

SKRIPSI

DEWI HAINUNATUL FARAH

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
MELALUI PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
MELALUI PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi tugas dan
memenuhi syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**

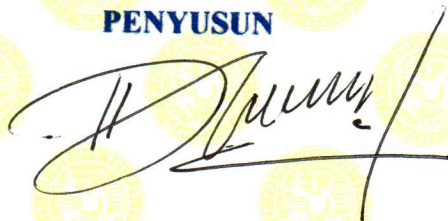
DOSEN PEMBIMBING



LANNY RAMLI, S.H., MH.

NIP : 131878388

PENYUSUN



DEWI HAINUNATUL FARAH

NIM : 030015148

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
MELALUI PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi tugas dan
memenuhi syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**

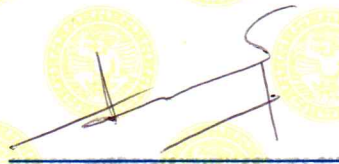
Telah diuji pada hari Rabu, tanggal 24 Desember 2003

Panitia Penguji Skripsi :

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, positioned above a solid blue horizontal line.

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

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'L' and 'R' shape, positioned above a solid blue horizontal line.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M.L. Souhoka', positioned above a solid blue horizontal line.

RENCANA TEGAS

USAHA KERAS

BERDOA

*Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk
Orang-orang Terdekat dan
Tersayang di Hatiku
Yang Selalu Mendukungku Dalam
Meraih
Keberhasilan dan Kesuksesan*

Kata Pengantar

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Alloh SWT atas Rahmat dan HidayahNYA, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja” ini tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini guna melengkapi tugas dan merupakan salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mendapatkan banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu saya ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus, yaitu kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, sekaligus sebagai dosen penguji yang berkenan meluangkan waktu untuk menguji skripsi saya ini;
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing sekaligus dosen penguji yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan sehingga saya dapat menyusun skripsi ini dengan baik;
3. Bapak DR. M.L. Souhoka, S.H., M.S., selaku dosen penguji yang berkenan meluangkan waktu untuk menguji skripsi saya ini;
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan bekal ilmu Hukum yang bermanfaat bagi saya nantinya.

5. Keluarga tercinta Papa, Mama, Kakak Erma, dan adik-adikku yang manis Nia dan Eva, atas doa dan pengertian yang diberikan selama saya belajar di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
6. Keluarga besar H. Moh Hayari atas doa dan dukungan yang diberikan selama saya menyelesaikan skripsi ini.
7. Koko PDS yang telah memberikan cinta, kasih dan sayangnya dan selalu ada dalam suka maupun duka.
8. Rekan-rekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas rasa kebersamaan yang dapat saya rasakan selama ini.
9. Teman-teman kost di Srikana 48 yang selalu mengisi hari-hariku dengan keceriaan dan kebahagiaan
10. Semua pihak yang mungkin terlewat.

Semoga Alloh SWT membalas amal baik kita di dunia ini.

Menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saya mengharapkan segala saran dan kritik membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini bagi yang membaca maupun yang mempelajarinya dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam bidang Hukum Perburuhan di semua Fakultas Hukum pada umumnya dan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya pada khususnya.

Surabaya, Desember 2003

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
1.2. Penjelasan Judul	4
1.3. Alasan Pemilihan Judul	6
1.4. Tujuan Penulisan	7
1.5. Metodologi	8
1.6. Pertanggungjawaban Skripsi	9
BAB II : PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA	10
2.1. Alasan Adanya Program Jaminan Kecelakaan Kerja	10
2.2. Kriteria Bagi Suatu Perusahaan Yang Wajib Menjadi Peserta Jaminan Kecelakaan Kerja	18

BAB III : PENERAPAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN

JAMINAN KECELAKAAN KERJA 25

3.1. Dilakukan Oleh Perusahaan 25

3.2. Dilakukan Oleh Lembaga Penyelenggara 32

BAB IV : PENUTUP 36

4.1. Kesimpulan 36

4.2. Saran 41

Daftar Bacaan 43

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG DAN RUMUSAN MASALAH

Tenaga kerja yang pada dasarnya mempunyai posisi lemah secara ekonomis, daripada pengusaha yang mempunyai kedudukan ekonomi kuat. Hal ini tidak dapat dipungkiri apabila pengusaha mempunyai kekuasaan untuk berbuat apa saja terhadap tenaga kerja. Untuk itu diperlukan perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjamin dirinya dari kekuasaan pengusaha yang melebihi batas kemanusiaan. Pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja itu dapat diwujudkan dengan cara pemberian jaminan sosial tenaga Kerja.

Dunia telah mengenal jaminan sosial lebih dari seratus tahun yang lalu, yaitu pada sekitar tahun 1880-an, yang berawal dari negara Jerman. Jaminan sosial di masa itu berbentuk antara lain asuransi sakit, asuransi kecelakaan kerja, dan asuransi pensiun. Karena kegunaannya yang sangat besar bagi kepentingan usaha maupun para pekerja, kemudian asuransi sosial ini makin dikenal dan menyebar ke seluruh Eropa. Terlebih lagi dengan terjadinya revolusi industri yang memerlukan lebih banyak pekerja.

Di Indonesia, jaminan sosial mulai dilaksanakan beberapa saat setelah kemerdekaan yaitu dengan ditetapkannya Undang-undang No.3 Tentang Kecelakaan pada Tahun 1947. Dewasa ini terdapat 5 (lima) lembaga penyelenggara asuransi / jaminan sosial yaitu PT Taspen, PT Asabri, PT Askes, PT Jamsostek, dan PT Jasa Raharja.

Dari sudut penyelenggaraannya, jaminan sosial diberikan dengan menggunakan metode dan sistem tertentu sesuai dengan hal-hal yang dinyatakan dalam peraturan perundang-undangan yang ada. Metode dan sistem yang ada berkembang terus sejalan dengan terjadinya berbagai perubahan, baik berupa perubahan sosial, ekonomi, teknologi maupun demografi.

Perkembangan perekonomian nasional dari sejak tahun 1970-an sampai dengan sebelum terjadinya krisis pertengahan Juli 1997 yang lalu, telah meningkat, baik di sektor pemerintah maupun swasta, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk memobilisasi dan memanfaatkan dana masyarakat secara optimal. Sebagai salah satu lembaga keuangan di luar perbankan, industri asuransi, baik yang berupa asuransi kesehatan, kecelakaan dan asuransi tenaga kerja ataupun jenis-jenis asuransi lain yang bergerak di bidang pelayanan jasa-jasa pertanggungan, mempunyai peranan yang penting dalam memupuk dan memobilisasi dana masyarakat. Kebijakan dan strategi yang dilaksanakan dalam pembangunan industri asuransi di Indonesia senantiasa diupayakan agar lembaga asuransi mampu berkembang menjadi lembaga keuangan yang handal, mampu menopang kebijakan ekonomi makro secara keseluruhan, dan mampu menjawab perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat.

Dengan dicanangkan kerjasama ekonomi regional antar negara ASEAN di dalam kerangka AFTA dan akan mulai diberlakukannya liberalisasi di bidang perdagangan barang / jasa serta investasi pada tahun 2003, industri asuransi nasional dituntut untuk meningkatkan daya saingnya melalui upaya efisiensi dan profesionalisme. Langkah antisipatif yang dapat dilakukan oleh perusahaan

asuransi antara lain dengan membenahi sistem manajemen, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Perbaikan ini diharapkan akan berdampak positif pada kualitas produk / jasa pelayanan dan tingkat efisiensi yang dicapai perusahaan, sehingga pada gilirannya peningkatan efisiensi ini akan meningkatkan daya saing produk asuransi nasional, baik di pasar domestik maupun di pasar internasional.

