

SKRIPSI

PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA SEBAGAI PILAR UTAMA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA



NUR DINAR SAVITRI
NIM. 039910500 U

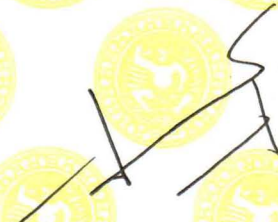
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
SEBAGAI PILAR UTAMA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,


Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131 878 388

Penyusun,


Nur Dinar Savitri
NIM. 039910500 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

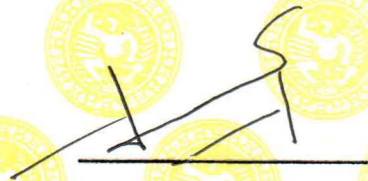
Pada hari Rabu, tanggal 5 Nopember 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., M.S.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan rasa syukur kehadiran Allah S.W.T., yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA SEBAGAI PILAR UTAMA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA”**, maksud dan tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Berhasilnya penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari keterlibatan, dorongan, bantuan serta partisipasi dari segenap pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka, dalam kesempatan ini perkenankanlah menyampaikan ungkapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, pengarahan serta dorongan dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, terutama yang terhormat :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Penguji Skripsi dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing dan Penguji, atas kesabaran dan kerelaan beliau telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan pengarahan yang sangat berguna serta perhatiannya yang begitu besar dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., M.S. selaku Penguji Skripsi ini.

4. Bapak Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum., selaku Dosen Wali yang banyak memberikan pengarahan dan bimbingannya selama menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
5. Segenap Dosen serta seluruh karyawan yang telah membantu, mendidik dan membekali ilmu selama menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
6. Almamaterku tercinta Universitas Airlangga Surabaya, Fakultas Hukum tempat menimba ilmu selama kuliah.
7. *Ayah dan Bundaku*, R. Sri Moeladi dan Rr. Hastuti Rahayu yang telah memberikan segenap kasih sayang, dorongan semangat baik moril dan materiilnya serta do'anya kepadaku, hingga terwujud cita-cita dan harapanku.
8. Saudara-saudaraku yang sangat kusayangi, Wibowo Wisnu Nugroho, S.H. "*Slamat menempuh Pendidikan Jaksa ya Mas, S'moga jadi Bapak Jaksa yang patut digugu lan ditiru yo...!!*", Evita Esti Mumpuni, S.E "*Makasih ya... mbak atas suportnya*" serta adik-adikku si "*kembar*" Djatmono Wahyu Dianto "*Cepetan TA yo Mon...biar plooong koyo' aq!!*" dan Djatmiko Wahyu Diono, A.Md. "*Ojo kesenengen cari duit, ndang nerusin S-1 ...sukses yo, Mik!!*", Rindhiyana Febriantika serta *keponakan* kecilku Aisyah Devita Maharani "*Icha*".
9. Mbah Puteri "*Klaten*" Rr. Sri Sunarmi Marmo Hardjono (Almarh.) serta Eyang "*Solo*" R. Soekamto (Almarh.) "*Matur nuwun atas wejangan-wejangan yang diberikan*"; Om dan Bulikku beserta keluarga: Soeparyono (Almarh.); Sri Mulyani, B.A.; H. DR. Ir. Subagyo Pranowo M.B.A.; Hj. Dra Endang Sri Darwati.; Ir. Sumbogo Pranoto, M.Sc.; Dra. Cicik Kurniasih,.

“Matur nuwun semuanya telah memberikan semangat serta do’anya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini”, serta kakak-kakak iparku Devi Marichar, S.E. dan Yuliati Rahayu, S.Sos.

10. Seseorang yang slalu memberikan segenap perhatian dan kasih sayangnya yang tulus, yang tak bosan-bosannya slalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan Skripsi ini, slalu memberikan dukungan dan motivasiku ‘tuk selalu berkarya dan slalu menjadi yang terbaik dalam meraih kesempatan, serta do’anya, *“Mas”* Syam Fitriansyah, S.Kom.
11. Keluarga besar *“Mas”* Syam Fitriansyah, S.Kom., yang aku sayangi Bapak dan Ibu *“Wiyung”* H. Achmad Riyanto dan Hj. Sri Suhartutik serta adik-adik Faqih Furqon, S.Sas., Fatimah Sa’diyah dan Fadillah Sofa, *“Terima kasih banyak atas kebaikannya dan dukungannya sekeluarga selama ini”*.
12. Keluarga besar Drs. Ignatius Rahardjo, SIP. dan M.Th. Ekawati Rahayu, S.H., yang telah membantu demi lancarnya skripsi ini.
13. Sobat-sobatku *“Gank’s Sirkus ’99”*, *Konco-konco* apikku slama kuliah & KKN’99 to Mbak Dina (*Tank’s banyak atas buku-bukunya ya...!!*), Essy, Dian, Tiwi, Siska, Zulva, Devi, Akhmad, Galih, Inggrit, Westhi, Ridho, Widi, Catur, Ovie, Jock, Harry, Shinta, Hanna, Alie *“Thank’s guy’s...atas semua dukungan, keakrabannya & persahabatan kita s’lama ini, akhirnya aku bisa nyusul kalian lho...!!”*
14. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya ’99 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Bahwa dalam penulisan skripsi ini, disadari masih jauh dari apa yang diharapkan karena masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Sehingga,

dalam kesempatan penulisan skripsi ini mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi Almater Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Surabaya, Desember 2003

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. Permasalahan (Latar Belakang Dan Rumusan Masalah)...	1
2. Penjelasan Judul	7
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan	10
5. Metodologi	
a. Pendekatan Masalah	10
b. Sumber Bahan Hukum.....	10
c. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum Dan Pengolahan Bahan Hukum.....	11
d. Analisis Bahan Hukum	11
6. Pertanggung Jawaban Sistematika	12

BAB II	PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA.....	14
1.	Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Sarana Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja	14
2.	Pengaruh Atas Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja....	35
BAB III	PERANAN PEMERINTAH DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	40
1.	Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	40
2.	Peranan Pemerintah Dalam Mengatasi Terjadinya Penyimpangan Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	45
3.	Upaya Hukum Tenaga Kerja Terhadap Terjadinya Penyimpangan Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	49
BAB IV	PENUTUP	55
1.	Kesimpulan	55
2.	Saran	56
DAFTAR BACAAN	58

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang Dan Rumusan Masalah

Pembangunan di negara Indonesia dewasa ini, telah dapat dilihat dari perkembangannya maupun dari hasil-hasil yang telah dicapai. Pembangunan tersebut bertujuan untuk membentuk masyarakat adil dan makmur baik materiil dan spiritual sesuai dengan “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” serta mewujudkan tujuan nasional pembangunan Indonesia seutuhnya yang berkesinambungan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Sebagai bagian dari pembangunan nasional yang merupakan pembangunan berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara dalam mewujudkan tujuan nasional yaitu membentuk manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, di antaranya pembangunan di sektor industri dan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan eksistensinya di dunia untuk memperoleh upah guna membiayai segala keperluan kebutuhan hidupnya bersama keluarganya. Oleh sebab itu, dibutuhkan tenaga kerja sebagai modal utama dalam pelaksanaan pembangunan haruslah dapat menyesuaikan kemajuan teknologi dalam era globalisasi. Para tenaga kerja tersebut, haruslah dibina baik dalam keahliannya maupun keterampilannya selaras

dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja nasional yang optimal.

Sejalan dengan peningkatan taraf hidup masyarakat Indonesia, maka perumbuhan dan kemajuan yang telah dicapai melalui pembangunan ekonomi dewasa ini membawa dampak yang cukup besar terhadap pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan industri ini mempunyai peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam kegiatan pembangunan tersebut, tak dapat dipungkiri bahwa para tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas nasional dalam pembangunan. Sejalan dengan itu semakin besar pula resiko yang dihadapi, sehingga menyebabkan hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya bersama keluarganya, misalnya: apabila tenaga kerja tersebut mengalami kecelakaan, terganggu kesehatannya, meninggal dunia, maka resiko-resiko yang dihadapi tersebut menyebabkan tenaga kerja tersebut tidak dapat menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau bahkan tidak dapat bekerja sama sekali, sehingga penghasilan yang mereka dapatkan hilang ataupun berkurang.

Dengan demikian, maka diperlukan pula usaha-usaha untuk mengatasi dan mencegah terjadinya risiko dihadapi yang mungkin muncul. Sudah selayaknya mereka mendapatkan perlindungan hukum terhadap ancaman bagi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan. Sejalan dengan itu, diperlukan pengerahan tenaga kerja yang intensif serta untuk mendapatkan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini agar mereka dapat memperoleh rasa aman, tenang, tentram, sehingga

terwujudnya rasa keadilan, sehat, selaras, seimbang dan sejahtera dalam melakukan kegiatan kerja.

