

SKRIPSI

**PENGHENTIAN PELAYANAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN OLEH BADAN PENYELENGGARA PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP SEPULUH
PERUSAHAAN DI GRESIK**



DISUSUN OLEH:

**T. GANDUNG P.
NIM: 039910436/U**

FAKULTAS HUKUM

**UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
SURABAYA**

2003

**PENGHENTIAN PELAAAYANAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN OLEH BADAN PENYELENGGARA PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP SEPULUH
PERUSAHAAN DI GRESIK**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing

Penyusun


Lanny Ramli, SH., M.Hum
NIP. 131878388

T. Gandung.P
NIM. 039910436/I

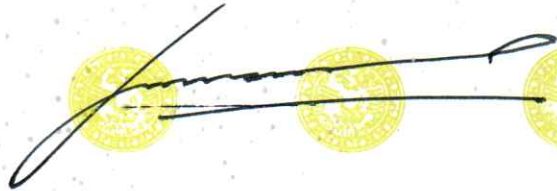
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. dan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada tanggal 24 Desember 2003.

DEWAN PENGUJI

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



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



2. DR. M.L. Souhoka, S.H, M.S



"Mempelajari ilmu pengetahuan duniawi mungkin engkau menjadi terkenal dan dapat memenuhi aspirasi keduniawianmu, tetapi dengan pengetahuan tentang cinta kasih engkau menjadi orang yang pantas menerima rahmat Tuhan"

Bhagawan Sri Sathya Sai Baba

"Disini, diantara buruh dan tani, kami generasi kalah menemukan kebenaran dan kekuatan kembali. Inilah rumah kami yang sebenar-benarnya"

Emanuel Lacaba

"Bila hatimu bergetar marah melihat ketidakadilan, maka kita adalah kawan"

Ernesto Che Guevara

"Hanya ada satu kata: Lawan"

Wiji Thukul

Kupersembahkan skripsi ini untuk para

buruh dan para pejuang revolusi di seluruh dunia

juga untuk para calon legislatif yang tidak busuk

di seluruh dunia

**PENGHENTIAN PELAYANAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN OLEH BADAN PENYELENGGARA PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP SEPULUH
PERUSAHAAN DI GRESIK**

DISUSUN OLEH:

**T. GANDUNG P.
NIM: 039910436/U**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

SURABAYA

**PENGHENTIAN PELAYANAN JAMINAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN OLEH BADAN PENYELENGGARA PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP SEPULUH
PERUSAHAAN DI GRESIK**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing

Penyusun

Lanny Ramli, SH., M.Hum

NIP. 131878388

T. Gandung .P

NIM. 039910436/U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, dan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada tanggal 24 Desember 2003.

DEWAN PENGUJI

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

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

2. DR. M.L. Souhoka, S.H, M.S

"Mempelajari ilmu pengetahuan duniawi mungkin engkau menjadi terkenal dan dapat memenuhi aspirasi keduniawianmu, tetapi dengan pengetahuan tentang cinta kasih engkau menjadi orang yang pantas menerima rahmat Tuhan"

Bhagawan Sri Sathya Sai Baba

"Disini, diantara buruh dan tani, kami generasi kalah menemukan kebenaran dan kekuatan kembali. Inilah rumah kami yang sebenar-benarnya"

Emanuel Lacaba

"Bila hatimu bergetar marah melihat ketidakadilan, maka kita adalah kawan"

Ernesto Che Guevara

"Hanya ada satu kata: Lawan"

Wiji Thukul

*Kupersembahkan skripsi ini untuk para
buruh dan para pejuang revolusi di seluruh dunia
juga untuk para calon legislatif yang tidak busuk
di seluruh dunia*

Segala madah puji syukur saya panjatkan kepada Allah Bapa di surga atas semua yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala masukan dan saran dari berbagai pihak saya harapkan dan saya terima dengan senang hati.

Maka pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak dan Bundaku yang begitu pantas menyandang sebagai orang tua terhebat sepanjang masa, juga kakak-kakakku serta semua keponakanku.
2. Ibu Lanny, S.H, M.H dan Alan yang tidak hanya membimbing skripsi tetapi menjadi teman yang sangat menyenangkan dengan selalu memberi suasana persaudaraan.
3. Bapak Machsoen Ali, S.H, M.S, dan DR. M.L. Souhoka, S.H, M.S yang telah menguji saya dengan penuh kesabaran.
4. DFK sang penakluk...
5. Panglima perkumpulan catur Bapak Moh. Arief Budiman dan keluarga besar Teuku Umar 30, skak mat bos.
6. Penasihat spiritualku Gus Sugeng dan cantriknya Indra serta keluarga besar Bendul Merisi.
7. Yan, Didiet dan Calon Legeslatif yang memberi wadah untukku berevolusi.

8. Elfira dan bung Gunawan yang memberi warna lain tentang arti persaudaraan
IR-Perpustakaan Universitas Airlangga
serta keluarga besar Pontianak.
9. Jeng Cak Atsur, Uti dan asprinya mbok Nem serta tante Dewi dan om Tony.
10. Komunitas Supernova dan semua anak pohon serta para pejuang demokrasi
dan pemuja revolusi seluruh dunia.
11. The Doors, The Beatles and TBK for being my inspiration.
12. Semua teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Saya menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, meskipun demikian saya berharap penulisan skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan manfaat bagi pembaca. Akhir kata saya menyampaikan maaf apabila terdapat hal-hal yang kurang berkenan dalam penulisan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 24 Desember 2003

Tarcisius Gandung Pamungkas

Hal Judul	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Motto	iv
Hal Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang & Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	5
3. Alasan Pemilihan Judul	6
4. Tujuan Penulisan	7
5. Metode Penulisan	7
6. Pertanggungjawaban Sistematika	9
BAB II : PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA	12
1. Pengertian Perjanjian Kerja	12
2. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	19
3. Gugatan Ganti Rugi atas Dasar Perbuatan Melanggar Hukum	28

KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA	31
1. Akibat Hukum Terhadap Penghentian Pelayanan Kesehatan Terhadap Pekerja	31
2. Analisis Penghentian Pelayanan Oleh Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja atas Jaminan Pelayanan Kesehatan Kepada Pekerja	35
BAB IV : PENUTUP	41
1. Simpulan	41
2. Saran	41
DAFTAR BACAAAN	

PENDAHULUAN

1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka membangun manusia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil. Berbicara masalah pembangunan nasional tidak lepas dari peran serta manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan pelaksana pembangunan nasional di segala bidang.

Pada bidang industri, pekerja mempunyai peran yang penting sejalan dengan meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha. Penggunaan teknologi tentunya harus diimbangi dengan jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja, dalam upaya peningkatan perlindungan pekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh pekerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan antara lain melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat Jamsostek), yang diharapkan di samping dapat memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas pekerja.