Hal tersebut di atas berarti bahwa harus dilakukan reformasi jaminan sosial. Keadaan ini berkaitan erat dengan aspek kependudukan serta perekonomian. Karena jaminan sosial merupakan tanggung jawab masyarakat, bangsa dan negara, di samping jaminan sosial itu sendiri mempengaruhi hidup orang banyak. Dalam konteks tersebut nampak bahwa aspek kependudukan dan perekonomian akan menempati porsi yang amat vital untuk juga diperhitungkan bagi proses transformasi jaminan sosial.¹

Bertolak dari uraian tersebut di atas maka beberapa permasalahan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja ?
2. Bagaimanakah penerapan sanksi yang akan diberikan pada suatu perusahaan dan lembaga penyelenggara yang melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja ?

¹Prijino Tjiptoherijanto, **"Jaminan Sosial Tenaga Kerja"**, <http://www.hukumonline.com>.

1.2. PENJELASAN JUDUL

Dalam skripsi ini dipilih judul :

“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA”

Adapun penjelasan dari judul di atas adalah sebagai berikut :

Perlindungan hukum adalah selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan Hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi). Misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha si kuat (ekonomi). Misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengusaha adalah:

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

Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.

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

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

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja atas resiko yang menimpa diri tenaga kerja sehingga mengakibatkan

hilangnya sebagian atau seluruh dari penghasilannya karena sudah tidak dapat bekerja lagi.

Arti keseluruhan dari judul di atas adalah Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja. Di mana para pekerja terpaksa melakukan unjuk rasa bukan hanya soal upah, tetapi juga karena tidak adanya jaminan sosial seperti Jaminan Kecelakaan Kerja yang dapat melindungi tenaga kerja dari resiko yang menimpa tenaga kerja sewaktu waktu, serta tidak diberikannya hak-hak yang seharusnya menjadi hak mereka.

1.3. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Judul di atas dipilih berdasarkan alasan semakin majunya teknologi pada berbagai sektor kegiatan pembangunan yang dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang dapat mengakibatkan ancaman bagi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. maraknya unjuk rasa yang dilakukan oleh para pekerja sebagai akibat dari perasaan kecewa dan ketidakpuasan atas pelayanan terhadap jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan masih banyak perusahaan yang sudah memenuhi kriteria untuk wajib menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja tidak segera mereka lakukan, sehingga para pekerja terpaksa unjuk rasa untuk meminta jaminan sosial sebagaimana tidak diberikannya hak-hak yang seharusnya menjadi hak mereka. Untuk itu antara pengusaha dengan tenaga kerja perlu diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945

dimana masing-masing pihak dapat saling menghormat, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan kewajibannya.

1.4. TUJUAN PENULISAN

Tujuan dari penulisan skripsi ini yang utama adalah untuk melengkapi tugas dan memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Tujuan lain dari penulisan Skripsi ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan yang sekiranya bermanfaat bagi ilmu hukum pada umumnya dan ilmu hukum perburuhan pada khususnya.

Selain itu, tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk menambah perbendaharaan karya tulis dalam bidang hukum khususnya dalam hukum perburuhan.

Tujuan lain dari penulisan skripsi ini adalah agar masyarakat pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya mengetahui dan mengerti mengenai jaminan kecelakaan kerja sebagai jaminan sosial mereka atau perlindungan bagi mereka sebagai mana yang sudah diatur di dalam hukum positif yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya mengenai jaminan kecelakaan kerja.

Tujuan lain dari penulisan skripsi ini adalah menambah wawasan dan cakrawala berpikir baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja sehingga kedua pihak dapat menjadi mitra pekerja yang harmonis.

1.5. METODOLOGI :

1.5.1. Pendekatan Masalah

Penulisan skripsi ini adalah menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pengertian dari pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan dengan memasukkan ketentuan peraturan perundang-undangan ke dalam permasalahan yang ada.

1.5.2. Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh dan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah berasal dari Buku-buku bacaan, internet, literatur, makalah, Peraturan perundang-undangan, dan studi kepustakaan, khususnya masalah jaminan kecelakaan kerja.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam usaha untuk melengkapi skripsi ini maka dikumpulkan bahan hukum dan cara membaca beberapa literatur baik berupa buku-buku hukum perburuhan maupun peraturan perundang-undangan yang masih berlaku saat ini serta bahan-bahan lain yang ada kaitannya dengan masalah perburuhan khususnya mengenai jaminan kecelakaan kerja.

Data yang diperoleh tersebut kemudian disusun dalam bab-bab maupun sub bab yang kemudian diuraikan secara sistematis dan logis.

1.5.4. Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum yang sudah diperoleh tersebut kemudian dianalisa secara Kualitatif. Pengertian dari analisa bahan hukum secara Kualitatif adalah bahwa bahan hukum tersebut dianalisa dengan melihat perundang-undangan yang saat ini masih berlaku.

1.6. PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Skripsi ini terdiri dari empat Bab :

Bab I merupakan pendahuluan yang di dalamnya menguraikan teknis penyusunan skripsi ini. Sub bab di dalamnya meliputi latar belakang dan rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi (yang berisi pendekatan masalah, bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, dan analisa bahan hukum), serta pertanggungjawaban sistematika.

Bab II dengan judul “Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja”, di dalamnya berisi tentang alasan-alasan diadakannya program jaminan kecelakaan kerja, kriteria apa yang dapat menjadi ukuran bagi setiap perusahaan yang wajib menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja.

Bab III dengan judul “Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Jaminan Kecelakaan Kerja” yang berisi antara lain pelanggaran yang dilakukan oleh suatu perusahaan dan yang dilakukan oleh badan / penyelenggara asuransi / jaminan sosial.

Bab IV adalah penutup yang berupa kesimpulan dan saran.

Skripsi ini juga dilengkapi dengan Daftar Bacaan dan Lampiran.

BAB II

PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA

2.1. Alasan Adanya Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan sosial didefinisikan dengan rumusan-rumusan yang berbeda di berbagai peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya.

Pertama, menurut Undang-undang No.25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah :

“suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat suatu peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”

Kedua, menurut Konvensi International Labour Organization (ILO) Tahun 1952 (102), jaminan sosial (standar minimum) adalah :

“Perlindungan yang diberikan masyarakat untuk para anggotanya melalui seperangkat instrumen publik, terhadap kesulitan ekonomi dan sosial yang disebabkan karena terhentinya atau turunnya penghasilan diakibatkan oleh sakit, hamil, kecelakaan kerja, penggangguran, cacat, hari tua, dan kematian; pemberian perawatan medis; dan pemberian subsidi bagi keluarga yang mempunyai anak”

Ketiga, menurut UU No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (pasal 1 ayat 1) adalah :

“Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari

penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”

Keempat, menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 1 ayat 31) adalah :

“kesejahteraan pekerja / buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”

Meskipun rumusannya berbeda akan tetapi dalam segi pelaksanaan terdapat beberapa sifat umum yang dapat dikenali yaitu:

- a. Program Publik, karena memberikan hak dan kewajiban secara pasti pada para pekerja dan pemberi kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, sehingga bersifat wajib dan harus senantiasa ditegakkan.
- b. Perlindungan, memberikan perlindungan yang bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia melalui pembiayaan yang dapat dijangkau oleh pekerja dan pemberi kerja.
- c. Risiko Sosial-Ekonomis, merupakan resiko dari berbagai peristiwa sosial-ekonomis yang mengakibatkan terputusnya atau berkurangnya pendapatan pekerja serta kebutuhan perawatan medis.
- d. Berkelanjutan, bersifat jangka-panjang maupun jangka pendek yang berkesinambungan
- e. Lintas Sektor, mempunyai tujuan sosial yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak, dan tujuan ekonomi yang termasuk dalam kebijakan

ekonomi makro, sehingga memerlukan kerjasama dan koordinasi antarsektor ketenagakerjaan, kesehatan, keuangan, kependudukan, perindustrian, perdagangan, sosial dan peranan wanita serta hal-hal lain.²

Jadi perlindungan tenaga kerja di sini mengandung pengertian yang sangat luas, baik secara fisik maupun non fisik.

Adapun tujuan tenaga kerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Seringkali mereka tidak bekerja karena memang tidak mendapatkan pekerjaan, atau karena sesuatu hal mereka tidak bekerja misalnya karena sakit, kecelakaan, atau karena usia sudah tua. Dalam hal yang demikian itu ada kalanya hubungan kerjanya telah berakhir dan ada kalanya pula hubungan kerjanya diteruskan walaupun tenaga kerja itu tidak lagi melakukan pekerjaan.

Upah yang mereka terima pada umumnya tidaklah terlalu tinggi untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka dapat menyimpan sebagian untuk membiayai kehidupannya selama atau pada waktu mereka tidak menerima penghasilan karena tidak melakukan pekerjaan. Dengan meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh Indonesia dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

² Ibid.

Berdasarkan alasan-alasan di atas maka sejak permulaan, termasuk usaha terpenting dari tenaga kerja dan organisasinya adalah mendapatkan jaminan sosial, yaitu mendapat pembayaran juga pada waktu-waktu mereka di luar kesalahannya, tidak melakukan pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja dapat mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Dalam pelaksanaannya, jaminan sosial menggunakan sistem perlindungan karena mempunyai berbagai program, jenis, metode, pembiayaan, jangka waktu, kepesertaan yang berbeda-beda sehingga membutuhkan keterpaduan.

a. Berdasarkan programnya

- ✓ pemeliharaan kesehatan (sakit, hamil, bersalin)
- ✓ kecelakaan kerja (perawatan, cacat)
- ✓ hari tua (pensiun)
- ✓ kematian (warisan)

Sedangkan program jaminan pengangguran dan tunjangan keluarga sampai saat ini masih belum populer sehingga tidak diberikan. Namun demikian sejalan dengan perkembangan jaman, nampaknya jaminan sosial khususnya terhadap pengangguran perlu mendapat perhatian. Seperti halnya yang terjadi akhir-akhir ini, jaminan sosial terhadap para penganggur sangat penting mengingat jumlah

para penganggur makin besar. Jaminan sosial yang diberikan pada kelompok ini dapat berupa pemberian makanan (*food stamp*) ataupun tempat penampungan (*housing subsidy*). Memang sangat disadari dengan kondisi keuangan pemerintah pada saat ini sangat tidak mungkin melakukan jaminan sosial dalam bentuk ini. Namun pemikiran untuk memberikan jaminan yang bersifat permanen dan tidak hanya sementara, seperti JPS (Jaring Pengaman Sosial) itu, tetap perlu digulirkan.

b. Menurut jenisnya, jaminan sosial dibedakan atas :

- ✓ asuransi sosial, menggunakan sistem asuransi untuk mengganti kerugian akibat sakit, kecelakaan dan kematian
- ✓ tabungan hari tua, menggunakan sistem tabungan untuk memupuk dana yang akan diberikan sebagai tunjangan hari tua baik berupa tunjangan pasca karya maupun uang pensiun
- ✓ tanggung jawab pemberi kerja, yang memberikan kewajiban pada pemberi kerja untuk bertanggung jawab atas kecelakaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang menimpa para pekerjanya
- ✓ bantuan sosial, diberikan dengan menggunakan suatu test kebutuhan yaitu terhadap kejadian bencana alam, jatim-piatu maupun manusia usia lanjut (manula)

Namun secara umum ruang lingkup jaminan sosial yang murni adalah meliputi asuransi sosial dan tabungan hari tua.

c. Berdasarkan atas metodenya, jaminan sosial terdiri dari 2 (dua) program, yaitu :

Program jaminan hari tua dan program pemeliharaan kesehatan.

Program jaminan hari tua ditetapkan berdasarkan:

- ✓ metode manfaat yang pasti (*defined benefits*), yaitu kemanfaatan program ditetapkan secara pasti tanpa atau sedikit memperhitungkan besarnya iuran,
- ✓ metode iuran-pasti (*defined contribution*), yaitu besar iuran ditetapkan dan kemanfaatannya mengikuti keadaan/besarnya iuran yang terpupuk.

Sedangkan program pemeliharaan kesehatan juga didasarkan atas dua metode utama yaitu:

- ✓ asuransi ganti rugi (*indemnity insurance*), yaitu penggantian biaya atas perawatan dan obat-obatan,
- ✓ perawatan terkendali (*managed care*), yaitu pemberian pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

d. Dari segi pembiayaannya, jaminan sosial dapat dibedakan atas:

- ✓ *Pay-as-you-go system* yaitu suatu jaminan yang dibayarkan dari iuran pada tahun yang sama atau *funded system* (dibentuk dana cadangan sebelum pembayaran jaminan) yang digunakan untuk pembiayaan hari tua.
- ✓ *Fee-for-service system* yaitu suatu imbalan yang dibayarkan pada setiap jasa yang diberikan atau *prepayment system* yaitu suatu imbalan yang

dibayarkan di muka sesuai tarif / iuran yang ditentukan khususnya untuk pembiayaan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pembiayaan *pay-as-you-go* umumnya digunakan dengan metode *defined-benefit*, sedangkan *funded system* digunakan dalam metode *define contributions*. Dan pembayaran *fee-for-service* umumnya digunakan dalam metode *indemnity insurance*, sedangkan *prepayment system* digunakan dalam *managed care*.

e. Dari jangka waktunya, jaminan sosial dikategorikan dalam 2 (dua) hal utama, yaitu:

- ✓ jangka panjang, meliputi periode 15 s/d 30 tahun (hari tua dan kematian)
- ✓ jangka pendek yang berkelanjutan, yaitu suatu periode tahun yang terus diperpanjang (untuk kesehatan dan kecelakaan)

Jangka waktu yang ditetapkan sangat berpengaruh terhadap pembiayaan dan metode yang diambil. Sedangkan pemilihan dan penetapan sistem memerlukan pertimbangan baik secara sosial, ekonomis maupun politis. Pertimbangan sosial menyangkut aspek-aspek demografis seperti angka kelahiran, angka kesakitan, angka kematian, dan umur harapan hidup.³

Pertimbangan ekonomis menyangkut keberlanjutannya masing-masing program, serta dampaknya terhadap kondisi makro ekonomi seperti terhadap tabungan, investasi, konsumsi maupun inflasi. Sedangkan pertimbangan politis terutama menyangkut penerimaan masyarakat, pengaturan dan penegakkan hukum, serta keterkaitan dengan berbagai sektor.

³ Prijino Tjiptoherijanto, *op.cit*, h. 4.

Oleh karenanya untuk melaksanakan program jaminan sosial yang terarah dan tepat sasaran, perlu dikenali berbagai lingkungan strategis yang mempengaruhi hal tersebut.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumberdaya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila, dan pelaksanaan UUD 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil dan spiritual.

Perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan kecelakaan kerja tidak semata-mata diperuntukkan bagi tenaga kerja itu sendiri, tetapi diperuntukkan pula bagi keluarganya pada saat terjadi resiko-resiko yang terjadi secara tiba-tiba. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.⁴ Apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja sehingga tidak dapat bekerja lagi dan hal itu bukan kesalahan dari tenaga kerja itu sendiri maka pengusaha dalam hal ini harus memberikan ganti rugi atas kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja tersebut. Ganti rugi ini harus diberikan jika tidak dipenuhinya kewajiban mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas kerja dari pengusaha itu sendiri.

⁴ Lanny Ramli, **Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia**, cet. I, Airlangga University Press, Surabaya, 1997, h. 2.

2.2. Kriteria Bagi Suatu Perusahaan Yang Wajib Menjadi Peserta Program

Jaminan Kecelakaan Kerja

Bagi tenaga kerja keselamatan terhadap jiwa dan raganya memang merupakan hal yang utama yang harus mereka pikirkan. Karena ini menyangkut tentang hidup dan mati yang tidak bisa mereka prediksi sebelumnya. Keterkaitan antara pekerjaan dan resiko bahaya yang akan dihadapi merupakan suatu beban yang berat untuk mereka tanggung. Oleh karena itu dengan adanya program jaminan kecelakaan kerja paling tidak memberikan harapan bagi mereka untuk mendapatkan jaminan terhadap resiko yang akan menyimpannya.

Tetapi di sisi lain pendidikan yang mereka miliki masih rendah, dan lemah, artinya sebagian besar pekerja perusahaan bukan dari latar belakang generasi pekerja. Pada awalnya mereka dari petani dan pedagang yang kemudian menjadi pekerja. Itulah yang menyebabkan banyak perusahaan yang curang dan tidak transparan dalam memberikan Jamsostek bagi tenaga kerja yang dipekerjakan.

Mengenai banyaknya protes terhadap pelayanan jaminan kecelakaan kerja maka diperlukan upaya pemerintah untuk melakukan perubahan, terutama program jaminan sosial tenaga kerja agar sesuai dengan standar Internasional. International Labour Organization yang merupakan organisasi hukum perburuhan Internasional, dibuat untuk menetapkan hukum yang berlaku bila terjadi hubungan antara warganegara sesuatu negara dengan warganegara dari negara lain, sehingga terdapat kesamaan hukum yang akan diterapkan di tiap negara. Berkaitan dengan pemberian jaminan kecelakaan kerja maka ILO (*International Labour Organization*) akan membantu mendesain program jaminan sosial tenaga kerja

yang sesuai dengan kondisi Indonesia tetapi tidak melanggar standar Internasional.

Sehubungan dengan hukum perburuhan internasional ini akan disinggung sedikit mengenai kasus yang menimpa tenaga kerja Indonesia (TKI) yang sekarang lagi marak-maraknya dibicarakan dan menjadi permasalahan yang benar-benar perlu perhatian khusus terutama dari pemerintah Indonesia dan lembaga-lembaga yang terkait dalam menangani masalah TKI ini. Sebenarnya yang menjadi tolak ukur masalah yang dihadapi para TKI itu adalah terletak pada pemerintah. Pemerintah tidak bisa menyelesaikan masalah TKI karena kurangnya perhatian pemerintah terhadap nasib TKI yang bekerja di negara-negara lain. Dengan kata lain pemerintah tidak mengoreksi atau tidak memberikan suatu penilaian terhadap kinerja Depnaker dan jajaran yang hingga saat ini masih belum mampu mensejahterakan puluhan ribu tenaga kerja Indonesia (TKI) yang tersebar di berbagai negara.

Seperti yang kita lihat bersama di media cetak dan saluran informasi melalui televisi yang mungkin lebih nyata dan terlihat dengan mata kita mengenai keadaan dan kondisi para TKI yang sudah bekerja di negara-negara yang telah ditempatkan oleh PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja). Masalah tenaga kerja wanita (TKW) maupun TKI terus menerus muncul, namun Depnaker masih belum mampu memperbaiki sistem penyaluran TKW dan TKI ke luar negeri. Setiap kali ada perselisihan antara TKW dan TKI dengan perusahaan jasa tenaga kerja (PJTKI), Depnaker selalu berpihak kepada PJTKI. Itu sebabnya Depnaker tidak pernah menindak tegas PJTKI yang curang. Atau kalau Depnaker-nya terdesak pada

suatu kasus, malah Depnaker melepas tanggung jawabnya. Dari penjelasan di atas maka peran pemerintah dalam hal ini benar-benar sangat dibutuhkan supaya tidak ada lagi perselisihan atau kasus yang menimpa TKI karena mereka juga membantu negara dalam memenuhi devisa negara.

Mengenai peran jaminan sosial tenaga kerja ke depan harus benar-benar dilaksanakan dan diwujudkan, jangan hanya sebagai rekayasa dari perusahaan saja. Karena ini menyangkut nasib dari tenaga kerja sebagai jaminan atas dirinya jika nantinya terjadi suatu resiko yang tidak dapat di duga sebelumnya. Jamsostek harus diarahkan, terutama pada fungsi pelayanan terhadap jaminan sosial tenaga kerja. Misalnya, kalau tenaga kerja kecelakaan atau tunjangan hari tua tenaga kerja, pelayanan ini yang utama dan tak boleh diabaikan.

Telah dijelaskan di atas bahwa pada umumnya pendidikan para pekerja sangat rendah sehingga apa yang menjadi hak mereka terkadang tidak pernah mereka pikirkan. Hal ini juga disebabkan sebagian besar pengusaha Indonesia tidak mengerti hubungan industrial, karena latar belakangnya pedagang. Akibatnya, unjuk rasa pekerja pun semakin tidak terkendali, karena kedua pihak tidak mengerti hak dan kewajibannya.

Yang menjadi persepsi pengusaha dalam hal ini, sebenarnya didasarkan pada faktor nonyuridis yang turut mempengaruhi penegakan peraturan perundang-undangan jaminan sosial tenaga kerja. Khususnya dari pihak pengusaha seperti :

- ✓ kurangnya kesadaran hukum
- ✓ lebih mengutamakan kepentingan uang (bisnis)
- ✓ kurang memperhatikan nasib tenaga kerja

- ✓ upah terlalu kecil dan sifat pekerjaan yang tidak tetap
- ✓ adanya anggapan asset perusahaan hanyalah mesin dan peralatan perusahaan tanpa menganggap tenaga kerja sebagai asset perusahaan.

Faktor-faktor diatas adalah sebagai cerminan di mana hampir semua perusahaan menganggap jaminan sosial tenaga kerja sebagai beban dari perusahaan. Dugaan penyebab perusahaan tidak mengikuti prpgram Jamsostek dapat dijelaskan sebagai berikut :

✓ **kurangnya kesadaran hukum**

Kesadaran hukum merupakan hal yang sangat penting. Kesadaran hukum masyarakat dalam hal ini pengusaha sangat diperlukan, supaya tidak terjadi pelanggaran dalam menjalankan ketentuan jaminan kecelakaan kerja. Jika setiap pengusaha taat dan patuh terhadap semua ketentuan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja, maka antara pengusaha dengan tenaga kerja dapat menjadi mitra kerja yang baik dan harmonis.

✓ **lebih mengutamakan kepentingan uang (bisnis)**

Tujuan setiap pengusaha dalam menjalankan perusahaannya adalah untuk mencari keuntungan (*profit oriented*). Pihak pengusaha berpikir dengan mengikuti program jaminan kecelakaan kerja merupakan suatu pemborosan yang tidak mendatangkan keuntungan. Sehingga pihak pengusaha selalu menghindari

hal-hal yang tidak mendatangkan keuntungan, seperti mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja.

✓ **kurang memperhatikan nasib tenaga kerja**

Tidak banyak perusahaan yang ikut memperhatikan nasib dari tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya. Hal ini didasarkan pihak pengusaha hanya memikirkan laba yang akan diperoleh dari kegiatan usaha yang dijalankannya. Padahal nasib tenaga kerja sangat penting untuk diperhatikan. Dengan diikutkannya tenaga kerja dalam program jaminan kecelakaan kerja akan berpengaruh terhadap ketenangan kerja dan produktivitas kerja.

✓ **upah terlalu kecil dan sifat pekerjaan yang tidak tetap**

Ketentuan upah minimum telah ditetapkan, namun pengusaha selalu saja berusaha untuk tidak memenuhinya. Pengusaha selalu berusaha menghindari ketentuan yang dianggap tidak menguntungkan. Pengusaha memberikan upah terlalu kecil, sehingga tidak memenuhi persyaratan ketentuan kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerjadan tentunya perusahaan tidak ingin mengikutsertakan tenaga kerjanya secara sukarela. Penjelasan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan adanya kepesertaan secara sukarela yaitu :

.....Namun demikian bagi perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara, dapat mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kemauan sendiri/sukarela.

- ✓ **adanya anggapan asset perusahaan hanyalah mesin dan peralatan perusahaan tanpa menganggap tenaga kerja sebagai asset perusahaan.**

Banyak pengusaha beranggapan bahwa aset perusahaan itu adalah mesin dan peralatan-peralatan perusahaan lainnya. Pihak pengusaha tidak menyadari bahwa tenaga kerja juga merupakan aset dari perusahaan. Maksudnya segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan itu yang menjalankan adalah tenaga kerja, dengan hasil yang diperoleh dari usaha yang dilakukan oleh tenaga kerja itu dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Jadi tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam proses produksi. Kelancaran proses produksi tergantung pada pengendaliannya dalam hal ini adalah tenaga kerja itu sendiri.⁵

Hal-hal semacam inilah yang harus dihindari dan perlu penanggulangan dengan jalan melakukan penelitian dengan memberikan penyuluhan dan kunjungan oleh aparat dan lembaga yang terkait.

Dengan adanya UU No 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja melalui program jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Supaya tidak terjadi kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan, maka ditentukan suatu kriteria bagi perusahaan yang wajib menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja yaitu :

⁵ Lanny Ramli, *op.cit*, h.17.

1. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih.
2. Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) per bulan (walaupun kenyataannya tenaga kerjanya kurang dari 10 orang)

(pasal 2 ayat (3) PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja)

Kriteria di atas itulah yang menjadi tolak ukur bagi perusahaan sehingga pengusaha tidak dapat berlaku curang untuk tidak menjadi peserta jamsostek, karena adanya peraturan itu merupakan peraturan pemerintah yang harus dilaksanakan bagi setiap perusahaan yang memenuhi kriteria tersebut, sehingga tidak ada lagi alasan bagi perusahaan yang tidak menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja.

Perusahaan itu boleh tidak menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja asalkan dalam perusahaannya dijalankan program semacam jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan jaminan bagi tenaga kerjanya. Misalnya sebelum ada program pemeliharaan kesehatan pada jaminan sosial tenaga kerja dalam perusahaan telah ada program yang sama. Maka dalam hal ini diperbolehkan asalkan program pemeliharaan kesehatan tersebut lebih baik dan manfaatnya lebih besar bagi tenaga kerja, maka perusahaan tersebut dapat terus memberlakukan program tersebut dan tidak mengikuti program pemeliharaan kesehatan pada jaminan sosial tenaga kerja.

(Pasal 2 ayat (4) PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja)

BAB III

PENERAPAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN

JAMINAN KECELAKAAN KERJA

3.1. Dilakukan Oleh Perusahaan

Perusahaan yang dimaksud dalam hal ini adalah berkaitan dengan pimpinan atau yang mempunyai kewenangan mengatur segala kebijakan perusahaan yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu Pengusaha. Seperti yang terlihat dalam kehidupan sehari-hari, bahwa pengusaha identik dengan kekuasaan. Karena pengusaha mempunyai kedudukan yang sangat kuat terutama dari segi ekonomi yaitu kekuasaan ekonomi yang tidak lain adalah uang. Adanya posisi inilah yang menyebabkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangatlah lemah dan seringkali diabaikan. Pemikiran bahwa pengusaha identik dengan kekuasaan itu timbul karena pengusaha dalam banyak hal bisa memanfaatkan potensi dan kekuasaan yang ada padanya untuk tujuan usahanya, sehingga lupa apa yang telah pengusaha lakukan telah merugikan bagi tenaga kerja dan melanggar hak-hak, harkat, dan martabat manusia yang seharusnya mendapatkan perlindungan.

Untuk itu diperlukan kesadaran yang tinggi bagi para pengusaha supaya dalam melaksanakan dan mengembangkan usahanya yang terpikir hanyalah kepentingan pihak yang lemah dalam hal ini adalah tenaga kerja. Fungsi dan peran dari pengusaha untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sangatlah dominan, seperti yang telah ada pada saat ini adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Adanya kerja sama dari ketiga elemen pokok tersebut yaitu pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan jalan keluar setiap permasalahan yang akan terjadi antara tenaga kerja sebagai pekerja dan pengusaha sebagai majikan terutama yang berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja dalam program jamsostek. Jadi pada dasarnya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dibentuk bukan semata-mata menghimpun para pengusaha untuk tujuan-tujuan yang bersifat kelompok, tetapi ada misi yang paling hakiki di dalamnya yaitu mewujudkan “kesejahteraan sosial” dalam dunia usaha demi mencapai tujuan nasional yaitu terciptanya suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.⁶

Kesadaran perusahaan-perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya dalam jaminan kecelakaan kerja, dapat dikatakan masih kurang. Selain ada yang “bandel”, ada juga perusahaan yang mendaftarkan tenaga kerjanya ke Jamsostek namun tidak memasukkan jumlah naker (tenaga kerja) dan upah karyawan sebenarnya. Hal ini dapat diketahui bila ada tenaga kerja mengalami kecelakaan, tetapi saat meminta penggantian kepada PT. Jamsostek, namanya tidak tercatat. Hal inilah yang menyebabkan banyak tenaga kerja yang tidak puas atas sikap dan kebijaksanaan dari perusahaan dalam menangani masalah jaminan kecelakaan kerja.

⁶ R. Indiarso dan Saptanno, Mj. , **Hukum Perburuhan : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jamsostek**, Cet. I, Karunia, Surabaya, 1996, h. 65.

Berdasarkan penjelasan di atas berarti masih banyak pengusaha yang tidak mendaftarkan perusahaannya kepada jaminan sosial tenaga kerja. Padahal perusahaan yang dijalankan itu telah memenuhi kriteria atau persyaratan untuk wajib menjadi peserta jaminan kecelakaan kerja. Hal ini seringkali terjadi dan tidak sedikit pengusaha yang melanggar peraturan itu. Jadi pengusaha memang sengaja untuk tidak mendaftarkan perusahaannya untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja karena tidak ingin disibukkan dengan hal itu, terutama dalam soal pembayaran atau menghemat biaya yang harus dikeluarkan kepada PT. Jaminan sosial tenaga kerja.

Supaya pengusaha tidak seenaknya dalam menentukan sendiri kebijakan dengan tidak mematuhi peraturan yang ada yang seharusnya dilaksanakan maka berdasarkan UU No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan memberikan sanksi terhadap pelanggaran jaminan sosial tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha yaitu :

I. Pengusaha dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut si pengusaha tetap tidak mematuhi ketentuan yang dilanggarnya, maka ia dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan dan dicabut izin usahanya, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- ✓ tidak memenuhi hak buruh untuk mengikuti program Jamsostek;

- ✓ tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Depnaker dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari);
- ✓ tidak melaporkan kepada Kantor Depnaker dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari) setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat atau meninggal dunia;
- ✓ apabila pengusaha melakukan pentahapan kepesertaan program jamsostek, tetapi melakukan juga pentahapan pada program jaminan kecelakaan kerja (program kecelakaan kerja mutlak diberlakukan kepada seluruh buruh tanpa terkecuali);

(Pasal 29 ayat (1) dan (2) UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek & pasal 27 sub a PP No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek)

II. Pengusaha dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut si pengusaha tetap tidak mematuhi ketentuan yang dilanggarnya, maka ia dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan dan, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- ✓ tidak mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya;

- ✓ tidak memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- ✓ tidak menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jamsostek kepada Badan Penyelenggara;
- ✓ menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jamsostek;
- ✓ menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada si korban;
- ✓ menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan oleh Badan Penyelenggara;
- ✓ apabila pengusaha telah memotong upah buruh untuk iuran program jamsostek tetapi tidak membayarkannya kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan;

(Pasal 29 ayat (1) dan (2) UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek)

III. Pengusaha dapat dikenai peringatan dan apabila tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha. Peringatan dapat dikenakan apabila pengusaha melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- ✓ tidak mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara walaupun perusahaannya memenuhi kriteria untuk berlakunya program Jamsostek;
- ✓ tidak menyampaikan kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja kepada masing-masing tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima dari Badan Penyelenggara;
- ✓ tidak melaporkan perubahan:
 - alamat perusahaan
 - kepemilikan perusahaan
 - jenis atau bidang usaha
 - jumlah tenaga kerja dan keluarganya - besarnya upah setiap tenaga kerja paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan;
- ✓ tidak memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan;
- ✓ tidak melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah ada hasil diagnosis dari Dokter Pemeriksa;
- ✓ tidak membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, sampai adanya penetapan dari menteri.

(pasal 47 sub a PP No. 14 tahun 1993)

IV. Pengusaha dapat dikenakan denda sebesar 2% untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar, apabila melakukan keterlambatan pembayaran iuran program Jamsostek.

Sanksi-sanksi yang telah dijelaskan diatas itulah yang nantinya akan lebih diperhatikan oleh pengusaha karena berkaitan dengan pengembangan usahanya. Jika sanksi itu dapat mengenai diri pengusaha maka potensi dan kekuasaan yang dimilikinya tidak dapat lagi sebagai saran utama untuk menjalankan usaha dari perusahaan itu. Dengan adanya peraturan atau UU yang telah membatasi sikap dan perbuatan pengusaha diharapkan dapat memberikan petunjuk tentang hak-hak dan kewajiban dari para pihak pekerja maupun pengusaha.

Di sisi lain aparat penegak hukum harus ikut juga bertanggung jawab sepenuhnya tanpa pandang bulu dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan utama menegakkan hukum dan keadilan. Antara peraturan perundangan dan aparat penegak hukum merupakan dua komponen penting yang tidak dapat dipisahkan. Maksudnya terhadap setiap perbuatan dari pengusaha yang menyalahi atau melanggar dari ketentuan peraturan perundangan harus ditindak lanjuti dengan tegas sesuai dengan peraturan yang mengaturnya.

Untuk menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi merupakan tugas dari aparat penegak hukum untuk melakukan suatu penyelidikan terhadap pengusaha yang berlaku curang. Misalnya terjadi kecurangan di suatu perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha yaitu tentang perlindungan bagi pekerja yang tidak dilakukan secara benar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Maka dalam hal ini Dalam hal ini pekerja harus cepat tanggap untuk melaporkan hal ini pada Departemen

Tenaga Kerja. Penyelidikan terhadap perusahaan selanjutnya ditangani oleh petugas-petugas penyelidik dalam hukum acara, yaitu:

- ✓ Kepolisian Republik Indonesia
- ✓ Pegawai negeri sipil yang mempunyai kewenangan dalam hal ini pegawai pengawas Depnaker.

3.2. Dilakukan Oleh Lembaga Penyelenggara

Dewasa ini terdapat 5 (lima) lembaga penyelenggara asuransi / jaminan sosial yaitu PT Taspen, PT Asabri, PT Askes, PT Jamsostek dan PT Jasa Raharja.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33/1947 yo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, PMP No. 48/1952 yo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial, Kepmenaker pembentukan Panitia Jaminan Hari Tua tahun 1967, terbitnya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Dari berbagai pengalaman itu, program serupa kemudian dikembangkan secara Nasional melalui SKB Menteri Tenaga Kerja, Menteri Pertambangan, No.660/Kpts./Men./1975 dan No.205/Kpts./M/Pertamb. 1975, tentang pengaturan pemborong dan Jaminan Sosial di Sektor Pertambangan. Pada tanggal 5 Desember terbitlah PP No.33/1977 tentang pelaksanaan program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu

Perum Astek. Mengikuti proses terbentuknya ASTEK di Indonesia, JAMSOSTEK disahkan Oleh UU No.3/1992.

Proses yang cukup panjang dan berkesinambungan ini dipengaruhi oleh situasi dan kondisi setiap kurun waktu yang dilampauinya. Jaminan Sosial Tenaga Kerja memang sudah diimpikan oleh nenek moyang kita sejak ribuan tahun lalu.

Dengan didirikannya PT Jamsostek sebagai lembaga penyelenggara dari jaminan sosial diharapkan bisa mengutamakan pelayanan dan perlindungan tenaga kerja sebagai peserta dari program tersebut yaitu Jaminan kecelakaan kerja. PT Jamsostek harus benar-benar menjalankan fungsinya dengan baik dan terarah artinya harus diarahkan terutama pada fungsi pelayanan terhadap jaminan sosial tenaga kerja, misalnya kalau tenaga kerja kecelakaan atau tunjangan hari tua tenaga kerja, pelayanan ini yang utama dan tak boleh diabaikan. Oleh karena itu peranan buruh dan pengusaha dalam penentuan kebijakan di PT Jamsostek harus diperbesar.

Seringkali pelanggaran dalam pemberian jaminan kecelakaan kerja dilakukan oleh perusahaan yang nakal dengan berbagai alasan dan cara yang dilakukan agar perusahaan yang dijalankan itu tidak diikutkan dalam program jaminan kecelakaan kerja (seperti yang sudah diuraikan diatas). Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa lembaga penyelenggara dalam hal ini PT Jamsostek juga dapat melakukan pelanggaran. Misalnya dalam hal keterlambatan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja. Bisa saja terjadi PT Jamsostek lalai dalam memberikan jaminan yang seharusnya sudah diterima oleh tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja tersebut. Akibatnya tenaga kerja

tersebut mengalami kerugian karena tidak ada biaya untuk melakukan pengobatan akibat kecelakaan kerja tadi. Dari tindakan dan kelalaian dari PT Jamsostek tersebut maka Undang-Undang dan peraturan pemerintah memberikan sanksi atas tindakan dari PT Jamsostek sebagai lembaga penyelenggara dari jaminan sosial yaitu

1. Badan Penyelenggara wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu yang tidak lebih dari 1 (satu) bulan.
2. Apabila Badan Penyelenggara melanggar ketentuan ini maka pegawai yang bersangkutan dapat dikenai hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) dan Badan Penyelenggara dikenakan ganti rugi sebesar 1% dari jumlah jaminan untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

(Pasal 29 UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek & pasal 47 sub c PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jamsostek).

Dengan adanya bentuk peraturan dimungkinkan PT Jamsotek akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan mengambil segala kebijaksanaan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja demi tercapainya kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

PT. Jamsostek dalam hal ini tidak hanya melayani klaim peserta yang kebetulan mengalami resiko kecelakaan atau pelayanan kesehatan melalui poliklinik yang telah disediakan, tetapi harus diartikan lebih luas, yaitu baik menyangkut fisik maupun mental bagi tenaga kerja peserta program jaminan

kecelakaan kerja. Jadi tanggung jawab badan penyelenggara dalam hal ini PT. Jamsostek disamping pelayanan fisik juga harus membentuk watak dan jiwa dari tenaga kerja dalam menghadapi berbagai resiko yang akan muncul dan menimpa tenaga kerja.⁷ Jadi pada dasarnya PT. Jamsostek harus memberikan penyuluhan baik kepada tenaga kerja maupun pengusaha tentang pentingnya program jaminan kecelakaan kerjatersebut.

⁷ R. Indiarso dan Saptanno, MJ. , **op. cit**, h. 64.

BAB IV

PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja tidak hanya diberikan kepada tenaga kerja itu sendiri tetapi juga diperuntukkan kepada keluarga tenaga kerja. Setiap perusahaan yang sudah memenuhi persyaratan harus ikut menjadi program jaminan kecelakaan kerja pada lembaga jaminan sosial tenaga kerja sebagai wujud dari pemberian perlindungan kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja. maka ditentukan suatu kriteria bagi perusahaan yang wajib menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja yaitu :

- ✓ Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih.
- ✓ Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) per bulan (walaupun kenyataannya tenaga kerjanya kurang dari 10 orang)

(pasal 2 ayat (3) PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja)

2. Penerapan sanksi yang akan diberikan terhadap pelanggaran jaminan kecelakaan kerja adalah :

a. Dilakukan oleh Perusahaan

I. Pengusaha dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut si pengusaha tetap tidak mematuhi ketentuan yang dilanggarnya, maka ia dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan dan dicabut izin usahanya, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- ✓ tidak memenuhi hak buruh untuk mengikuti program Jamsostek;
- ✓ tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Depnaker dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari);
- ✓ tidak melaporkan kepada Kantor Depnaker dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari) setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat atau meninggal dunia;
- ✓ apabila pengusaha melakukan pentahapan kepesertaan program jamsostek, tetapi melakukan juga pentahapan pada program jaminan kecelakaan kerja (program kecelakaan kerja mutlak diberlakukan kepada seluruh buruh tanpa terkecuali);

(Pasal 29 ayat (1) dan (2) UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek & pasal 27 sub a PP No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek)

II. Pengusaha dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut si pengusaha tetap tidak mematuhi ketentuan yang dilanggarnya, maka ia dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan dan, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- ✓ tidak mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya;
- ✓ tidak memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- ✓ tidak menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jamsostek kepada Badan Penyelenggara;
- ✓ menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jamsostek;
- ✓ menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada si korban;
- ✓ menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan oleh Badan Penyelenggara;
- ✓ apabila pengusaha telah memotong upah buruh untuk iuran program jamsostek tetapi tidak membayarkannya kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan;

(Pasal 29 ayat (1) dan (2) UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek)

III. Pengusaha dapat dikenai peringatan dan apabila tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha. Peringatan dapat dikenakan apabila pengusaha melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- ✓ tidak mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara walaupun perusahaannya memenuhi kriteria untuk berlakunya program Jamsostek;
- ✓ tidak menyampaikan kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja kepada masing-masing tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima dari Badan Penyelenggara;
- ✓ tidak melaporkan perubahan:
 - alamat perusahaan
 - kepemilikan perusahaan
 - jenis atau bidang usaha
 - jumlah tenaga kerja dan keluarganya - besarnya upah setiap tenaga kerja paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan;
- ✓ tidak memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan;
- ✓ tidak melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah ada hasil diagnosis dari Dokter Pemeriksa;

- ✓ tidak membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, sampai adanya penetapan dari menteri.
- ✓ (*pasal 47 sub a PP No. 14 tahun 1993*)

IV. Pengusaha dapat dikenakan denda sebesar 2% untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar, apabila melakukan keterlambatan pembayaran iuran program Jamsostek.

b. Dilakukan oleh Lembaga Penyelenggara

1. Badan Penyelenggara wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu yang tidak lebih dari 1 (satu) bulan.
2. Apabila Badan Penyelenggara melanggar ketentuan ini maka pegawai yang bersangkutan dapat dikenai hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) dan Badan Penyelenggara dikenakan ganti rugi sebesar 1% dari jumlah jaminan untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

(Pasal 29 UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek & pasal 47 sub c PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jamsostek).

4.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan hal-hal berikut ini :

1. Jaminan sosial yang menjadi harapan bagi seluruh tenaga kerja untuk menunjang tenaga kerja tersebut, baik pada saat mereka masih bekerja maupun sudah tidak lagi bekerja (purna karya) harus terus menerus selalu diperhatikan dan disesuaikan dengan kondisi yang ada. Apabila pemerintah maupun pengusaha tidak memperhatikan masalah ini, maka akan timbul reaksi keras dari publik dan para pekerja itu sendiri.
2. Undang – Undang No 3 tahun 1992 tentang Jamsostek adalah untuk melindungi seluruh tenaga kerja, oleh karena itu semua perusahaan tanpa terkecuali harus melaksanakan peraturan tersebut, supaya tenaga kerja tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan maupun tenaga kerja itu sendiri. Misalnya adanya unjuk rasa dan pemogokan yang menuntut kenaikan biaya jaminan sosial, akibatnya merugikan kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan terjadi penurunan produktivitas baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas hasil produksi, sedangkan bagi tenaga kerja bisa penurunan penghasilan karena tidak masuk kerja, serta lebih parah lagi apabila sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.
3. Setiap pelanggaran yang terjadi baik yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara ataupun oleh perusahaan harus benar-benar ditindak secara tegas dan penerapan sanksi juga harus diberikan. Pengawasan terhadap perusahaan yang nakal dalam pemberian jamsostek harus lebih diperketat, dan sebaiknya pengawasan itu harus dilakukan oleh PT Jamsostek sebagai

lembaga penyelenggara yang lebih mengetahui mengenai program jamsostek secara detail, jadi pengawasan terhadap perusahaan itu bukan dilakukan oleh Depnaker, inilah kelemahan dari Jamsostek.

4. Salah satu alternatif penyelesaian terhadap perusahaan-perusahaan yang masih melanggar ketentuan Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek perlu diberikan suatu pengawasan yang khusus. Artinya pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan itu tidak hanya dilakukan oleh Depnaker yang tidak begitu mengetahui mengenai program Jamsostek tetapi pengawasan itu harus langsung dilakukan oleh PT. Jamsostek itu sendiri.
5. PT. Jamsostek harus benar-benar memberikan pelayanan bagi tenaga kerja sesuai dengan fungsinya. Apabila hal itu sudah dilaksanakan barulah PT. Jamsostek dapat memikirkan dana yang terkumpul dengan cara menginvestasikan dana itu ke dalam bentuk investasi yang aman. Misalnya terhadap bentuk investasi yang sifatnya direct invesment, misalnya pembangunan perumahan murah bagi tenaga kerja, pembangunan Rumah Sakit khusus bagi tenaga kerja dengan tujuan jika ada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja bisa langsung mendapatkan pertolongan tanpa harus memikirkan biaya pengobatan.

DAFTAR BACAAN

Indiarsoro, R, dan Saptenno MJ, *Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet. 1, Karunia, Surabaya, 1996.

Ramli, Lanny. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Airlangga University Press, Surabaya, 1997.

-----, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet I, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet II, Djambatan, Jakarta, 1976.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang *Penyelenggaraan Program jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Sumber lain :

Prijino Tjiptoherijanto, "*Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*", <http://www.hukumonline.com>.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993

Tanggal 27 Pebruari 1993

Tentang

JAMINAN KECELAKAAN KERJA

MENTERI TENAGA KERJA

Menimbang :

- a. Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 19 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dipandang perlu diatur perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja yang belum mendapatkan perlindungan berdasarkan pentahapan kepesertaan sebagaimana diatur dalam pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- b. Bahwa sesuai dengan prinsip risiko pekerjaan (risque profesional) merupakan tanggungan pengusaha terhadap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja.
- c. Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468).
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520).
3. Keputusan Presiden Nomor 64/M Tahun 1988 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan V.
4. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG JAMINAN
KECELAKAAN KERJA**

BAB I

PENGERTIAN

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.
2. Pengusaha adalah :
 - a. Orang persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.
4. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan 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 yang biasa atau wajar dilalui.
5. Sementara tidak mampu bekerja adalah keadaan tenaga kerja yang sementara tidak mampu bekerja karena masih dalam keadaan perawatan dokter.
6. Cacat sebagian untuk selama-lamanya adalah hilang atau tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh tenaga kerja untuk selama-lamanya.
7. Cacat total untuk selama-lamanya adalah keadaan tenaga kerja tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya.

8. Upah sebulan adalah upah yang diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan terakhir dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Jika upah dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh).
 - b. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir.
 - c. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
9. Dokter pemeriksa adalah dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh pengusaha atau dokter pemerintah yang memeriksa dan yang merawat tenaga kerja.
10. Dokter penasehat adalah dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan atas usul dan diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja.
11. Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
12. Atasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah :
 - a. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berkedudukan di tingkat Kantor Departemen Tenaga Kerja adalah Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja yang bersangkutan.
 - b. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berkedudukan di tingkat Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja adalah Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang bersangkutan.
 - c. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berkedudukan di tingkat Departemen Tenaga Kerja Pusat adalah Direktur Bina Pengawasan Norma Perlindungan Tenaga Kerja.

BAB II

HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA

Pasal 2

- (1) Tenaga Kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja yang terdiri dari :
 - a. Pengangkutan dari tempat kejadian ke Rumah Sakit yang terdekat atau ke rumahnya;
 - b. Pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan di Rumah Sakit;
 - c. Biaya pemakaman.
- (2) Selain Jaminan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) juga diberikan santunan berupa uang terdiri dari :
 - a. Santunan sementara tidak mampu bekerja sebagai pengganti upah;
 - b. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. Santunan cacad total untuk selama-lamanya;
 - d. Santunan kematian.
- (3) Besarnya jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

- (1) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja, maka santunan kematian sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf d dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yang menjadi tanggungannya.
- (2) Dalam hal janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua.

- (3) Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya.
- (4) Dalam hal tidak ada wasiat biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman.
- (5) Dalam hal janda atau anak lebih dari satu orang, maka santunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibagi rata dan sama banyaknya antara mereka.

Pasal 4

Tenaga kerja berkewajiban memberikan daftar susunan keluarga yang menjadi tanggungannya kepada perusahaan termasuk perubahannya.

BAB III

HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA

Pasal 5

Pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja.

Pasal 6

Pengusaha wajib membuat daftar perusahaan wajib bayar jaminan kecelakaan kerja di perusahaan atau di bagian perusahaan yang berdiri sendiri yang dibuat sesuai dengan Bentuk KK.I (terlampir) dan didaftarkan ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pasal 7

Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan kerja.

Pasal 8

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan secara lisan sebelum dilaporkan secara tertulis.
- (3) Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja, laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) disampaikan dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah penyakit tersebut didiagnosis oleh dokter pemeriksa.
- (4) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan dengan mengisi laporan kecelakaan kerja tahap 1 sesuai dengan Bnetuk KK.2 (Lampiran).

Pasal 9

- (1) Pengusaha wajib mengirimkan laporan kecelakaan kerja tahap II kepada Departemen Tenaga Kerja setempat dengan mengisi Bentuk KK. 3 (terlampir) dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah tenaga kerja tertimpa kecelakaan kerja berdasarkan surat keterangan dokter dinyatakan :
 - a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
 - b. Keadaan cacat sebagaimana untuk selama-lamanya;
 - c. Keadaan cacat total untuk selama-lamanya;
 - d. Meninggal dunia.

- (2) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan Bentuk KK.4 (terlampir).
- (3) Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan Bentuk KK. 5 (terlampir).
- (4) Bentuk KK. 4 atau KK. 5 sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) harus disampaikan oleh pengusaha kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pasal 10

- (1) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk terlebih dahulu :
 - a. Memberikan pertolongan;
 - b. Membayar biaya pemakaman.
- (2) Dalam hal Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ternyata menetapkan bukan sebagai kecelakaan kerja, maka pengusaha tidak dapat meminta kembali biaya yang telah dikeluarkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 11

Pengusaha tidak diwajibkan untuk membayar jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja atau santunan kematian kepada keluarganya dalam hal :

- a. Karena sengaja oleh tenaga kerja yang bersangkutan;
- b. Menolak tanpa alasan yang sah untuk diperiksa dokter yang ditunjuk oleh perusahaan;
- c. Sebelum selesai pengobatan tenaga kerja menolak pertolongan dalam huruf b 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.

Pasal 12

Dalam hal tenaga kerja pada waktu terjadinya kecelakaan kerja sedang berada di bawah pengaruh minuman keras atau sesuatu yang memabukkan karena disengaja, maka dengan persetujuan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, pengusaha berhak mengurangi besarnya santunan kecelakaan kerja sebanyak-banyaknya 50 % (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima.

Pasal 13

- (1) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk terlebih dahulu :
 - a. Memberi pertolongan;
 - b. Membayar biaya pemakaman.
- (2) Dalam hal Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ternyata menetapkan bukan sebagai kecelakaan kerja, maka pengusaha tidak dapat meminta kembali biaya yang telah dikeluarkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

BAB IV

TATA CARA PEMBAYARAN JAMINAN

Pasal 14

- (1) Setelah kecelakaan kerja terjadi pengusaha harus membantu perhitungan dan membayar besarnya santunan kecelakaan kerja dalam waktu yang selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak disampaikannya laporan kecelakaan kerja Tahap II dengan menggunakan Bentuk KK. 6 (terlampir).
- (2) Perhitungan besarnya santunan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus disampaikan kepada tenaga kerja atau keluarganya dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- (3) Dalam hal perhitungan besarnya santunan kecelakaan kerja yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang untuk menetapkan besarnya santunan kecelakaan kerja walaupun tidak ada pengaduan keberatan dari tenaga kerja atau keluarganya dengan menggunakan Bentuk KK. 7 (terlampir).

Pasal 15

- (1) Dalam hal pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (1) belum mampu menghitung sendiri besarnya santunan kecelakaan kerja dapat meminta bantuan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus membuat perhitungan bersama santunan kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Pengusaha wajib membayar santunan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) kepada tenaga kerja atau keluarga yang ditinggalkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari.

Pasal 16

- (1) Dalam hal pengusaha, tenaga kerja atau keluarganya tidak dapat menerima penetapan besarnya santunan kecelakaan kerja yang ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, dapat mengajukan keberatan atau banding kepada Atasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak penetapan diterima.
- (2) Atasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga Puluh) hari harus sudah mengeluarkan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Dalam hal pengusaha, tenaga kerja atau keluarganya tidak dapat menerima penetapan besarnya santunan kecelakaan kerja yang ditetapkan oleh Atasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat mengajukan keberatan atau banding kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak penetapan diterima.
- (4) Setelah ada penetapan besarnya santunan kecelakaan kerja oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Atasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau oleh Menteri Tenaga Kerja yang tidak dapat dimintakan banding lagi maka :
 - a. Dalam hal penetapan tersebut lebih besar daripada yang dibayarkan, maka perusahaan harus membayar kekurangannya dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan;
 - b. Dalam hal penetapan tersebut lebih kecil daripada yang dibayarkan, maka perusahaan tidak boleh meminta kelebihannya dari tenaga kerja atau keluarganya.

Pasal 17

Dalam hal terjadi cacad di luar label persentase santunan tetap, sebagian dan cacad lainnya, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menetapkan besarnya persentase cacad dengan persetujuan Dokter Penasehat setempat.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja dalam waktu selambat-lambatnya 3 (Tiga) tahun setelah terjadinya kecelakaan kerja dapat mengajukan permintaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk menetapkan kembali besarnya jaminan kecelakaan kerja yang telah ditetapkan, apabila keadaan cacat sebagian untuk selambat-lambatnya mengalami perubahan yang ditetapkan dengan surat keterangan dokter pemeriksa.
- (2) Dalam hal pengusaha atau tenaga kerja tidak dapat menerima penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat mengajukan keberatan atau banding sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 15.
- (3) Pengajuan perubahan keadaan cacat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku apabila perubahan tersebut disengaja oleh tenaga kerja atau akibat kecelakaan kerja baru.

BAB V

SANKSI

Pasal 19

Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8 ayat (1), Pasal 9 ayat (1), Pasal 10, Pasal 13 ayat (1), Pasal 14 ayat (1), dan Pasal 15 ayat (3) merupakan pelanggaran terhadap Pasal 19 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

BAB VI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 20

- (1) Setelah menerima laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan segera melaksanakan penilaian atas laporan tersebut, dan apabila dipandang perlu mengadakan penelitian mengenai sebab-sebab dan akibat kecelakaan kerja tersebut.
- (2) Setiap orang yang meminta keterangan atau abntuan keahliannya oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan harus memenuhi permintaan tersebut.
- (3) Apabila diperlukan perusahaan harus menunjukkan laporan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 21

Setiap orang yang melihat dan atau mengetahui terjadinya keceakaan kerja yang menimpa tenaga kerja dibenarkan memberitahukan perihal kecelakaan kerja dimaksud kepada perusahaan dan Departemen Tenaga Kerja setempat atau terdekat dengan tidak menghilangkan kewajiban perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1).

Pasal 22

Dalam hal tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja dipekerjakan kembali pada perusahaan dengan mendapat upah, maka upah yang diterima tenaga kerja harus tidak boleh lebih kecil dari besarnya upah pada saat tertimpa kecelakaan kerja.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Pengawas terhadap ditaatinya pelaksanaan Peraturan Menteri ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951.

Pasal 24

Segala ketentuan yang ada dan bertentangan dengan Peraturan Menteri ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 25

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Pebruari 1993

MENTERI TENAGA KERJA

ttd

DRS. COSMOS BATUBARA