Perlunya pemberian Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, sebagai upaya untuk memberikan perlindungan dan pemeliharaan melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini, diberikan kepada para tenaga kerja dengan berasaskan usaha bersama dan kekeluargaan yang dapat memberikan hak dan kewajiban pada masyarakat terhadap perlindungan risiko hilangnya penghasilan dan perawatan medis. Apabila para tenaga kerja tersebut tidak mendapatkan perlindungan hukum atas jaminan sosial yang seharusnya mereka dapatkan, maka akan dapat mempengaruhi ketenangan saat bekerja dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut seperti yang tertuang ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusi yang berbunyi :

“Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 tersebut, menyebutkan bahwa yang dimaksud hak atas pekerjaan dan hak standar hidup yang layak artinya tidak berbeda jauh dengan hak atas pekerjaan dan hak standar hidup bagi kesehatan dan kesejahteraan diri dan keluarganya. Maksudnya bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang bersifat manusiawi untuk melakukan pekerjaan yang terhindar atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta berhak atas penghidupan yang punya penghasilan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup

sehari-hari agar kesejahteraannya dapat terpenuhi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Dalam masyarakat Indonesia yang demikian itu, mencerminkan menganut azas pokok tentang perekonomian tersebut disusun berdasarkan atas usaha bersama dan kekeluargaan. Sehingga masalah yang berkaitan dengan jaminan sosial ini bukan lagi semata-mata untuk melindungi pihak perekonomiannya yang lemah terhadap pihak perekonomiannya yang kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, melainkan juga untuk menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dengan itu mereka dapat memperoleh hasil yang sebanyak-banyaknya dari tenaga kerja sebagai imbalan atas jerih payahnya sehingga memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Salah satu kebijaksanaan Pemerintah dalam meningkatkan kemampuan yang lebih besar kepada para tenaga kerja yang mempunyai kedudukan lemah agar mampu memainkan peran penting dalam kegiatan pembangunan nasional adalah dengan diberikannya prioritas utama dalam pemberian perlindungan hukum kepada tenaga kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa :

“Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya selain itu para tenaga kerja tersebut

diberikan penghargaan atas tenaga dan pikirannya yang disumbangkan pada perusahaannya dimana tempat mereka bekerja”

Adapun ruang lingkup jaminan sosial yang dimaksud diatur secara jelas dalam Pasal 6 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 jo Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993, yaitu :¹

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Walaupun sampai saat ini belum semua perusahaan mematuhi ketentuan tentang wajib mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, akan tetapi sekurang-kurangnya penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini memberikan upaya riil yang telah dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja,² sehingga dapat dijalankan sesuai dengan peraturan yang ada dan diharapkan tidak ada pihak yang dirugikan terutama pihak tenaga kerja yang menempati posisi yang lemah dalam suatu hubungan kerja. Lemahnya posisi ini disebabkan karena kondisi ekonomi yang lemah dari tenaga kerja, sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mau tidak mau tenaga kerja tersebut membutuhkan suatu pekerjaan yang menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Dari penyimpangan-penyimpangan terhadap pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak hanya bersumber dari satu pihak saja, melainkan dapat juga dari pihak Pemerintah (Departemen tenaga Kerja), misalnya adanya

¹Lanny Ramli, “Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia”, Airlangga University Press, Cet. I, Surabaya, 1997, h.2.

²Machsoen Ali, “Jamsostek Sebagai Sarana Pengendalian Dan Peningkatan Produktivitas Kerja”, Majalah Yuridika, No.2 Tahun X, Maret-April 1995, h.1-3.

kemungkinan karena kendala dalam pengawasan terhadap Perusahaan karena keterbatasan dana dan aparat atau dari Pengusaha yang sengaja tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan alasan akan mengurangi penghasilan karena untuk membayar iuran kepesertaan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.

Bertitik tolak dari uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap ketentuan-ketentuan yang ada, semuanya tidaklah sama dengan kenyataan yang ada apabila para tenaga kerja tersebut mengalami sakit, cacad, hamil atau yang menyebabkan terjadinya kecelakaan atau meninggal. Dalam hal ini merupakan peran utama Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja haruslah dapat dilaksanakan dan diberikan kepada para tenaga kerja yang membutuhkan terhadap risiko-risiko yang dihadapi para tenaga kerja tersebut. Untuk menjamin dilaksanakan program tersebut oleh Pengusaha diperlukan pula peran dari Pemerintah dalam pengawasan atas keselamatan para tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja dinegara Indonesia. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya pengawasan atau kontrol dari Pemerintah diharapkan bisa tercipta keserasian dalam hubungan kerja antar tenaga kerja dengan Pengusaha sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing agar dapat terlaksana dengan baik, sehingga dapat tercapai perlindungan hukum terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pembahasan dalam skripsi ini dapat dibatasi oleh dua pokok permasalahan, yaitu :

- a. Bagaimanakah Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat menjamin peningkatan produktivitas tenaga kerja ?
- b. Bagaimanakah peran Pemerintah dalam menegakkan hukum terhadap penyimpangan pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ?

2. Penjelasan Judul

Sesuai dengan judul skripsi yang telah dikemukakan tersebut berkaitan dengan **“PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA SEBAGAI PILAR UTAMA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA”**, maka dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

Pengertian dari Program merupakan suatu rancangan; mengenai azas-azas serta usaha-usaha yang akan dijalankan.³

Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 pasal 1 angka (1) Pengertian dari 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 dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.⁴

³Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Cet.II, Jakarta , 1989, h.702.

⁴Ketentuan Umum Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.3 Tahun 1992, Iman Soepomo, Djambatan, Cet.18, Jakarta, 2001, h. 568

Pengertian Pilar Utama merupakan dasar pokok yang terpenting atau lebih baik.⁵

Pengertian Produktivitas dalam arti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau daya produksi.⁶

Maksud dari Meningkatkan yang berarti dapat menaikkan derajat, taraf hidup.⁷

Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 1 angka (2) Tenaga Kerja dapat diartikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸

3. Alasan Pemilihan Judul

Dalam pemilihan judul Skripsi yang dikemukakan tersebut, bahwa semakin meningkatnya berbagai tantangan dan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja, maka perlu diberikannya perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraannya melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang pada hakekatnya program ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.⁹ Mengingat posisi Pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan tenaga kerja, sehingga menyebabkan Pengusaha mempunyai kekuasaan untuk berbuat apapun terhadap

⁵Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Cet.II, Jakarta, 1989, h.683, 999.

⁶Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Cet.II, Jakarta, 1989, h. 702.

⁷Idem, h.950.

⁸Ketentuan Umum Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.3 Tahun 1992, Iman Soepomo, Djambatan, Cet.18, Jakarta, 2001, h. 568.

⁹ Iman Soepomo, "Pengantar Hukum Perburuhan", Djambatan, Jakarta, 1995, h.146

tenaga kerja. Oleh karena itu, upaya perlindungan hukum mutlak diperlukan untuk memperjuangkan hak-hak tenaga kerja agar dapat memberikan perlindungan ekonomi atas kebutuhan yang mendasar berazaskan usaha bersama, kekeluargaan serta gotong-royong sesuai dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, sehingga dapat menciptakan angkatan kerja yang optimal, stabil, sehat dan produktif bagi Pembangunan Nasional Indonesia sehingga dengan adanya sistem jaminan sosial ini mampu mendorong perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi usaha serta mampu memenuhi fungsinya sebagai bentuk pertanggungjawaban sosial kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Salah satu bentuk upaya perlindungan hukum tersebut dengan dikeluarkannya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan oleh Pemerintah, dengan demikian Pemerintah perlu melakukan penegakan hukum secara optimal yaitu dengan dilakukannya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat menjamin kepastian hukum bagi tenaga kerja dengan memberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja akan dapat meningkatkan produktivitas secara nasional serta dapat mengangkat kedudukan dan derajat para tenaga kerja yang seimbang dengan Pengusaha sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

4. Tujuan Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, maka tujuannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memenuhi dan melengkapi tugas sebagai persyaratan yang telah ditentukan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
- b. Untuk menjelaskan tentang pentingnya dan perlunya perlindungan hukum melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, agar setiap tenaga kerja dapat memperoleh semua haknya pada saat mereka membutuhkannya serta dapat memperoleh manfaatnya.
- c. Untuk menyumbangkan pikiran mengenai masalah perburuhan, terutama yang menyangkut kesejahteraan para tenaga kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Untuk mendapatkan hasil pembahasan yang baik dan terarah, maka dalam penulisan skripsi ini digunakan metode yuridis normatif yaitu pendekatan dengan menelaah buku-buku yang berisi konsep-konsep secara teoritis, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna memperoleh bahan kajian secara teoritis untuk membahas dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pokok masalah yang ada dan mengutamakan olah nalar.

