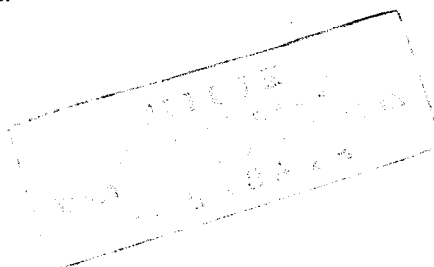
Bandingkan dengan konsep HAM menurut hasil RAKOR WANHANKAMNAS tanggal 26 sampai 30 Agustus 1997 yang berjudul :” Pokok Pokok Pikiran Tentang HAM Bangsa Indonesia.”

Perumusan HAM menurut RAKOR WANHANKAMNAS termaksud adalah “hak hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati dan universal sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa dan berfungsi menjaga integritas keberadaannya yang tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun dan terdiri dari : hak untuk hidup, hak untuk melangsungkan keturunan, hak pengembangan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak keamanan, hak kesejahteraan serta kewajiban manusia dan warganegara”. Formulasi Hak Asasi Manusia yang paling mutakhir adalah sebagaimana dirumuskan dalam Undang Undang No. 39/Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

(: Pasal 1 angka 1 UU No. 39/1999)

Sementara itu, Hadari Nawawi (1993) berpendapat bahwa setiap timbul masalah hak asasi ternyata selalu terlihat hubungannya dengan pemerintah sebagai penguasa, diselenggarakan oleh para pemimpin negara.

Merujuk pada pendapat tersebut, dapat ditafsirkan jika pelaksanaan HAM selalu melibatkan dua unsur yaitu pemimpin negara selaku pihak yang memerintah dan warganegara selaku pihak yang di perintah.



Demikian pula halnya dengan pelaksanaan Jamsostek, tentunya pekerja dan pengusaha berhak menerima sikap proaktif dari pihak penyelenggara dalam memberikan pelayanannya.

Berdasarkan pemikiran bahwa pelaksanaan Jamsostek sekurang kurangnya tergantung pada dua aspek yakni :

1. Kemampuan dan itikad baik penyelenggara program Jamsostek untuk memahami posisi kebutuhan pekerja dan pengusaha yang di dukung oleh peraturan perundang undangan berlaku.
2. Kepatuhan dan itikad baik pekerja dan pengusaha untuk mengikuti program penyelenggaraan program Jamsostek melalui pendaftaran dan iuran kepesertaan .

Maka dapat dipahami bahwa Jamsostek terutama harus diselenggarakan dalam konteks kepentingan pekerja dan pengusaha (: pemberi kerja) secara luas ; yang pada gilirannya juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan produktivitas nasional.

Untuk itu, disamping landasan konstitusional yaitu Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945, harus ada perangkat hukum lain yang mendukung upaya perlindungan bagi pekerja dan sebagai kemudahan (akses) memperoleh Jamsostek.

Dalam hal ini, perlindungan hukum diaplikasikan melalui berbagai peraturan pelaksanaan yang berkenaan dengan kewajiban negara / pemerintah di bidang penyelenggaraan program Jamsostek.

Secara juridis, Jamsostek memang telah mendapatkan porsi dalam berbagai peraturan hukum walaupun unguapannya tidak persis sama akan tetapi secara eksplisit dan kontekstual, pemerintah telah memberikan pengakuan bahwa Jamsostek adalah salah satu hak normatif pekerja.

Dapat dicermati berikut ini beberapa perangkat undang undang yang merupakan dasar hukum pelaksanaan JAMSOSTEK, sebelum diundangkannya Undang Undang No. 3 / 1992.

- a). Undang Undang No. 14 / 1969 (L.N. 1969 No. 55 TLN No. 2912) tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

### **Pasal 10**

Pemerintah memberi perlindungan tenaga kerja yang mencakup :

- norma keselamatan kerja
- norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan
- norma kerja
- pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

### **Pasal 15**

Pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya.

- b). Undang Undang No. 1 / 1970 (LN 1970 No. 1 TLN. No. 2918 ) Tentang Keselamatan Kerja.

#### **Pasal 11**

Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan kerja yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya.

#### **Pasal 14**

Pengurus diwajibkan menyediakan pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja serta menyediakan alat perlindungan bagi keselamatan tenaga kerja.

- c). PP. No. 33 / 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja

Dalam peraturan pemerintah ini, kepesertaan jaminan sosial yang diberlakukan sebagai program asuransi tenaga kerja belum bersifat wajib, karena di dalam sistem perundang undangan yang memiliki kekuatan hukum sebagai upaya pemaksa haruslah (sekurang kurangnya) berbentuk undang undang.

Mengingat penyelenggaraan program Jamsostek yang menyentuh kebutuhan perlindungan dasar bagi pekerja / tenaga kerja ; selanjutnya agar kepesertaan Jamsostek memiliki kekuatan hukum sebagai kepesertaan yang wajib dilaksanakan maka pemerintah memandang perlu untuk secara lebih khusus mengatur penyelenggaraan program Jamsostek.

Sehingga diterbitkanlah Undang Undang No. 3 / 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diikuti segera dengan PP. No. 14 / 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Di dalam Undang Undang No. 3 / 1992 (LN . 1992 No. 14 ) dijelaskan hal hal sebagai berikut .

### **Pasal 3**

ayat (1) : untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program JAMSOSTEK yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

ayat (2) : Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial.

Kejelasan mengenai kepesertaan program Jamsostek yang bersifat wajib tercantum dalam peraturan pelaksanaannya yaitu PP. 14 / 1993 antara lain :

### **Pasal 5**

ayat (1) : pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat ( 3 ) wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program Jamsostek pada Badan Penyelenggara dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Badan Penyelenggara.

### **Pasal 8**

ayat (1) : Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara apabila terjadi perubahan mengenai :

- a. alamat perusahaan ;
- b. kepemilikan perusahaan;
- c. jenis atau bidang usaha ;
- d. jumlah tenaga kerja dan keluarganya ;
- e. besarnya upah setiap tenaga kerja.

Disamping itu, diterbitkan pula Keputusan Presiden No. 22 / 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja, yang dalam hal ini juga berkaitan dengan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pasal 1 : Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.

Pasal 2 : Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat Jaminan Kecelakaan Kerja, baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Menurut Bambang Purwoko <sup>4)</sup> Jaminan Sosial atau Asuransi Sosial pada prinsipnya merupakan program publik dimana benefit yang diberikan menjadi hak normatif pekerja.

Program tersebut bukan merupakan suatu produk yang dibisniskan, melainkan suatu program yang mengandung misi perlindungan dasar dan menjadi kepedulian pekerja serta kewajiban pemerintah.

## V. METODE PENELITIAN

Penelitian Hukum, menurut Soerjono Soekanto <sup>5)</sup> dapat dikategorikan sebagai :

1. Penelitian Hukum Normatif, yang terdiri dari :
  - a. penelitian terhadap asas-asas hukum ;
  - b. penelitian terhadap sistematika hukum ;
  - c. penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum ;
  - d. penelitian sejarah hukum ;
  - e. penelitian perbandingan hukum.
2. Penelitian Hukum Sosiologis atau Empiris, yang terdiri dari :
  - a. penelitian terhadap identifikasi hukum ;
  - b. penelitian terhadap efektivitas hukum.

Dengan demikian, penelitian tentang "Peranan Hukum Dalam Pelaksanaan JAMSOSTEK Sebagai Perwujudan Hak Asasi Manusia" adalah penelitian hukum sosiologis atau empiris, yang dalam hal ini berupaya untuk mengevaluasi kemampuan dan kemanfaatan hukum yang didayagunakan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan masyarakat secara nyata yaitu pelaksanaan Jamsostek.

## Sumber Data

- a. Dokumen - dokumen hukum primer yang diperoleh dari peraturan perundang undangan yang berhubungan dengan Jamsostek termasuk peraturan pelaksanaannya.
- b. Dokumen – dokumen hukum sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur, jurnal hukum, laporan hasil penelitian yang secara keseluruhan dapat ditelusuri melalui berbagai media cetak maupun elektronik.
- c. Data primer diperoleh di lapangan dari hasil wawancara berdasarkan panduan kuesioner. Responden dalam hal ini adalah para pekerja yang bekerja di beberapa perusahaan di Kotamadya Surabaya dan telah diikutkan program jaminan sosial tenaga kerja.

Di samping itu, data primer juga dilengkapi dengan wawancara mendalam (indepth interview) dengan para pejabat yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan program Jamsostek.

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini memilih lokasi di Kotamadya Surabaya berdasarkan pertimbangan bahwa konsentrasi industri yang terbanyak ada di wilayah Kotamadya Surabaya.