Program Jamsostek bukan merupakan angan-angan, melainkan suatu yang dapat diperjuangkan sebagai hak pekerja setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (selanjutnya disingkat UU No. 3 Tahun 1992) tentang Jamsostek. Sebagai negara yang berdasarkan atas hukum, maka jika pekerja tidak

memperoleh hak-haknya untuk diikutsertakan di dalam program Jamsostek, dapat mengajukan tuntutan terhadap penyelenggara program Jamsostek jika pekerja dirugikan. Hal ini sejalan dengan ketentuan pasal 86 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003) yang telah disahkan dan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yang menentukan:

- (1) setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atau,
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan, dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan bagi setiap pekerja atas keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja merupakan suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi, mengingat keikutsertaan pekerja dalam program Jamsostek merupakan hak pekerja sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992 yang menentukan bahwa: "Setiap tenaga kerja berhak atas Jamsostek". Sebagai suatu hak setiap pekerja, dipertegas pula dalam ketentuan pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 yang menentukan bahwa: "Program Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku". Jadi jika pasal 3 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992 dihubungkan dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 memberikan gambaran bahwa tiada pekerja yang

bekerja tanpa terlindungi oleh program Jamsostek. Hal ini dipertegas pula oleh ketentuan pasal 29 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 yang memuat sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutkan pekerja pada program Jamsostek. Ketentuan pasal 29 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 menentukan bahwa: "Barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 (1) ..., diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50. 000.000, 00 (lima ratus juta rupiah). Namun kenyataan yang terjadi di lapangan sangat berlainan, sebagaimana kasus yang terjadi dan ditemukan pada 10 (sepuluh) perusahaan di Gresik, di antaranya Perseroan Terbatas (selanjutnya disingkat PT) Kaka Rubberindo Menganti, PT Putra Jaya Driyorejo, PT Dafanco Cemerlang Abadi Gresik, PT Sulfataman Kencana, PT Setialin Gunungsari Driyorejo, PT Nippo Tech Sejahtera Menganti, PT Timbul Perkasa Sejati Gresik, PT Langgeng Karya Makmur Driyorejo, PT Lestari Mahakam Raya Gresik, dan PT Empat Mitra Engineering Gresik.

Kesepuluh perusahaan tersebut di atas, menunggak setoran wajib (premi) pertanggung Jamsostek bagi pekerjanya. Oleh karena itu pihak Jamsostek Cabang Gresik menghentikan jaminan pelayanan kesehatan terhitung 1 Maret 2003 hingga perusahaan tersebut melunasi tunggakan setoran wajib Jamsostek.¹ Penyelenggara program Jamsostek menurut pasal 25 ayat (2) No. 3 Tahun 1992 adalah: "Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan", dalam

¹ "Tunggak Setoran, Jaminan Distor", Media Harian **JAWA POS**, Rabu 12 Maret 2003, h. 10

hal ini Perseroan Terbatas Jamsostek (Persero) Cabang Gresik suatu Perusahaan Umum Milik Negara yang berada di bawah naungan Departemen Keuangan.

Apabila memperhatikan uraian di atas, nampak ada hal yang menarik dalam pelaksanaan program Jamsostek untuk disimak. Di satu sisi UU No. 3 Tahun 1992 mewajibkan setiap pekerja baik yang tergabung dalam perjanjian kerja maupun di luar hubungan kerja diikutkan sebagai kepersertaan program Jamsostek, yang tentunya disertai dengan suatu tindakan atau sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya sebagai kepersertaan program Jamsostek. Namun di sisi lain kenyataan yang terjadi Badan Penyelenggara Jamsostek malah menghentikan program tersebut ketika perusahaan tidak membayar (menunggak) pembayaran premi pertanggungan program Jamsostek.

Hal di atas tentunya merugikan pihak pekerja, karena hak-haknya atas jaminan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tidak terpenuhi oleh perusahaan. Maka permasalahan yang timbul adalah:

1. Apakah akibat hukumnya perjanjian kerja dapat menjamin agar hak-hak pekerja dalam program Jamsostek terpenuhi?
2. Bagaimana akibat hukumnya jika pengusaha menunggak setoran wajib program jaminan sosial tenaga kerja ?

“Penghentian Pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Oleh Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Sepuluh Perusahaan Di Gresik” merupakan judul skripsi ini, adapun definisi dari judul tersebut adalah:

Penghentian adalah hal menghentikan, mengakhiri, menyetop, dsb.² Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan yang dimaksudkan adalah untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan atau *kuratif* yang diberikan kepada pekerja, istri dan anak maksimal 3 orang berumur dibawah 21 tahun dan belum menikah³.

Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut pasal 25 ayat (2) No. 3 Tahun 1992 adalah: “Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan”, dalam hal ini Perseroan Terbatas Jamsostek (Persero) suatu Perusahaan Umum Milik Negara yang berada di bawah naungan Departemen Keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, Penghentian Pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Oleh Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Sepuluh Perusahaan Di Gresik dapat didefinisikan bahwa Badan

²W. J. S. Poerwardaminta, “*Kamus Umum Bahasa Indonesia*”, Balai Pustaka, Jakarta, 1985, h. 303

³Lanny Ramli, “*Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*”, Airlangga University Press, Surabaya, 1997, h. 3

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

Penyelenggara Jamsostek berhak menghentikan program tersebut jika perusahaan tidak membayar (menunggak) pembayaran premi pertanggungan program Jamsostek. Namun di sisi lain pekerja dapat menempuh jalur hukum dengan menggugat perusahaan di mana mereka bekerja akibat dihentikannya pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan oleh Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. Alasan Pemilihan Judul

Skripsi ini berjudul Penghentian Pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Oleh Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Sepuluh Perusahaan Di Gresik, karena pekerja mempunyai hak untuk menjadi peserta program Jamsostek dan merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja pada program tersebut.

Uang premi program Jamsostek dibayarkan oleh perusahaan melalui memotong upah pekerja, sehingga mengenai dibayar dan tidaknya uang premi tersebut adalah menjadi tanggung jawab dari perusahaan.

Perusahaan yang terlambat membayar uang premi program Jamsostek, maka perusahaanlah yang menanggung akibat atas keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya.

Keterlambatan perusahaan membayar uang premi, oleh perusahaan penyelenggara program Jamsostek berakibat adanya saksi yang dibebankan kepada pekerja dalam bentuk penghentian pelayanan kesehatan terhadap pekerja. Penolakan

perusahaan penyelenggara program Jamsostek inilah yang dijadikan alasan dipilihnya judul skripsi sebagaimana di atas.

4. Tujuan Penulisan

Pembuatan skripsi ini sebagai syarat kelulusan kesarjanaan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Melalui skripsi ini dapat diketahui apakah penghentian pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan oleh Badan Penyelenggara Program Jamsostek terhadap pekerja karena pihak perusahaan menunggak setoran wajib (premi) Jamsostek menurut hukum dapat dibenarkan.

5. Metode Penulisan

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penyusunan skripsi ini yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu segala permasalahan yang terjadi dalam masyarakat ditelaah berdasarkan aturan hukum yang berlaku.

Masalah dalam skripsi ini didekati menggunakan metode *statute approach* dan *conceptual approach*. *Statute approach*, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi serta membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan materi yang dibahas. Sedangkan pendekatan secara *conceptual approach*, yaitu suatu pendekatan di mana penyusun membahas pendapat para sarjana sebagai pendukung.

b. Sumber Bahan Hukum.