b. Sumber Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bahan hukum primer yaitu bahan yang diperoleh dari

sumber kepustakaan, seperti peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan materi skripsi, buku-buku atau literatur yang lainnya yang berhubungan dengan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan majalah-majalah yang dapat menunjang wawasan dalam penulisan skripsi.

c. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum Dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam penulisan skripsi ini, digunakan teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan dengan cara studi kepustakaan yang diperoleh yaitu pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan sumber-sumber bahan hukum yang diperoleh dengan mencari peraturan perundang-undangan, mempelajari majalah, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini yang kemudian diolah dan diseleksi berdasarkan klasifikasi prioritas yang berhubungan dengan masalah, yang selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan untuk kemudian diambil kesimpulan dan saran.

d. Analisis Bahan Hukum

Berdasarkan bahan hukum yang diperoleh dari sumber hukum yang ada, kemudian dianalisis secara deskriptis analisis yaitu suatu metode yang memaparkan dan menafsirkan dan mengkaitkan dengan teori-teori hukum yang ada, kemudian disusun dan dikaji sesuai dengan permasalahan yang ada, sehingga dapat menarik suatu kesimpulan atau jawaban dari perumusan masalah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Berdasarkan permasalahan dan beberapa hal yang telah diuraikan sebelumnya dan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan singkat, maka susunan skripsi ini dapat dibagi menjadi empat bab dan tiap bab terbagi lagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I yaitu Pendahuluan yang merupakan pengantar untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Dengan memahami Penjelasan Judul Skripsi, Alasan Pemilihan Judul, Tujuan Penulisan Judul Skripsi, Metode Penelitian, serta Pertanggungjawaban Sistematika, hal ini diharapkan agar pembaca dapat menangkap maksud dalam penulisan skripsi ini.

Bab II menjelaskan mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja, yang terbagi dalam sub-sub bab yang mana membahas tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada umumnya sebagai sarana perlindungan hukum bagi tenaga kerja serta menjelaskan tentang pengaruh atas pelaksanaan pemberian Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Bab III membahas permasalahan-permasalahan dari Bab II yang berisi tentang peranan Pemerintah dalam menegakkan hukum terhadap pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang dijabarkan kedalam sub-sub bab yang berkaitan dengan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, peranan Pemerintah dalam mengatasi terjadinya penyimpangan atas pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta

menjelaskan tentang upaya hukum tenaga kerja terhadap terjadinya penyimpangan didalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bab IV merupakan bab penutup dari seluruh uraian dan pembahasan dalam skripsi ini, yang didalamnya berisi mengenai kesimpulan dan dari apa yang telah dibahas sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang ada dalam bab-bab sebelumnya. Pada bab ini, diberikan sedikit saran yang mungkin nantinya akan berguna baik untuk perkembangan ilmu hukum maupun bagi kalangan umum, khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Airlangga Surabaya.

BAB II

PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

TENAGA KERJA

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Sarana Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

Pembangunan di sektor ketenagakerjaan erat bagi upaya pembangunan Sumber Daya Manusia yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Hal ini selaras dengan bentuk pengamalan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa, dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Keikutsertaan tenaga kerja dalam mengisi program pembangunan adalah tidak lepas dari tantangan dan resiko yang dihadapinya. Karenanya maka kepadanya diberikan bentuk-bentuk perlindungan atau pendidikan sedemikian rupa, sehingga dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dapat tercapai.¹²

Dalam penyelenggaraan pendidikan yang diwujudkan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hal ini sangat diperlukan guna untuk meningkatkan kesejahteraan serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sebagai wujud usaha untuk mengangkat taraf, derajat bagi pekerja agar mempunyai kemampuan

¹²Zainal Arifin, "Jamsostek, Pilar Utama Jaminan Sosial, Pelindung Pekerja Dan Mitra Pengusaha Dalam Membangun Sinergi Kerja Indonesia", Yuridika, Majalah Fakultas Hukum UNAIR, No.4 Tahun XI, Juli-Agustus 1996, h.51.

untuk menghasilkan sesuatu hal yang bersifat produktif dalam keahliannya maupun keterampilannya selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja nasional yang optimal.

Produktivitas kerja yang optimal ini hanya bisa tercapai, apabila para tenaga kerja tersebut mendapatkan jaminan sosial agar memperoleh perasaan aman pada saat bekerja ataupun disaat mengalami sakit. Pada gilirannya, perasaan aman dengan adanya jaminan sosial tersebut akan berdampak positif bagi ketenangan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja dikalangan pekerja; serta ketenangan menjalankan usaha bagi kalangan Pengusaha.¹³

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, Pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral Pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Maka sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggungjawab atas pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan merupakan hak dari setiap tenaga kerja dan kewajiban Pengusaha yang dijamin oleh Pemerintah serta diatur dengan Undang-undang. Perlindungan tersebut diperlukan

¹³ Macsoen Ali, Arena Hukum Majalah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, No.10 Tahun 4, Maret 2000, h.47.

karena setiap tenaga kerja selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis berupa sakit, cacat, hari tua dan meninggal dunia selama bekerja dan setelah purna kerja.¹⁴

Dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan salah satu langkah dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dengan jaminan sosial tenaga kerja yang sangat besar manfaatnya bagi tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan hidup bersama keluarganya serta dapat meningkatkan ketenangan dalam bekerja. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa para tenaga kerja tersebut mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas nasional dalam pembangunan. Hal ini juga sejalan pula dengan semakin besar pula resiko yang dihadapi, sehingga menyebabkan hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya bersama keluarganya, misalnya: apabila tenaga kerja tersebut mengalami kecelakaan, terganggu kesehatannya, meninggal dunia. Resiko-resiko yang dihadapi tersebut menyebabkan tenaga kerja tersebut tidak dapat menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau bahkan tidak dapat bekerja sama sekali, sehingga penghasilan yang mereka dapatkan hilang ataupun berkurang.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai dasar hukum yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 sehingga kehadirannya sebagai jaminan bagi tenaga kerja lebih dapat dipercaya.

Dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam

¹⁴Sukarna Suriaatmadja, "Hubungan Industrial Dan Organisasi Ketenagakerjaan Dalam Prespektif PJPT II", Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI) dan Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Jakarta, 1994, h.59.

ketentuan tersebut, diperlukan adanya kerjasama yang baik dari Pemerintah yaitu Departemen Tenaga Kerja yang mempunyai peran sebagai Pengawas dalam ketenagakerjaan. Selain itu diperlukan pula dari pihak Pengusaha yang mempunyai beban untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga tenaga kerja itu sendiri yang diharapkan Program Jaminan Sosial ini dapat terwujud atau dapat terlaksana dengan baik.

Perlunya pemberian Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, sebagai upaya untuk memberikan perlindungan dan pemeliharaan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial yang diberikan kepada para tenaga kerja berasaskan usaha bersama dan kekeluargaan. Dengan pengikutsertaan ini ada perlindungan risiko atas hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Apabila para tenaga kerja tersebut tidak mendapatkan perlindungan hukum atas jaminan sosial yang seharusnya mereka dapatkan, maka akan dapat mempengaruhi ketenangan saat bekerja dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut seperti yang tertuang ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusi yang berbunyi :

“Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 tersebut, menyebutkan bahwa yang dimaksud hak atas pekerjaan dan hak standar hidup yang layak artinya tidak berbeda jauh dengan hak atas pekerjaan dan hak standar hidup bagi kesehatan dan kesejahteraan diri dan keluarganya yang bukan hanya bernilai ekonomis tetapi

juga bernilai kemanusiaan yang diselenggarakan melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Maksudnya bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang bersifat manusiawi untuk melakukan pekerjaan yang terhindar atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta berhak atas penghidupan yang punya penghasilan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari agar kesejahteraannya dapat terpenuhi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Pada dasarnya tujuan dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

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

Perlindungan dasar tersebut memberikan dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia yang mengalami resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan terjangkau yang diberikan oleh Pengusaha sebagai prestasi terhadap jasa yang mereka berikan berupa imbalan upah pengganti terhadap tenaga kerja. Sehingga, sesuai dengan Pasal 4 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 menegaskan bahwa mengingat Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja merupakan hak tenaga kerja, maka setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakannya. Apabila para pengusaha tidak melaksanakan ketentuan tersebut, maka ketentuan pidana diberlakukan karena terdapat penyimpangan-penyimpangan atau tidak memenuhi

kewajiban-kewajibannya secara yuridis seperti pada ketentuan Pasal 29 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 sebagai berikut :

- a. Barang siapa yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 ayat (1), ayat (2) dan (3), Pasal 18 ayat (1) ayat (1), (2), (3), (4) dan (5), Pasal 26 diancam dengan hukuman selamalamanya 6 (enam) bulan atau “denda” setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah).
- b. Bila terjadi pengulangan pelanggaran pada ayat diatas untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir telah memeralih ketentuan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selamalamanya 8 (delapan) bulan.
- c. Dengan tidak mengurangi ketentuan sebagaimana disebutkan dalam pasal 29 ayat (2) terhadap Pengusaha, tenaga kerja ataupun Biro Penyelenggara dikenakan sanksi administratif, ganti rugi, atau denda yang akan diatur tersendiri dalam Peraturan Pemerintah bila tidak terjadi pemenuhan ketentuan Undang-undang ini dan Peraturan pelaksanaanya.