Adapun perusahaan yang menjadi sasaran penelitian yaitu :

1. HMS - PT - dengan jumlah pekerja di atas 500 orang
2. KSI - Ltd - dengan jumlah pekerja 200 - 500 orang
3. PT. JBI - dengan jumlah pekerja 100 - 200 orang \*)

Pemilihan ketiga perusahaan tersebut berdasarkan saran dan rekomendasi dari Kantor Depnaker Surabaya.

Sasaran penelitian berikutnya adalah Kantor Depnaker Surabaya, SPSI Cabang Surabaya, PT JAMSOSTEK Cabang Surabaya.

\*) lihat lampiran



## Teknik Sampling

Berdasarkan peta lokasi penelitian di atas maka dalam penelitian ini digunakan teknik purposive Sampling.

Populasi penelitian adalah para pekerja di tiga perusahaan yang telah disebutkan di atas ; namun demikian mengingat jumlah populasi yang cukup besar maka harus ditetapkan populasi sampel yang dalam hal ini akhirnya diperoleh angka sebagai berikut.

Populasi sampel industri ke I (: HMS – PT)	: 550 pekerja
Populasi sampel industri ke II (: KSI – Ltd)	: 350 pekerja
Populasi sampel industri ke III (: PT – JBI)	: 100 pekerja
<hr/>	
Jumlah populasi	: 1000 pekerja

Dari populasi tersebut, ditetapkan masing masing 20% sebagai sampel sehingga diperoleh 200 pekerja untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Selanjutnya, evaluasi awal menemukan bahwa kuesioner yang layak dianalisis mengalami penyusutan sebanyak 10% dari total sampel ; sehingga jumlah N ditetapkan sebesar 180.

## Analisis Data

- Data kuantitatif yang diperoleh di lapangan diklasifikasi dan dideskripsikan secara manual dengan menyusun tabulasi data berdasarkan frekuensi yang kemudian dianalisis dalam bentuk persentase.
- Sedangkan data kualitatif yang merupakan konsep konsep pemikiran hasil wawancara mendalam akan dideskripsikan dalam bentuk uraian tanpa data angka atau statistik, karena memang tidak diperlukan.
- Dokumen dokumen hukum dianalisis kedayagunaan dan kemanfaatannya, khususnya terkait dengan data primer yang diperoleh di lapangan.

Langkah langkah tersebut diharapkan dapat memberikan simpulan dan jawaban atas rumusan masalah yang diteliti.

## VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

### GAMBARAN UMUM

Pada dasarnya, penyelenggaraan program Jamsostek akan selalu melibatkan para pelaku proses produksi, yaitu : pemerintah, pengusaha dan pekerja; serta tidak akan terlepas dari masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Di dalam Undang Undang No. 3 / 1992 Pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Berikut ini akan diuraikan pengertian beberapa istilah yang terkait dengan penyelenggaraan program Jamsostek. Perlu diketahui , bahwa pengertian istilah yang akan dijelaskan ini adalah sebagaimana tercantum dalam Undang Undang No. 3 / 1992 tentang JAMSOSTEK, sedangkan pengertian dari sumber lain untuk istilah yang sama adalah sebagai pembanding , yaitu dari Undang Undang No. 25 / 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dalam hal ini belum diberlakukan.\*)

#### a. Tenaga Kerja

Menurut Undan Undang No. 3 / 1992, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat .”

Sedangkan Undang Undang No. 25 / 1997 Pasal 1 angka 2 menyatakan 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”

Selanjutnya, pengertian pekerja menurut Undang Undang No. 25 / 1997 yang tercantum dalam Pasal 1 angka 3, bahwa ,” pekerja adalah tenaga

\*) UU No. 25 / 1997 akan berlaku mulai tanggal 1 Oktober 2000.

kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah”

Dalam hal ini, Undang Undang No. 3 / 1992 tidak memberikan definisi dari istilah pekerja, jadi hanya ada satu istilah yaitu tenaga kerja sebagai pihak yang memiliki hak normatif berupa jaminan sosial tenaga kerja.

Namun demikian, mengingat populasi penelitian ini difokuskan pada tiga perusahaan yang berlokasi di Kotamadya Surabaya, maka untuk selanjutnya akan digunakan istilah pekerja yang merujuk pada pengertian di atas.

#### **b. Pengusaha**

Dalam Undang Undang No. 3 / 1992 Pasal 1 angka 3 disebutkan, “pengusaha” adalah :

- a) orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri ;
- b) orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- c) orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a) dan huruf b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Kemudian, Undang Undang No. 25 / 1997 Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pengusaha dalam kalimat yang kurang lebih sama. Hanya ada sedikit perbedaan yaitu pada kalimat pertama, Undang Undang No. 3 / 1992 menyebutkan kata : “orang, persekutuan .....” dst.

Sedangkan Undang Undang No. 25 / 1997 menyebutkan kata : “orang perseorangan, persekutuan .....”dst.

#### **c. Perusahaan**

Menurut Undang Undang No. 3 / 1992 Pasal 1 angka 4, “perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara”.

Sedangkan pengertian perusahaan sebagaimana tercantum dalam Undang Undang No. 25 / 1997 Pasal 1 angka 5 : “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara”.

Dari deskripsi di atas, nampaknya definisi yang diberikan oleh UU No. 3 / 1992 lebih sederhana namun mencakup jangkauan yang lebih luas karena mencantumkan tenaga kerja sebagai obyeknya, dalam arti menyentuh kelompok masyarakat penghasil barang dan jasa, yang berada di dalam maupun di luar hubungan kerja.

## ANALISIS DOKUMEN HUKUM

### 1. Pokok Pertimbangan Jamsostek

- a. Pembangunan nasional tujuan utamanya adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual ;
- b. Semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam program pembangunan serta semakin canggihnya peralatan dan teknologi di berbagai sektor kegiatan industri maka semakin tinggi pula risiko yang harus dihadapi yang menyangkut keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya untuk meningkatkan perlindungan bagi mereka.
- c. Perlindungan tersebut akan dapat memberikan ketenangan kerja serta dampak positif terhadap usaha usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja ; baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.
- d. Undang Undang yang telah diberlakukan sebelumnya, ternyata belum mengatur secara lengkap masalah masalah yang terkait dengan jaminan sosial tenaga kerja ; serta tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan masyarakat.

Oleh karena itu, pada tanggal 17 Februari 1992, diberlakukan Undang Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja - diundangkan melalui Lembaran Negara Th. 1992 No. 14 serta penjelasannya dicantumkan dalam Tambahan Lembaran Negara RI No. 3468.

- 2) Dasar Hukum JAMSOSTEK yang terutama adalah :
- a. Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2)
  - b. Undang Undang No. 3 / 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. (L.N. Th. 1951 No. 4).
  - c. Undang Undang No. 14 / 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (L.N. 1969 No. 55 ; TLN No. 2912)
  - d. Undang Undang No. 1 / 1970 tentang Keselamatan Kerja (LN. 1970 No. 1 ; TLN. No. 2918)
  - e. Undang Undang No. 7 / 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (LN. 1981 No. 39 ; TLN. No. 3210)
  - f. Undang Undang No. 3 / Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (LN. Tahun 1992 No. 14 – TLN No. 3468)
  - g. Peraturan Pemerintah No. 14 / Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (LN. Tahun 1993 No. 20 - TLN . No. 3520)
  - h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER – 05 / MEN / 1993 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## POSISI HUKUM PENGUSAHA DAN PEKERJA

### A. Hak Normatif Pekerja

Pasal 27 ayat (1) Undang Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa, “segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”

Ketentuan di atas merupakan landasan konstitusional yang kuat untuk menunjukkan posisi hukum pengusaha dan pekerja, bahwa sebagai sesama warganegara maka hak dan kewajiban mereka di hadapan hukum dan pemerintahan adalah sederajat.

Adanya ketentuan ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyusun suatu perjanjian kerja ataupun kesepakatan kerja bersama, dimana hak dan kewajiban para pihak harus dituangkan secara seimbang.

Namun demikian, secara faktual harus diakui bahwa posisi yuridis normatif itu tidak identik dengan posisi sosial ekonomis, dalam hal ini :

- Secara yuridis normatif, pengusaha dan pekerja memiliki strata posisi yang sama, bahkan pekerja memiliki hak hak normatif yang mutlak menjadi beban pengusaha sebagai pihak pemberi kerja.
- Disisi lain, secara sosial ekonomis pekerja tetap bergabung dalam komunitas yang menghajatkan upah dengan menawarkan / menjual jasa / tenaga kepada pemberi kerja. Di sinilah letak kata kunci (yaitu : kebutuhan ) yang dipegang oleh pengusaha untuk menekan kepentingan serta hak hak normatif pekerja.