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

Penulisan skripsi ini menggunakan sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia, diantaranya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, UU No. 3 Tahun 1992, dan UU No. 13 Tahun 2003 yang digunakan sebagai pembanding terhadap UU No. 14 Tahun 1969.

Sedangkan bahan-bahan hukum sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri dari buku-buku literatur mengenai perburuhan, buletin hukum, antara lain Yuridika dan Arena Hukum, artikel surat kabar, artikel-artikel internet, dan beberapa jurnal umum yang mengupas tuntas tentang seluk beluk perburuhan, serta pustaka penunjang lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum dilakukan dengan studi kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu dengan membaca dan memahami peraturan perundang-undangan mengenai perburuhan, buku-buku literature, artikel majalah, artikel surat kabar, artikel internet, jurnal, bulletin, dan pustaka penunjang lainnya. Kemudian bahan-bahan tersebut diklasifikasikan berdasarkan pokok bahasan permasalahan yang akan diulas dalam penulisan skripsi ini. Setelah itu bahan-bahan tersebut diolah dan dirumuskan secara

jelas, rinci dan sistematis sesuai dengan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas.

d. Analisis Bahan Hukum

Analisis normatif digunakan untuk menganalisa bahan-bahan hukum yaitu aturan-aturan hukum positif berupa peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia dan teori-teori hukum yang ada yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diangkat dalam skripsi ini.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penyusunan skripsi ini dibagi menjadi empat bab, dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, disajikan pada awal pembahasan, karena di dalam bab pendahuluan berisikan gambaran permasalahan tentang pihak PT Jamsostek yang menolak pemberian pelayanan kesehatan kepada pekerja, yang akan dijabarkan dalam bab berikutnya yaitu, pendahuluan ini terdiri dari sub-sub bab, antara lain latar belakang masalah berisikan gambaran umum permasalahan yang akan dijabarkan lebih lanjut pada bab berikutnya. Pada latar belakang disajikan pula permasalahan yang dikupas dan rumusan masalah. Alasan pemilihan judul disajikan untuk memberikan batasan dan kejelasan arah pembahasan berikutnya. Tujuan penulisan disajikan untuk mengetahui mengenai hal yang hendak dituju dalam pembahasan skripsi ini, baik tujuan yang bersifat akademis maupun bersifat praktis, yaitu untuk memperoleh jawaban atas masalah. Metodologi disajikan dengan maksud untuk

memperoleh data yang tepat melalui mengadakan penelitian. Pertanggungjawaban IR-Perpustakaan Universitas Airlangga sistematika berisikan kerangka penyusunan skripsi berisikan pendahuluan, uraian secara teoritis, pembahasan dan penutup.

Bab II, Perjanjian Kerja dan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada bab ini disajikan dalam bentuk uraian secara teoritis yang digunakan sebagai dasar pembahasan masalah, sehingga telah tepat jika uraian secara teoritis ini diletakkan sebelum bab pembahasan masalah. Sub babnya terdiri dari pengertian perjanjian kerja dan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bab III, Penghentian Pelayanan Jaminan Kesehatan oleh Badan Penyelenggara Program Jamsostek Terhadap Pekerja akibat pengusaha menunggak setoran wajib (premi) Jamsostek. Pada bab ini disajikan dalam bentuk pembahasan masalah, dengan mendasarkan uraian secara teoritis pada bab sebelumnya, sehingga merupakan inti dari keseluruhan pembahasan. Sub babnya terdiri dari akibat hukum terhadap penghentian pelayanan kesehatan terhadap pekerja, dan analisis penghentian oleh Badan Penyelenggara Program Jamsostek atas jaminan pelayanan kesehatan kepada pekerja. Dengan judul bab dan sub bab di atas diharapkan permasalahan yang dibahas yaitu apakah penghentian pelayanan jaminan kesehatan oleh Badan Penyelenggara Program Jamsostek terhadap pekerja karena pihak pengusaha menunggak setoran wajib (premi) Jamsostek menurut hukum dapat dibenarkan, dapat terjawab.

Bab IV, Penutup. Pada bab ini disajikan untuk mengakhiri seluruh uraian dan pembahasan skripsi. Sub babnya terdiri dari simpulan, berisikan jawaban atas

masalah, dan sebagai sumbangan pemikiran atas masalah tersebut disampaikan pada

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

saran.

PERLINDUNGAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Peraturan tentang ketenagakerjaan di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga kerja (selanjutnya disingkat UU No. 14 Tahun 1969). Keberadaan UU No. 14 Tahun 1969 sebenarnya telah dicabut oleh UU No. 13 Tahun 2003, sebagaimana ditentukan dalam pasal 192 angka 12 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa: "Pada mulai berlakunya Undang-Undang ini, maka: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912) dinyatakan tidak berlaku lagi". Namun kasus yang dibahas terjadi sebelum UU No.13 Tahun 2003 disahkan dan diundangkan, maka dalam pembahasan skripsi ini UU No. 13 Tahun 2003 akan digunakan sebagai acuan yang semata-mata untuk mengetahui lebih lanjut perkembangannya dan sebagai pelengkap pembahasannya.

Di dalam UU No. 14 Tahun 1969 tidak diatur mengenai perjanjian kerja. Sebaliknya UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja. Pada pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

Sedangkan pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Hubungan kerja menurut Husni, bahwa "Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja".⁴ Mengenai hubungan kerja terjadi setelah terjadinya hubungan kerja sesuai pula dengan yang dikemukakan oleh Darwan Prinst sebagai berikut: "Hubungan kerja adalah setelah ada *contract of employment*, yang isinya tentang:

- 1) peraturan perusahaan:
- 2) peraturan kerja/ reglement".⁵

Peraturan perusahaan yang mendasari adanya hubungan kerja maksudnya bahwa "Peraturan tersebut dibuat sendiri oleh pengusaha, tanpa terlebih dahulu meminta persetujuan pekerja, meskipun demikian peraturan perusahaan tersebut harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, perintah yang layak, etika, dan sebagainya".⁶ Peraturan perusahaan tersebut bersifat memaksa oleh karenanya harus dipatuhi oleh para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja.

Apabila memperhatikan kedua pasal tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa hubungan kerja timbul setelah kedua belah pihak membuat perjanjian kerja. Kedua

⁴Lalu Husni, et. all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h. 51

⁵Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 70

⁶*Ibid*

belah pihak yang dimaksud adalah pengusaha dan pekerja. Mengenai pengusaha dan pekerja, UU No. 14 Tahun 1969 tidak mengaturnya, tidak demikian halnya dengan UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai pengusaha dan pekerja. Menurut pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pengusaha menurut pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:

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

Kedua belah pihak saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja, di dalamnya terdapat unsur-unsur: pekerjaan, upah dan perintah. Menurut Husni, perjanjian kerja diartikan sebagai berikut: “Perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.”⁷ Menurut Subekti, perjanjian kerja disebut pula olehnya sebagai perjanjian perburuhan sejati, yang mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

1. ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya;

⁷ Jalu Husni, et. all, *Loc. Cit*
Skripsi

2. selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makanan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya;
3. ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.⁸

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, sesuai dengan ketentuan pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja terjadi ketika kedua belah pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja telah mencapai kata sepakat mengenai hal-hal pokok, dan telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan oleh pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003:

- (1) perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 1. kesepakatan kedua belah pihak;
 2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
 4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;
- (3) perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Dari UU No. 13 Tahun 2003 pasal 52 ayat (1) dapat ditarik satu pengertian bahwa:

⁸Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1989, h. 131
Skripsi

- a. Kesepakatan adalah antara majikan dan pekerja telah mengadakan persetujuan sehingga yang dikehendaki majikan juga dikehendaki pekerja, begitu juga sebaliknya. Apabila ada paksaan maka berarti tidak ada kesepakatan. Pasal 1321 kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan: "Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan".