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas jaminan sosial tersebut, maka hal ini sebagaimana telah diatur dalam peraturan tentang jaminan sosial sebagai perwujudan pertanggungans sosial tenaga kerja melalui Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang diikuti oleh Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Serta untuk melengkapi Peraturan Pemerintah tersebut dituangkan pula melalui Peraturan Menteri Tenaga

Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jamsostek dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam suatu hubungan kerja minimal 10 orang dan atau membayar upah minimal Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan. Ketentuan ini bersifat alternatif, bisa jadi suatu perusahaan mempekerjakan pekerja kurang dari sepuluh orang tapi total gaji yang dibayarkan lebih dari Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, maka Perusahaan itu wajib menjadi peserta program Jamsostek. Sebaliknya bisa terjadi total upah yang dibayarkan kurang dari Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan tapi jumlahnya pekerjanya lebih dari 10 (sepuluh) orang, Perusahaan tersebut wajib menjadi peserta Jamsostek. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dikenakan kurungan selamalamanya 6 bulan dan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) (Pasal 29 ayat (1) Undang-undang No.3 Tahun 1992).¹⁵

Mengingat kedudukan tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam proses produksi serta merupakan sumber daya manusia yang memerlukan kebutuhan akan kesejahteraan bagi tenaga kerja, maka perlu dipikirkan oleh Pengusaha mengenai usaha-usaha yang sifatnya membantu untuk meningkatkan taraf hidup tenaga kerja. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang didasari dengan kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Tetapi

¹⁵ Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", PT. RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2003, h. 129.

kemandirian bukan berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri yang berarti jaminan tersebut dapat diperoleh dari hak dan bukan dari belas kasihan orang lain, agar pembiayaan dan manfaatnya dapat berjalan secara optimal maka pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini harus dilakukan secara gotong-royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan yang rendah.

Usaha-usaha yang dilaksanakan agar sesuai dengan pelaksanaan kinerja Perusahaan, maka harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Hubungan Perburuhan Pancasila yang mempunyai tujuan antara lain :

1. Menciptakan ketenangan usaha dan ketenangan kerja.
2. Meningkatkan harkat para tenaga kerja sesuai dengan derajat dan martabat manusia.
3. Meningkatkan Produksi dan produktivitas kerja.
4. Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Di dalam meninjau Hubungan Perburuhan Pancasila itu dalam pelaksanaannya harus secara keseluruhan dijiwai oleh sila-sila Pancasila secara utuh dan bulat. Sedang yang menjadi tujuan dalam melaksanakan hubungan perburuhan Pancasila ialah bahwa hubungan tersebut harus mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, melalui

penciptaan ketenangan dan ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan buruh serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.¹⁶

Hubungan Perburuhan Pancasila yaitu sistem hubungan antara pelaku proses produksi barang atau jasa antara Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis dalam produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur budaya bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Sehingga, mengenai pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dapat diharapkan sesuai dengan tujuan dari Hubungan Perburuhan Pancasila yaitu dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, adanya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini merupakan peran yang sangat penting bagi tenaga kerja yaitu apabila tenaga kerja mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat melancarkan kegiatan di Perusahaan. Begitu pula sebaliknya bila tenaga kerja tidak dapat jaminan yang cukup memadai, maka produktivitas kerjapun akan menurun.

Secara yuridis kedudukan tenaga kerja ini sebenarnya kuat dan jelas, hal ini ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 bahwa para Pengusaha lebih memandang tenaga kerja sebagai individu yang sederajat dan memiliki harkat dan martabat yang sama serta hak asasi yang patut dilindungi. Dengan demikian, maka Pemerintah mewajibkan agar seluruh Pengusaha menjaminkan atau mengasuransikan seluruh pekerjanya dalam Program

¹⁶F.X. Djumialdji, dan Wiwoho Soejono, "Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila", Bina Aksara, Jakarta, 1987, h.70.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tetapi pada kenyataannya banyak Pengusaha yang tidak mentaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga, timbul reaksi dari tenaga kerja kepada Pengusaha guna menuntut apa yang menjadi haknya dalam memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.

Hal – hal yang dapat mempengaruhi Pengusaha untuk tidak mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu :

1. Kesadaran Hukum yang kurang.
2. Lebih mengutamakan kepentingan Uang (Bisnis).
3. Kurang memperhatikan nasib tenaga kerja.
4. Upah terlalu kecil dan sifat pekerjaan tidak tetap.
5. Anggapan tenaga kerja bukan aset perusahaan.
6. Keikutsertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan beban.

Pada prinsipnya, seperti yang sudah dijelaskan pada ketentuan Pasal 6 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 bahwa ruang lingkup Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu :

1. Jaminan Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
4. Jaminan Hari Tua
5. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Dalam Pasal 6 tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut :

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 diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif, sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi. Seperti yang dijelaskan, dalam ketentuan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 1 ayat (6) bahwa yang dimaksud dengan kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Pengertian kompensasi tersebut adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 8 ayat (1) dijelaskan bahwa besar biaya yang diberikan dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ini antara lain:

a. Biaya Pengangkutan

¹⁷ B.Siswanto Sastrohadiwiryono, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, h. 181.

- b. Biaya Pemeriksaan, Pengobatan dan atau Perawatan.
- c. Biaya Rehabilitasi
- d. Santunan berupa uang yang meliputi :
 - Santunan Sementara tidak mampu bekerja;
 - Santunan Cacat Sebagian untuk selama-lamanya;
 - Santunan Cacat Total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental ; serta
 - Santunan Kematian.

Sehingga, besarnya biaya tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1. Penggantian biaya *meliputi* :
 - a. Ongkos pengangkutan tenaga kerja ke rumah sakit sebagai berikut :
 - Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).
 - Bila hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).
 - Bila hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah).
 - b. Biaya Pengobatan dan Perawatan sesuai dengan biaya dikeluarkan *meliputi* :
 - Dokter;
 - Obat-obatan;
 - Biaya operasi, rontgen, laboratorium, perawatan, puskesmas, rumah sakit umum pemerintah kelas I, gigi, mata;

- Jasa tabib / sinthe / tradisional yang telah mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan sesuai bukti-bukti pengeluaran, dan maksimum sebesar Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah).

- c. Biaya Rehabilitasi *yaitu* berupa penggantian atas pembelian alat bantu (orthose) dan atau alat pengganti (prothese) seperti tongkat atau kursi roda, yang diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan ketentuan maksimum 40% dari harga yang berlaku pada R.S. Suharso, Solo.
 - d. Penyakit yang dianggap sebagai akibat kerja (Kecelakaan kerja) selama berlangsungnya hubungan kerja dan berakhir selambat-lambatnya 3 tahun setelah berakhir.
2. Santunan berupa uang *meliputi*:
- a. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) yang dibayarkan *antara lain* :
 - 4 bulan pertama 100% x upah sebulan;
 - 4 bulan kedua 75% x upah sebulan ; dan
 - Bulan seterusnya 50% x upah sebulan.
 - b. Santunan Cacat Sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya prosentase (%) x 60 bulan upah.

- c. Santunan Cacat Total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
- Santunan Sekaligus sebesar $70\% \times 60$ bulan upah.
 - Santunan Berkala sebesar Rp. 25.000,- (Dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 bulan.
- d. Santunan Cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah $\%$ berkurangnya fungsi $\times \%$ $\times 60$ bulan upah.
- e. Santunan Kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
- Santunan Sekaligus sebesar 36 bulan upah dan minimal Rp. 2.000.000,- (Dua juta rupiah).
 - Santunan Berkala sebesar Rp. 25.000,- (Dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 bulan.
 - Biaya Pemakaman Rp. 400.000,- (Empat ratus ribu rupiah).

Berkenaan dengan hal-hal tersebut agar program ini dapat terlaksana dengan baik, maka kewajiban-kewajiban Pengusaha yang harus diperhatikan antara lain :

1. Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan tersebut kepada Badan Penyelenggara sampai pada akhirnya diperoleh hak-haknya.