Bahwa pengertian hak tidak lepas dari kewajiban, adalah aksioma yang tidak diragukan, karena kedua kata tersebut saling melengkapi dan memiliki keterkaitan yang erat.

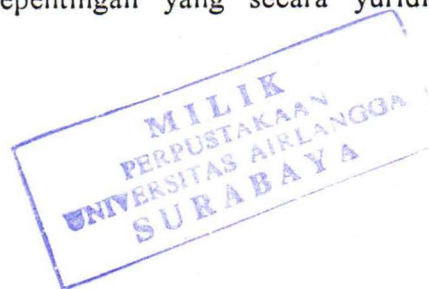
Seorang pekerja dapat menuntut hak normatifnya hanya apabila dia telah melaksanakan kewajibannya dalam bentuk prestasi prestasi kepada pemberi kerja, sebagaimana telah disepakati.

Sebaliknya, seorang pemberi kerja wajib memberikan hak hak normatif pekerja yang telah menyerahkan prestasi kepadanya, sebagaimana telah disepakati.

Pengingkaran terhadap kesepakatan yang telah dituangkan baik dalam bentuk hubungan kerja maupun perjanjian kerja (: lisan dan atau tertulis) akan memicu rasa ketidakadilan bagi pihak yang dirugikan kepentingannya karena dia merasa telah dilanggar hak haknya.

Sebagaimana dikatakan oleh Satjipto Rahardjo, bahwa suatu kepentingan merupakan sasaran dari hak, bukan hanya karena ia dilindungi oleh hukum, tetapi juga karena adanya pengakuan terhadapnya <sup>6)</sup>.

Dengan demikian , apabila pemberi kerja dan pekerja telah sepakat untuk saling memberikan “sesuatu” berupa upah / kesejahteraan di satu sisi dan prestasi di sisi lain, maka prestasi kerja yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak pemberi kerja adalah kepentingan yang secara yuridis diakui



undang undang agar pekerja itu dapat menuntut haknya berupa upah / kesejahteraan.

Oleh karena itu, hak pekerja atas upah / kesejahteraan lazim disebut sebagai hak hak normatif.

## B. Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun ; (: dikutip dari diktum UU No. 39 / 1999 )

Menurut pendapat CST. Kansil <sup>7)</sup> , hak dapat dibagi atas hak mutlak dan hak nisbi ;

- hak mutlak , ialah hak yang memberikan wewenang kepada seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, hak mana dapat dipertimbangkan untuk melakukan sesuatu perbuatan, hak mana dapat dipertimbangkan terhadap siapapun juga dan sebaliknya setiap orang juga harus menghormati hak tersebut.

Hak mutlak dapat pula dibagi menjadi tiga golongan yaitu :

- \*) hak asasi manusia
- \*) hak publik mutlak
- \*) hak keperdataan
- Hak nisbi, atau hak relatif ialah hak yang memberikan wewenang kepada seseorang tertentu atau beberapa orang tertentu untuk menuntut agar seseorang atau beberapa orang lain tertentu memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu, yang timbul berdasarkan persetujuan persetujuan dari pihak yang bersangkutan.

Sedangkan istilah hak asasi manusia dapat dipahami melalui beberapa terminologi, diantaranya menurut Albert Hasibuan <sup>8)</sup> yaitu :

Pertama : hak asasi manusia dipahami dalam terminologi hubungan atau "relationship". Hak, menegaskan hubungan antara individu dengan komunitasnya atau antara kelompok orang dengan masyarakatnya.

Hak bukanlah masalah individu yang dipunyai seseorang atau sekelompok orang secara terpisah atau dalam isolasi. Dia harus dilihat dalam hubungannya dengan masyarakat secara keseluruhan dan pada saat yang sama masyarakat atau suatu komunitas berhubungan dengan hak hak seorang individu.

Kedua : dalam mngembangkan hak asasi manusia, berarti menerima adanya kewajiban atau tanggungjawab manusia, "human duties"

Dipahami bahwa orang tidak bisa bicara tentang hak asasi manusia tanpa implikasi langsung dari kewajiban masyarakat untuk menghormatinya.

Ketiga : hak asasi manusia dipahami sebagai satu kesatuan dan tidak bisa dipisah pisahkan. Pemahaman ini menunjukkan bahwa pada akhirnya hanya ada satu hak, yaitu hak hak untuk menjadi manusia.

## HUBUNGAN JAMSOSTEK DAN HAK ASASI MANUSIA

Kembali pada rumusan Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 bahwa, "tiap tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sangat berkaitan dengan upaya pemerolehan sarana untuk hidup layak, yaitu pekerjaan sebagai prestasi yang diserahkan dan upah serta kesejahteraan sebagai kontra prestasi yang harus diterima sebagai hak pekerja.

Berarti, tiap tiap warganegara bukan hanya berhak memperoleh pekerjaan demi kelangsungan hidupnya dan keluarganya; akan tetapi dengan diperolehnya pekerjaan itu dia berhak pula untuk menikmati hidup layak.

Ukuran hidup layak memang tidak sama bagi tiap tiap individu; akan tetapi adanya hak bagi setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (lihat : Undang Undang No. 25/1997 Pasal 109 ayat 1)



menunjukkan adanya hak hak dasar pekerja yang telah diakui dalam mewujudkan kehidupan serta martabat yang sesuai dengan kemanusiaan.

Sedangkan Jamsostek merupakan upaya hukum untuk menanggulangi beban risiko kerja / risiko sosial ekonomi yang dimungkinkan menimpa pekerja setiap saat, yang tujuan utamanya juga untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Adanya upaya untuk melindungi pekerja dari risiko kerja dan risiko sosial ekonomi ; disamping merupakan manifestasi amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 pada hakikatnya juga dijiwai semangat hak hak asasi manusia.

Sebagaimana diketahui pelopor pengakuan atas hak asasi manusia adalah PBB melalui "Universal Declaration of Human Rights" yang secara jelas mencantumkan beberapa pasal terkait langsung dengan masalah jaminan sosial serta pekerjaan dan persamaan derajat bagi setiap individu, yaitu antara lain :

Pasal 2 : hak non diskriminasi

Pasal 4 : hak untuk terbebas dari perbudakan

Pasal 22 : hak atas jaminan sosial dan derajat kehidupan yang layak serta pelayanan kesehatan.

Pasal 23 : hak untuk mendapatkan pekerjaan.

Dengan demikian penyelenggaraan program Jamsostek erat kaitannya dengan pelaksanaan hak asasi manusia berdasarkan kesamaan konsep pemikiran, yaitu :

- Bahwa Jamsostek merupakan upaya perlindungan hukum bagi pekerja untuk meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia melalui kepastian terhadap adanya penanggulangan atas risiko sosial ekonomi yang tak terduga ; yang sewaktu waktu dapat saja menimpa pekerja dan keluarganya ;
- Bahwa salah satu komponen hak asasi manusia adalah hak atas jaminan sosial dan derajat kehidupan yang layak serta pelayanan kesehatan.
- Lebih dari itu, di dalam Undang Undang No. 39 / 1999 – secara jelas telah dinyatakan melalui Pasal 41 ayat (1) bahwa :” Setiap warganegara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh”.

Jadi dapatlah dikatakan bahwa penyelenggaraan program JAMSOSTEK merupakan pelaksanaan hak asasi manusia secara nyata, khususnya di bidang sosial, ekonomi, moral dan hukum.

## ANALISIS DATA LAPANGAN

Data lapangan yang akan dianalisis berikut ini akan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan selanjutnya dianalisis berdasarkan persentase.

Perlu diketahui bahwa walaupun seringkali ada ungkapan “pekerja adalah tulang punggung perusahaan” dan memang kalimat itu pun merupakan kenyataan ; akan tetapi secara nyata pekerja belum dapat berperan penuh sebagaimana layaknya, karena tulang punggung perusahaan masih diartikan sebagai salah satu perangkat dari komponen mesin perusahaan saja.

Terutama karena pekerja selalu berada pada posisi yang menginginkan kesempatan kerja untuk memperoleh upah dan meningkatkan kesejahteraan ; disisi lain dari pihak pengusaha dapat ditengarai bahwa hampir semua perusahaan memberlakukan “rating” pekerja dari berbagai aspek sebelum memutuskan seseorang itu diterima bekerja , dan tentu saja akan dipilih kemungkinan yang paling menguntungkan perusahaan.

Kondisi inilah yang pada umumnya mewarnai karakteristik pekerja di perusahaan sasaran penelitian yang terpilih sebagai responden.

