

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENJADI PESERTA JAMSOSTEK



LEIDI ASTRIA DHIANE

NIM. 030315584

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2007**

UNIVERSITAS AIRLANGGA
FACULTY OF LAW

SKRIPSI
DIPERSONO
DITUNJANG
DIPERSONO
DITUNJANG

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
YANG MENJADI PESERTA JAMSOSTEK**

SKRIPSI

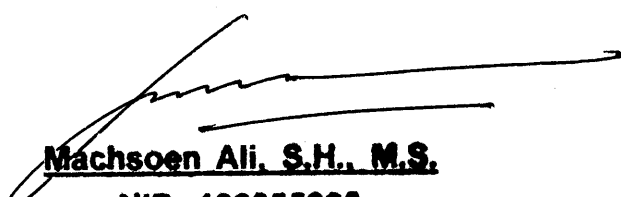
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

OLEH :

LEIDI ASTRIA DHIANE
NIM. 030315584

Dosen Pembimbing,

Penyusun,


Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130355366


Leidi Astria Dhiane
NIM. 030315584

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2007**

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SURABAYA
TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ...

LEIDI ASTRIA DHIANE

...
...
...

LEIDI

LEIDI ASTRIA DHIANE
NIM. 030316284

...

...

Leidi Astria Dhiane
NIM. 030316284

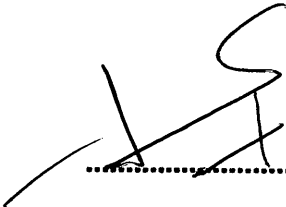
S.H. M.S.
NIM. 030316284

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SURABAYA
TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ...

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada tanggal 10 Januari 2007**

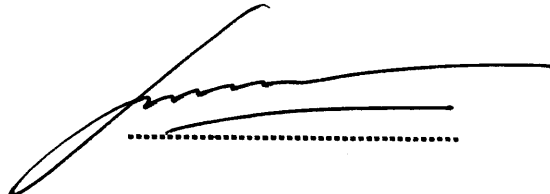
Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli S.H., M.Hum.



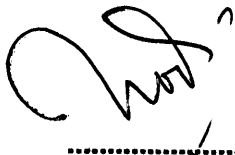
.....

Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.



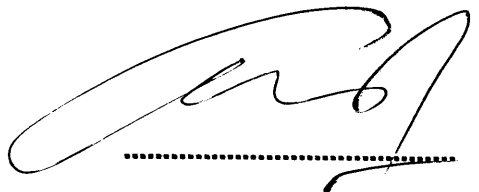
.....

2. Dr. Hadi Subhan, S.H., M.H.



.....

3. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum.



.....

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T yang hingga kini masih melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua serta kepada nabi Muhammad S.A.W yang menjadi junjungan dan tauladan kita semua.

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi oleh keingintahuan dari penulis tentang jaminan sosial tenaga kerja, dimana hal tersebut adalah penting sebagai informasi kepada masyarakat bahwa sangat penting untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat luas.

Keberhasilan penulis tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari segala pihak. Untuk itu tidak ada kata yang dapat penulis ucapkan selain terima kasih kepada :

1. Yang Terhormat bapak Machsoen Ali, S.H.,M.H. selaku dosen pembimbing dan Dekan Universitas Airlangga, terima kasih atas bimbingan dan tanpa bapak mungkin saya tidak bisa menyelesaikan skripsi ini ;
2. Yang Terhormat ibu Lanny Ramli, S.H.,M.Hum. selaku ketua dosen penguji. Terima kasih banyak atas masukannya sehingga memudahkan dalam penyelesaian skripsi ;

3. Yang Terhormat bapak Dr.Hadi Subhan, S.H.,M.H. selaku dosen penguji.
Terima kasih atas masukan terhadap skripsi saya sehingga memudahkan dalam penyelesaian skripsi ;
4. Yang Terhormat bapak Agus Sekarmadji, S.H.,M.Hum. selaku dosen penguji.
Terima kasih atas segala masukan sehingga memudahkan dalam penyelesaian skripsi ;
5. Kepada my lovely mama dan papa. Thanx ma buat omelan-omelannya yang selalu ada kalo lagi males 'n' buat papa q yang tiap minggu kalo pulang selalu nanya "ledi kapan lulus, lama banget ga slese-slese"(emang muka uda tua ya!!) ;
6. Kepada eyang kakung 'n' eyang uti ku yang selalu ada tiap diminta doanya dan selalu mendoakan cucunya. *You are the bez I ever had* ;
7. Boeat Mami ku (nenek) yang dimalang yang selalu menservis cucunya kalo lagi dimalang dengan masakannya yang super duper uenaak pool ;
8. To my sista' nia yang lagi sibuk buat skripsi arsiteknya (sok sibuk lu!!). Thanx bro buat anterannya nyari buku-buku di malang 'n' traktirannya kalo lagi bokek 'n' jalan-jalannya pas lagi stress berat. Bow nyok lulus nyok...wisuda bareng yuuuuk ;
9. To love of my life "roy" buat semuanya. Yang selalu rela dimarahi pas aku lagi stress, yang rela dijadiin sopir pas lagi bokek, yang rela nyumbangin tinta printer, yang rela nraktir makan kalo lagi pusying tujuh keliling, yang rela buat dijadiin bantal pas ketiduran 'n' ngorbanin pulsanya yang tanpa batas. Thanx bebi, ga' nyangka kamu sayang banget ya ma akyu (ha..ha..ha) ;

10. Buat girlz yang slalu bisa ngutangin aku mustika”mus”, jelita”jeli”, masita”jeng M”, Edri, reni thanx ya buat kamar mandinya, amirul “ami” (man, aku dulu po’o yang kawin tar tak certain deyh), anjar “cakim” yang selalu bilang kalo dia ganteng (padahal yang laen!!), tea, imel yang sekarang ga tau kabarnya ‘n’ semua anak angkatan 2003 aja yang ga bisa disebutin satu-satu you rock guys ;
11. anak-anak LP3I rohmad anak sastra, enita, indira, bimbi, tiwi, anggrek, anton “sinyo” yang selalu bisa ngijinin aku ke dosen kalo lagi ga masuk walopun bo’ong.
12. Buat mobil panther ku yang selalu menemaniku kemanapun aku pergi ‘n’ ga pernah mogok walopun banjir. *Can’t live without you babe;*
13. Buat flexi ‘n’ IM3 ku ‘n’ hape temen-temen ku yang selalu ada kalo lagi butuh walopun harus dicacimaki dulu kalo minjem (mang gue pikirin) ;

Surabaya, 17 Januari 2007

Leidi Astria Dhiane

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
 BAB I. PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang	1
2. Penjelasan Judul	7
3. Alasan Pemilihan Judul	9
4. Tujuan Penulisan	9
5. Metode Penelitian	10
6. Pertanggungjawaban Sistematika	12
 BAB II. PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	
1. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14
1.1. Jaminan Kecelakaan Kerja	16
1.2. Jaminan Kematian	23
1.3. Jaminan Hari Tua	24
1.4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	25
2. Syarat Jaminan Sosial Tenaga Kerja	31
3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Merupakan Salah Satu Perwujudan Hak Asasi Manusia	32
3.1. Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Hak Asasi Manusia	32

3.2. Perwujudan Hak Asasi Manusia Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja	34
BAB III PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA	
1. Kepesertaan Di Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja	36
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	37
2.1. Perlindungan Terhadap Pekerja Waktu Tertentu	38
2.2. Pekerja Waktu Tidak Tertentu. Lazimnya Disebut Dengan Pekerja Tetap	40
2.3. Perlindungan Terhadap Pekerja Borongan	40
2.4. Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing	41
3. Tindakan Penegakan Hukum	43
3.1. Pengawasan Pemerintah Dalam Rangka Penegakan Hukum ...	45
4. Hambatan-Hambatan Dalam Penegakan Hukum	46
5. Upaya Penyelesaian Terhadap Hambatan yang Mungkin Terjadi	49
BAB IV PENUTUP	
1. Kesimpulan	51
2. Saran	52
DAFTAR BACAAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Usaha mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan untuk meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia mutlak diperlukan mengingat semakin meningkatnya kebutuhan akan keunggulan kompetitif yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain teknologi, produktivitas karyawan dan kualitas Sumber daya manusia yang tersedia untuk proses produksi. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia yang professional, kreatif dan inovatif untuk mencapai cita-cita dan misi perusahaan merupakan syarat utama bagi pengembangan bisnis dan industri untuk menjadi kompetitif.