2. Pengusaha wajib lapor tentang kecelakaan kerja kepada Departemen Tenaga kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu 2 hari 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan sampai dinyatakan dinyatakan sembuh oleh dokter yang merawatnya.
3. Pengusaha wajib lapor tentang kecelakaan kerja kepada Departemen Tenaga kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 hari 24 jam, apabila tenaga kerja tersebut mengalami :
 - a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir ;
 - b. Keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya ;
 - c. Keadaan cacat total tetap untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental ;
 - d. Meninggal dunia.
4. Pengusaha wajib memberikan kekurangan pembayaran jaminan tenaga kerja ataupun wajib mengembalikan kelebihan-kelebihan kepada Badan Penyelenggara.
6. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja diperusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

Selanjutnya, mengenai penyakit yang timbul karena hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993, bahwa penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapatkan

mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, baik pada saat masih dalam hubungan kerja, maupun setelah hubungan kerja berakhir. Hak bagi tenaga kerja yang hubungan kerjanya sudah berakhir diberikan apabila menurut hasil diagnosa dokter yang merawat penyakit tersebut, diberikan apabila penyakit tersebut timbul dalam tenggang waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir.

2. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat dimana produktivitas tenaga kerja telah dianggap menurun sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda, sehingga hal ini dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut, dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua dapat memberikan kepastian penerimaan penghasilannya rendah dan dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun (lima puluh lima) atau memenuhi persyaratan tersebut, mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, dan mengalami kecelakaan akibat cacat total sehingga tidak bisa bekerja lagi.

Setiap manusia akan sampai pada usia yang tidak produktif, namun dalam usia tidak produktif tersebut manusia tetap mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Dalam hal ini, setiap manusia akan menghadapi resiko hari tua yang perlu mendapatkan jaminan. Salah satu yang dibutuhkan oleh setiap tenaga kerja pada hari tuanya adalah jaminan atas tersedianya dana yang dapat

dimanfaatkan apabila mereka sudah tidak produktif kembali, atau pada waktu menderita permanen karena kecelakaan kerja. Bahkan kalau mereka meninggal pun masih membutuhkan biaya untuk penguburannya.¹⁸

Program yang diselenggarakan ini dengan sistem tabungan hari tua, yang iurannya ditanggung Pengusaha dan Tenaga kerja serta kemanfaatannya sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangan, apabila tenaga kerja tersebut :

- a. Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap.
- b. Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun.

Sesuai dengan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja atas besar biaya yang diberikan dalam Jaminan Hari Tua, yaitu :

- Secara sekaligus apabila jumlah yang harus dibayarkan kurang dari Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah); atau
- Secara berkala apabila mencapai Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau lebih, dan dilakukan paling lambat 5 (lima) tahun.

3. 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 keluarganya

¹⁸M. Wahyu Prihantoro, "Pengantar Asuransi III, Aneka Program Asuransi Sosial dan Penyelesaiannya". Kanisius, Yogyakarta, 2001, h.13.

dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang sebagai tambahan bagi jaminan hari tua yang jumlahnya belum optimal.

Tentunya kriteria keluarga yang ditinggalkannya harus sesuai dengan ketentuan yang tegas dari garis keturunan kebawah, keatas atau kesamping. Paling tidak sebagai contoh, isteri atau suami, anak atau keturunan yang sedarah dari tenaga kerja tersebut, atau yang sesuai dengan peraturan perundangan yang ada (Pasal 9 huruf d butir 4 dan pasal 12).

Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada janda, duda, atau anak, antara lain :¹⁹

- (a). Santunan Kematian sebesar Rp. 3.000.000.-
- (b). Biaya Pemakaman sebesar Rp. 600.000.-

Program hari tua yang dikaitkan dengan jaminan kematian diharapkan dapat membantu tenaga kerja yang bersangkutan bersama keluarganya dalam memenuhi kebutuhan minimal pada hari-hari tuanya. Juga tidak menimbulkan beban biaya yang berat bagi keluarganya apabila ia meninggal. Jaminan hari tua dan asuransi kematian memberikan ketenangan kerja pada usia produktif. Selanjutnya, ketenangan kerja akan membuahkan tenaga yang produktif untuk mencapai hasil yang maksimal.²⁰

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dalam hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-

¹⁹ B.Siswanto Sastrohadiwiryo, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, h. 120.

²⁰M.Wahyu Prihantoro, "Aneka Program Asuransi sosial dan Penyelesaiannya", Kanisius, Yogyakarta, 2001, h.14.

baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (*kuratif*). Berkenaan dengan hal ini, pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan terhadap tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitasi). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perseorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan ini diberikan kepada tenaga kerja dan keluarganya maksimum dengan 3 (tiga) orang anak dari tenaga kerja. Tenaga kerja atau suami atau istri dan anak berhak atas Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sekurang-kurangnya sama dengan Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar yang diselenggarakan badan penyelenggara.²¹

Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaganya dengan manfaat lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut Peraturan Pemerintah, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan Badan Penyelenggara. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi tenaga kerja sebelum berlakunya peraturan ini, melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya pengusaha yang telah ikut program jaminan sosial tenaga kerja tetap menjadi peserta meskipun tidak memenuhi lagi persyaratan.²²

²¹ B.Siswanto Sastrohadiwiryono, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, h.122.

²² Idem., h.115.

Dalam pelaksanaan program jaminan sosial ini, adanya pelayanan kesehatan yang diberikan berupa vasilitas dokter keluarga wilayah layanan, rujukan rumah sakit, ataupun penjagaan untuk pelayanan harus dilakukan secara terstruktur, berkesinambungan dan menyeluruh. Berkenaan dengan jaminan pemeliharaan tersebut meliputi :²³

a. Pelayanan Medis, *meliputi* :

- Rawat jalan tingkat I (pertama) yang diberikan di Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama yang *meliputi* :²⁴
 1. Bimbingan dan konsultasi kesehatan;
 2. Pemeriksaan kehamilan, nifas, ibu menyusui;
 3. Keluarga Berencana;
 4. Imunisasi bayi, anak dan ibu hamil;
 5. Pemeriksaan dan pengobatan dokter umum;
 6. Pemeriksaan dan pengobatan dokter gigi;
 7. Pemeriksaan laboratorium sederhana;
 8. Tindakan medis sederhana ;
 9. Pemberian obat-obatan dengan berpedoman kepada Daftar Obat Esensial Nasional Plus (DOEN Plus) atau generic.
- Rawat jalan tingkat lanjutan *adalah* semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan Tingkat Pertama;²⁵

²³ Brosur Program JAMSOSTEK , PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero).

²⁴ Lanny Ramli, “ Kaitan Kesehatan Jiwa Dengan Peningkatan Efisiensi Dan Produktivitas Kerja”, Amrta, Vol. 3, No.4, Oktober - Desember 2001, h.323.

- Rawat inap *adalah* pemeliharaan kesehatan Rumah Sakit dimana penderita tinggal / mondok sedikitnya satu hari berdasarkan rujukan dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan atau Rumah Sakit Pelaksana Pelayanan Kesehatan Lain ;²⁶
- Pemeriksaan kehamilan dan persalinan (Biaya persalinan Rp. 150.000,-/ anak);
- Penunjang diagnostik;
- Pelayanan khusus;
- Pelayanan gawat darurat.

b. Pelayanan khusus digunakan untuk penggantian biaya *meliputi* :

- Kacamata Rp. 90.000,-
- Prothese mata / alat bantu dengar Rp. 175.000,-
- Prothese gigi Rp. 150.000,-
- Prothese tangan Rp. 200.000,-
- Prothese kaki Rp. 250.000,-

c. Pelayanan Gawat Darurat adalah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan segera, yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita, *meliputi* :

- Pemeriksaan dan Pengobatan ;
- Tindakan medik;
- Pemberian obat-obatan DOEN Plus atau generic;
- Rawat inap.

²⁵Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja .

²⁶ Idem.

Pelayanan kesehatan kerja dapat diselenggarakan oleh Pengurus perusahaan dengan mendirikan rumah sakit sendiri, mengadakan ikatan dengan dokter atau pelayanan kesehatan lain, atau bekerjasama dengan beberapa perusahaan menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja.²⁷ Hal ini harus dengan ketentuan atau syaratnya tidak boleh rendah dari yang sudah ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku atau harus lebih baik manfaatnya dari program Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggara.

Dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan ini, tidak hanya untuk memelihara tingkat produktivitas dan disiplin melainkan pula untuk memelihara eksistensi serta kualitas hidup para pekerja dalam pelaksanaan bagi tenaga kerja dan keluarganya, sehingga dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan ini harus dilakukan secara terstruktur, berkesinambungan, dan menyeluruh dengan upaya promotif (peningkatan), preventif (pencegahan), kuratif (penyembuhan) serta rehabilitatif (pemulihan).