Dapat ditelaah pada tabel tabel berikut.

**Tabel 2.A. JENJANG PENDIDIKAN RESPONDEN (: N : 180)**

NO.	PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	SD	7	3,8%
2.	SLTP	17	9,4%
3.	SMU / Sederajat	96	53,1%
4.	Akademi / Diploma	22	12,5%
5.	Perguruan Tinggi	33	21,2%
Jumlah N =		180	100 %

Sumber : Data Primer

**Tabel 2.B. UMUR RESPONDEN (: N = 180)**

NO.	BATAS UMUR	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	15 th - 20 th	4	2,2 %
2.	21 th - 30 th	100	55,6 %
3.	31 th - 40 th	55	30,7 %
4.	41 th - 50 th	20	11 %
5.	> 50 th	1	0,5 %
Jumlah N =		180	100%

Sumber : Data primer

Tabel 2.C. MASA KERJA RESPONDEN (: N = 180)

NO.	LAMA BEKERJA	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	0 th - 1 th	10	5,5 %
2.	2 th - 5 th	70	38,9 %
3.	5 th - 10 th	60	33,5 %
4.	11 th - 15 th	20	11 %
5.	> 20 th	2	1,1 %
Jumlah N =		180	100%

Sumber : Data primer

Tabel 2.D. STATUS PERKAWINAN RESPONDEN (: N = 180)

NO.	STATUS	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Kawin	115	64 %
2.	Tidak Kawin	62	34,4 %
3.	Janda / Duda	3	1,6 %
Jumlah N =		180	100%

Sumber : Data primer

Paparan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas pekerja adalah tamatan SMU / sederajat (: 53,1%) dan batas umur pekerja yang terbanyak adalah usia produktif yaitu 21 tahun - 30 tahun (55,6%).

Hal ini menunjukkan bahwa pemberi kerja (: pengusaha) lebih menyukai pekerja dengan pendidikan formal rata rata SMU / Sederajat dan sedang dalam usia produktif (kuat / giat bekerja).

Selanjutnya , responden yang telah berkeluarga menduduki rating tertinggi (64%) dan responden dengan masa kerja terbanyak adalah 2 tahun - 5 tahun (: 38,9 %) disusul dengan 5 tahun - 10 tahun sebanyak 33,5 %.

Rating masa kerja responden menunjukkan bahwa setidaknya tidaknya kinerja perusahaan dapat diandalkan sehingga para pekerja “betah” untuk bekerja ditempatnya sekarang.

Sedangkan status pekerja yang 64% telah berkeluarga seharusnya merupakan indikator yang dapat dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk mempertahankan “loyalitas” mereka.

Mengingat bahwa pada umumnya pekerja yang berkeluarga tentunya juga menanggung beban keluarga. Atau dengan perkataan lain, tidak akan mudah bagi pekerja yang telah berkeluarga itu untuk melakukan perbuatan yang mengabaikan kewajiban / tanggungjawabnya dalam hubungan kerja.

Untuk itu, pihak pengusaha seharusnya juga beritikad baik dengan meningkatkan kesejahteraan mereka, baik melalui pemberian upah yang layak maupun pelayanan jaminan sosial tenaga kerja. Sebagaimana ketentuan Undang Undang No. 14 / 1969 – Pasal 9 yang menetapkan bahwa : “Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Selanjutnya di atur pula dalam Undang Undang No. 25/1997

Pasal 116 ayat (1) :

“untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan”

Dalam hal ini, fasilitas kesejahteraan meliputi antara lain : pelayanan keluarga berencana , tempat penitipan bayi, perumahan pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga dan kantin. Dengan adanya fasilitas kesejahteraan yang layak, tentunya dapat diharapkan target peningkatan produktivitas kerja akan tercapai.

Pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja ; namun demikian ternyata masih banyak kendala untuk merealisasi hak normatif tersebut.

Tabel berikut ini akan menyajikan data tentang sumber perolehan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

**Tabel 3. SUMBER PEROLEHAN INFORMASI JAMSOSTEK (N = 180)**

<b>NO. SUMBER INFORMASI</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PERSENTASE</b>
1. Radio/TV/Media Cetak	40	22 %
2. Petugas JAMSOSTEK	11	6,3 %
3. Pengurus SPSI	40	22 %
4. Pimpinan Perusahaan	74	41,3 %
5. Teman sekerja	15	8,4 %
Jumlah N =	180	100%

Sumber : data primer

Dari paparan tabel di atas, menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan berperan cukup besar yaitu 41,3% dalam proses pengenalan / pemberian informasi mengenai Jamsostek kepada para pekerjanya.

Sedangkan peran media masa dan pengurus SPSI menduduki peringkat kedua, masing masing 22%

Untuk itu , perlu diketahui pula bagaimana tingkat kemudahan dan kesulitan responden dalam upaya mendapatkan kepesertaan Jamsostek sebagai haknya, atau

lebih spesifik lagi apakah kepesertaan Jamsostek - nya itu mengalami kendala dari pihak pimpinan perusahaan? Data ini dapat ditelaah melalui tabel berikut.

Tabel 4. PELUANG KEPESERTAAN JAMSOSTEK N = 180

NO.	PERNYATAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	mudah diperoleh	165	91,6 %
2.	sulit diperoleh	15	8,4 %
Jumlah N =		180	100%

Sumber : data primer

Ternyata , 91,6 % responden tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan kepesertaan Jamsostek; namun demikian dari 8,4 % sisanya yang merasa dipersulit untuk mendapatkan kepesertaan Jamsostek, ada kemungkinan kemungkinan yang diasumsikan menjadi penyebab utama timbulnya kesulitan tersebut, kemungkinan kemungkinan itu dikembangkan dalam sajian tabel berikut.

c

Tabel 5. KEBERATAN TERHADAP PROGRAM JAMSOSTEK N = 180

NO.	ALASAN KEBERATAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Beban tambahan bagi perusahaan	76	42,2 %
2.	Pengawasan Depnaker Kurang	24	13,3 %
3.	SPSI kurang berperan	10	5,5 %
4.	Sanksi hukum tidak diberlakukan	40	22 %
5.	Tidak tahu	30	16,5 %
Jumlah N =		180	100 %

Sumber : data primer

Alasan keberatan terhadap penyelenggaraan program Jamsostek yang dipaparkan pada tabel di atas adalah dugaan dan asumsi yang dilontarkan oleh para responden; yang intinya sebenarnya adalah upaya menemukan kendala yang diduga menjadi penyebab belum terlaksananya program Jamsostek dengan baik.

Dari 180 responden 42,2 % berpendapat bahwa pada umumnya perusahaan keberatan mengikuti program Jamsostek, karena program ini identik dengan biaya tambahan yang dibebankan kepada perusahaan, diluar upah dan tunjangan tunjangan bagi pekerja.

Selanjutnya 22 % responden berpendapat bahwa ketidakpatuhan terhadap pelaksanaan program Jamsostek disebabkan oleh adanya sanksi hukum yang tidak pernah diberlakukan. Kondisi ini tentunya berkaitan erat dengan upaya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan atau khususnya di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

Penegakan hukum, jelas berkaitan lagi dengan kemanfaatan, kedayagunaan dan peranan hukum dalam pelaksanaan Jamsostek.

Menurut sumber data Depnaker<sup>9)</sup> nampaknya keberatan terhadap program Jamsostek pada umumnya memang berasal dari pihak perusahaan, yaitu perusahaan tidak mau dibebani biaya tambahan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa PP No. 14 / 1993 walaupun telah dilaksanakan tetapi belum seluruhnya berjalan dengan baik.

Sedangkan sumber dari SPSI berpendapat bahwa keberatan perusahaan disebabkan oleh pimpinan perusahaan yang kurang memahami hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja; demikian pula sumber dari PT. JAMSOSTEK menyatakan pendapat yang sama.

Apabila pihak perusahaan keberatan untuk mendaftarkan perusahaan dan pekerjanya dalam kepesertaan Jamsostek itu disebabkan oleh adanya beban biaya tambahan; maka sikap keberatan pengusaha jelas tidak beralasan. Mengingat program Jamsostek telah ditetapkan melalui perundang undangan, demikian pula peraturan pelaksanaannya; sehingga memiliki dasar hukum yang kuat.



Sikap keberatan itu jelas tidak sesuai (bahkan bertentangan) dengan prinsip prinsip penegakan hukum Jaminan Sosial Tenaga Sosial.

Di sinilah seharusnya hukum itu lebih berperan untuk menegakkan wibawanya sebagai alat pemaksa.