Harkat dan martabat kemanusiaan yang mendapatkan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan ini pada gilirannya akan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pemberian perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan tersebut diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial yang bersifat mendasar berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana tersirat dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹

Pembangunan yang layak bagi kemanusiaan, sangat berkaitan dengan hak-hak asasi atau hak-hak dasar yang harus di miliki oleh setiap warga Negara. Jadi jelas bahwa setiap warga Negara bukan sekedar mendapatkan pekerjaan demi kelangsungan hidupnya, tapi lebih dari sekedar itu, pekerjaan tersebut dapat

¹ Machsoen Ali, S.H., M.S., Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Program Asuransi Sosial, Yuridika, Vol 17 No.4, Juli-Agustus 2002, h. 381

meningkatkan taraf hidup agar dapat hidup lebih layak seperti yang telah ditegaskan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Hal ini merupakan wujud dari pengalaman pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 yang diarahkan kepada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spiritual.

Jika dilihat dari falsafah dasar jaminan sosial tenaga kerja, erat kaitannya dengan sasaran pembangunan nasional ialah meningkatkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan tingkat masyarakat. Dengan diselenggarakannya jaminan sosial secara nasional, dapat diciptakan kegotongroyongan antara pengusaha yang kuat dengan yang lemah, antara yang tua dengan yang muda, dan antara yang sehat dengan yang kurang sehat.

Prinsip perlindungan hukum bagi pekerja sejalan dengan pemikiran bahwa harkat dan martabat buruh, perlu ditingkatkan sejajar dengan pengusaha. Jadi buruh bukan objek atau faktor produksi semata, tapi pekerja adalah manusia yang mempunyai harkat dan martabat sama dengan pengusaha (pemilik modal) yang selama ini kurang memperhatikan hak-hak buruh atau pekerja padahal tanpa

adanya buruh atau pekerja kegiatan usaha atau proses produksi barang dan jasa tidak akan berjalan dengan baik dan pengusaha tidak dapat berbuat apa-apa.

Hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan kewajibannya.²

Perlindungan hukum, dibidang jaminan sosial tenaga kerja, terkait dengan dengan sarana peraturan perundangan-undangan yang tersedia serta upaya-upaya penegakannya, oleh aparat penegak hukum dari berbagai instansi terkait. Di samping itu, sistem politik ketenagakerjaan di Indonesia yang belum memberikan angin segar bagi kehidupan demokrasi di kalangan buruh atau pekerja sehingga agak sulit untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya.

Perlindungan hukum bagi rakyat dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :³

1. Perlindungan hukum yang preventif. Pada Perlindungan hukum yang preventif diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan hukum yang represif. Perlindungan ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Menurut Soepomo, perlindungan pekerja di bagi menjadi 3 macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

² Lanny Ramli, S.H.,M.H., Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga University Press, h. 1

³ Dr. Phillipus M. Hardjon, S.H., Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, h.2

2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. oleh karena itu, penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai sistem perlindungan diharapkan mampu menanggulangi risiko sosial ekonomi yang secara langsung dapat mengakibatkan berkurang atau hilangnya penghasilan.

Risiko tersebut dapat berupa kehilangan seluruh atau sebagian besar penghasilannya disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. kematian atau cacat karena kecelakaan kerja
- b. putus hubungan kerja, karena usia atau perusahaan bangkrut
- c. sakit yang berkepanjangan risiko-risiko tersebut apabila tidak ditanggulangi dengan baik oleh perusahaan dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun dan perusahaan tersebut tidak ada ketenangan kerja dan ketenangan berusaha.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

1. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya
2. merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.⁴

Sistem jaminan sosial tersebut mempunyai tujuan ganda yaitu tujuan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, kebijaksanaan pada pekerja diarahkan pada kesejahteraan pekerja secara menyeluruh dan merata sehingga pengusaha dan pekerja diwajibkan ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja seperti yang tercantum dalam pasal 6 Undang-Undang No.3 tahun 1992 dapat berupa :

1. jaminan kecelakaan kerja
2. jaminan kematian
3. jaminan hari tua
4. jaminan pemeliharaan kesehatan

kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh pekerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan, biaya rehabilitasi dan santunan berupa uang. Adapun yang dimaksud dengan kecelakaan kerja seperti yang tercantum di dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No.3 tahun 1992 adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan

⁴ Prof.Imam Soepomo, S.H., Pengantar Hukum Perburuhan, h. 199-200

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

Adapun manfaat yang diperoleh bagi perusahaan bila mendaftarkan anggotanya menjadi anggota jaminan sosial tenaga kerja antara lain berkurangnya beban penyelenggaraan jaminan sosial oleh perusahaan khususnya menyangkut kecelakaan kerja, kematian dan hari tua. Di samping itu, dapat membantu meringankan biaya perusahaan, khususnya jika ada kecelakaan-kecelakaan berat yang memerlukan biaya cukup besar, juga mengurangi beban pemikiran perusahaan dalam menangani masalah kesehatan dan kecelakaan kerja sehingga pengusaha bisa lebih berkonsentrasi dengan bisnisnya. Namun demikian masih ada juga perusahaan swasta yang belum mau mendaftarkan buruhnya menjadi anggota jaminan sosial tenaga kerja karena masih menganggap bahwa menjadi anggota jaminan sosial tenaga kerja hanya akan membuang uang saja padahal dengan memasukkan buruh pada jaminan sosial tenaga kerja maka perusahaan akan luput dari biaya ekstra tinggi apabila di kemudian hari terjadi peristiwa yang tidak terduga seperti kecelakaan kerja. Ketidakpedulian perusahaan untuk mengikuti dan mendaftarkan buruhnya pada jaminan sosial tenaga kerja dapat merugikan buruh yang mengalami kecelakaan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan keadaan diatas dapat dilihat masalah perlindungan pekerja belum seperti yang diharapkan meskipun kita tahu bahwa karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan perlindungan pekerja bagi dirinya sendiri. Dengan demikian, jelaslah bahwa usaha

perlindungan terhadap pekerja merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, perusahaan dan karyawan itu sendiri. adapun peranan pemerintah adalah pengawasan terhadap ditaatinya ketentuan-ketentuan perundangan, peranan pengusaha juga sangat besar dalam penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja. Ditaatinya kewajiban-kewajiban dalam hal jaminan sosial oleh pengusaha menjadi syarat mutlak berhasilnya program jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja juga mempunyai peranan yang cukup besar dalam bentuk partisipasi sosial maupun kontrol sosial yang dilaksanakan secara aktif yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program jaminan sosial.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah syarat-syarat untuk menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja
2. Apa saja hambatan-hambatan dalam pemberian jaminan sosial tenaga kerja

2.PENJELASAN JUDUL

Skripsi ini berjudul PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENJADI PESERTA JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA, maka dapat diuraikan lebih luas yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum berasal dari kata perlindungan yang berarti melindungi atau mengayomi pekerja untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya.⁵

⁵ W.J.S Poerwodarminto, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1983, h.600.

Sedangkan Hukum adalah segala aturan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat dan mempunyai kekuatan mengikat serta berlaku bagi semua orang disuatu masyarakat atau Negara.⁶

Sedangkan arti dari perlindungan hukum menurut Black Law adalah :

*“Protection trahit subjectionem, et subjectio protectionem of individual by the government is on condition of his submission to the laws and such submission on the other hand entitles the individual to the protection of the government”*⁷

artinya adalah perlindungan individu oleh pemerintah dalam hasil dari penundukan dirinya, terhadap hukum dan karena penundukan tersebut, di lain pihak memberikan hak kepada individu untuk memperoleh perlindungan hukum dari pemerintah.