2. Pengaruh Atas Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam ketetapan MPR No. II / MPR / 1983 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara antara lain ditetapkan bahwa "Perluasan dan Pemerataan kesempatan kerja serta peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh disemua sektor". Dalam GBHN telah juga ditegaskan bahwa kebijaksanaan dibidang perlindungan

²⁷R.Darmanto Djojodibroto, "Kesehatan Kerja Di Perusahaan", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, h.33.

tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, kondisi kerja dan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan sosial lainnya dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.²⁸ Sehingga, demi kelancaran dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, langkah yang lebih baik adalah melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada dasarnya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, merupakan program publik yang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang dalam penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik ini bahwa Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan hak dan kewajiban secara pasti bagi Pengusaha dan tenaga kerja yang berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajibannya adalah membayar iuran.

Program ini merupakan suatu upaya bagi tenaga kerja dalam memberikan perlindungan yang bersifat mendasar serta memberikan motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan terjangkau oleh Pengusaha dan tenaga kerja maka dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat untuk memberikan ketenangan kerja dan menciptakan produktivitas tenaga kerja.

²⁸John S. Nimpoeno, et. al. , "Penyakit-penyakit Akibat Kerja", Himpunan Perusahaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia (HIPERKASI) dan PT. Grafindo Utama, Jakarta, 1985, h. 11.

Dengan dilaksanakannya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 yaitu dapat memberikan pengaruh positif bagi tenaga kerja terhadap resiko yang dihadapinya antara lain :

1. Santunan yang diajukan ke PT. JAMSOSTEK sebagai Badan Penyelenggara oleh Perusahaan dapat dirasakan secara nyata oleh tenaga kerja yaitu dapat memberikan uang santunan sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat atau resiko yang dialami oleh tenaga kerja karena kecelakaan, meninggal, sakit, hari tua, sehingga dapat memberikan ketenangan dalam bekerja.
2. Dapat memberikan ketenangan terhadap tenaga kerja dalam bekerja serta mempunyai akibat positif akan peningkatan yang beresiko tinggi beserta keluarganya yang artinya apabila sewaktu-waktu tenaga kerja beserta keluarganya menderita sakit sehingga tenaga kerja tersebut tidak usah lagi memikirkan keadaan tersebut karena sudah tersedianya Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan oleh Pengusaha. Maka, dalam faktor ini setiap tenaga kerja dapat memusatkan perhatiannya secara penuh terhadap kegiatan pekerjaannya masing-masing sehingga dapat menjamin peningkatan produktivitas kerja.
3. Dapat menimbulkan suatu keadaan yang menguntungkan baik perusahaan ataupun diri pekerja, sehingga dapat meningkatkan upaya produktivitas disiplin kerja atau produktivitasnya dengan baik.

4. Dapat menekan bahaya resiko tenaga kerja dalam bekerja, sehingga dapat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.
5. Dapat menekan biaya atau dana, sehingga tenaga kerja tersebut tidak mengkhawatirkan biaya pengobatan atau dana yang harus dikeluarkan oleh tenaga kerja yang mengalami sakit, kecelakaan atau hamil.
6. Dapat mewujudkan rasa ikut memiliki akan kegiatan produksi dalam perusahaan meskipun kedudukannya hanya sebagai pekerja, karena dapat menimbulkan kewajiban bagi pekerja tersebut untuk meningkatkan produktivitas bagi perusahaan yaitu memberikan keuntungan bagi majikan untuk memberikan bagian keuntungan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.
7. Dapat mewujudkan rasa tanggung jawab kepada tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya dimana dia bekerja, sebab bukan hanya dipihak majikan saja yang dituntut untuk bertanggung jawab, tetapi para tenaga kerjapun demikian. Sehingga, tenaga kerja tersebut tidak hanya bekerja untuk kebendaan saja tetapi berperan serta dalam lajunya perusahaan.

Dengan perlindungan dan jaminan atas resiko sosial ekonomi yang tidak memadai terhadap tenaga kerja akan menimbulkan gejolak dikalangan para tenaga kerja yang nantinya akan terjadi unjuk rasa atau mogok kerja. Hal ini dapat membawa kerugian terhadap perusahaan secara materiil dan immateriil. Kerugian secara materiil tersebut, terhadap produksi tidak dapat berjalan dengan baik, dan kerugian secara immateriil yaitu bagi perusahaan akibatnya dapat mencemarkan

nama baik bagi perusahaan, sehingga jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut.

Terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, sudah seharusnya para pengusaha dapat melaksanakan yang sudah menjadi ketentuan Pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1993, tanpa mengurangi prosedur yang ada karena hal ini sudah jelas membawa dampak positif bagi tenaga kerja maupun bagi pengusaha.

BAB III

PERANAN PEMERINTAH DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

1. Hambatan - hambatan Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja

Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan seperti, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1993 tentang Pembayaran Santunan, Petunjuk Tekhnis dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adanya perubahan dalam Pasal 23 dan 25 dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/ MEN/1997, tidaklah sama dengan kenyataan yang ada apabila para tenaga kerja tersebut mengalami sakit, cacad, hamil atau yang menyebabkan terjadinya kecelakaan atau meninggal. Hal ini merupakan peran utama dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka sudah seharusnya dapat dilaksanakan dan diberikan kepada para tenaga kerja yang membutuhkan terhadap risiko-risiko yang dihadapi para tenaga kerja tersebut.

Untuk menjamin dilaksanakan program tersebut, secara tak langsung diperlukan pula peran dari Pemerintah dalam pengawasan atas keselamatan para tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja di negara Indonesia. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yaitu dari tenaga kerja dan pengusaha. Dengan adanya pengawasan atau kontrol dari Pemerintah diharapkan bisa tercipta keserasian dalam hubungan kerja antar tenaga kerja dengan Pengusaha sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing.

Dalam penegakan hukum oleh Pemerintah dalam rangka perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan berbagai ketentuan perundang-undangan yang antara lain Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1993. Penegakan hukum administratif meliputi bestuurdwang dalam bentuk memberikan surat peringatan kepada Pengusaha yang melanggar ketentuan pemberian jaminan sosial, melakukan penarikan kembali keputusan (ketetapan) atau penarikan ijin, pengenaan denda dan uang paksa. Pengaturan penegakan hukum dalam bentuk sanksi administratif sudah memadai, namun pelaksanaannya sangat bergantung kepada upaya dan aktivitas pemerintah untuk memaksakan

ditaatinya ketentuan-ketentuan jaminan sosial oleh Perusahaan yang memanfaatkan jasa tenaga kerja.¹⁵

Berkaitan dengan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka akan ditemukan hambatan-hambatan yang dihadapi. Sehingga, hal ini juga memerlukan banyak kerjasama yang benar-benar tidak mendahulukan kepentingan para tenaga kerja atau pengusaha itu sendiri, tetapi juga memerlukan peranan dari pihak Pemerintah dalam penyelenggaraannya akan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ada. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada para pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa ruang lingkup program ini terdiri dari empat program perlindungan terhadap tenaga kerja, yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
2. Jaminan Kematian;
3. Jaminan Hari Tua; dan
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Secara obyektif akan sangat sulit untuk menjadikan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengelolaannya masih tetap seperti sekarang. Sistem monopoli dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan faktor penghambat bagi pengembangan sistem jaminan sosial tenaga kerja yang ingin dikembangkan.

Saat ini Indonesia membutuhkan suatu sistem jaminan sosial tenaga kerja nasional

¹⁵Lanny Ramli, "Tindakan Penegakan Hukum Dalam Rangka Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja", *Yuridika*, Majalah Fakultas Hukum UNAIR, No. 5 Tahun IX, September -Oktober 1994, h.60.

yang dalam pelaksanaannya diserahkan kepada pihak swasta yang memiliki kemampuan yang telah teruji di bidang ini. Dalam sistem tersebut, Pemerintah lebih berperan sebagai pengatur dan pengawas, serta menetapkan standar minimum berbagai komponen jaminan sosial yang harus disediakan oleh setiap pemberi kerja terhadap pekerjanya.

Pesatnya pembangunan industri dan globalisasi ekonomi pada saat ini banyak diwarnai oleh banyaknya persaingan yang begitu ketat, maka resiko perusahaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan, kematian ataupun sakit yang diderita oleh para tenaga kerja atau pengusaha juga semakin marak. Sehingga, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini sangat diperlukan maka program ini haruslah tetap dilaksanakan serta dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. Mengingat kedudukan tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting di dalam proses produksi serta merupakan hak bagi tenaga kerja atas jaminan sosial tersebut yang mereka peroleh guna memberikan perlindungan dan pemeliharaan yang menyangkut keselamatan, kesehatan, kesejahteraan hari tua baik bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.