Menurut Soerjono Soekanto : <sup>10)</sup>

“Secara konsepsional maka inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai nilai yang terjabarkan dalam kaidah kaidah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup. Nilai nilai yang telah diserasikan tersebut memerlukan penjabaran secara lebih kongkrit lagi, oleh karena nilai nilai lazimnya bersifat abstrak. Penjabaran lebih kongkrit terjadi dalam bentuk kaidah kaidah, dalam hal ini kaidah hukum yang mungkin berisikan suruhan, larangan atau kebalikan “.

Jadi, penegakan hukum di bidang Jamsostek dapat dikatakan terwujud apabila PP No. 14 / 1993 sebagai penjabaran dan pengejawantahan nilai nilai Jamsostek secara kongkrit telah terlaksana secara baik. Dalam arti, perintah, larangan maupun sanksinya mampu berperan sebagai sarana untuk memelihara hubungan kerja (: pergaulan hidup) yang harmonis di antara para pelaku proses produksi, yaitu pemerintah , pengusaha dan pekerja.

Berikut ini akan ditampilkan data kepesertaan Jamsostek yang tercatat sejak tahun 1994. Penampilan data ini berdasarkan pertimbangan bahwa dengan diberlakukannya PP. No. 14 / 1993 tentunya setiap perusahaan sudah diwajibkan untuk mendaftarkan semua pekerjanya sebagai peserta Jamsostek.

Tabel 6. KEPESERTAAN JAMSOSTEK N = 180

NO. TAHUN KEPESERTAAN		FREKUENSI	PERSENTASE
1.	1994	65	36,1 %
2.	1995	15	8,4 %
3.	1996	20	11 %
4.	1997	40	22 %
5.	1998	22	12,5 %
6.	1999	18	10 %
Jumlah N =		180	100 %

Sumber : data primer

Sejalan dengan tabel 6. Di atas, berikut ini dapat ditelaah target Penambahan Kepesertaan Program Paket Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dapat dicapai oleh PT. JAMSOSTEK sampai dengan bulan Oktober 1999.

Tabel 7. PENAMBAHAN KEPESERTAAN PROGRAM PAKET S.D. BULAN OKTOBER 1999

NO	KACAB	TARGET 1999		S/D/ BLN OKT 1999		RATIO	
		PERSH	TK	PERSH	TK	3/5 x 100 PERSH	4/6 x 100 TK
1.	Karimunjava	72	32,210	117	26,715	162,50 %	82,94 %
2.	Gresik	36	12,600	23	12,026	63,89 %	95,44 %
3.	Bangkalan	14	1,741	11	1,783	78,57 %	102,41 %
4.	Bojonegoro	49	2,425	20	3,953	40,82 %	163,01 %
5.	Sidoarjo	96	28,876	47	28,657	48,96 %	99,24 %
6.	Mojokerto	35	4,000	21	9,344	60,00 %	233,60 %
7.	Kediri	10	4,544	18	3,788	180,00 %	83,37 %
8.	Madiun	38	3,256	15	1,480	39,47 %	45,45 %
9.	Malang	34	9,519	47	9,030	138,24 %	94,86 %
10.	Blitar	18	2,000	26	2,488	144,44 %	124,40 %
11.	Pasuruan	35	18,470	50	20,053	142,86 %	108,57 %
12.	Jember	22	3,170	12	1,047	59,09 %	33,03 %
13.	Banyuwangi	38	2,570	16	1,986	42,11 %	77,28 %
14.	Darmo	47	15,250	46	13,908	97,87 %	91,20 %
15.	Perak	46	5,444	41	6,626	89,13 %	121,71 %
	JAWA TIMUR	590	146,072	511	142,882	86,61 %	97,82 %

Sumber : data sekunder dari PT. JAMSOSTEK

Tabel 7. di atas menyajikan data kepesertaan Jamsostek seluruh Jawa Timur sampai dengan target untuk bulan Oktober 1999 ; tabel ini ditampilkan hanya sebagai pembandingan terutama untuk memperjelas posisi JAMSOSTEK yaitu bahwa ternyata program Jamsostek walaupun belum sempurna di bidang penyelenggaraannya, tetaplah diakui eksistensinya.

Bahkan kemanfaatan program Jamsostek pun diakui oleh 72,2 % responden sebagaimana terlihat pada tampilan tabel berikut ini :

**Tabel 8. MANFAAT JAMSOSTEK N = 180**

NO.	PERNYATAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Bermanfaat	130	72,2 %
2.	Cukup bermanfaat	46	25,6 %
3.	Kurang bermanfaat	4	2,2 %
Jumlah N =		180	100 %

Sumber : data primer

Dari 180 responden 25,6 % menyatakan bahwa program Jamsostek cukup bermanfaat, sedangkan sisanya sebanyak 2,2 % menyatakan program Jamsostek kurang bermanfaat.

Selanjutnya, kemanfaatan Jamsostek diwujudkan dalam bentuk penerimaan santunan, yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 9. PENERIMAAN SANTUNAN N = 180**

NO.	PERNYATAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Pernah menerima	PK : 52 *) KK : 23 **)	28,9 % - 12,8 %
2.	Belum pernah menerima	105	58,3 %
Jumlah N =		180	100 %

\*) Jaminan pemeliharaan kesehatan

\*\*\*) Jaminan kecelakaan kerja

Sumber : data primer

Walaupun program Jamsostek dirasakan bermanfaat akan tetapi ternyata belum banyak pekerja yang dapat menikmatinya. Hasil telaah dari tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang pernah menerima santunan sebanyak 41,7 % yang terdiri dari :

- penerima jaminan pemeliharaan kesehatan : 28,9%
- penerima jaminan kecelakaan kerja : 12,8 %

Data ini searah dengan penjelasan pejabat Depnaker, bahwa program Jamsostek memang telah terselenggara, akan tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik.

Pelaksanaan yang belum sepenuhnya baik itu jelas akan menyulitkan pekerja untuk mendapatkan hak normatifnya dalam bentuk jaminan sosial.

Untuk itu perlu diketahui terlebih dahulu, upaya apa kiranya yang akan ditempuh oleh responden apabila mengalami kesulitan untuk memperoleh hak normatif tersebut.

Berikut ini, tabel yang menyajikan upaya responden untuk mendapatkan solusi pemecahan masalah ; berhubungan dengan kemungkinan kesulitan yang akan dihadapi untuk memperoleh hak atas jaminan sosial.

**Tabel 10. SOLUSI UNTUK MENDAPATKAN SANTUNAN N = 180**

<b>NO. TUJUAN</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PERSENTASE</b>
1. Menemui pengurus SPSI	40	22 %
2. Menemui Pimpinan perusahaan	110	61,5 %
3. Menemui petugas JAMSOSTEK	30	16,5 %
4. Menemui petugas Depnaker	---	----
Jumlah N =	180	100 %

Sumber : data primer

Pernyataan yang dipaparkan pada tabel 10 di atas menunjukkan hubungan yang erat dengan tabel 3. Yaitu perolehan informasi mengenai program Jamsostek yang memberikan pernyataan bahwa sumber informasi terbanyak diperoleh dari pimpinan perusahaan ; maka sudah sewajarnya jika tuntutan pemenuhan hak normatif juga diarahkan kepada pimpinan perusahaan.

Rekaman data mengenai sumber informasi Jamsostek yang diperoleh dari pimpinan perusahaan dan pemecahan masalah (solusi) juga diharapkan muncul dari pihak pimpinan perusahaan ; kiranya dapat dijadikan bahan pemikiran bahwa sekalipun pihak pimpinan perusahaan itu memberikan banyak informasi tentang penyelenggaraan program Jamsostek, belum tentu dengan mudah memberikan peluang kepesertaan Jamsostek bagi pekerja.

Dari aspek yuridis, upaya yang ditempuh responden untuk mendapatkan hak normatif dengan menemui pimpinan perusahaan sudah sangat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, yaitu :

- Undang Undang No. 3 / 1992

Pasal 17 : "bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja."

- Peraturan Pemerintah No. 14/1993

Pasal 2 ayat (3) : juga menyebutkan bahwa , " pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Demikian pula solusi yang dianjurkan oleh pejabat Depnaker, pengurus SPSI dan dari PT. JAMSOSTEK<sup>11)</sup> yang menyatakan bahwa , " sebaiknya setiap permasalahan yang berkenaan dengan upaya pemenuhan JAMSOSTEK (sebagai salah satu hak normatif pekerja) selalu diusahakan untuk membuka perundingan atau dialog antara wakil pihak pekerja (: dalam hal ini dapat juga dari SPSI setempat) dengan pihak pimpinan perusahaan".