Perlindungan hukum menurut P.M. Hadjon adalah :

“Legal protection of individual of relation to act of administrative authorities” yakni perlindungan hukum terhadap individu dalam kaitannya dengan suatu kebijakan pemerintah yang dianggap merugikan kepentingan warga negaranya.⁸

2. Pengertian pekerja/buruh menurut pasal 1 angka (3) Undang-Undang No 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, h.314.

⁷ BlackLaws Dictionary, Henry Campbell Black, M.S.T.A, Paul Phinn, 6th Edition, West Publishing co., 1979. h. 1100

⁸ Phillipus M. Hardjon, Perlindungan Bagi Rakyat, Bina Ilmu, Surabaya, 1981.

3. pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut pasal 1 angka (1) Undang-Undang No 3 tahun 1992 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.

3. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Penulis memilih judul ini dikarenakan :

1. Untuk mengetahui pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja baik bagi pekerja itu sendiri maupun bagi pengusaha serta perusahaan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan produktivitas kerja serta pengaruh yang signifikan antara Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan hari tua, Jaminan Kematian terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana penegakan dan perlindungan hukum bagi pekerja oleh pemerintah.

4. TUJUAN PENULISAN

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis. Yang dimaksud dengan tujuan akademis adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Airlangga Surabaya. Sedangkan yang dimaksud dengan tujuan praktis adalah ingin memberikan sedikit pemikiran kepada masyarakat (khususnya pekerja) bahwa

mereka berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, serta kepada pemerintah dan pengusaha serta organisasi ketenagakerjaan di Indonesia dalam rangka mengambil kebijakan yang bermanfaat. Semua pihak yang berkepentingan dengan pihak tenaga kerja yang merupakan aset pembangunan dan mempunyai peranan penting. Peningkatan kesejahteraan buruh atau pekerja akan membawa dampak positif bagi semua pihak terutama pengusaha maupun pemerintah serta masyarakat pada umumnya.

5. METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Masalah

Skripsi ini ditulis dengan menggunakan penelitian yuridis normative yaitu penelitian yang berdasar pada hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan.

b. Sumber Bahan Hukum

Guna memperoleh bahan hukum yang akurat untuk penulisan skripsi ini, maka bahan-bahan hukum tersebut diperoleh melalui dua cara yaitu :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang yang mengikat secara umum berupa norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundangan-undangan, bahan hukum yang

tidak terkodifikasikan, yurisprudensi, bahan hukum lainnya yang masih berlaku sebagai hukum positif yang berkaitan dengan Hukum Perburuhan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya hasil-hasil penelitian, karya tulis dari kalangan ahli hukum, makalah-makalah seminar, serta berbagai literatur.

c. Prosedur pengumpulan bahan hukum

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja antara lain Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri TenagaKerja No. PER-04/MEN/1993 tentang Jeminan Kecelakaan Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kemudian melakukan telaah atas permasalahan yang diangkat dengan merujuk pada peraturan perundangan-undangan yang digunakan, untuk selanjutnya menarik kesimpulan yang menjawab pertanyaan tadi.

d. Analisa Bahan Hukum

Setelah bahan-bahan tersebut terkumpul di analisa menggunakan metode deskriptif, artinya penulis dalam menganalisa memusatkan diri pada

penguraian permasalahan dengan memaparkan argumentasi hukum. Hal tersebut di hubungkan dengan peraturan perundang-undangan atau teori yang telah ada sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

6. PERTANGGUNG JAWABAN SISTEMATIKA

Skripsi ini di bagi dalam empat bab pokok bahasan untuk untuk memperoleh pembahasan atas permasalahan secara menyeluruh dan terperinci. Berikut akan dijelaskan pembahasan dalam setiap bab nya.

Pada bab I adalah bab pendahuluan. Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang dan faktor-faktor yang mendorong timbulnya permasalahan, pemilihan dan perumusan masalah dalam penulisan skripsi ini, selain itu berisikan penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan pemilihan skripsi, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika.

Pada bab II merupakan jawaban dari permasalahan yang pertama, dalam bab ini akan dibahas tentang jaminan perlindungan bagi pekerja dalam hal jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan, syarat-syarat untuk menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu perwujudan hak asasi manusia

Pada bab III yang juga merupakan jawaban dari permasalahan yang kedua akan di bahas tentang kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), perlindungan hukum terhadap pekerja, tindakan penegakan hukum, hambatan-hambatan dalam penegakan hukum.

Pada bab IV adalah bab penutup. Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang kesimpulan atas semua jawaban dari permasalahan-permasalahan yang telah dibahas dalam bab II dan bab III. Selain itu, penulis juga memberikan saran yang bermanfaat bagi perlindungan pekerja khususnya bagi pekerja yang tidak diikutkan dalam program Jaminan sosial tenaga kerja dan pada perusahaan-perusahaan serta pengusahanya agar mau peduli terhadap pekerjanya.

BAB II

PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

1. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tujuan pekerja atau buruh bekerja adalah untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Namun kemampuan bekerja dan penghasilan dapat berkurang atau hilang karena berbagai risiko yang di alami oleh pekerja yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia. Sehingga pemerintah perlu untuk mengatur tentang jaminan perlindungan bagi pekerja salah satunya adalah Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Pelaksanaan dari Undang-Undang No.3 Tahun 1992 adalah berdasarkan:⁹

1. Asas kemanfaatan

Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan atau dirasakan manfaatnya oleh pekerja apabila meliputi semua aspek sosial dan ekonomi pekerja, misalnya kesehatan dan pendidikan.

2. Asas kemampuan

Kepentingan pengusaha dan kemampuannya untuk menjangkau dan memfasilitasi biaya dan keseimbangan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja. Seperti misalnya adanya ruang kesehatan yang dilengkapi dengan dokter untuk menangani.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan terhadap pekerja dalam bentuk santunan berupa uang atau jaminan kecelakaan kerja, jaminan

⁹ Machsoen Ali,S.H.,M.S., Bahan Kuliah Perburuhan

kematian, jaminan hari tua dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan¹⁰. Sehingga jaminan sosial tenaga kerja dapat dikatakan sebagai bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial.

Mengingat pentingnya program jaminan dalam menjalankan fungsi perlindungan sosial dan ekonomis, maka program yang semula mencakup 3 (tiga) jenis ditingkatkan menjadi 4 (empat) jenis. Perubahan jenis program yang dimaksud adalah:¹¹

No	PP Nomor 37 Tahun 1977	Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Asuransi Kecelakaan Kerja	Jaminan Kecelakaan kerja (JKK)	-
2	Tabungan Hari Tua (THT)	Jaminan Hari Tua (JHT)	-
3	Asuransi Kematian (AKm)	Jaminan Kematian (JKm)	-
4	-	Jaminan Pemeliharaan kesehatan (JPK)	Bersifat wajib bagi perusahaan yang belum memberikan pelayanan kesehatan kepada

¹⁰ Lalu Husni, S.H.,M.Hum, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan", edisi revisi, h.153

¹¹ Abdul Hakim, S.H., "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", PT. Citra Aditya Bakti, Bamdung, 2003, hal.69

			pekerja/buruh
--	--	--	---------------

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat penambahan dalam upaya perlindungan terhadap pekerja yaitu dengan jaminan pemeliharaan kesehatan. Hal ini untuk mengantisipasi apabila terjadi hal-hal yang tidak terduga misalnya sakit yang berkepanjangan.

1.1 Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja berkaitan dengan kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian, tuna, cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu diadakan jaminan kecelakaan kerja.

Di dalam Pasal 1 angka (6) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dinyatakan bahwa yang dimaksud kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula yang kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui. Pekerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja meskipun hubungan kerja telah berakhir seperti yang tercantum didalam Pasal 50 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

Terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja tidak dapat diketahui sebelumnya dan dapat terjadi secara tiba-tiba di tempat dimana pekerja tersebut bekerja ataupun di tempat lain ketika pekerja sedang melakukan pekerjaannya sehingga kecelakaan kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh pekerja atau buruh. Untuk menanggulangi risiko yang mungkin terjadi tersebut maka diperlukan adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja bersifat relative sehingga sulit diukur derajat cacatnya, maka jaminan kecelakaan kerja hanya diberikan dalam hal cacat tetap sehingga mengakibatkan yang bersangkutan atau pekerja tidak dapat bekerja kembali.

Pengertian kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹².

Jaminan kecelakaan seperti yang tertuang dalam Pasal 9 Undang-Undang No.3 Tahun 1992 meliputi:

- a. biaya pengangkutan
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan
- c. biaya rehabilitasi
- d. santunan berupa uang

1. santunan sementara tidak mampu bekerja

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

2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
4. santunan kematian

Besarnya jaminan kecelakaan kerja dapat diuraikan seperti sebagai berikut :

A. Ongkos pengangkutan pekerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke Rumah Sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :¹³

1. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).
2. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).
3. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah).

B. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan meliputi :

1. Dokter ;
2. Obat ;
3. Operasi ;
4. Rontgen, Laboratorium;
5. Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum kelas I ;
6. Gigi ;
7. Mata ;
8. Jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapat ijin resmi yang berwenang ;

¹³ Brosur PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

Biaya pengobatan perawatan maksimum Rp. 6.400.000,- (enam juta empat ratus ribu rupiah).

C. Biaya rehabilitasi berupa penggantian pembelian alat Bantu (orthose) dan atau alat pengganti (prothese) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi professor Dokter Suharso surakarta dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut.

D. Penyakit akibat kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja, dan dianggap selama berlangsungnya hubungan kerja dan berakhir selambat-lambatnya 3 tahun setelah berakhir.

C. Santunan

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% X upah sebulan, 4 bulan kedua 75% X upah sebulan dan bulan seterusnya 50% X upah sebulan.
2. Santunan Cacat :
 - a. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya % sesuai dengan tabel X 70 bulan upah.
 - b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - b.1. Santunan sekaligus sebesar 60% X 70 bulan upah.
 - b.2. Santunan berkala (2 tahun) sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah).

- c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi X % sesuai tabel X 70 bulan upah.
- d. Santunan Kematian dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - a. Santunan sekaligus sebesar 60% X 70 bulan upah.
 - b. Santunan berkala (2 tahun) sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah).
 - c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Santunan berupa uang pada dasarnya diberikan secara berkala dengan maksud agar pekerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian kebutuhannya secara terus-menerus. Selain itu dapat juga dibayarkan secara sekaligus, hal ini bertujuan untuk mendorong kearah yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya. Dan dalam hal jangka waktu pembayaran santunan, maka sesuai dengan Pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 bahwa pengusaha wajib membayar santunan kecelakaan kerja kepada pekerja atau keluarga yang ditinggalkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari.

Apabila pengusaha tidak memberikan santunan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan atau melebihi jangka waktu maka akan dikenai sanksi sesuai dengan Pasal 29 Undang-Undang No.3 Tahun 1992 yaitu diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Santunan untuk jaminan kecelakaan kerja dapat dikatakan sebagai program yang diutamakan dalam penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dan merupakan program yang sangat spesifik karena selalu dikaitkan dengan kondisi kerja, tingkat kepatuhan/disiplin pekerja dan tingkat pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap keselamatan kerja.¹⁴

Agar dalam pelaksanaan pemberian jaminan kecelakaan kerja dapat berjalan dengan baik, maka perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib mengurus hak pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja 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 pekerja yang tertimpa kecelakaan sampai 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, bila pekerja 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 kepada pekerja atau mengembalikan kelebihan kepada Badan Penyelenggara.

¹⁴ Machsoen Ali, S.H., M.S, "Penyelenggaraan Jaminan sosial tenaga kerja Sebagai Program Asuransi Sosial", Yuridika, Vol. 17 No. 4 Juli-Agustus 2002, h. 385

5. Pengusaha wajib memiliki daftar pekerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

Namun terdapat pengecualian terhadap pengusaha untuk tidak diwajibkan membayar jaminan kecelakaan kerja kepada pekerjanya sebagaimana yang terdapat di dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja yaitu apabila :

- a. Karena disengaja oleh pekerja yang bersangkutan.
- b. Menolak tanpa alasan yang sah untuk diperiksa dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.
- c. Sebelum selesai pengobatan pekerja menolak pertolongan tanpa alasan yang sah.
- d. Pergi ke tempat lain sehingga dokter yang ditunjuk oleh perusahaan tidak dapat memberi pertolongan yang dianggap perlu untuk memulihkan kesehatannya

Serta apabila dalam hal pekerja pada waktu terjadinya kecelakaan kerja sedang berada di bawah pengaruh minuman keras atau sesuatu yang memabukkan karena disengaja, maka pengusaha berhak mengurangi besarnya santunan kecelakaan kerja sebanyak-banyaknya 50% (lima puluh persen) dari seharusnya diterima.

Dengan diberlakukannya Kep. Menaker No. PER-04/MEN/1993 tersebut diatas, telah semakin jelas bahwa jaminan kecelakaan kerja menempati posisi yang spesifik dalam penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja, mengingat

kecelakaan kerja memang merupakan kondisi yang selalu berdekatan dengan kerja pada saat melakukan kewajibannya sebagai pelaksana hubungan kerja.¹⁵

Kecelakaan yang terjadi seperti yang tersebut dibawah ini tidak termasuk sebagai kecelakaan kerja :¹⁶

- a. Waktu cuti ;
- b. Di tempat perkemahan/mess ;
- c. Di luar waktu kerja ;
- d. Meninggalkan tempat kerja untuk keperluan pribadi ;
- e. Disengaja.

1.2 Jaminan Kematian

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

Tentunya kriteria keluarga yang ditinggalkannya harus dengan ketentuan yang tegas dari garis keturunan kebawah, keatas, atau kesamping. Paling tidak sebagai contoh, isteri atau suami, anak, atau yang memiliki pertalian darah dengan pekerja tersebut (Pasal 9 huruf d butir 4 dan Pasal 12). Namun bagi pekerja yang tidak mempunyai keluarga, maka hak atas Jaminan Kematian dibayarkan kepada pihak

¹⁵ Ibid h.389

¹⁶ Hardijan Rusli, " Hukum Ketenagakerjaan", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, h. 133

yang mendapat surat wasiat dari pekerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk mengurus pemakaman.

Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda, atau anak, dan meliputi :¹⁷

- a. Santunan Kematian sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah).
- b. Biaya Pemakaman sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

1.3 Jaminan Hari Tua

Tua adalah suatu kondisi dimana produktivitas dan kreativitas dalam bekerja akan semakin menurun sehingga akan terjadi pergantian dengan pekerja yang masih muda yang dalam hal ini daya produktivitas dan kreativitas kerja masih tinggi. Hal ini akan mengakibatkan terputusnya penghasilan sehingga akan menimbulkan kerisauan dan mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, khususnya bagi mereka yang berpenghasilan rendah karena para pekerja tersebut tetap mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Jaminan hari tua itu sendiri adalah iuran yang dibayar setiap bulan oleh pekerja dan dapat dibayarkan kembali sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya kepada pekerja, apabila :¹⁸

- a. Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap.
- b. Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan.
- c. Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/TNI/POLRI.

¹⁷ Brosur PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

¹⁸ Brosur PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

Iuran tersebut dapat dibayarkan dengan cara seperti yang tercantum didalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 :

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah).
- b. Secara berkala apabila seluruh jaminan hari tua mencapai Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau lebih dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Dalam hal pembayaran jaminan hari tua secara sekaligus atau berkala, sepenuhnya merupakan pilihan dari pekerja yang bersangkutan.