Dalam hal ini Pengusaha tetap berkewajiban untuk memperhatikan peningkatan kesejahteraan para pekerja sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan Perusahaan. Dengan demikian, bahwa pengusaha hendaknya mempunyai kesadaran secara disiplin dan produktif demi kemajuan Perusahaan. Pada dasarnya tujuan dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut antara lain :

1. Dapat meningkatkan produktivitas para tenaga kerja di perusahaan;

2. Mempercepat proses dan hasil pembangunan disamping untuk mengurangi kesenjangan ekonomi, pelayanan dan kesehatan;
3. Menjadikan Pemerintah dan Perusahaan terutama perusahaan swasta secara gotong-royong dan bersama-sama dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Berkenaan dengan pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut yang sesuai dengan tujuannya, maka hal-hal yang dapat mempengaruhi pemberian jaminan sosial tersebut bagi para tenaga kerja antara lain :

1. Faktor hukumnya sendiri

Dalam faktor ini dituangkan didalam ketentuan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu dalam Pasal 47 huruf a; Pasal 30 huruf b; Pasal 29 ayat 1 huruf c. Ketentuan ini juga dikaitkan dengan Pasal 1365 Undang-undang Hukum Perdata, sehingga kerugian tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu melalui proses pengadilan.

Berkaitan dengan pasal 1365 Undang-undang Hukum perdata bahwa "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian itu", maka PT. JAMSOSTEK yang karena kesalahannya karena mengakibatkan kerugian bagi tenaga kerja untuk itu harus mengganti kerugian yang ditimbulkannya.

2. Faktor penegak hukum yakni dipengaruhi oleh pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung;
4. Faktor masyarakat yakni lingkungan di mana hukum itu berlaku;
5. Faktor kebudayaan yakni sebagai hasil karya cipta dan rasa yang didasari pada karsa yang didasari pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.

Kelima dari hal-hal yang mempengaruhi pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja tersebut diatas tersebut adalah saling berkaitan. Maksud saling berkaitan tersebut adalah apabila ada salah satu yang tidak terpenuhi dengan baik, maka akan menimbulkan ketidakpastian dan ketidaktertiban dalam pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Namun, yang dibahas disini adalah dari faktor hukumnya sendiri dan faktor penegakan hukumnya, karena keduanya mempunyai sifat yuridis. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan dan pemeliharaan yang menyangkut keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja agar dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Peranan Pemerintah Dalam Mengatasi Terjadinya Penyimpangan Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Untuk mengkaji usaha penegakan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu tentang pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hal ini tidak terlepas dari peranan Pemerintah. Peranan Pemerintah untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan hal yang penting. Hal

ini dimaksudkan agar dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat berjalan dengan baik.

Penegakan hukum (*law enforcement*); penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu, tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan dimana para pihak yang terlibat didalamnya terdiri dari dua subyek hukum yang berbeda secara sosial-ekonomis, karena itu pihak majikan / pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberikan pekerjaan bermodal. Karena itu, aparat pengawas perburuhan Depnaker sebagai penyidik pegawai negeri sipil harus menindak para pengusaha yang tidak mengindahkan hak-hak pekerja. Mengingat masalah perburuhan ini cukup kompleks, maka kondisi aparat pengawas yang ada sekarang ini diperlukan peningkatan kualitas maupun kuantitasnya sehingga aparat pengawas perburuhan / ketenagakerjaan dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik.¹⁶

Sehingga, sedikit banyaknya juga akan menentukan kepada pihak Pengusaha yaitu dengan tingginya kesadaran para Pengusaha akan arti pentingnya pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, maka akan berdampak semakin suksesnya pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peran tenaga kerja dan Pengusaha yang diikutsertakan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga akan membantu suksesnya

¹⁶ Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 5-6.

pelaksanaan tersebut. Dalam hal ini secara bersama-sama dengan Pemerintah, diharapkan akan dapat meningkatkan rasa ikut memiliki dan ikut bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Apabila hal ini tidak ditunjang dengan kerjasama dari Pengusaha dan tenaga kerja tersebut, maka dalam pelaksanaan program jaminan sosial itu akan menimbulkan hambatan-hambatan atau kendala-kendala. Dengan demikian, maka Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak dapat dilaksanakan dengan baik seperti apa yang diharapkan. Yang menjadi hambatan belum optimalnya Pengawasan Perburuhan yaitu disebabkan karena keterbatasan aparat pengawas perburuhan jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi.

Untuk itu diperlukan pula upaya-upaya peranan dari Pemerintah dalam menanggulangnya. Dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja yang mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu dengan memberikan langkah-langkah antara lain :

1. Pengarahan

Dengan memberikan pengertian kepada para Pengusaha tentang Program serta manfaat diadakannya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang baik bagi tenaga kerja dan Pengusaha tersebut yang dilandasi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pembinaan

Dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja memberikan pertunjuk-petunjuk atau pendidikan kepada Pengusaha dan pekerja untuk selalu taat dalam

menjalankan sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktivitas semakin meningkat.

3. Peringatan

Apabila dalam kurun waktu 14 (empat belas) hari Perusahaan tersebut tidak ada perubahan untuk memperbaiki pelanggarannya, maka dilakukan pemanggilan biasa dengan diberikannya jangka waktu 1 (satu) minggu, dan apabila masih tetap melakukan pelanggaran tersebut maka dilakukan panggilan pemeriksaan berita acara.

3. Pemindahan

Usaha ini jika tidak diindahkan, maka oleh Pegawai Pengawas dapat menyidik Perusahaan tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan dan diproses lebih lanjut ke Pengadilan.

Adanya langkah - langkah yang dilakukan oleh Pemerintah (Departemen Tenaga Kerja), akan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepesertaan serta dapat meningkatkan akan suksesnya pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini diharapkan baik tenaga kerja, Pengusaha dan Pemerintah tersebut dapat menjalankan apa yang menjadi kewajibannya yang baik, sehingga dapat tercapai perlindungan terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara menyeluruh. Peran serta pihak Pemerintah dalam hal ini sangat penting dan diperlukan. Hal ini dikarenakan untuk mengetahui pelaksanaan kewajiban-kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para pekerjanya. Dengan demikian, terhadap penegakan hukumnya atas pengawasan tersebut dapat

ditegakkan yang diatur dalam ketentuan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.

Mengenai Pengawasan Perburuhan tersebut yang diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 bertujuan yaitu :

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan khususnya;
 2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang keadaan perburuhan (ketenagakerjaan) untuk membuat undang-undang dan peraturan lainnya;
 3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.
- 3. Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Terjadinya Penyimpangan Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Adanya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka dapat memberikan kemudahan bagi tenaga kerja dalam memperoleh perlindungan hukum atas jaminan sosial yang diperolehnya. Hal ini, disebabkan karena tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang sangat penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan. Sehingga, dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan sudah sewajarnya apabila mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.

Berkaitan dengan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja agar dapat berjalan dengan baik, maka harus melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga, dengan demikian diperlukan pula pengawasan dari Pemerintah serta

difungsikannya secara optimal terhadap penegakan hukumnya. Dalam penegakan hukum secara optimal ada tiga sanksi yaitu sanksi yuridis, sanksi sosial, dan sanksi sprituil, namun penegakan hukum yang dimaksud adalah dengan diberikannya sistem sanksi yuridis, guna memberikan perlindungan terhadap jaminan sosial bagi tenaga kerja yang berhubungan dengan pemberian sanksi administratif dan sanksi pidana. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, dalam hal ini diberikannya sanksi administratif antara lain :

1. Pasal 47 huruf a

Pencabutan ijin usaha, terdapat hambatan yang ditinjau dari hukumnya sehingga sangat berpengaruh bagi tenaga kerja. Pasal ini, tidak menyebutkan instansi yang berwenang. Dengan pencabutan ijin usaha tersebut, maka dapat mengakibatkan penutupan suatu perusahaan yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka dalam hal ini sangat merugikan tenaga kerja akibatnya tenaga kerja tersebut kehilangan upah guna untuk memenuhi kebutuhannya serta keluarganya.

Setiap pengusaha dikenai peringatan apabila tidak melaksanakan kewajibannya untuk tidak mengikutsertakan para pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Sehingga, para pengusaha tersebut dapat dikenakan sanksi administrasi yang berupa pencabutan ijin usaha. Dalam hal kegiatan tentang pencabutan ijin usaha ini belum pernah dilakukan oleh instansi yang berwenang, maka yang dilakukannya hanyalah berupa peringatan saja. Peringatan ini dapat dikenakan apabila pengusaha tersebut melakukan tindakan – tindakan antara lain :

1. Tidak mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara, walaupun Perusahaan tersebut sudah memenuhi kriteria dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Tidak menyampaikan kartu peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada masing-masing tenaga kerja dalam waktu tujuh hari sejak diterimanya dari Badan Penyelenggara.
3. Tidak melaporkan atas perubahan-perubahan yang terjadi, antara lain :
 - a. Alamat Perusahaan;
 - b. Kepemilikan Perusahaan;
 - c. Jenis atau Bidang Usaha ;
 - d. Jumlah Tenaga Kerja dan Keluarganya;
 - e. Besar upah tiap tenaga kerja paling lambat 7 hari terjadinya perubahan.
4. Tidak memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan;
5. Tidak melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah ada hasil dari dokter pemeriksa;
6. Tidak membayar upah kepada tenaga kerja yang bersangkutan, selama tenaga kerja yang tertimpa kecelekaan kerja masih belum mampu bekerja sampai adanya penetapan dari menteri.