Berarti, dalam hal pemenuhan hak hak normatif pekerja yang paling dominan untuk merealisasikannya adalah pimpinan perusahaan atau dengan perkataan lain : “akses langsung menuju pemenuhan hak normatif pekerja adalah pimpinan perusahaan”.

Maka kata kunci yang tepat adalah “peranan hukum” yaitu bagaimana hukum dapat melaksanakan fungsinya sebagai alat pemaksa agar pihak pimpinan perusahaan itu bersedia memenuhi kewajibannya untuk memberikan hak normatif pekerja yaitu kepesertaan Jamsostek.

Dalam hal ini, alat pemaksa didayagunakan sebagai mekanisme penegakan hukum ; demikian pula halnya dengan Undang Undang No. 3 / 1992 yang dilengkapi dengan ancaman pidana, sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 29 yaitu :

- a) Barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) ; ayat (2) dan ayat (3)  
Pasal 18 ayat (1) ; ayat (2) ; ayat (3) ; ayat (4) dan ayat (5)  
Pasal 19 ayat (2)  
Pasal 22 ayat (1)  
Pasal 26 , diancam dengan hukuman kurungan selama lamanya 6 (enam ) bulan atau denda setinggi tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah )
- b) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama - lamanya 8 (delapan ) bulan.
- c) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha , tenaga kerja dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan undang undang ini dan peraturan pelaksanaannya, dikenakan sanksi administratif, ganti rugi atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya PP No. 14 / 1993 pada Pasal 47 menyebutkan bahwa, tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Undang Undang No. 3 / 1992 tentang Jamsostek maka :

- a) Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3)
  - Pasal 4
  - Pasal 5 ayat (1)
  - Pasal 6 ayat (2)
  - Pasal 8 ayat (2)
  - Pasal 18 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3)
  - Pasal 19
  - Pasal 20 ayat (1)dan telah diberi peringatan akan tetapi tidak melaksanakan kewajibannya, dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha.
- b) Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2 % (dua perseratus) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.
- c) Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 UU No. 3 / 1992 dikenakan ganti rugi sebesar 1 % (satu perseratus dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Jelaslah, bahwa sanksi bukan hanya akan dikenakan kepada pihak pengusaha yang melakukan pelanggaran akan tetapi juga mengancam Badan Penyelenggara JAMSOSTEK yang tidak melaksanakan sepenuhnya peraturan dan ketentuan hukum jaminan sosial tenaga kerja.

Kasus pelanggaran Jamsostek dalam kurun waktu lima tahun terakhir, tidak ada yang dilanjutkan sampai ditingkat pengadilan.



Menurut sumber dari Depnaker, untuk sementara ini kasus JAMSOSTEK memang tidak ada yang dilanjutkan ke pengadilan semata mata berdasarkan pertimbangan :<sup>12)</sup>

- bahwa kasus Jamsostek selalu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan perundingan dengan pimpinan perusahaan berdasarkan rekomendasi baik dari SPSI maupun Depnaker ;
- sedapat mungkin digunakan cara cara kekeluargaan, mengingat pekerja dan pengusaha pada hakekatnya saling membutuhkan;
- bila belum terselesaikan juga, dapat diajukan kepada lembaga tripartit.

Hanya saja, tidak dapat diungkapkan berapa persen keberhasilan penyelesaian kasus Jamsostek yang dilakukan secara kekeluargaan itu. Dalam hal ini, menurut pejabat terkait yang berwenang menangani masalah Jamsostek (: c.q. Depnaker) untuk menghindari kemungkinan gejolak di masyarakat, khususnya para pekerja.

Sekalipun perangkat hukum ketenagakerjaan yang mengatur penyelenggaraan program Jamsostek itu sudah dilengkapi dengan sanksi ; akan tetapi jika sanksi itu sendiri tidak pernah dikenakan terhadap pelanggarnya, tentunya sulit untuk menilai kemanfaatan dan kedayagunaannya undang undang Jamsostek terutama dalam mewujudkan hak hak normatif pekerja.

Oleh karena itu, pembuat undang undang seharusnya juga bertindak proaktif untuk memonitor bagaimana hukum Jamsostek itu dioperasionalkan oleh para aparat penegak hukumnya. Jika aparat penegak hukum di bidang Jamsostek tidak melaksanakan fungsi / perannya sebagaimana diharuskan oleh undang undang ; maka terdapat indikasi bahwa hukum belum melaksanakan tugasnya sebagaimana sarana / alat kontrol sosial.

Secara makro, penegakan hukum di bidang Jamsostek juga merupakan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Untuk itu, patut kita telaah upaya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan melalui mekanisme pengawasan sebagaimana tercantum dalam Undang Undang No. 25/1997.

Pasal 166 : "Pengawasan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang dilakukan masyarakat, perusahaan dan instansi pemerintah dilaksanakan oleh menteri".

Pasal 167 : "Ketentuan mengenai pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku".

Mengingat Undang Undang No. 25 / 1997 baru akan diberlakukan pada tanggal 1 Oktober Tahun 2000 ; maka untuk saat ini pengawasan ketenagakerjaan masih memberlakukan peraturan perundang undangan yang lama, yaitu :

Undang undang No. 3 / 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 3 Tahun 1948, dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia dan Peraturan Pelaksanaannya.

Disebutkan pada Pasal 1 angka 1 dari Undang Undang tersebut ; bahwa, pengawasan perburuhan diadakan guna :

- a. Mengawasi berlakunya undang undang dan peraturan perburuhan pada khususnya
- b. Mengumpulkan bahan bahan keterangan tentang soal soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas – luasnya guna membuat undang undang dan peraturan perburuhan.
- c. Menjalankan pekerjaan lain lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang undang atau peraturan lainnya.

Dari telaahan kedua peraturan perundang undangan di atas, dapat dikatakan bahwa keduanya dijiwai oleh semangat yang sama yaitu bahwa, berlakunya undang undang di bidang ketenagakerjaan perlu diawasi mekanisme operasionalnya, sehingga akan dihasilkan rekaman observasi sebagai berikut :

- undang undang di bidang ketenagakerjaan khususnya penyelenggaraan program Jamsostek telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ; atau
- undang undang di bidang ketenagakerjaan khususnya penyelenggaraan program Jamsostek tidak terlaksana dengan baik dan dengan sendirinya belum sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Apabila ternyata mekanisme pengawasan menghasilkan data bahwa penyelenggaraan program Jamsostek tidak / belum sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ; maka perlu ditindaklanjuti dengan mekanisme berikutnya yaitu :

- mencari penyebab yang menimbulkan kendala dalam hal penyelenggaraan program Jamsostek
- mengupayakan solusi yang tepat agar penyelenggaraan program Jamsostek dapat dilaksanakan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, dengan cara merundingkan kepentingan kepentingan para pihak yang terkait ; sehingga tidak terkesan ada pihak yang harus dikalahkan atau dimenangkan.

Nampaknya, tindalanjut sebagaimana tersebut di atas paling banyak ditempuh dalam penyelesaian kasus Jamsostek. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh berbagai pihak yang terkait dengan masalah penyelenggaraan program Jamsostek, baik DEPNAKER, SPSI maupun Petugas JAMSOSTEK, yang memberikan penjelasan bahwa sampai saat ini kasus Jamsostek selalu diupayakan "selesai" melalui perundingan perundingan (Tripartit bila perlu) dan kesepakatan kesepakatan di luar forum pengadilan. Sekurang kurangnya, demikianlah data yang tercatat untuk periode 5 (lima) tahun terakhir.

Kondisi tersebut menunjukkan fakta bahwa salah satu peranan hukum adalah mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan kepentingan masyarakat. Sebagaimana pendapat Satjipto Rahardjo <sup>13)</sup> bahwa, kehadiran hukum dalam masyarakat di antaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan kepentingan orang dalam masyarakat, dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan kepentingan tersebut.

Dengan demikian berdasarkan analisis dan uraian di atas , untuk sementara dapat disimpulkan bahwa peranan hukum dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja terutama adalah sebagai sarana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan pengusaha dan pekerja, dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan kepentingan para pihak sehingga tercapai keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Di sisi lain, hukum sebagai upaya pemaksa dalam penyelenggaraan program Jamsostek belum tampak mengedepan. Adapun kendala utamanya ialah bahwa

Tidak semua peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan (khususnya Jamsostek) dapat diterapkan ; karena memang belum ada peraturan pelaksanaannya.

## RUANG LINGKUP DAN KINERJA PROGRAM JAMSOSTEK

Selanjutnya, untuk mengetahui bagaimana kinerja Badan Penyelenggara JAMSOSTEK, dapat ditelaah melalui tabel tabel berikut ini, yang merupakan penilaian responden terhadap kualitas pelayanan PT JAMSOSTEK yaitu meliputi ruang lingkup pelayanan jaminan sosial tenaga kerja.