Biasanya untuk menunjukkan tidak adanya kekhilafan, ada tambahan kata-kata "perjanjian tersebut dibuat dan ditandatangani oleh masing-masing pihak dalam keadaan badan sehat dan akal pikiran".

Arti paksaan itu sendiri telah ditegaskan dalam pasal 1323, 1324, dan 1325 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan dapat dirinci sebagai berikut:

- Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan pihak tertentu.
- Paksaan telah terjadi, bila perbuatan itu menakutkan orang yang berpikiran sehat dan orang yang bersangkutan merasa terancam.
- Paksaan juga membatalkan perjanjian apabila paksaan dilakukan terhadap suami atau istri atau anak-anak atau keluarga dalam garis ke atas maupun ke bawah.

b. Kecakapan adalah pihak-pihak yang terikat dalam perjanjian kerja harus telah cakap menurut hukum. Cakap menurut hukum artinya yang bersangkutan telah dewasa. Menurut pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah sebagai berikut:

- Mereka yang belum dewasa;
- Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;
- Istri yang tanpa izin suami;
- Dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan adalah sudah jelas objeknya. Kedua belah pihak sudah mengetahui objeknya, baik pihak majikan maupun pihak pekerja telah mengetahui dengan jelas dan benar.

d. Sebab yang halal adalah pekerjaan itu halal, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan tidak bertentangan dengan hukum. Selain itu tidak melanggar norma-norma kesusilaan dan ketertiban umum. Disamping itu dimaksudkan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja harus sudah mendapat izin usaha dan izin-izin lainnya sehubungan operasionalnya perusahaan tersebut. Menurut pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu sebab yang terlarang, apabila dilarang oleh Undang-Undang, atau apabila berlawanan dengan ketertiban umum.

hubungan kerja unsur-unsurnya terdiri dari: Adanya upah, pekerjaan, dan perintah.

Upah menurut ketentuan pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan atau keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (1) huruf a Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (selanjutnya disingkat PP No. 8 Tahun 1981), mengartikan upah sebagai berikut:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya

Abdul Rachmad Budiono mengartikan upah sebagai berikut:

Upah diberikan kepada buruh apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Memperoleh upah merupakan tujuan utama buruh melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kesinambungan atau keterus meneruskan penerimaan upah ini perlu diperhatikan. Sebab kenyataannya suatu ketika buruh tidak dapat melakukan pekerjaan, misalnya karena sakit, cacat, dan karena usia tua.⁹

⁹Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 235

Dengan dibuatnya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang dengan sendirinya perjanjian kerja dibuat memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatas, maka terjadilah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dengan terikatnya para pihak tersebut dalam hubungan kerja menimbulkan suatu kewajiban secara timbal balik. Menurut Imam Soepomo “Kewajiban terpenting bagi buruh ialah melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari majikan”.¹⁰ Kewajiban pekerja ini secara rinci telah dituangkan dalam perjanjian kerja yang telah disepakatinya ketika dibuatnya perjanjian kerja. Sedangkan kewajiban pengusaha menurut Imam Soepomo “Sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja yang sah, ialah membayar upah”.¹¹ Selain itu pengusaha juga mempunyai kewajiban di antaranya “Mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, memberi surat keterangan dan sebagai kewajiban tambahan mengadakan buku upah, buku pembayaran upah, daftar bahari dan lain-lain”.¹² Termasuk dalam kewajiban pengusaha adalah mengikutsertakan pekerjaanya dalam program Jamsostek serta membayar premi Jamsostek tersebut.

2. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan perundang-undangan yang menjamin keselamatan kerja yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (selanjutnya disingkat UU No. 3 Tahun 1992). Hal ini dapat dilihat dalam bagian

¹⁰ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 82

¹¹ *Ibid*, h. 97

¹² *Ibid*
Skripsi

mengingat UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 No. 1, Tambahan Lembaran Negara No. 2918).

Jamsostek menurut Pasal 1 angka 1 UU 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 layanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Jamsostek menurut Abdul Rachmad Budiono dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, karena pekerja yang tidak bekerja mungkin karena sakit atau meninggal dunia tentunya tidak memperoleh upah. Upah diberikan kepada buruh apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Memperoleh upah merupakan tujuan utama buruh melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, kesinambungan atau keterusan meneruskan penerimaan upah ini perlu diperhatikan. Sebab, kenyataannya suatu ketika buruh tidak dapat melakukan pekerjaan, misalnya karena sakit, cacat, dan karena usia tua.¹³

Menurut hasil rangkuman penerbit Sinar Grafika, Jakarta dikemukakan sebagai berikut:

Program Jamsostek hanya akan dapat berjalan dengan baik jika pengusaha mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku. Apabila dalam menyampaikan data ketenagakerjaan dan perusahaan pengusaha terbukti tidak melakukannya secara tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program Jamsostek, maka pengusaha harus memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pula jika mengakibatkan kekurangan pembayaran tunjangan kepada

tenaga kerja, maka pengusaha perlu memenuhi kekurangan jaminan yang diterima oleh tenaga kerjanya sebagai akibat laporan yang kurang akurat yang diberikan kepada penyelenggara jaminan sosial. program Jamsostek hanya dapat diselenggarakan dengan baik, bila pengusaha membayar iuran dan melakukan pemungutan kerja serta menyetorkannya ke badan pelaksana Jamsostek dalam waktu yang ditentukan.¹⁴

Bagi pihak pekerja sendiri juga ada beberapa yang bisa diharapkan untuk dapat terlaksananya Program Jamsostek yakni: Dalam rangka penegakan hukum (*law enforcement*), pekerja baik secara sendiri-sendiri maupun dalam kegiatan bersama melakukan himbauan atau permintaan kepada pengusaha untuk menjadikan pekerjaannya dan perusahaan sebagai peserta dalam Program Jamsostek.

Dalam rangka tertib administrasi, perusahaan harus menyampaikan laporan mengenai pekerja serta mutasi-mutasi yang terjadi dalam hal gaji, keluar masuknya pekerja dan lain sebagainya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Dalam rangka meningkatkan kesadaran tentang Program Jamsostek perlu diberikan penyuluhan kepada pekerja mengenai kemanfaatan Program Jaminan Sosial.

Jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja meliputi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 6 UU No. 3 Tahun 1992, yang menentukan:

- (1) Ruang lingkup program Jamsostek dalam Undang-Undang ini meliputi:
 1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 2. Jaminan Kematian;
 3. Jaminan Hari Tua;
 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (2) Pengembangan Program Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

¹⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992)*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, h. 6-7.

dalam perjanjian kerja maupun yang tidak terikat dalam perjanjian kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan selain dibentuk untuk memberikan perlindungan kepada pengusaha juga kepada para pekerja. Salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya yaitu melalui diikutsertakan pada Program Jamsostek. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992, menentukan bahwa: "Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program Jamsostek yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi".

Sebagai suatu bentuk perlindungan, tidak hanya didasarkan atas kehendak masing-masing pihak untuk mengikutsertakan program tersebut terhadap pekerja, melainkan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja pada program Jamsostek. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992, menentukan: "Program Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini". Hal ini dipertegas oleh ketentuan Pasal 17 UU No. 3 Tahun 1992 menentukan bahwa: "Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam Program Jamsostek". Jadi pengikutsertaan pekerja dalam program Jamsostek ini adalah suatu kewajiban.

Oleh karena merupakan suatu kewajiban bagi pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek, maka setiap pengusaha diwajibkan untuk

memiliki daftar pekerja beserta keluarganya. Daftar tersebut harus benar, jika daftar tersebut ternyata tidak benar, maka pengusaha dibebani tanggung jawab, yang jelasnya sesuai dengan ketentuan Pasal 18 UU No. 3 Tahun 1992, menentukan:

- (1) Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara;
- (3) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program Jamsostek, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini;
- (4) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak terbukti benar sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut;
- (5) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.

Jadi jika daftar pekerja dan keluarganya yang disampaikan kepada penyelenggara program Jamsostek tersebut tidak benar, sehingga mengakibatkan ada pekerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program Jamsostek, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja. Namun jika pengusaha, dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud di atas tidak terbukti benar sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada pekerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.

meninggal dunia, maka pengusaha wajib memberikan informasi kepada penyelenggara program Jamsostek, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 10 UU No. 3 Tahun 1992, menentukan:

- (1) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam;
- (2) Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia;
- (3) Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.

Hal ini berarti bahwa yang melakukan pengurusan jika terjadi kecelakaan kerja adalah pengusaha. Meskipun setiap, pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerja pada program Jamsostek, pelaksanaannya dapat dilakukan secara bertahap, Penahapan ini disesuaikan dengan kemampuan masyarakat, terutama kemampuan perusahaan dalam membiayai keikutsertaannya dalam Program Jamsostek. Hal ini sesuai dengan penjelasan undang-undang tersebut yang menegaskan bahwa "sesuai dengan tahap perkembangan pembangunan nasional yang berpengaruh terhadap kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan pada khususnya dalam membiayai Program Jamsostek maupun kemampuan administrasi, dipandang perlu diadakan penahapan kepesertaan".

Apabila, perusahaan belum ikut serta dalam Program Jamsostek disebabkan adanya penahapan kepesertaan, maka pengusaha wajib memberikan jaminan

kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan ketentuan undang-undang ini
IR-Perpustakaan Universitas Airlangga
(Pasal 19 ayat 2 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992).

Pasal 19 UU No. 3 Tahun 1992 menentukan:

- (1) Penahapan kepesertaan Program Jamsostek ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- (2) Dalam hal perusahaan belum ikut serta, dalam Program Jamsostek disebabkan adanya, penahapan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-undang ini.
- (3) Tata cara pelaksanaan hak tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Dengan demikian meskipun pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan pekerja pada Program Jamsostek, pengusaha dapat melakukannya secara bertahap disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Jadi pada prinsipnya pengusaha diwajibkan untuk mengikut-sertakan setiap pekerja pada Program Jamsostek, namun dalam pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.

Namun kenyataan yang ditemui dalam praktek, masih terdapat perusahaan yang tidak mengikut-sertakan pekerja pada Program Jamsostek. Hal ini sesuai dengan kenyataannya, pelaksanaan ketentuan dalam beberapa peraturan tersebut tidak memuaskan, terutama bagi buruh. Sebabnya banyak, salah satu di antaranya adalah banyak majikan yang karena kondisi perusahaannya tidak bersedia memberikan ganti kerugian kepada, buruhnya yang mengalami kecelakaan. Oleh karena itu, kemudian hukum perburuhan mengalihkan perhatiannya, yakni dengan memindahkan atau mengalihkan beban majikan tersebut ke pihak lain melalui program asuransi. Program-program tersebut saat ini lazim disebut sebagai jaminan sosial.

kewajiban bagi setiap pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja pada program tersebut. Sebagai suatu kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja pada program Jamsostek, pengusaha diwajibkan untuk membayar iuran jaminan kematian dan pemeliharaan kesehatan, sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992, menentukan: "Iuran Jaminan Kecelakaan kerja, Iuran Jaminan Kematian dan Iuran Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha". Sedangkan iuran jaminan hari tua selain dibayar oleh pekerja melalui pemotongan upah kerja, sebagian lainnya dibayar oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan pasal 20 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992, yang menentukan: "Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja. Apabila dalam pelaksanaannya ternyata pihak pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program Jamsostek atau menunggak pembayaran iuran Jamsostek, maka jika pekerja celaka, mati atau hari tuanya, jelas menderita kerugian karena harus menanggung sendiri biaya-biaya yang diperlukan pekerja yang merasa dirugikan dapat menuntut penggantian kerugian kepada perusahaan. Hal ini dipertegas oleh ketentuan pasal 22 UU No. 3 Tahun 1992, yang menentukan: "Pengusaha, wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah".

Di atas telah disebutkan bahwa setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja pada program Jamsostek. Hal ini berarti bahwa program Jamsostek

merupakan hak dari para pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (2) UU No. 3
IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

Tahun 1992, menentukan bahwa: "Setiap tenaga kerja berhak atas Jamsostek".

Jamsostek khususnya jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana Pasal 6 huruf d UU No. 3 Tahun 1992 tersebut tidak hanya untuk para pekerja melainkan juga keluarga pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992, menentukan bahwa: "Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja".

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat I UU No. 3 Tahun 1992. Tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja keluarganya berhak atas Jaminan Kematian sesuai dengan Pasal 12 ayat I UU No. 3 Tahun 1992. Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. biaya pemakaman;
2. santunan berupa uang. (Pasal 12 ayat 2).

Apabila memperhatikan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja mempunyai hak untuk diikutsertakan pada Program Jamsostek, sehingga pekerja mempunyai hak untuk memperoleh jaminan jika mengalami kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan atas kematian.

Pengusaha yang mengikutsertakan para pekerjanya dalam program Jamsostek diwajibkan untuk membayar iuran program Jamsostek, kecuali untuk jaminan hari tua, yang sebagian iuran dipotongkan dari upah kerja para pekerja sesuai dengan ketentuan pasal 20 UU No. 3 Tahun 1992.

3. Gugatan Ganti Rugi atas Dasar Perbuatan Melanggar Hukum

Gugatan ganti rugi yang terjadi karena adanya perbuatan melanggar hukum, ditentukan dalam pasal 1365 KUH Perdata, yang menentukan: "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut". Apabila memperhatikan ketentuan pasal 1365 KUH Perdata di atas, di dalamnya terkandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*);
2. Harus ada kesalahan;
3. Harus ada kerugian yang ditimbulkan;
4. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian.¹⁵

Perbuatan melanggar hukum sebelum tahun 1919 diartikan secara sempit, yaitu melanggar peraturan perundang-undangan. Perihal perbuatan melanggar hukum setelah tahun 1919 diartikan secara luas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Riduan syahrani sebagai berikut: "Baru tahun 1919 Hoge Raad meninggalkan penafsiran yang sempit atas pengertian perbuatan melanggar hukum, yaitu ketika memberikan putusan pada tingkat kasasi terhadap perkara *Lindenboum vs Cohen*, tanggal 31 Januari 1919 yang dikenal dengan nama *arrest drukker*".¹⁶ Perbuatan melanggar hukum secara luas diartikan sebagai berikut: "Berbuat atau tidak berbuat melanggar hak orang lain, atau bertentangan dengan kewajiban hukum orang yang

¹⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 142.

¹⁶ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 1989, h. 276.

berbuat itu sendiri, atau bertentangan dengan kesusilaan atau sikap berhati-hati sebagaimana patutnya dalam lalu lintas masyarakat, terhadap diri atau barang-barang orang lain".¹⁷

Perihal kesalahan dalam perbuatan melanggar hukum, dalam hukum perdata tidak membedakan antara kesalahan yang ditimbulkan karena kesengajaan pelaku, melainkan juga karena kelalaian atau kurang hati-hatinya pelaku. Ketentuan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Riduan Syahrani sebagai berikut: tidak membedakan antara kesalahan dalam kesengajaan dan kesalahan dalam bentuk kurang hati-hati".¹⁸

Perihal kerugian dalam perbuatan melanggar hukum, "dapat berupa kerugian materiil dan dapat berupa kerugian immateriil".¹⁹ Kerugian dalam bentuk materiil, yaitu kerugian yang jumlahnya dapat dihitung, sedangkan kerugian immateriil, jumlahnya tidak dapat dihitung, misalnya nama baiknya, tercemar, mengakibatkan kematian.

Adanya hubungan kausal atau hubungan sebab akibat maksudnya yaitu kerugian yang diderita tersebut ditimbulkan atau disebabkan karena perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pelaku.

Perihal ganti rugi dalam perbuatan melanggar hukum, menurut yurisprudensi "kerugian yang timbul karena perbuatan melanggar hukum, ketentuannya sama dengan ketentuan kerugian yang timbul karena wanprestasi dalam perjanjian. Ketentuan tersebut, diperlakukan secara analogi".²⁰ Kerugian yang timbul atas dasar

¹⁷ *Ibid.*, h. 278.

¹⁸ Riduan Syahrani, *Op. Cit.*, h. 279,

¹⁹ *Ibid.*, h. 280.

²⁰ Abdulkadir Muhammad, *op. Cit.*, h. 146.

1246 KUH Perdata, menentukan:

Biaya, rugi dan bunga yang oleh si berpiutang boleh dituntut akan penggantianannya, terdiri pada umumnya atas rugi yang telah dideritanya dan untung yang sedianya harus dapat dinikmatinya, dengan tak mengurangi pengecualian-pengecuaan serta perubahan-perubahan yang akan disebut di bawah ini.

Jadi bentuk ganti rugi dalam perbuatan melanggar hukum terdiri dari penggandaan biaya, rugi dan bunga.

Biaya yang dimaksud adalah segala pengeluaran atau perongkosan yang nyata-nyata sudah dikeluarkan oleh satu pihak. Rugi adalah kerugian karena kerusakan barang-barang kepunyaan kreditur yang diakibatkan oleh kelalaian debitur. Bunga adalah kerugian yang berupa kehilangan keuntungan yang sudah dibayangkan atau dihitung oleh kreditur.

**PENGHENTIAN PELAYANAN JAMINAN KESEHATAN
OLEH BADAN PENYELENGGARA PROGRAM JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA TERHADAP PEKERJA AKIBAT PENGUSAHA
MENUNGGAK SETORAN WAJIB**

**1. Akibat Hukum Terhadap Penghentian Pelayanan Kesehatan Terhadap
Pekerja**

Penyelenggara program Jamsostek yaitu PT Jamsostek (Persero) Cabang Gresik menolak memberikan pelayanan kesehatan kerja kepada para pekerja pada 10 (sepuluh) perusahaan di Gresik, di antaranya. PT Kaka Rubberindo, PT Putra Jaya Driyorejo, PT Dafanco Cemerlang Abadi Gresik, PT Sulfataman Kencana, PT Setialin Gunungsari Driyorejo, PT Nippo Tech Sejahtera Menganti, PT Timbul Perkasa Sejati Gresik, PT Langgeng Karya Malanur Driyorejo, PT Lestari Mahakam Raya Gresik, dan PT Empat Mitra Engineering Gresik. Penolakan itu dilakukan dengan alasan perusahaan-perusahaan tersebut menunggak setoran wajib (premi) pertanggung Jamsostek bagi pekerjanya. Oleh karena itu pihak Jamsostek Cabang Gresik menghentikan jaminan pelayanan kesehatan terhitung 1 Maret 2003 hingga perusahaan-perusahaan tersebut melunasi tunggakan setoran wajib Jamsostek.²¹

²¹ Nunggak Setoran, Jaminan Distop, Media Harian "JAWA POS", Loc. Cit.

Semua jaminan tersebut di atas merupakan hak setiap pekerja sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992 bahwa "setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja", dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja pada program Jamsostek, sesuai dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992, yang menentukan bahwa "program Jamsostek wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini". Antara pengusaha yaitu sepuluh perusahaan dengan para pekerja terikat dalam suatu hubungan kerja yaitu hubungan Pengantian Pelayanan Jaminan (Gandung, P.

perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana pasal I angka 15 UU No. 13 Tahun 2003. Dikatakan sebagai terikat dalam hubungan kerja, karena dalam perjanjian kerja, yang dibuat antara pengusaha dengan para pekerja telah terpenuhi adanya unsur kerja, upah dan di bawah perintah. Oleh karena itu pekerja pada kesepuluh perseroan terbatas sebagaimana di atas telah memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek.

Pihak perusahaan yang mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jamsostek mempunyai kewajiban untuk membayar premi atau iuran yang meliputi kecelakaan kerja, jaminan kematian dan pemeliharaan kesehatan kerja, sedangkan jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan pasal 20 UU No. 3 Tahun 1992, yang menentukan bahwa:

- (1) iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian dan iuran pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha;
- (2) iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Oleh karena untuk iuran kecelakaan kerja, dan jaminan kematian serta pemeliharaan kesehatan merupakan tanggungan dari perusahaan dan iuran jaminan hari tua sebagian ditanggung oleh pekerja berarti bahwa pihak perusahaan telah memotong upah kerja, namun tidak dibayarkan pada perusahaan atau penyelenggara Jamsostek.

Meskipun tidak membayar dalam arti perusahaan menunggak pembayaran iuran Jamsostek yang menjadi tanggungannya, perusahaan tidak dapat dikenakan sanksi sebagaimana pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992, karena perusahaan telah

mengikutkan pekerja sebagai peserta program Jamsostek, hanya saja menunggak
IR-Perpustakaan Universitas Airlangga
pembayaran. Sebagaimana ditentukan dalam pasal 29 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992,
bahwa "barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal
4 ayat (1) ... diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan
atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)".

Bahwa ada perusahaan yang menunggak pembayaran premi atau iuran
program Jamsostek, bukan berarti pihak PT Jamsostek, (Persero) tidak melakukan
suatu tindakan apapun. Pihak PT Jamsostek, (Persero) akan mengirimkan surat
penagihan jika pada bulan pertama perusahaan menunggak pembayaran. Surat yang
dikirimkan oleh PT Jamsostek (Persero) tersebut tindakannya dikirimkan pada pihak
Dinas Tenaga Kerja setempat. Pengiriman tindakan pada Dinas Tenaga Kerja tersebut
dimaksudkan agar pihak Dinas Tenaga Kerja menindaklanjuti untuk memberikan
teguran pada pihak perusahaan yang menunggak pembayaran iuran tersebut.
Meskipun perusahaan menunggak pembayaran iuran, pihak PT Jamsostek, (Persero)
masih tetap menanggung biaya jaminan pemeliharaan kesehatan, hingga tiga bulan
tunggakan. Jadi pihak PT Jamsostek masih menjamin pemeliharaan kesehatan
pekerja. Namun selepas bulan ke empat jika perusahaan tetap belum juga membayar
tunggakan iuran Jamsostek, maka pada saat itu jaminan pemeliharaan kesehatan kerja
bagi pekerja perusahaan yang menunggak iuran akan berakhir, dalam arti pihak
PT Jamsostek (Persero) menghentikan pemberian biaya pemeliharaan kesehatan.

Memperhatikan uraian di atas yang berkaitan dengan penghentian jaminan
pelayanan kesehatan terhadap pekerja pada perusahaan yang menunggak
Skripsi Penghentian Pelayanan Jaminan ... T. Gandung P

pembayaran iuran oleh PT Jamsostek (Persero) dengan alasan perusahaan di mana pekerja tersebut bekerja menunggak pembayaran iuran, pada dasarnya dapat dibenarkan dalam arti sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Karena meskipun penyelenggara program Jamsostek lebih mengutamakan pelayanan kepada peserta di samping melaksanakan prinsip solvabilitas, likuiditas dan rentabilitas, pengutamaan pelayanan tersebut ditujukan kepada perusahaan yang telah membayar iuran program Jamsostek. Jadi jika PT Jamsostek (Persero) menolak memberikan jaminan pelayanan kesehatan terhadap pekerja karena perusahaan menunggak pembayaran iuran yang menjadi kewajiban perusahaan. Penghentian tersebut dilakukan karena pihak PT Jamsostek telah berulang kali melakukan penagihan, namun oleh perusahaan tidak ditanggapi dalam arti tetap tidak membayar sisa tunggakannya.

2. Analisis Penghentian Oleh Badan Penyelenggara, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja atas Jaminan Pelayanan Kesehatan Kepada Pekerja

Sejak awal bulan Maret 2003, pekerja PT Kaka Rubberindo Menganti, PT Putra Jaya Driyorejo, PT Dafanco Cemerlang Abadi Gresik, PT Sulfataman Kencana, PT Setialin Gunungsari Driyorejo, PT Nippo Tech Sejahtera Menganti, PT Timbul Perkasa Sejati Gresik, PT Langgeng Karya Makmur Driyorejo, PT Lestari Mahakam Raya Gresik, dari PT Empat Mitra Engineering Gresik, tidak memperoleh pelayanan kesehatan dari PT Jamsostek (Persero), meskipun para pekerja tersebut telah diikutsertakan pada program Jamsostek. Ini berarti jika pekerja mengalami

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

kecelakaan kerja atau memerlukan perawatan kesehatan, harus mengeluarkan biaya pengobatan dan perawatan pemeliharaan kesehatan sendiri, padahal seharusnya biaya perawatan dan pengobatan menjadi tanggungan PT Jamsostek (Persero) selaku penyelenggara program Jamsostek. Karena harus mengeluarkan sendiri biaya untuk perawatan kesehatan, yang seharusnya telah dijamin oleh PT Jamsostek (Persero) berarti pekerja menderita kerugian akibat penolakan pemberian pelayanan kesehatan tersebut.

Apabila kerugian yang diderita oleh pekerja tersebut dikaitkan dengan ketentuan pasal 3 ayat (2) dan pasal 4 ayat (1), pasal 20 Jo pasal 25 ayat (3) UU No. 3 Tahun 1992, bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk menjadi peserta program Jamsostek, dan setiap perusahaan diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerja pada Program Jamsostek, maka jika PT Jamsostek (Persero) yang menolak pemberian pelayanan kesehatan terhadap para pekerja di sepuluh perusahaan yang menunggak iuran pembayaran program Jamsostek, bukan merupakan kesalahan dari PT Jamsostek (Persero). Dikatakan demikian, karena pembayaran iuran program Jamsostek menjadi tanggung jawab perusahaan (khusus iuran jaminan hari tua perusahaan langsung memotong upah kerja para pekerja). Oleh karena itu jika ternyata perusahaan menunggak pembayaran iuran yang berakibat pekerja tidak memperoleh pelayanan kesehatan karena ditolak oleh PT Jamsostek (Persero), maka tindakan perusahaan tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) jo pasal 20 UU No. 3 Tahun 1992.

juga menolak atau tidak memberikan pelayanan kesehatan terhadap para pekerja, penolakan tersebut dapat dibenarkan. Karena penghentian pemberian pelayanan kesehatan bukan karena kesalahan dari PT Jamsostek (Persero), melainkan karena kesalahan perusahaan, karena meskipun telah berulang kali pihak PT Jamsostek (Persero) melakukan penagihan, pihak perusahaan tetap tidak membayar kekurangan pembayaran iuran jamsostek. Oleh karena pihak perusahaan tidak membayar iuran program Jamsostek, berarti pihak perusahaan telah melanggar hak pekerja atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana ditentukan dalam pasal 6 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992, yang berakibat merugikan pekerja.

Melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan orang lain menderita kerugian, dapat dikatakan pihak perusahaan telah melakukan perbuatan melanggar hukum. Dikatakan melanggar hukum, karena perbuatan ke sepuluh perusahaan yang tidak membayar iuran yang diwajibkan oleh undang-undang sebagaimana pasal 20 UU No. 3 Tahun 1992. Dengan tertunggaknya pembayaran iuran Jamsostek mengakibatkan pekerja menderita kerugian. Pekerja mempunyai hak untuk ikut serta dalam program Jamsostek yang iurannya dibayar oleh perusahaan dan dipotongnya upah pekerja untuk membayar iuran jaminan hari tua, namun oleh perusahaan tidak dibayarkan kepada PT Jamsostek (Persero) sebagai penyelenggara program Jamsostek.

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

Sebagai pekerja yang tercatat selaku peserta program Jamsostek, mereka mempunyai hak untuk memperoleh jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana pasal 6 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992. Selaku perusahaan yang mempunyai kewajiban untuk membayar iuran program Jamsostek, jika dalam pelaksanaannya perusahaan menunggak pembayaran iuran, maka seharusnya kesalahan pembayaran tersebut tidak dilimpahkan kepada para pekerja dengan tidak memperoleh pelayanan kesehatan. Oleh karena itu pihak pekerja dapat menuntut pihak perusahaan berupa ganti kerugian atas dasar telah melakukan perbuatan melanggar hukum sebagaimana ditentukan dalam pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) yang menentukan: "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut". Ketentuan pasal 1365 KUH Perdata di dalamnya terkandung unsur sebagai berikut:

- 1) harus ada perbuatan yang melanggar hukum;
- 2) harus ada kesalahan;
- 3) harus ada kerugian yang timbul, dan
- 4) adanya hubungan sebab akibat antara perbuatan dengan kerugian yang timbul.

Unsur harus adanya perbuatan melanggar hukum dalam hal ini perusahaan mempunyai kewajiban untuk membayar iuran program Jamsostek untuk jaminan kecelakaan, jaminan kematian dan jaminan kesehatan serta memotong upah pekerja

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

untuk membayar iuran jaminan hari tua, namun kenyataannya hal tersebut tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan, sehingga dapat dikatakan melakukan perbuatan melanggar hukum, yaitu melanggar pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992. Sehingga unsur harus ada perbuatan yang melanggar hukum telah terpenuhi.

Unsur harus ada kesalahan, yang di dalam hukum perdata tidak dibedakan antara kesalahan yang disebabkan karena kesengajaan maupun kelalaiannya. Pihak perusahaan telah mengetahui bahwa kewajiban sebagai perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek adalah membayar iuran kepesertaan, namun kenyataannya meskipun telah ditagih berulang kali namun belum juga membayarnya, yang berarti memang sengaja untuk tidak melakukan kewajiban membayar. Sehingga unsur harus ada kesalahan telah terpenuhi.

Unsur harus ada kerugian, di mana dengan tidak diberikannya biaya pemeliharaan kesehatan oleh Jamsostek, berarti pekerja harus menanggung sendiri biaya pemeliharaan jika menderita sakit, yang berarti pekerja menderita kerugian. Sehingga unsur harus ada kerugian juga telah terpenuhi.

Unsur harus ada hubungan sebab akibat antara perbuatan dengan kerugian yang timbul, di mana akibat perusahaan tidak membayar iuran kepesertaan program Jamsostek, mengakibatkan pekerja menderita kerugian, yang berarti unsur harus ada hubungan sebab akibat antara perbuatan dengan kerugian yang timbul juga telah terpenuhi.

Oleh karena keseluruhan unsur pasal 1365 KUH Perdata telah terpenuhi, yang berarti bahwa beberapa perusahaan yang menunggak membayar iuran program

Jamsostek dapat dikualifikasikan telah melakukan perbuatan melanggar hukum.

Dengan terbuktinya telah melakukan perbuatan melanggar hukum, mewajibkan beberapa perusahaan tersebut untuk memberikan ganti kerugian kepada pekerja, yang bentuknya berupa penggantian biaya, rugi dan bunga sebagaimana pasal 1246 KUH Perdata. Biaya dalam hal ini kerugian yang benar-benar telah dikeluarkan untuk biaya penyelenggaraan kesehatan dari pekerja, dan keluarganya. Rugi dalam hal ini kerugian yang diderita oleh pekerja dan keluarganya karena tidak ada pemasukan yang diterimanya jika dalam keluarga menjalankan usaha.

PENUTUP

1. Simpulan

- a. Perjanjian kerja dapat menjamin hak-hak pekerja dalam program Jamsostek terpenuhi, karena perjanjian kerja memuat hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha.
- b. Apabila PT Jamsostek (Persero) tidak memberikan pelayanan kesehatan disebabkan karena perusahaan menunggak pembayaran iuran, maka pekerja dapat menempuh jalur hukum dengan menggugat perusahaan di mana mereka bekerja berupa ganti kerugian atas dasar telah melakukan perbuatan melanggar hukum sebagaimana pasal 1365 KUH Perdata berupa penggantian biaya, rugi dan bunga sesuai dengan pasal 1246 KUH Perdata.

2. Saran

- a. Hendaknya kerjasama antara PT Jamsostek dengan pihak Dinas Tenaga Kerja serta Serikat Pekerja untuk mengawasi hak-hak buruh, dalam arti setiap memperoleh pemberitahuan keterlambatan pembayaran iuran Jamsostek dari PT Jamsostek, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Serikat Pekerja menindaklanjuti, sebagai pencegahan agar penunggakan iuran Jamsostek tidak berlarut-larut. Selain itu pengawasan dan tindakan yang efektif serta penegakan hukum oleh Dinas Pengawasan Tenaga Kerja baik secara pidana maupun secara administrasi

terhadap pengusaha yang melalaikan kewajibannya untuk membayar iuran program Jamsostek.

- b. Hendaknya pekerja tidak segan-segan menempuh jalur hukum menggugat perusahaan atas dasar telah melakukan perbuatan melanggar hukum dengan ganti kerugian, agar hak-hak pekerja atas kecelakaan kerja, pelayanan kesehatan, jaminan kematian dan jaminan hari tua benar-benar terjamin, dan memberikan pelajaran bagi kesepuluh perusahaan tersebut dan perusahaan lain agar tidak mengabaikan pelaksanaan pembayaran iuran program Jamsostek.

DAFTAR BACAAN

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

- Budiono, Abdul Rachmad, **Hukum Perburuhan di Indonesia**, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
-, **Jaminan Sosial Tenaga Kerja** (UU No. 3 Tahun 1992), Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Hadjon, Phillipus M., **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia**, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Husni, Lalu, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Muhammad, Abdulkadir, **Hukum Perikatan**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997.
- Poerwadarminta, W.J.S., **Kamus Umum Bahasa Indoensia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1985.
- Ramli, Lanny, **Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia**, Airlangga University Press, Surabaya, 1997.
-, **Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia**, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.
- Soepomo, Imam, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 1990.
- Subekti, **Aneka Perjanjian**, Alumni, Bandung, 1989.
- Syahrami, Riduan, **Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata**, Alumni, Bandung, 1989.
- Majalah, Koran, Internet.
- Arena Hukum, No. 10, Tahun 4, Maret, 2000.
- Yuridika, No. 1, Tahun XIV, Maret – April, 1999.
- Jawa Pos, 12 Maret 2003.

Jawa Pos, 13 Maret 2003.

Koran Tempo, 12 Maret 2003. IR Perpustakaan Universitas Airlangga

Kompas, 13 Maret 2003.

www.ipr.ith.com, www.ipr.ith.ac.id

www.Hukum.online.com

YahooSearch. **Hukum Perburuhan Indonesia.**