Namun didalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 terdapat ketentuan bahwa jaminan hari tua dilakukan sekaligus apabila dalam hal :

- a. Pekerja yang menerima pembayaran jaminan secara berkala meninggal dunia sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan.
- b. Pekerja yang meninggal dunia.

Penerimaan jaminan hari tua dapat dilakukan pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat pekerja tersebut berhenti bekerja. Namun apabila pekerja berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun maka dapat menerima jaminan hari tua, dan pembayaran jaminan hari tua tersebut dilakukan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak saat pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

1.4 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam hal

ini pengusaha berkewajiban untuk mengadakan jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi upaya peningkatan (promotif) misalnya pemberian konsultasi, pencegahan (preventif) misalnya imunisasi, penyembuhan (kuratif) misalnya tindakan medik, dan pemulihan (rehabilitasi). Dikarenakan dalam upaya pemeliharaan kesehatan memerlukan dana yang tidak sedikit, maka jaminan pemeliharaan kesehatan tidak hanya diperuntukkan bagi pekerja itu sendiri namun diberikan pula kepada suami atau isteri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari pekerja tersebut.

Agar dapat berjalan dengan baik, maka jaminan pemeliharaan kesehatan harus diselenggarakan secara terstruktur, terpadu dan berkesinambungan. Pemeliharaan kesehatan secara terstruktur yaitu pelayanan yang mengikuti pola dan prinsip tertentu baik mengenai jenis maupun proses pembiayaannya. Terpadu dan berkesinambungan berarti pelayanan bagi pekerja, suami atau isteri dan anak dijamin kelanjutannya sampai menuju suatu keadaan sehat. Upaya pemeliharaan kesehatan meliputi :

- a. Rawat jalan tingkat pertama. Yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan di Pelaksana pelayanan kesehatan Tingkat Pertama ; meliputi:
 1. Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter umum
 2. Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter gigi
 3. Tindakan medis (pembersihan luka, jahit, odontektomi, alveolektomi)
 4. Pemberian obat-obatan/resep obat sesuai dengan standar obat jaminan pemeliharaan kesehatan (DOEN, generik)

5. Pelayanan KB (IUD, Kondom, Pil dan Suntik)
 6. Pelayanan KIA termasuk pemeriksaan ibu hamil, pemeriksaan bayi/anak balita dan pemberian imunisasi dasar (BCG, DPT, Campak dan polio)
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan. Yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari Pelaksana pelayanan kesehatan Rawat jalan Tingkat Pertama, meliputi :
1. Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis
 2. Tindakan medis spesialis
 3. Pemberian resep obat sesuai dengan kebutuhan medis berdasarkan obat generic, DOEN plus, standar obat Jaminan pemeliharaan kesehatan
 4. Fisioterapi
 5. Penunjang diagnostik : Laboratorium, rontgen, pemeriksaan khusus (USG, EEG, ECG, EMG, CT scan, Endoscopy) dan patologi anatomi.
- c. Rawat inap. Yaitu Pemeliharaan kesehatan Rumah Sakit di mana penderita tinggal/mondok sedikitnya satu hari berdasarkan rujukan dari Pelaksana pelayanan kesehatan atau Rumah Sakit Pelaksana pelayanan kesehatan lain ; Adapun Pelaksana pelayanan kesehatan Rawat inap adalah :
1. rumah sakit pemerintah pusat dan daerah ;
 2. rumah sakit swasta yang ditunjuk.
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan. Yaitu pertolongan persalinan normal, tidak normal dan atau gugur kandungan ;
- e. Penunjang diagnostik. Yaitu semua pemeriksaan dalam rangka menegakkan diagnosa yang dipandang perlu oleh Pelaksana Pemeriksa Lanjutan dan

dilaksanakan di bagian diagnostic, Rumah Sakit atau di fasilitas khusus, meliputi :

1. Pemeriksaan laboratorium ;
 2. Pemerisaan radiologi ;
 3. Pemeriksaan penunjang diagnosa lain.
- f. Pelayanan khusus. Misalnya pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pemberian alat-alat organ tubuh agar dapat berfungsi seperti semula, yang meliputi :
1. Kaca mata ;
 - Biaya kacamata maksimum Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah)
 - Penggantian lensa minimal 2 (dua) tahun sebesar Rp. 90.000,- (sembilan puluh ribu rupiah)
 - Penggantian Frame 3 (tiga) tahun sekali sebesar Rp. 60.000,- (enam puluh ribu rupiah)
 2. prothese gigi ;
 - Gigi palsu yang diberikan jenis removable dengan bahan acrylic
 - Biaya gigi palsu maksimum Rp. 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah)
 - Penggantian dilakukan setelah 3 (tiga) tahun pembuatan pertama
 3. alat Bantu dengar ;
 - Biaya alat Bantu dengar maksimum Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah)
 - Penggantian dilakukan setelah 3 (tiga) tahun pembuatan pertama
 4. prothese anggota gerak ;

- Pembuatan alat gerak atas (tangan) maksimum Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah)
 - Pembuatan alat gerak bawah (kaki) maksimum Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah)
 - Penggantian berikutnya setelah 3 (tiga) tahun pembuatan pertama
5. prothese mata.
- Biaya mata palsu Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah)
 - Penggantian setelah 3 (tiga) tahun pembuatan pertama
- g. Gawat darurat. Ialah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis segera, yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita.

Dalam menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, maka badan penyelenggara wajib :

- a. Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta.
- b. Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Risiko dapat dialami baik oleh pekerja itu sendiri maupun oleh keluarga pekerja, baik di tempat dimana pekerja tersebut bekerja maupun di tempat lain ketika pekerja sedang melaksanakan pekerjaannya. Sentanu Kertonegoro, mengatakan bahwa jaminan sosial lebih baik pada risiko ekonomis, karena jiwa manusia sebenarnya mempunyai nilai ekonomis yaitu didasarkan atas ketergantungan dari jiwa-jiwa manusia lainnya atas kemampuan tersebut.¹⁹

¹⁹ T. Mulya Lubis, Hak Asasi Manusia dan Kita, Sinar Harapan, 1982, h.31

Menurut D.M. Mc. Gill, bahwa jika seorang pencari nafkah dapat terus hidup dan sehat, maka potensi penghasilannya dapat direalisasikan untuk kepentingan diri dan keluarganya. Tetapi jika ia terpaksa berhenti bekerja karena hari tua, meninggal dunia atau cacat total, maka bagian dari potensi penghasilannya yang belum terealisasi akan hilang dan keluarganya akan tetap berada pada keadaan ekonomi yang sama, apakah ia tetap hidup atau meninggal dunia.²⁰

Dengan demikian, faktor utama terjadinya risiko adalah tidak cukupnya penghasilan, baik untuk kehidupan sehari-hari maupun untuk biaya hidup tambahan apabila terjadi hal-hal di luar dugaan seperti sakit yang berkepanjangan. Untuk mengurangi terjadinya risiko, maka harus membekali diri dengan keterampilan dan pengetahuan. Risiko yang tidak dapat ditanggulangi atau diantisipasi dengan keterampilan dan pengetahuan adalah risiko yang menyangkut hari tua karena tua adalah suatu proses atau fase yang alamiah yang akan dialami oleh setiap manusia.

Pembiayaan Jaminan Kecelakaan Kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja. Pembiayaan Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sedangkan pembiayaan Jaminan Hari Tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan pekerja karena merupakan penghargaan dari pengusaha kepada

²⁰ Ibid

pekerja yang telah bertahun-tahun bekerja di perusahaan dan juga merupakan tanggung jawab pekerja untuk hari tuanya sendiri.

2. Syarat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program Jaminan sosial tenaga kerja adalah wajib bagi perusahaan atau pengusaha yang telah memenuhi syarat yang mana dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 telah disebutkan yaitu dengan memperkerjakan pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang dan atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) atau lebih setiap bulannya. Walaupun perusahaan dalam hal membayar upah kurang dari Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulan tetapi memiliki pekerja lebih dari 10 (sepuluh) orang, maka perusahaan tersebut tetap wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk menjadi peserta Program Jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan melakukan pendaftaran dengan cara :

1. Menghubungi kantor PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero) setempat/terdekat.
2. Mengisi F1 untuk pendaftaran perusahaan.
3. Mengisi F1a untuk pendaftaran bertanggung program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
4. Membayar iuran I (pertama) sesuai dengan jumlah yang ditetapkan oleh PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero).

Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar tertib dalam kepesertaan adalah:

- a. Mendaftarkan seluruh pekerja dengan upah yang sebenarnya diterima oleh pekerja.
- b. Mengisi formulir pendaftaran sesuai data yang sebenarnya.
- c. Membayar iuran secara teratur selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya dengan Formulir Rincian Iuran.
- d. Melaporkan setiap perubahan upah dan pekerja.
- e. Menyampaikan Kartu Peserta Jaminan sosial tenaga kerja (KPJ) kepada pekerja.

Agar kepersertaan wajib dari jaminan sosial tenaga kerja dipatuhi oleh perusahaan dan pekerja maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 memberikan sanksi yang bertujuan untuk mendidik dalam pemenuhan kewajiban. Sanksi adalah upaya terakhir yang dilakukan setelah upaya-upaya lainnya telah dilakukan, dalam rangka menegakkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Merupakan Salah Satu Perwujudan Hak Asasi Manusia

3.1 Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah hak yang melekat pada setiap diri manusia sejak lahir dan hak tersebut berakhir ketika manusia tersebut meninggal dunia. Contoh hak asasi yang di miliki oleh setiap manusia adalah seperti yang tertuang pada pasal 23 Deklarasi PBB tentang hak asasi manusia 1948 yaitu :

1. setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran.
2. setiap orang tanpa diskriminasi apapun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
3. setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiridan keluarganya, dan dilengkapi, manakala perlu oleh sarana perlindungan lainnya.
4. setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.

Menurut Charles R. Beits, hak asasi manusia mencakup antara lain hak untuk mendapatkan peradilan yang adil dan tidak memihak, hak untuk tidak ditahan secara sewenang-wenang, hak untuk tidak disiksa dalam proses pemeriksaan dan hak untuk mendapatkan bantuan hukum.²¹

Jadi dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan salah satu hak asasi manusia untuk diperoleh setiap pekerja atau buruh yang bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Dalam hal ini jaminan sosial tenaga kerja dapat membantu pekerja dalam mengatasi persoalan-persoalan yang timbul akibat adanya suatu risiko yang sering menimpa pekerja sehingga pekerja akan merasa lebih aman apabila nantinya terjadi suatu risiko. Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-

²¹ T.Mulya Lubis, *Hak Asasi Manusia dan Kita*, Sinar Harapan, 1982, h.15.

hak pekerja dari perlakuan yang tidak wajar akan sangat membantu pekerja dalam rangka mendapatkan hak-hak tersebut secara wajar.

3.2 Perwujudan Hak Asasi Manusia Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berkaitan dengan hak-hak asasi yang harus dimiliki oleh setiap manusia karena hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan meningkatkan taraf hidup agar memiliki penghidupan yang layak.

Kata layak dapat memberi banyak pengertian bagi setiap masing-masing individu tergantung bagaimana situasi dan kondisi individu-individu tersebut. Seperti misalnya, ada yang mengatakan hidup layak adalah memiliki penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya dan bahkan berlebih agar apabila terjadi risiko yang tidak terduga seperti sakit yang berkepanjangan dapat segera ditanggulangi dalam hal biaya. Namun ada pula yang berpendapat bahwa hidup layak adalah memiliki penghasilan cukup sehingga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka kata layak dapat berbeda-beda dalam pengertian dan maknanya oleh setiap individu manusia.

Dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 dikatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Undang-Undang ini bertujuan agar dapat menanggulangi risiko yang nanti akan dihadapi oleh pekerja maupun keluarganya di kemudian hari, sehingga pekerja mendapatkan keamanan

dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas pekerja itu sendiri sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak. Serta pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penghargaan bagi seluruh pekerja karena telah memberikan seluruh daya dan upayanya serta tenaga untuk memajukan serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

BAB III

PELINDUNGAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA

I. Kebersertaan di dalam jaminan sosial tenaga kerja

Dalam Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak bagi setiap pekerja dan merupakan suatu kewajiban bagi setiap perusahaan. Dan salah satu upaya pengusaha untuk menjalankan kewajibannya dalam kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja adalah pengusaha wajib memiliki daftar pekerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan yang berdiri sendiri. Dalam hal ini daftar keluarga berfungsi untuk menetapkan siapa yang berhak atas santunan sehingga tidak jatuh kepada orang lain yang bukan keluarganya dan daftar upah diperlukan untuk menentukan besarnya iuran dan santunan yang menjadi hak pekerja serta daftar kecelakaan diperlukan untuk mengetahui tingkat keparahan dan frekuensi kecelakaan kerja di perusahaan yang gunanya untuk tindakan preventif dan pelaksanaan pembayaran jaminan atau santunan.

Selain itu, upaya pengusaha didalam kewajibannya untuk ikut serta dalam jaminan sosial tenaga kerja adalah pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.

Namun terdapat pengecualian-kecualian terhadap kewajiban kepersertaan jaminan sosial tenaga kerja yaitu apabila pengusaha telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi pekerjanya dengan manfaat yang lebih baik maka pengusaha tersebut tidak diwajibkan untuk ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sehingga dapat diabaikan seperti yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

Pada bab sebelumnya telah disebutkan bahwa syarat untuk dapat mengikuti jaminan sosial tenaga kerja adalah perusahaan yang telah mempekerjakan 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah). Namun bagi perusahaan yang belum memenuhi syarat-syarat tersebut tetap dapat mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja atas kemauan sendiri / sukarela. Dan bagi pengusaha yang telah mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja tetap akan menjadi peserta walaupun tidak lagi memenuhi syarat sebagai peserta (Pasal 2 ayat (6) Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993).

Dalam hal perusahaan / pengusaha yang belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib untuk memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi pekerjanya (Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Tanpa adanya pekerja maka tidak akan mungkin suatu perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan

pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan sosial. Perlindungan pekerja tersebut dapat dilaksanakan baik dengan jalan meningkatkan penegakan hak asasi manusia. Di Indonesia terdapat 4 (empat) macam perjanjian kerja yaitu

- a. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
- c. Perjanjian kerja outsourcing
- d. Perjanjian kerja borongan

Perjanjian kerja di jamin dengan asas kebebasan berkontrak yakni asas yang menyatakan pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas tersebut tertuang dalam Pasal 1338 ayat (1) BW.

Dengan adanya perjanjian kerja, maka sudah seharusnya perlindungan hukum bagi pekerja benar-benar diperhatikan yang didukung oleh asas kebebasan berkontrak. Berikut akan diuraikan tentang perlindungan bagi pekerja

2.1. Perlindungan Terhadap Pekerja Waktu Tertentu.

Lazimnya sekarang disebut dengan pekerja kontrak.

Dalam pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas :

(a) jangka waktu, atau

(b) selesainya suatu pekerjaan tertentu

Jangka waktu untuk pekerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal pemberian jaminan sosial tenagakerja, bagi pengusaha yang telah mempekerjakan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian (Pasal 13 ayat (2) Kep.150-Men/1999)

2.1.1. Perlindungan Terhadap Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas merupakan salah satu bentuk dari perjanjian kerja tidak tetap. Dalam Pasal 1 huruf (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas menyatakan bahwa pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Apabila pengusaha wajib mempekerjakan pekerja harian lepas kurang dari 3 (tiga) bulan wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja harian lepas untuk melakukan pekerjaan secara terus-menerus selama 3 (tiga) bulan berturut-

turut atau lebih dan setiap bulannya tidak kurang dari dua puluh hari maka wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Kewajiban tersebut dihitung sejak pekerja harian lepas telah bekerja melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut (Pasal 9 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Kep.150/Men/1999).

2.2 Pekerja Waktu Tidak Tertentu. Lazimnya disebut dengan pekerja tetap.

Pekerja ini tidak memiliki jangka waktu (tidak diperjanjikan dalam kontrak harus bekerja selama berapa bulan) dalam bekerja tetapi adanya batas dalam bekerja (pensiun). Namun sekarang ini sudah jarang sekali perusahaan mau untuk pekerja waktu tidak tertentu karena perusahaan tidak ingin direpotkan dengan adanya pesangon dan juga bila nantinya ada pemutusan hubungan secara sepihak karena semua telah tercantum jangka waktu yang telah ditentukan dalam bekerja di dalam kontrak.

Untuk pekerja waktu tidak tertentu, pemberian jaminan tenaga kerja adalah suatu hal yang wajib apabila telah memenuhi persyaratan yang berlaku. Apabila telah memenuhi syarat tetapi tidak memberi jamsostek maka akan dikenakan sanksi.

2.3. Perlindungan Terhadap Pekerja Borongan

Pada perjanjian pemborongan, pekerja harus menyelesaikan satu paket pekerjaan. Untuk pemberian jaminan sosial tenaga kerja, pada pekerja borongan dapat diberikan, dapat juga tidak, bergantung dengan perjanjian antara kedua

belah pihak. Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja borongan selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Kewajiban tersebut dihitung sejak pekerja borongan telah melewati masa kerja 3(tiga) bulan berturut-turut (Pasal 11 ayat (2) dan ayat (3) Kep.150/Men/1999).

2.4. Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing

Outsourcing adalah perjanjian kerja dimana suatu perusahaan menyerahkan setengah dari usahanya pada perusahaan lain (pihak ke 3) yang dalam hal ini pekerjaan yang diserahkan tidak boleh pekerjaan pokok dari perusahaan tersebut dan biasanya perusahaan tersebut yang bergerak di bidang jasa.

Jaminan sosial tenaga kerja dapat diberikan pada pekerja outsourcing, namun bisa juga tidak, tergantung pada perjanjian antara perusahaan yang memberi usahanya kepada perusahaan penerima usaha.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberi tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan tekhnis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini mencakup :²²

²² Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet. I, Armico Bandung, 1982, hal. 43-44.

- a. Norma Keselamatan Kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi, pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan pekerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma Kerja yang meliputi, perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada Pekerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit kibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Apabila suatu perusahaan telah memenuhi syarat untuk memberi jaminan sosial tenaga kerja tetapi tidak melaksanakan kewajiban, maka perusahaan tersebut akan dikenakan sanksi administratif berdasarkan PP No.14 tahun 1993 yaitu berupa :

- a. Pencabutan izin usaha (Pasal 47 huruf (a))
- b. Pengenaan denda administratif sebesar 2% untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang harus dibayar (Pasal 47 huruf (b))
- c. Pengenaan uang paksa oleh pemerintah sebesar 1% dari jumlah jaminan (Pasal 47 huruf (c))

3. Tindakan Penegakan Hukum

Soerjono Soekanto menulis sebagai berikut:

Secara konsepsional maka inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup.²³

Wayne La Favre, sebagaimana di kutip oleh Soerjono Soekanto, mengatakan bahwa penegakan hukum itu dapat dilihat sebagai proses yang pada hakekatnya merupakan penerapan *diskresi* yang menyangkut membuat keputusan yang tidak

²³ Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Rajawali, Jakarta, 1986, h. 2

secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi.²⁴

Pengertian diskresi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kebebasan dalam mengambil keputusan sendiri dalam setiap situasi yang dihadapi.

Di dalam penegakan hukum, diskresi sangat penting karena:

1. tidak ada perundang-undangan yang demikian lengkapnya sehingga dapat mengatur semua perilaku manusia
2. adanya kelambatan-kelambatan untuk menyesuaikan peraturan perundang-undangan dengan perkembangan di dalam masyarakat sehingga menimbulkan ketidakpastian
3. kurangnya biaya untuk menerapkan perundang-undangan sebagaimana yang dikehendaki oleh pembentuk Undang-undang
4. adanya kasus-kasus individual yang memerlukan penanganan secara khusus

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum adalah:²⁵

1. faktor hukumnya sendiri
2. faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
3. faktor sarana atau fasilitas
4. faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum itu berlaku
5. faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya cipta dan rasa yang didasari pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

²⁴ Ibid h.4

²⁵ Ibid h.3-4

3.1 Pengawasan Pemerintah Dalam Rangka Penegakan Hukum

Apabila kita cermati lebih lanjut, maka kita dapat melihat bahwa penegakan hukum sangat bergantung pada faktor manusianya. Bila produk hukum sudah baik tetapi aparat penegak hukum dan masyarakat tidak mempunyai kesadaran maka hukum tidak akan dapat berlaku secara efektif. Pemerintah yang dalam hal ini adalah unsur yang paling penting dalam pengawasan terhadap keefektifan penegakan hukum dapat melakukan pengawasan terhadap pekerja maupun pengusaha melalui peraturan perundang-undangan yang diikuti dengan sanksi-sanksi yang tegas apabila terjadi suatu pelanggaran. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud diatas misalnya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, dan masih banyak lagi.

Kehadiran pemerintah akan berdampak positif bagi semua pihak baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja. Menguntungkan bagi pekerja dalam artian agar pengusaha tidak hanya memandang sebagai obyek yang hanya dapat menguntungkan perusahaan saja tetapi lebih kepada manusia yang mempunyai potensi yang memiliki harkat dan martabat serta hak-hak untuk dilindungi. Menguntungkan bagi pengusaha dalam artian bahwa agar pekerja dapat memberikan timbal balik yang sepadan dan tidak hanya menuntut hak-haknya saja yaitu dengan bekerja dengan sebaik mungkin agar dapat memajukan perusahaan.

Adapun tujuan dari pengawasan oleh pemerintah adalah:

1. mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

2. mengawasi pihak-pihak yang terkait yang apabila tidak sejalan dengan peraturan yang ada maka akan dapat dikenai sanksi dan apabila terjadi kasus-kasus yang belum dapat dipecahkan melalui peraturan yang ada maka akan dapat dijadikan penyempurnaan dari peraturan yang sedang berlaku.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa agar penegakan hukum dapat berjalan maka harus diatur melalui suatu Undang-Undang yang dalam hal ini salah satunya adalah Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja yang didalamnya memuat tentang sanksi. Sanksi yang dimaksud dapat dikenakan kepada pengusaha, pekerja, maupun badan penyelenggara, yaitu berupa sanksi administratif, ganti rugi, atau denda. Yang dimaksud dengan sanksi administratif, menurut Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 adalah berupa pencabutan izin usaha. Namun dalam Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tidak disebutkan siapa yang memiliki kewenangan untuk mencabut izin usaha tersebut sehingga menjadi tidak jelas.

4. Hambatan-hambatan Dalam Penegakan Hukum

Di dalam penegakan hukum tidak hanya dibutuhkan satu orang saja tetapi harus beberapa pihak agar hukum itu sendiri dapat terlaksana dengan baik. Untuk ketenagakerjaan ada beberapa pihak yang sangat penting agar penegakan hukum dapat berjalan yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri. Namun, walaupun begitu tanpa adanya kesadaran dari pihak-pihak tersebut untuk dapat menjalankan hukum dengan lebih baik maka tidak akan ada penegakan hukum

walaupun telah ada perundangan-undangan yang telah mengatur. Sehingga ada banyak sekali hambatan-hambatan dalam sebuah penegakan hukum.

Dari sisi pemerintah, hambatan bukan pada perundang-undangannya tetapi melainkan lebih kepada tenaga untuk mengawasi yang mana perusahaan di Indonesia cukup banyak, belum lagi pengusaha yang berusaha untuk menyimpangi isi dari undang-undang khususnya program jaminan sosial tenaga kerja. Sehingga tenaga pengawas kesulitan dalam upaya untuk mendisiplinkan.

Dugaan penyebab perusahaan tidak mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja adalah:²⁶

1. Kesadaran hukum yang kurang

Kesadaran hukum merupakan hal yang penting. Jika peraturan perundang-undangan dan penegak hukum baik namun tidak didukung kesadaran hukum maka akan terjadi pelanggaran.

2. Lebih mengutamakan kepentingan uang (bisnis)

Dalam hal ini pengusaha hanya mencari keuntungan semata dan mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja hanya akan membuang uang saja.

3. Kurang memperhatikan nasib pekerja

Pihak pengusaha hanya memperhatikan kelangsungan perusahaannya saja dan keuntungan yang didapat tanpa memperhatikan kelangsungan pekerjanya. Padahal dengan memperhatikan nasib para pekerjanya berarti juga akan mendukung kelangsungan perusahaan. Produktivitas pekerja akan berpengaruh langsung terhadap kelancaran perusahaan tersebut.

²⁶ Lanny Ramli, S.H., M.H, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Airlangga University Press, h.17-19

4. Upah terlalu kecil dan sifat pekerjaan tidak tetap

Banyak pengusaha yang memberi upah di bawah standar minimum walaupun telah ada ketentuan tentang upah minimum yang telah ditetapkan. Hal ini untuk menghindari persyaratan dalam kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja sehingga perusahaan tidak mengikuti program tersebut.

5. Anggapan pekerja bukan aset perusahaan

Banyak pengusaha beranggapan bahwa aset perusahaan adalah mesin dan peralatan-peralatan perusahaan, sedangkan pekerja bukanlah aset. Anggapan ini sebenarnya merugikan pengusaha sendiri, sebab pekerja merupakan sumber daya yang sangat penting dalam proses produksi.

6. Keikutsertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja merupakan beban

Bagi pengusaha kewajiban membayar upah itu sudah cukup, tidak perlu dibebani kewajiban lainnya. Keikutsertaan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja mengharuskan pengusaha membayar premi atau iuran pada badan penyelenggara. Hal ini dianggap sebagai beban tambahan yang harus dihindari. Pengusaha lebih memilih tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program tersebut sehingga tidak perlu membayar iuran yang merupakan pengeluaran tambahan bagi pengusaha.

Maka untuk menghindari hal-hal di atas pengawasan kepada pengusaha harus lebih lebih ditingkatkan agar pelanggaran-pelanggaran dapat dikurangi atau bahkan dihapus. Sedangkan dari sisi pekerja itu sendiri, hambatan-hambatan yang sering dihadapi adalah tidak mengerti akan adanya program jaminan sosial tenaga kerja serta fungsinya sehingga tidak tahu harus melapor kemana ketika

mengetahui telah terjadi pelanggaran. Ketidaktahuan pekerja tersebut sering diakibatkan karena terlalu sibuknya dalam mengejar target yang ditentukan oleh perusahaan agar terhindar dari risiko mungkin dapat terjadi yaitu dikeluarkan dari perusahaan tersebut.

Dari pihak pekerja pun terkadang menjadi pihak yang dapat merugikan perusahaan sehingga banyak pengusaha yang tidak mempercayai pekerja. Seperti misalnya pekerja memanfaatkan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan dengan cara membuat surat dokter palsu agar mendapatkan kompensasi. Dalam hal ini pengusaha bukan selalu sebagai pihak yang kuat tetapi juga dapat menjadi pihak yang lemah. Oleh karena itu, harus ada pengawasan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak.

4. Upaya Penyelesaian Terhadap Hambatan yang mungkin terjadi

Pada penjelasan sebelumnya telah disebutkan banyak sekali hambatan-hambatan dalam upaya penegakan hukum sehingga banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran baik yang dilakukan oleh para pengusaha maupun oleh para pekerja sendiri. Namun meskipun telah banyak peraturan yang dikeluarkan untuk mengantisipasi adanya pelanggaran-pelanggaran tetapi para pihak tersebut masih ada yang melanggar, misalnya dengan mencari-cari celah dalam peraturan perundang-undangan tersebut agar dapat menyimpanginya.

Seringnya terjadi hal-hal yang merugikan baik itu pada pihak pengusaha maupun pada pihak pekerja maka pemerintah mengatur tentang upaya untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut yaitu melalui Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya yang pertama selalu dilakukan adalah bipartrit secara musyawarah seperti yang tercantum dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun apabila jalan tersebut tidak berhasil atau tidak menemukan kesepakatan, maka jalan lain yang dapat ditempuh adalah melalui jalan pengadilan. Apabila melalui jalan pengadilan, salah satu pihak belum merasa puas dengan hasil keputusan pengadilan, maka dapat mengajukan upaya hukum yaitu kasasi (tidak ada upaya hukum banding). Upaya hukum kasasi adalah satu-satunya upaya hukum, maka apapun keputusan pengadilan harus diterima oleh para pihak.

BAB IV

PENUTUP

I. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab terdahulu, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Bahwa jaminan sosial tenaga kerja memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus di berikan jaminan sosial tenaga kerja untuk menjamin dirinya beserta keluarganya apabila nantinya terjadi risiko baik ditempat dimana pekerja tersebut bekerja maupun di tempat lain ketika pekerja sedang melaksanakan pekerjaannya. Dimana jaminan sosial tenaga kerja ruang lingkupnya adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan. Untuk menjadi peserta dari jaminan sosial tenaga kerja harus mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang dan atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulannya atau lebih
- b. Bahwa dalam pemberian jaminan sosial tenaga kerja oleh perusahaan atau pengusaha ada beberapa hambatan yaitu kesadaran hukum yang kurang, lebih mengutamakan kepentingan uang, kurang memperhatikan nasib pekerja, upah terlalu kecil dan sifat pekerjaan yang tidak tetap, anggapan pekerja bukan

asset perusahaan, dan keikutsertaan dalam jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu beban

II. Saran

- a. Pemerintah harus selalu mengawasi perusahaan agar dalam hal pemberian jaminan sosial tenaga kerja untuk meminimalisasi kecurangan-kecurangan oleh perusahaan kepada pekerja. Dan pemerintah harus selalu mensosialisasikan tanpa henti tentang manfaat dan fungsi dari jaminan sosial tenaga kerja baik itu pada perusahaan maupun pada pekerja itu sendiri.
- b. Memberikan peringatan serta sanksi-sanksi yang lebih memberatkan dan penegakan sanksi hukum secara tegas agar hambatan-hambatan dalam pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat dikurangi sehingga perlindungan hukum bagi pekerja dapat ditegakkan.

Daftar Bacaan

Hakim, Abdul, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bamdung, 2003

Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, edisi revisi

Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet. I, Armico Bandung, 1982

Lubis, T. Mulya, Hak Asasi Manusia dan Kita, Sinar Harapan, 1982

M. Hadjon, Phillipus, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, PT. Bina Ilmu, 1987

Ramli, Lanny, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga University Press

Rusli, Hardijan, Hukum Ketenagakerjaan , Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004

Sastrohadiwiry, B. Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional , PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003

Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Edisi Revisi, 2003

Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Rajawali, Jakarta

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14)

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang **Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 tentang **Jaminan Kecelakaan Kerja**

BW (Burgerlijk Wetbook)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 Tahun 1999 tentang **Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Majalah

Ali, Machsoen, **Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Program Asuransi Sosial**, Yuridika, Vol 17 No.4, Juli-Agustus 2002

Brosur PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

Depdikbud, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1989

Henry Campbell Black dan Paul Phinn, **BlackLaws Dictionary**, 6th Edition, West Publishing co., 1979

W.J.S Poerwodarminto, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1983