### 1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang disebabkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

Tabel 11. PELAYANAN JAMSOSTEK BIDANG KECELAKAAN KERJA  
N = 180

NO.	PERNYATAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Baik	74	41,1 %
2.	Cukup baik	90	50 %
3.	Kurang	16	8,9 %
Jumlah N =		180	100%

Sumber : data primer

Dari 180 responden menyatakan bahwa kinerja PT JAMSOSTEK di bidang pelayanan pemberian santunan kecelakaan kerja adalah 41,1 % baik ; 50% cukup baik dan 8,9 % menganggap masing kurang.

## 2) Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Tabel berikut ini akan menjelaskan bagaimana kinerja PT. JAMSOSTEK dalam memberikan pelayanannya di bidang jaminan kematian.

**Tabel 12. PELAYANAN JAMSOSTEK BIDANG SANTUNAN KEMATIAN**  
N = 180

NO.	PERNYATAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Baik	70	38,9 %
2.	Cukup baik	105	58,3 %
3.	Kurang	5	2,8 %
Jumlah N =		180	100 %

Sumber : data primer

Dari tampilan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT JAMSOSTEK di bidang pelayanan pemberian santunan kematian pada umumnya cukup baik (: 58,3 %)

## 3) Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut, dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Khususnya untuk jaminan hari tua, tenaga kerja dibebani iuran sebesar 2% dari upah sebulan (lihat : Pasal 9 ayat (3) - PP No. 14 / 1993) hal ini dapat

dikatakan sebagai salah satu wujud tanggungjawab tenaga kerja terhadap masa depan / hari tuanya. Sekurang kurangnya dapat memberikan dukungan atau motivasi bagi tenaga kerja bahwa hasil kerja saat ini adalah modal untuk menikmati hari tua yang terpelihara.

Tabel berikut akan menjelaskan kinerja PT JAMSOSTEK di bidang pelayanan pemberian jaminan hari tua.

**Tabel 13. PELAYANAN JAMSOSTEK BIDANG SANTUNAN HARI TUA**  
**N = 180**

NO.	PERNYATAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Baik	70	38,9 %
2.	Cukup Baik	95	52,7 %
3.	Kurang	15	8,4 %
Jumlah N =		180	100 %

Sumber : Data Primer

Sebanyak 52,7 % responden menyatakan bahwa kinerja PT. JAMSOSTEK cukup baik di bidang pelayanan pemberian santunan untuk hari tua.

#### 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program Jaminan sosial tenaga kerja. Dalam hal ini, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif) pencegahan (preventif) penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif).

Dengan demikian, derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan, akan tercapai; baik untuk tenaga kerja yang bersangkutan maupun untuk keluarganya.

Di samping Undang Undang No. 3 / 1992 tentang JAMSOSTEK dan PP. No. 14 / 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK ; jaminan pemeliharaan kesehatan juga terkait dengan Undang Undang No. 23 / 1992 tentang Kesehatan, khususnya pada :

Pasal 23 ayat (1) : Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal

ayat (2) : Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.

ayat (3) : Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja

ayat (4) : Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

**Tabel 14. PELAYANAN JAMSOSTEK BIDANG PEMELIHARAAN KESEHATAN N = 180**

NO.	PERNYATAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1.	Baik	70	38,9 %
2.	Cukup baik	94	52,2 %
3.	Kurang	16	8,9 %
Jumlah N =		180	100 %

Sumber : data primer

Perlu pula diketahui bahwa orang yang berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan ialah : tenaga kerja, atau suami atau istri dan anak (lihat : Pasal 16 - UU No. 3 / 1992)

Pemeliharaan kesehatan dilaksanakan berdasarkan perjanjian secara tertulis dengan Badan Penyelenggara serta dilakukan sesuai dengan kebutuhan medis yang nyata dan standar, dengan tetap memperhatikan mutu pelayanan yang meliputi :

1) rawat jalan tingkat pertama

- 2) rawat jalan tingkat lanjutan
- 3) rawat inap
- 4) pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- 5) penunjang diagnostik
- 6) pelayanan gawat darurat

Untuk itu, Badan Penyelenggara dalam hal ini PT JAMSOSTEK wajib memberikan kepada setiap peserta :

- kartu pemeliharaan kesehatan
- keterangan mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Dengan memperhatikan data lapangan yang telah dianalisis sebagaimana tersaji pada tampilan Tabel 14, nampaknya kinerja PT. JAMSOSTEK di bidang pemeliharaan kesehatan secara umum cukup baik (: 52,2 %)

## PENGELOLAAN JAMINAN HARI TUA

Pada prinsipnya, jaminan hari tua adalah tabungan untuk hari tua yang secara sadar sengaja disisihkan oleh tenaga kerja / pekerja untuk kepentingan masa depannya sendiri. Dalam hal ini, mekanisme penyerahannya adalah :

- Dapat diserahkan sekaligus apabila jumlahnya kurang dari Rp 3.000.000,-
- Secara bertahap apabila jumlah jaminan mencapai Rp 3.000.000,- atau lebih, yang penyerahannya dalam waktu paling lama 5 tahun.

Permasalahan pokok yang seringkali menjadi "rumour" di kalangan tenaga kerja / pekerja yaitu bahwa keuntungan yang diperoleh PT. JAMSOSTEK selaku pengelola tabungan untuk jaminan hari tua dianggap terlalu tinggi dan merugikan peserta program jaminan sosial tenaga kerja

Sehingga banyak yang menghendaki agar tabungan jaminan hari tua itu dikelola sendiri melalui mekanisme tabungan di perusahaan.

Untuk itu, dapat dicermati tabel berikut :



Tabel 15. PENGELOLAAN JAMINAN TUA N = 180

NO. SISTEM PENGELOLAAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1. Diterimakan setiap bulan	29	16,2 %
2. Ditabung di perusahaan dan keuntungan penuh untuk tenaga Kerja / pekerja	85	47,2 %
3. Dikelola PT. JAMSOSTEK seperti saat sekarang	66	36,6 %
Jumlah N =	180	100 %

Sumber : Data primer

Keinginan untuk menabungkan sendiri iuran jaminan hari tua melalui perusahaan merupakan pilihan utama responden (: 47,2 %) sedangkan 36,6 % tetap menghendaki mekanisme pengelolaan seperti saat sekarang yaitu melalui PT. JAMSOSTEK selaku Badan Penyelenggara. Kemudian 16,2% menyatakan lebih suka diterimakan tiap bulan.

Dari ketiga pilihan di atas, masing masing ada aspek positif dan negatif.

- a. Pendapat 16,2 % yang menginginkan agar jaminan hari tua dapat diterimakan setiap bulan jelas tidak mungkin dilaksanakan, karena prinsip jaminan hari tua adalah memberikan santunan kepada tenaga kerja yang terputus penghasilannya sebagai akibat tidak mampu lagi untuk bekerja pada usia lanjut.
- b. Ditabung di perusahaan, aspek positifnya adalah bahwa kemungkinan pekerja / tenaga kerja akan dapat menikmati keuntungan tabungan secara utuh. Sedangkan aspek negatifnya kemungkinan tabungan tenaga kerja justru akan menjadi bumerang bagi tenaga kerja itu sendiri, berdasarkan asumsi, pihak pimpinan perusahaan dapat saja mempersulit pencairannya di kemudian hari atau menekan posisi tawar tenaga kerja sedemikian rupa ; sehingga tidak ada pilihan lain kecuali memenuhi semua penawaran yang diajukan perusahaan.

- c. Pengelolaan oleh PT. JAMSOSTEK telah sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku yaitu Pasal 1 angka 11 dari Undang Undang No. 3 / 1992 dan Pasal 1 angka 11 dari Peraturan Pemerintah No. 14 / 1993 yang menyebutkan bahwa :  
“Badan Penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja”.

Hanya saja, seperti telah diutarakan oleh para narasumber bahwa pelaksanaan Jamsostek harus lebih dioptimalkan, antara lain dengan cara :<sup>14)</sup>

- Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja perlu diperluas melalui berbagai metode dan penyuluhan dan untuk berbagai strata masyarakat.
- JAMSOSTEK harus dikelola secara profesional dan transparan untuk mengantisipasi kemungkinan penyalahgunaan dan penyelewengan dana.
- Peningkatan kerjasama antar instansi terkait dan memadukan kinerja yang integratif serta koordinatif dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Meningkatkan peranan lembaga pengawasan, baik dari pihak DEPNAKER maupun SPSI agar penegakan hukum di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat berlangsung sesuai prosedur yang berlaku.

## VII. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

- 1) Perlindungan dasar bagi masyarakat, dalam hal ini tenaga kerja / pekerja tidak dapat hanya dibebankan pada Departemen Tenaga Kerja selaku departemen teknis.

Walaupun perlindungan dasar bagi tenaga kerja / pekerja erat kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan ; akan tetapi essensinya merupakan tanggungjawab pemerintah dalam arti yang luas. Sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 34 bahwa konsep “social welfare “ dan “ human rights” yang sarat dengan muatan prinsip universal, merupakan kewajiban negara yang melekat sebagai hak setiap warganegara.

Jamsostek sebagai sistem perlindungan dasar yang telah disahkan dalam bentuk peraturan perundang undangan ; secara prinsip merupakan hak normatif tenaga kerja / pekerja dan keluarganya. Pengakuan adanya hak tersebut juga berhubungan erat dengan harkat dan martabat manusia.

“Declaration of Human Rights” telah menetapkan bahwa jaminan sosial dinyatakan sebagai komponen kedua dari hak asasi manusia. Penyelenggaraan jaminan sosial berlaku universal dan merupakan hak masyarakat serta kewajiban negara.

Bahkan berdasarkan Undang Undang No. 39/1999 tentang HAM – khususnya Pasal 41 ayat (1) telah secara jelas menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak.

Dengan demikian, pelaksanaan Jamsostek erat kaitannya dengan hak hak asasi manusia; bahkan dapat dikatakan bahwa Jamsostek merupakan perwujudan salah satu hak asasi manusia yang seharusnya dapat dinikmati oleh semua bangsa di dunia.

- 2) Penyelenggaraan program Jamsostek ditinjau dari perspektif hukum nasional merupakan prinsip prinsip normatif yang berperan sebagai “a tool of social engineering” yang kemudian ditindaklanjuti dengan diberlakukannya peraturan perundang undangan tentang Jamsostek yaitu : Undang Undang No. 3 / 1992 dan PP No. 14 / 1993.



Berdasarkan uraian dan penjelasan pada gambaran umum dan analisis dokumen hukum serta data lapangan, maka dapatlah disimpulkan bahwa peranan hukum dalam pelaksanaan Jamsostek adalah sebagai sarana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan para pihak pelaku proses produksi (: pemerintah, pengusaha dan pekerja) sehingga akan tercapai keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak berdasarkan perlindungan dan pembatasan yang telah disepakati.

## SARAN

PT. JAMSOSTEK selaku badan hukum yang menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja dan menduduki posisi strategis sebagai pengelola dana masyarakat, harus mampu untuk lebih mengoptimalkan diri dalam pemberian pelayanan kepada peserta ; sekaligus mengupayakan terbukanya peluang dan akses menuju pemberdayaan hukum jaminan sosial tenaga kerja.

Namun demikian, juga harus diingat posisi hukum PT. JAMSOSTEK adalah “pelaksana” sedangkan di sisi lain para peserta Jamsostek selalu menuntut kesempurnaan pelayanan.

Maka pemerintah c.q. departemen teknis yaitu Departemen Tenaga Kerja harus memahami bahwa perlu ada perubahan mendasar dalam pengelolaan Jamsostek - terutama yang terkait dengan pelaksanaan penegakan hukum (: law enforcement).

Dengan demikian, badan penyelenggara Jamsostek juga harus memiliki “sense of empowering” agar pelaksanaan operasional Jamsostek di lapangan itu akan benar benar tepatguna dan tepat sasaran - khususnya sebagai perwujudan HAM.

## LAMPIRAN LAMPIRAN

### CATATAN KAKI

- 1) Sumitro Djojohadikusumo , "*Indonesia Dalam Perkembangan Dunia, Kini Dan Masa Datang*", LP<sub>3</sub>ES, Jakarta 1986, h. 23.
- 2) Dikutip dari "*Press Release*" Menteri Tenaga Kerja pada Tanggal 27 Mei 1993 di Jakarta
- 3) Sentanoe Kertonegoro , "*Jaminan Sosial, Prinsip Dan Pelaksanaannya di Indonesia*", Rineka Cipta, Jakarta, 1995, h. 26.
- 4) Bambang Purwoko , "*Jaminan Sosial dan Sistem Penyelenggaraannya*", Meganet Dutatama, Jakarta, 199, h.34.
- 5) Soerjono Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*", Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986, h. 44.
- 6) Satjipto Rahardjo, "*Ilmu Hukum*", Alumni, Bandung, 1986, h. 93.
- 7) CST. Kansil, "*Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*", Balai Pustaka, Jakarta, 1982, h. 120.
- 8) Albert Hasibuan, "*HAM Dalam Sistem Hukum Indonesia*", makalah dalam Simposium Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, LUSTRUM VIII Unair 3 November 1994, h. 4.
- 9) Hasil wawancara mendalam dengan para narasumber di Departemen Tenaga Kerja - tanggal 16 s.d. 18 November 1999.
- 10) Soerjono Soekanto, "*Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*", Rajawali Press, Jakarta, 1983, h. 2.
- 11) Hasil wawancara mendalam dengan para narasumber dari SPSI dan PT . JAMSOSTEK - tanggal 16 s.d. 18 November 1999
- 12) Hasil wawancara mendalam dengan para narasumber dari Depnaker, SPSI dan PT. JAMSOSTEK pada tanggal 16 s.d. 18 November 1999.
- 13) Satjipto Rahardjo, "*Ilmu Hukum*", Alumni, Bandung, 1986, h. 93.
- 14) Hasil Wawancara mendalam dengan para narasumber dari Depnaker, SPSI, dan PT. JAMSOSTEK pada tanggal 16 s.d. 18 November 1999.

## DAFTAR NAMA PERUSAHAAN

1. **PT. Jacob Biscuit Indonesia**  
Jl. Raya Kalirungkut No. 7 Surabaya
2. **Kedawung Subur IND. Ltd.**  
Jl. Raya Rungkut - Surabaya
3. **PT. Hanjaya Mandala Sampoerna**  
Jl. Rungkut Industri Raya No. 18 Surabaya

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku - Buku

Bambang Purwoko, "*Jaminan Sosial dan Sistem Penyelenggaraannya*", Megacnet Dutatama, Jakarta, 1999.

Burhan Ashshofa, "*Metode Penelitian Hukum*", Rineka Cipta, Jakarta, 1998.

C.S.T. Kansil, "*Pokok Pokok Hukum JAMSOSTEK*", Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997.

-----, "*Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*", Balai Pustaka, Jakarta, 1982.

Hadari Nawawi, "*Kepemimpinan Menurut Islam*", Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1993.

Peter Baehr, dkk., "*Instrumen Internasional Pokok Pokok Hak Asasi Manusia*" (terjemahan), Yayasan Obor, Jakarta, 1997.

Satjipto Rahardjo, "*Ilmu Hukum*", Alumni, Bandung, 1986.

Sendjun H. Manulang, "*Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*", Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Sentanoe Kertonegoro, "*Jaminan Sosial, Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*", Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Soerjono Soekanto, "*Fungsi Hukum dan Perubahan Sosial*", Alumni, Bandung, 1981.

-----, "*Faktor Faktor Yang mempengaruhi Penegakan Hukum*", Rajawali Press, Jakarta, 1983.

## Makalah dan Artikel

F. Sugeng Istanto, " *UUD dan Jaminan HAM*", artikel dalam Mimbar Hukum No. 31/VIII/1998 - majalah berkala Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Soetandyo Wignjosoebroto, " *Keragaman Dalam Konsep Hukum, Tipe Kajian dan Metode Penelitiannya*", Makalah dalam Penataran Dasar Dasar Metode Penelitian dan Pelatihannya, Universitas Indonesia, Jakarta, 1994.

Sri Sumantri Mertosuwignyo, " *Refleksi HAM di Indonesia*", makalah dalam Penataan HHI dan HAM, kerjasama Fakultas Hukum Universitas Gajahmada - ICRC, Yogyakarta, 1998.

Todung Mulya Lubis, " *Hak Asasi Manusia dan Kita*", artikel dalam surat kabar Sinar Harapan, Jakarta, 1982.

## Undang Undang & Peraturan

Undang Undang Dasar 1945

Undang Undang No. 3 / Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK

Undang Undang No. 25 / Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang No. 39/ Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Peraturan Pemerintah No. 14 / 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK

Keputusan Presiden RI No. 22 / Tahun 1993

Peraturan Menteri tenaga Kerja No. PER - 05 / MEN / 1993

Himpunan Pokok Pokok Pengaturan Program ASTEK, 1986.