2. Pasal 47 huruf b

Tidak ada ketentuan instansi yang berwenang menjatuhkan denda, sehingga ada keraguraguan tentang instansi yang berwenang menerima pembayaran denda. Pada dasarnya yang berhak menerima pembayaran denda adalah Badan Penyelenggara, yaitu PT. JAMSOSTEK (Persero), karena yang berhak menerima iuran tiap bulannya adalah PT. JAMSOSTEK (Persero).

Pasal 47 huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja memuat hukuman denda yang juga diatur oleh pasal 29 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini bukan suatu pengaturan yang tumpang tindih, karena pasal 29 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sanksi pidana dan pasal 47 huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 adalah sanksi administratif. Dalam hal ini bisa terjadi pihak Pengusaha mendapat dua sanksi yaitu sanksi denda yang merupakan sanksi pidana dan sanksi denda yang merupakan sanksi administratif. Pada ketentuan perundang-undangan ini tidak ada ketentuan yang tumpang tindih antara Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹⁷

3. Pasal 47 huruf c

Tidak menyebutkan bahwa adanya Instansi mana yang berwenang dalam menjatuhkan sanksi, tetapi berupa ganti rugi saja yang diberikan kepada tenaga kerja yang bersengketa tersebut. Dimana kewajiban ganti rugi ini, telah ditinjau dari sudut pihak yang berhak menerima pembayaran dari PT. JAMSOSTEK. Sehingga, para tenaga kerja tersebut tidak mempunyai daya pemaksa, selain mengupayakan melalui Pasal 1365 BW atau Undang-undang Hukum Perdata, sehingga kerugian tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu melalui prosedur pengadilan.

Dalam ketentuan Pasal 1365 Undang-undang Hukum Perdata, yang menyebutkan bahwa "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian itu". Oleh karena itu, pasal ini mewajibkan kepada setiap orang yang karena perbuatannya menimbulkan kerugian kepada orang lain untuk mengganti kerugian. Dengan demikian, mewajibkan PT. Jamsostek yang karena kesalahannya mengakibatkan kerugian bagi tenaga kerja untuk mengganti kerugian yang ditimbulkannya.

Kata ganti rugi tersebut pada ketentuan Pasal 47 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang menyebutkan bahwa adanya ganti rugi yang harus dibayarkan oleh Badan Penyelenggara kepada tenaga kerja apabila adanya unsur

¹⁷ Lanny Ramli, "Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia", Airlangga University Press, Surabaya, 1997, h.33

keterlambatan pembayaran kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Pernyataan ganti rugi tersebut, tidaklah tepat karena pada dasarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu melindungi tenaga kerja dari bahaya yang mengancam keselamatannya dalam bekerja.

Sehingga, dalam hal ini tenaga kerja masih diharuskan menggugat ke pengadilan untuk mendapatkan haknya yaitu meminta ganti rugi sebesar 1% dari tiap hari keterlambatan tadi. Dengan demikian, bahwa sifat perlindungan yang diberikannya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak ada. Mengingat akan para pekerja tersebut masih membutuhkan biaya dan waktu agar bisa mendapatkan hak-haknya, maka seharusnya sebagai pihak yang dilindungi secara otomatis para tenaga kerja tersebut mendapatkan kemudahan dalam ganti rugi.

BAB IV

PENUTUP

1. KESIMPULAN

1. Pengusaha melaksanakan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tanpa mengurangi prosedur yang ada, maka hal ini membawa dampak positif bagi kondisi lingkungan kerja di Perusahaan yaitu memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dengan demikian dapat menciptakan ketenangan kerja dan meningkatkan kinerja di Perusahaan yang tentunya akan meningkatkan pula produktivitas kerja. Sehingga, dapat menghilangkan rasa khawatir tentang kepastian dan ketenangan kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja di Perusahaan mereka bekerja.
2. Peranan Pemerintah tersebut sebagai unsur penunjang berhasilnya pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu sebagai pengatur dan pengawas pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sehingga, pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yaitu dengan difungsikannya penegakan hukum secara optimal melalui sistem sanksi yuridis dan sanksi administratif yang berupa pencabutan ijin usaha dan denda. Namun, dalam penegakan hukumnya masih terdapat hambatan-hambatan yang berupa ketidakjelasan dalam kewenangan

Instansi untuk menjatuhkan sanksi administratif terhadap Pengusaha yang melanggar ketentuan pemberian jaminan sosial tenaga kerja.

2. SARAN

Walaupun sudah ada ketentuan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjadi dasar dan acuan untuk melindungi kepentingan hak-hak para tenaga kerja akan kesejahteraannya dalam bekerja. Namun, masih banyak para Pengusaha yang belum mengerti mengenai undang-undang ini dan bagaimana penerapannya. Sehingga, untuk mengefektifkan pelaksanaan pemberian Program Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, maka perlu ditingkatkan dan dikembangkan. Hal itu dimaksudkan agar para tenaga kerja dapat bekerja dengan aman, tenang, tentram, terwujud rasa keadilan, sehat, selaras, seimbang dan sejahtera dalam melakukan kegiatan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja nasional yang optimal.

Untuk itu perlu ditingkatkan pula peranan Pemerintah dalam mengatasi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan difungsikannya penegakan hukum secara optimal agar dapat berjalan dengan baik. Difungsikannya penegakan hukum secara optimal tersebut yaitu diberikannya sistem sanksi yuridis yang berupa penegakan hukum atas sanksi pidana dan sanksi administrasi. Dalam hal

ini penegakan hukumnya berupa sanksi administratif sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

DAFTAR BACAAN

Buku :

- Djojodibroto, R. Darmanto, *Kesehatan Kerja Di Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.
- Djumialdji, F.X. dan Soejono, Wiwoho, *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Nimpoeno, John S. et. al., *Penyakit-penyakit Akibat Kerja*, Himpunan Perusahaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia (HIPERKASI) dan PT. Grafindo Utama, Jakarta, 1985.
- Prihantoro, M. Wahyu, *Pengantar Asuransi III, Aneka Program Asuransi Sosial dan Penyelesaiannya*, Kanisius, Yogyakarta, 2001.
- Ramli, Lanny, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Airlangga University Press, Cet.I, Surabaya, 1997.
- Sastrohadiwiryo, B.Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995.
- Suriaatmadja, Sukarna, *Hubungan Industrial Dan Organisasi Ketenagakerjaan Dalam Prespektif PJPT II*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI) dan Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Jakarta, 1994.

Peraturan Perundang-undangan :

- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 tentang *Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang *Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta untuk melengkapi Peraturan*.
- Undang - undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

Majalah :

Arifin, Zainal, *Jamsostek, Pilar Utama Jaminan Sosial, Pelindung Pekerja Dan Mitra Pengusaha Dalam Membangun Sinergi Kerja Indonesia*, Yuridika, Majalah Fakultas Hukum UNAIR, Nomor 4 Tahun XI, Juli-Agustus 1996.

_____, *Jamsostek, Pilar Utama Jaminan Sosial, Pelindung Pekerja Dan Mitra Pengusaha Dalam Membangun Sinergi Kerja Indonesia*, Yuridika, Majalah Fakultas Hukum UNAIR Nomor 4 Tahun XI, Juli - Agustus 1996.

Ali, Machsoen, *Jamsostek Sebagai Sarana Pengendalian Dan Peningkatan Produktivitas Kerja*, Majalah Yuridika, Nomor 2 Tahun X, Maret - April 1995.

_____, *Aspek Hukum Jamsostek Dalam Perpektif Hak-hak Normatif Pekerja*, Arena Hukum, Majalah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Nomor 10 Tahun 4, Maret 2000.

_____, *Jamsostek Sebagai Sarana Pengendalian Dan Peningkatan Produktivitas Kerja*, Majalah Yuridika, Nomor 2 Tahun X, Maret - April 1995.

Ramli, Lanny, *Tindakan Penegakan Hukum Dalam Rangka Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Yuridika, Majalah Fakultas Hukum UNAIR, No. 5 Tahun IX, September - Oktober 1994.

_____, *Kaitan Kesehatan Jiwa Dengan Peningkatan Efisiensi Dan Produktivitas Kerja*, Amrta, Vol. 3, No.4, Oktober - Desember 2001.

Brosur :

Program JAMSOSTEK, PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero).