

TESIS

PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA OLEH PENGUSAHA HUTAN TANAMAN INDUSTRI DI KALIMANTAN BARAT



KIC
TH. 240/97
Dja
P

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

H. YACOB DJASMANI, SH

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1997**

**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
OLEH PENGUSAHA HUTAN TANAMAN INDUSTRI
DI KALIMANTAN BARAT**

T e s i s

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu Hukum
Pada Program Pascasarjana
Universitas Airlangga**

Oleh :
H. YACOB DJASMANI, SH.
NIM 099 411 682 / M

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1997**

LEMBAR PENGESAHAN

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 4 MARET 1997**

**Oleh
Pembimbing Ketua,**



**Dr. Haryono, SH, MCL
Nip. 130 531 801**

**Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ilmu Hukum,**



**Prof. Dr. Siti Sundari Rangkuti, SH
Nip. 130 220 516**

**TESIS INI TELAH DIUJI PADA
TANGGAL 06 JANUARI 1997**

PANITIA PENGUJI TESIS :

KETUA : Dr. Soewoto, SH, MS

ANGGOTA : 1. Dr. Haryono, SH, MCL

2. Dr. Isnaini, SH, MS

3. Dr. Abdul Rasjid, SH, LLM

4. Indiarsono, SH

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana penulis.

Pada dasarnya Pengusaha Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat wajib untuk melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan mengikutsertakan tenaga kerjanya sebagai peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Akan tetapi sebagian besar Pengusaha Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat belum melaksanakan kewajibannya tersebut.

Sungguhpun demikian Pengusaha Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat yang belum melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut telah memberikan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang lebih baik daripada yang diberikan oleh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sementara Pengusaha Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat yang telah melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja belum dapat menikmati manfaat jaminan sosial tenaga kerja secara keseluruhan yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

Oleh karena itulah dalam penulisan tesis ini dipilih judul "**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA OLEH PENGUSAHA HUTAN TANAMAN INDUSTRI DI KALIHANTAN BARAT**".

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Pemerintah Republik Indonesia c.q. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Team Management Program Doktor yang telah memberikan bantuan finansial, sehingga meringankan beban penulis dalam mengikuti pendidikan pada Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada Bapak Dr. Haryono, S.H., MCL., selaku pembimbing yang tiada putus-putusnya telah memberikan perhatian, bimbingan, dan pengarahan dengan penuh ketekunan dan kesabaran sampai tesis ini selesai.

Ucapan terima kasih penulis, kepada Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Sundari Rangkuti, SH, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum yang juga telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan Pascasarjana (S2) di Universitas Airlangga.

Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Airlangga, Bapak Prof. dr. H. Bambang Rahino Setokoesoemo atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister;

2. Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak Bapak Prof. H Machmud Akil. S.H., yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana (S2) Universitas Airlangga;
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Bapak Prof. Dr H. Soedijono, dr. atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa Program Magister pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga;
4. Dekan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak. Bapak Prof. H Anwar Saleh. S.H., yang telah berkenan memberikan izin kepada saya untuk melanjutkan studi pada Program Pascasarjana (S2) Universitas Airlangga;
5. Bapak Dr Moch. Isnaeni. S.H., bapak Dr. Abdul Rasjid. S.H., LL.M., bapak Dr Soewoto. S.H. M.S., Indiharsoro. S.H., yang telah berkenan menjadi penguji sekaligus membantu penyempurnaan tesis ini;
6. Isteri tercinta. Hj. Amalia beserta anak-anak tersayang yang dengan setia dan penuh kesabaran memberikan dorongan kepada suami dan ayahnya untuk menyelesaikan studi pada Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. yang juga telah ikut membantu saya dalam penulisan tesis ini. baik moril maupun materil;

Akhirnya. semoga Allah SWT. memberikan limpahan
rakmat dan amal kebaikan yang penuh berkah atas segala
bantuan. bimbingan dan perhatian serta dorongan yang
diberikan. Amin.

Surabaya, Desember 1996

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1. Latar Belakang | 1 |
| 2. Permasalahan | 9 |
| 3. Tujuan Penelitian | 9 |
| 4. Tinjauan Pustaka | 9 |
| 5. Metode Penelitian | 21 |
| 5.1. Pendekatan Masalah | 21 |
| 5.2. Lokasi Penelitian | 22 |
| 5.3. Populasi dan Sampel | 23 |
| 5.4. Sumber Data dan Prosedur Pengumpulan Data | 24 |
| 6. Pengolahan dan Analisis Data | 26 |
| 7. Sistematika Penulisan | 26 |
| BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA | |
| A. Hubungan Antara Pengusaha/Majikan dengan Tenaga Kerja | 28 |

| | |
|---|----|
| 1. Pengertian | 29 |
| 2. Hubungan hukum antara pengusaha/ Majikan dengan tenaga kerja | 33 |
| 3. Hak dan Kewajiban Pengusaha/ Majikan dan Tenaga Kerja | 37 |
| 4. Kedudukan Pengusaha/Majikan dan Tenaga Kerja dalam hubungan kerja | 40 |
| B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 43 |
| 1. Pengertian | 43 |
| 2. Hukum Positif | 46 |
| 3. Hak Atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja Merupakan Hak Azasi Manusia | 54 |
| 4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Jamsostek dan Peraturan Pelaksanaannya | 56 |
| 5. Jamsostek bagi tenaga harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak | 66 |
| 6. Penegakan Hukum Dalam Program Jamsostek | 72 |

**BAB III : JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM
PEMBANGUNAN HUTAN TANAMAN INDUSTRI
DI KALIMANTAN BARAT**

| | |
|--|----|
| 1. Tenaga Kerja Lapangan di Areal HTI di Kalimantan Barat | 88 |
|--|----|

| | |
|---|-----|
| 2. Kepesertaan Pengusaha HTI dalam Program Jamsostek | 95 |
| 3. Tanggung jawab Pengusaha HTI | 101 |
| 4. Pengawasan | 107 |
| BAB IV : P E N U T U P | |
| A. Kesimpulan | 111 |
| B. Saran-Saran | 114 |
| DAFTAR PUSTAKA | 117 |

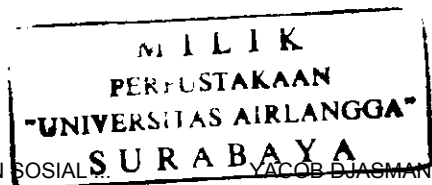
DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| TABEL I : TENAGA KERJA YANG BEKERJA DI AREAL HTI | 90 |
| TABEL II : PEMBAYARAN UPAH PERBULAN | 91 |
| TABEL III : STATUS TENAGA KERJA | 92 |
| TABEL IV : JANGKA WAKTU HUBUNGAN KERJA | 93 |
| TABEL V : JENIS PROGRAM JAMSOSTEK YANG DIIKUTI | 96 |
| TABEL VI : ALASAN PENGUSAHA HTI MELAKSANAKAN PROGRAM JAMSOSTEK | 99 |
| TABEL VII : PENGURUSAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO) ... | 100 |
| TABEL VIII : ALASAN PENGUSAHA HTI YANG BELUM MELAKSA- NAKAN PROGRAM JAMSOSTEK | 101 |
| TABEL IX : KECELAKAAN KERJA | 102 |
| TABEL X : SANTUNAN KEMATIAN AKIBAT KECELAKAAN KERJA | 103 |
| TABEL XI : SANTUNAN KEMATIAN BUKAN KARENA KECELAKAAN KERJA | 104 |
| TABEL XII : BIAYA PENGOBATAN | 106 |
| TABEL XIII : JAMINAN TABUNGAN HARI TUA | 107 |
| TABEL XIV : PENGAWASAN | 109 |

BAB I**PENDAHULUAN****1. Latar Belakang**

Bangsa Indonesia dikaruniai oleh Tuhan Yang Maha Esa kekayaan alam yang melimpah, antara lain berupa hutan yang sangat luas. Semua kegiatan untuk menggali kekayaan alam yang berupa hutan tersebut tidak terlepas dari kegiatan pembangunan ekonomi nasional secara keseluruhan, karena kegiatan pembangunan di bidang kehutanan disamping pengaruhnya yang konstruktif di bidang sosial ekonomi juga merupakan sumber pemasukan devisa bagi negara. TAP MPR No.II/MPR/1993 tentang GBHN telah memberikan arah serta merupakan landasan kebijaksanaan pembangunan kehutanan, yang pada dasarnya dalam penggalian dan pemanfaatan hasil hutan ditujukan sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat dengan tetap menjaga kelestarian dan fungsi hutan.

Dengan semakin berkembangnya industri hasil hutan, kebutuhan bahan baku hasil hutan juga semakin meningkat. Pembangunan kehutanan selain harus mampu menyediakan bahan baku hasil hutan bagi kebutuhan industri hasil hutan secara berkesinambungan, juga kelestarian dan fungsi hutan sebagai salah satu



penentu ekosistem harus tetap dijaga. Untuk itu GBHN telah memberikan arahan sebagai berikut:

"Pengembangan produksi hasil kayu dan non kayu diselenggarakan melalui upaya peningkatan pengusahaan hutan industri, hutan rakyat, hutan tanaman industri dan upaya peningkatan produktivitas hutan alam yang didukung penyediaan bibit tanaman hutan yang unggul dan budidaya kehutanan yang tangguh".

Dalam pembangunan kehutanan, Undang-undang nomor 5 Tahun 1967 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kehutanan, merupakan dasar hukum yang masih perlu dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai peraturan pelaksanaannya.

Dalam rangka pelaksanaan undang-undang tersebut di atas, telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1990 tentang Hak Pengusahaan Hutan Tanaman Industri. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah tersebut, HTI adalah hutan tanaman yang dibangun dalam rangka meningkatkan potensi dan kualitas hutan produksi dengan menerapkan *cilvikultur intensif* untuk memenuhi bahan baku industri hasil hutan, dengan tujuan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2-nya, yaitu:

1. Menunjang pengembangan industri hasil hutan dalam negeri guna meningkatkan nilai tambah dan devisa;

2. Meningkatkan produktivitas lahan dan kualitas lingkungan hidup;

3. Memperluas lapangan kerja dan lapangan usaha.

Berkembangnya industri hasil hutan, menuntut kebutuhan bahan baku yang semakin besar, sedangkan potensi hutan alam yang selama ini sebagai pemasok bahan bakunya tidak dapat diandalkan lagi. Hal ini karena menurunnya potensi hutan alam yang luasnya semakin berkurang disebabkan adanya penebangan hutan, kerusakan hutan akibat kebakaran dan sebagainya. Oleh karena itu, sasaran utama pembangunan HTI adalah menghutankan kembali wilayah hutan yang tidak berhutan serta mempertahankannya sebagai hutan tetap yang produktif sesuai dengan Undang-undang No.5 Tahun 1967 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kehutanan.

Dalam rangka pembangunan HTI, Peraturan Pemerintah tersebut membuka kesempatan lapangan usaha kepada Badan Usaha Milik Negara, swasta dan koperasi berupa pemberian hak pengusahaan HTI. Hak Pengusahaan Hutan Tanaman Industri adalah hak untuk mengusahakan hutan di dalam suatu kawasan hutan yang kegiatannya mulai dari penanaman, pemeliharaan, pemungutan, pengelolaan dan pemasarannya. Hak Pengusahaan Hutan Tanaman Industri diberikan untuk jangka waktu 35 (tiga puluh lima) tahun, ditambah dengan masa daur

tanaman. Jadi dengan demikian, sifat usaha dalam pembangunan HTI merupakan investasi modal yang besar, jangka waktu yang panjang, areal kerja yang luas serta pengerahan tenaga kerja dalam jumlah besar, sehingga memerlukan pengelolaan yang profesional.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Wilayah Departemen Kehutanan Propinsi Kalimantan Barat, terdapat 22 (dua puluh dua) perusahaan pemegang hak pengusahaan HTI dengan luas areal seluruhnya 1.400.750 Ha dan tersebar di 6 (enam) Kabupaten daerah Tingkat II di seluruh Kalimantan Barat. Realisasi kemajuan penanaman kumulatif dari tahun 1989/1990 sampai dengan Juli 1995/1996 mencapai seluas 48.426,14 Ha. Pada dasarnya pembangunan HTI di Kalimantan Barat baru sampai pada tahap penanaman dan pemeliharaan, akan tetapi sudah membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar, baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja yang didatangkan dari pulau Jawa sebagai tenaga kerja transmigrasi.

Dengan sifat usaha HTI sebagaimana tersebut di atas, terutama menyangkut pengerahan tenaga kerja dalam jumlah yang besar, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 417/Kpts-II/1989 tentang Pengusahaan Hutan Tanaman Industri, pada Pasal 15 ayat 1, ditegaskan: "Pemegang hak pengusahaan HTI

berkewajiban mentaati segala ketentuan dibidang perburuhan menurut peraturan yang berlaku.....".

Dewasa ini peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan terdapat dalam undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (disebut Undang-undang Pokok Tenaga Kerja). Dalam penjelasannya dinyatakan bahwa yang dirumuskan dalam undang-undang ini ialah pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan sosial ekonomis tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia. Oleh karena itulah Undang-undang Pokok Tenaga Kerja tersebut masih memerlukan peraturan pelaksanaannya, khususnya menyangkut peningkatan kesejahteraan sosial dan perlindungan tenaga kerja. Tenaga kerja menurut undang-undang ini adalah "tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Khususnya dalam rangka pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-undang Pokok Tenaga Kerja, telah dikeluarkan undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah

No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai peraturan pelaksanaannya yang meliputi; jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan peneliharaan kesehatan.

Pasal 3 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 menyatakan, bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara yaitu PT.Astek (Persero) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1990 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Tenaga Kerja menjadi Perusahaan Perseroan. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1995 PT. Astek (Persero) diubah menjadi PT. Jamsostek (Persero).

Bagi tenaga kerja yang belum mendapatkan perlindungan berdasarkan pentahapan kepesertaan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 (3) PP No. 14 tahun 1993 telah dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada dasarnya

mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja, karena tanggung jawab pengusaha tersebut merupakan resiko pekerjaan (*Resque Profesional*). Dalam rangka pelaksanaan Pasal 3 PP No. 14 tahun 1993 telah dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/Men/1994 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja yang mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Pada sisi lain kepada pihak majikan dibebankan tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak tenaga kerja untuk tetap mendapatkan penghasilan yang hilang atau berkurang serta pelayanan kesehatan sebagai akibat peristiwa atau kejadian di luar kesalahannya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Antara perusahaan penegang hak perusahaan HTI dengan tenaga kerjanya dalam pembangunan HTI, terdapat hubungan kerja yang didasarkan atas

perjanjian kerja sehingga menimbulkan hak dan kewajiban secara timbal balik.

Menurut Iman Soepomo:

"Pada dasarnya *hubungan kerja* yaitu hubungan antara buruh dengan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".¹

Tenaga kerja yang bekerja di areal HTI di Kalimantan Barat adalah tenaga kerja tidak tetap, baik sebagai tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan maupun tenaga kerja kontrak. Oleh karena itulah Pengusaha Hutan Tanaman Industri berdasarkan peraturan Menteri Tenaga kerja tersebut, berkewajiban untuk melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dan dipihak lain, tenaga kerja yang bekerja di areal HTI berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Karena pembangunan HTI meliputi kegiatan menghutankan hutan produktif yang meliputi, penanaman, pemeliharaan, pemungutan, pengolahan dan pemasaran, maka resiko kerja dapat terjadi sewaktu-waktu terutama terhadap tenaga kerja lapangan. Oleh karena itulah jaminan sosial tenaga

¹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995, hal. 52;

kerja bagi tenaga kerja yang bekerja di areal HTI mempunyai arti penting sebagai jaminan kepastian pendapatan dan pelayanan kesehatan.

2. Permasalahan :

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikemukakan permasalahannya adalah:

"Apakah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Pengusaha Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku".

3. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah tenaga kerja dalam pembangunan HTI di Kalimantan Barat telah mendapat perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;
- b. Untuk mengetahui tanggung jawab penegang hak perusahaan HTI dalam memberikan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaganya;
- c. Untuk mengetahui bentuk-bentuk perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam pembangunan HTI di Kalimantan Barat.

4. Tinjauan Pustaka

Pembangunan berencana yang dilaksanakan dari Pelita ke Repelita berikutnya, pada hakekatnya adalah

suatu proses perubahan. *Proses perubahan* adalah pelaksanaan kebijaksanaan pembangunan yang telah diberi bentuk hukum yang berupa peraturan, perundang-undangan, merupakan landasan serta arah untuk mencapai tujuan pembangunan yang dicita-citakan. Oleh karena itulah, hukum dengan sifat-sifatnya yang istimewa merupakan sarana yang paling efektif untuk melaksanakan pembangunan tersebut, yang oleh Satjipto Rahardjo disebutkan: "... sebagai sarana untuk menyalurkan kebijaksanaan-kebijaksanaan di dalam pembangunan atau perubahan masyarakat.²

Sunaryati Hartono mengemukakan, bahwa hukum dalam pembangunan ini mempunyai 4 fungsi, yaitu:

1. Hukum sebagai pemelihara ketertiban dan kesamanan ;
2. Hukum sebagai sarana pembangunan;
3. Hukum sebagai sarana penegak keadilan;
4. Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat.³

Pengaruh industrialisasi dan penggunaan teknologi moderen dalam pembangunan, mengakibatkan terjadinya perubahan-perubahan terhadap kehidupan

²Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1980, hal. 13;

³Sunaryati Hartono, *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*, Bina Cipta, Jakarta, hal. 40;

masyarakat. Oleh karena itulah campur tangan hukum dalam kehidupan sosial masyarakat semakin meluas, sehingga pada hampir semua bidang kehidupan dijumpai peraturan-peraturan hukum. Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa:

"Pengaruh industrialisasi yang buruk seperti pemerasan tenaga buruh, pengerjaan buruh anak-anak, kondisi kesehatan di dalam pabrik dan sebagainya, kesemuanya menghendaki campur tangan negara di dalam bidang-bidang yang semula belum dijamahnya."⁴

Pendapat yang senada juga di sampaikan oleh Iman Soepomo, yaitu:

"Selama segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh dan majikan itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu, maka masih sukar tercapainya suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan juga di perburuhan".⁵

Mengingat tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial, maka sifat memaksa dari peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan selalu ditujukan kepada pihak majikan dan dilain pihak memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Sifat memaksa tersebut dapat dilihat dari penggunaan kata-kata

⁴Satjipto Rahardjo, *op.cit.*, hal. 15:

⁵Iman Soepomo, *Op cit.*, hal. 7;

harus, wajib, tidak boleh atau dilarang yang disertai dengan ancaman sanksi yang berupa tidak sah atau batalnya suatu perbuatan, denda ataupun pidana. Hal itu walaupun secara yuridis kedudukan tenaga kerja dan majikan adalah sama, akan tetapi secara sosiologis kedudukan tenaga kerja lebih lemah dari pada kedudukan majikan, di mana tidak jarang pihak tenaga kerja menerima saja syarat-syarat kerja yang sangat berat. Sehubungan dengan itu Iman Soepomo menyatakan:

"Karena itu penguasa baik dengan maupun tidak dengan bantuan organisasi buruh, mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah (menempatkan kedudukan yang layak bagi kemanusiaan)".⁶

Penyelenggaraan Jaminan Sosial tenaga Kerja merupakan pelaksanaan sebagian tugas dari Pemerintah sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 10 dan 15 undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga kerja, yaitu:

1. Pasal 10: Pemerintah memberikan perlindungan tenaga kerja yang mencakup:
 - a. Norma keselamatan kerja;
 - b. Norma kesehatan kerja;
 - c. Pemberian ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

⁶Iman Soepomo. *Ibid.* hal. 7;



2. Pasal 15: Pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam penjelasan pasal 10 tersebut dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan pembinaan norma perlindungan kerja ialah pembentukan, penerapan dan pengawasan. Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan tenaga kerja. Dalam Pasal 1 ayat 1 dinyatakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti 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.

"Pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi jaminan kepastian pendapatan (*income security*)".⁷

Pengertian Jaminan Sosial berbeda dengan pengertian upah, karena upah menyangkut pendapatan tenaga kerja yang berupa balas jasa langsung atas

⁷Iman Soepomo. *op.cit.*, hal. 138;

tenaga dan pikiran dalam suatu proses produksi barang dan jasa. sedangkan jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan tenaga kerja selain upah. Menurut Sendjun H. Manulang:

"Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa, atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, haritua, meninggal dunia dan manganggur".⁸

Dengan demikian pada dasarnya jaminan sosial tenaga kerja adalah pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja dalam hal tenaga kerja tidak melakukan pekerjaan sebagai akibat suatu peristiwa atau keadaan tertentu.

Dapat dipastikan bahwa dalam keadaan yang demikian pihak majikan akan menolak untuk melakukan pembayaran karena, walau bagaimanapun majikan baru akan membayar upah apabila tenaga kerja melakukan pekerjaan. Dalam keadaan demikian, maka diperlukan seperangkat perundang-undangan yang sifatnya memaksa pihak majikan serta melindungi tenaga kerja agar mendapat jaminan kepastian pendapatan walaupun tidak melakukan pekerjaan karena sebab-sebab tersebut.

⁸Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hal.131;

Sifat memaksa ditujukan kepada pihak majikan dan sifat melindungi ditujukan pada pihak tenaga kerja, dalam jaminan sosial tenaga kerja terlihat dari Pasal 3 (2) Undang-undang nomor 3 tahun 1992 yaitu, setiap tenaga kerja berhak atas jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lebih lanjut Pasal 4 (1) menyatakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud Pasal 3, wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

Berdasarkan Pasal 2 (1) Peraturan pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial tenaga kerja bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000.- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam penjelasan undang-undang nomor 3 tahun 1992 dikemukakan bahwa:

"Pada dasarnya program ini menekankan perlindungan tenaga kerja yang selektif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha menikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, disamping itu sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif untuk ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarga dengan baik".

Pengusaha memikul tanggung jawab utama untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Sendjun H. Manulang: "Dengan sendirinya bagi pengusaha yang belum menjadi peserta asuransi sosial tenaga kerja, jaminan-jaminan tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri".⁹

Ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga kerja dimaksud meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Merupakan jaminan kepastian pendapatan untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan tenaga kerja yang hilang sebagai akibat kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dimaksud termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan menuju ketempat kerja dan pulang dari tempat kerja melalui jalan yang wajar atau sering dilalui. Jaminan kecelakaan kerja meliputi:

- a. Biaya pengangkutan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan;
- c. Biaya rehabilitasi;

⁹Sendjun H. Manulang, *Ibid.*, hal. 131:

d. Santunan berupa uang, yang meliputi:

d.1. Santunan sementara tidak mampu bekerja:

d.2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya:

d.3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental:

d.4. Santunan kematian.

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian yang meliputi biaya pemakaman dan santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua

Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total tetap, berhak atas jaminan hari tua. Jaminan hari tua dapat dibayarkan kepada tenaga secara sekaligus atau berkala.

4. Jaminan Pemeliharaan kesehatan

Tenaga kerja beserta keluarganya (istri atau suami dan anak yang jumlah maksimal 3 orang), berhak atas jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*) dan pemeliharaan (*rehabilitatif*).

Berdasarkan Pasal 9 ayat 2 dan 3 PP No. 14 tahun 1993. bahwa iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, sedangkan iuran jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Sehubungan dengan pentahapan kepesertaan, pengusaha pemegang hak perusahaan HTI belum wajib untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja tersebut, sampai dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga kerja tanggal 23 Agustus 1994 Nomor PER-03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

Menurut Pasal 1 Peraturan Menteri tersebut, yang dimaksud dengan:

- "**Tenaga kerja harian lepas** adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

- "**Tenaga kerja borongan** adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

"*Tenaga kerja kontrak* adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang disesuaikan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu.

Pembedaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak pada dasarnya adalah untuk menentukan upah, sedangkan dari segi kontinuitas pekerjaannya adalah tidak tetap. Dengan selesainya pekerjaan berarti hubungan kerja antara majikan dan pekerja juga berakhir.

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, mewajibkan pengusaha untuk mengikut sertakan seluruh tenaga harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Secara lebih khusus peraturan tersebut lebih menekankan pada perlindungan jaminan kecelakaan dan perlindungan jaminan kematian, sesuai dengan sifat usaha HTI dengan resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi.

Walaupun pengusaha pemegang hak perusahaan HTI memikul tanggung jawab utama dan secara moral mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerjanya, pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh pengusaha pemegang hak perusahaan HTI adalah: "... tergantung

dari isi norma hukum itu sendiri, sanksinya, aktivitas para pelaksana hukum serta semua faktor-faktor ekstra yuridis yang bekerja atas dirinya".¹⁰

Program jaminan sosial tenaga kerja dalam penerapannya tidak semata-mata ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, akan tetapi juga oleh faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor yang turut menentukan bagaimana respon yang akan diberikan oleh si pemegang peranan adalah:

1. Sanksi-sanksi yang terdapat di dalamnya;
2. Aktivitas dari lembaga-lembaga atau badan-badan pelaksana hukum;
3. Seluruh kompleks kekuatan sosial, politik dan lain-lainnya bagi yang bekerja atas diri pemegang peranan itu.¹¹

Oleh karena itulah perusahaan pemegang hak pengusahaan HTI di Kalimantan Barat akan mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial

¹⁰Robert B. Seidman, Dikutip dari Satjipto Rahardjo, *Pemanfaatan Ilmu-ilmu Sosial bagi Pengembangan Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1977, hal. 169;

¹¹Satjipto Rahardjo, *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial bagi perkembangan Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1977, hal. 30;

tenaga kerja ditentukan oleh isi peraturan perundang-undangan yang mengaturnya (undang-undang nomor 3 tahun 1992 serta peraturan pelaksanaannya), aktivitas dari lembaga-lembaga atau badan-badan pelaksana hukum yaitu Departemen Tenaga Kerja Wilayah Kalimantan Barat atau Kepolisian, PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat dan Tenaga Kerja dalam Pembangunan HTI di Kalimantan Barat.

5. Metode Penelitian

5.1. Pendekatan Masalah

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini pada dasarnya adalah pendekatan yuridis sosiologis dan ditunjang oleh pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis sosiologis dimaksudkan adalah mempelajari dan meneliti hukum sebagai law in action, yaitu selain menyangkut pelaksanaan Program jaminan Sosial tenaga Kerja oleh pengusaha Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat dan juga menyangkut hukum yang terdapat dalam hubungan kerja antara Pengusaha Hutan Tanaman Industri dengan tenaga kerjanya (Autonom Arbeitsrechts), terutama menyangkut peningkatan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan yuridis normatif adalah mengkaji peraturan perundang-undangan yang

mengatur tentang peningkatan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja khususnya mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian meliputi seluruh wilayah Daerah TK. I Kalimantan Barat yang terdiri dari 6 (enam) Daerah Tingkat II di mana terdapat areal HTI, sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

**PERKEMBANGAN PEMBANGUNAN HTI
DI PROPINSI KALIMANTAN BARAT**
~~~~~  
(s/d Bulan Juli 1995)

| Kabupaten                    | Jumlah Perusahaan Pemegang Hak Pengusahaan HTI | Luas Areal (Ha) | Realisasi Fisik (Ha) | Ket. |
|------------------------------|------------------------------------------------|-----------------|----------------------|------|
| 1. Pontianak                 | 4                                              | 151.715         | 7.538                |      |
| 2. Sanggau                   | 6                                              | 828.900         | 9.880,10             |      |
| 3. Sintang                   | 6                                              | 122.850         | 25.991,68            |      |
| 4. Putussibau/<br>Kapas Hulu | 2                                              | 15.700          | 377,87               |      |
| 5. Ketapang                  | 3                                              | 138.300         | 941,89               |      |
| 6. Sambas                    | 1                                              | 120.000         | -                    |      |
|                              | 22                                             | 1.400.750       | 48.426,14            |      |

Sumber : Departemen Kehutanan  
Kantor Wilayah Propinsi Kalimantan Barat

### 5.3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari:

- a.1. Sebanyak 22 (dua puluh dua) perusahaan pemegang hak pengusahaan HTI yang terdapat di Kalimantan Barat;
- a.2. Tenaga kerja yang bekerja di areal HTI di Kalimantan Barat;
- a.3. Pejabat kantor Departemen Tenaga Kerja wilayah Kalimantan Barat;
- a.4. Pejabat PT.Jamsostek (persero) Cabang Kalimantan Barat.

#### b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah:

- b.1. Semua perusahaan pemegang hak pengusahaan HTI di Kalimantan Barat yaitu sebanyak 22 Perusahaan (sampel total);
- b.2. Tenaga kerja/keluarga tenaga kerja yang pernah menerima santunan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b.3. Satu orang pejabat pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Wilayah Kalimantan Barat;
- b.4. Satu orang pejabat pada Kantor PT.Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat.

## **5.4. Sumber Data dan Prosedur Pengumpulan Data**

### **a. Sumber data**

a.1. Bahan hukum, berupa perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan khususnya mengenai peningkatan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja berupa jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu juga dilengkapi dengan teori-teori hukum yang berhubungan dengan penggunaan hukum sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja;

a.2. Data lapangan, merupakan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan melalui penyebaran kuisioner dan wawancara kepada responden.

### **b. Prosedur Pengumpulan Data**

#### **b.1. Bahan Hukum**

Bahan hukum yang terdapat dalam berbagai literatur baik berupa peraturan perundang-undangan maupun karya ilmiah, dikumpulkan dengan menggunakan sistem kartu. Bahan hukum dibatasi menurut sifat keilmuannya, khususnya yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu

Jaminan Sosial tenaga Kerja. Bahan hukum yang terkumpul dan tercatat dalam kartu meliputi, permasalahan yang ditemukan, argumentasi serta alternatif pemecahan masalah yang dipergunakan dalam proses pengolahan data.

#### b.2. Data Lapangan

Data lapangan diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada 22 (dua puluh dua) pengusaha penegang hak perusahaan HTI di Kalimantan Barat. Kuisisioner disusun secara terarah dan sistematis dengan bentuk pertanyaan tertutup (*close question*). Sumber data lapangan lainnya diperoleh dari tenaga kerja/keluarga tenaga kerja yang pernah menerima santunan Jaminan Sosial tenaga Kerja, pejabat Departemen Tenaga Kerja Wilayah Kalimantan Barat dan pejabat PT.Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat melalui wawancara dengan berpedoman pada daftar wawancara yang telah disusun terlebih dahulu secara terarah dan sistematis sesuai dengan masalah yang dibahas.

## 6. Pengolahan dan Analisis Data

Data yang terkumpul, baik data lapangan maupun bahan hukum akan diolah dan dianalisis. Pengolahan data hasil pengumpulan data lapangan dilakukan dengan cara editing, koding dan dilanjutkan dengan perhitungan yang sederhana dan disajikan dalam bentuk tabel-tabel. Analisis data dilakukan dengan cara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan landasan pemikiran pada tinjauan pustaka dengan menafsirkan data atau gejala berdasarkan teori-teori hukum yang mempunyai relevansi dengan pembahasan.

## 7. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini dibagi dalam 4 (empat) bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab I. Merupakan Bab Pendahuluan yang memuat masalah yang melatar belakangi perlunya diadakan penelitian, permasalahan serta tujuan penelitian tentang jaminan sosial tenaga kerja dalam pembangunan HTI di Kalimantan Barat. Untuk mempertajam pemikiran dalam menguraikan masalah penelitian, maka dalam tinjauan pustaka diuraikan juga beberapa teori-teori yang mempunyai relevansi dengan pembahasan masalah. Selain itu dalam metode penelitian memuat tentang

metode pendekatan, wilayah penelitian, populasi dan sampel serta pengolahan dan analisis data.

Bab II. Merupakan Bab yang menguraikan tentang konsep perlindungan hukum tentang jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Undang-undang nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta beberapa peraturan pelaksanaannya.

Bab III. Merupakan Bab yang memuat tentang pengolahan dan analisis data, baik data lapangan maupun bahan hukum, sehingga gambaran tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja oleh pengusaha HTI di Kalimantan Barat akan menjadi lebih jelas.

Bab IV. Merupakan Bab Penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

## BAB II

### PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

#### A. Hubungan Antara Pengusaha/Majikan dengan Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian

###### a. Tenaga kerja.

Hingga sekarang masih belum terdapat keseragaman istilah untuk menyebut tenaga kerja, misalnya buruh, karyawan, pekerja, pegawai. "Namun sesungguhnya dapat dipahami bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama: yaitu: orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya".<sup>1</sup>

"Untuk keperluan tertentu sebagai dikehendaki undang-undang yang bersangkutan, kadang-kadang diadakan perluasan atau penyempitan dari perumusan yang sebenarnya".<sup>2</sup>

Menurut undang-undang no.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan bahwa buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Sementara itu menurut Undang-undang

---

<sup>1</sup>Darwan Prinst; *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994. hal. 22:

<sup>2</sup>Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 1995. hal. 28:



No.33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja bahwa yang dimaksud dengan kata buruh ialah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dengan mendapat upah. Tenaga kerja menurut Undang-undang Pokok Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Undang-undang Jamsostek mempergunakan istilah tenaga kerja dengan pengertian yang sama yang diberikan oleh Undang-undang Pokok Tenaga kerja.

Guna kepentingan pemberian jaminan kecelakaan kerja. Undang-undang Kecelakaan Kerja dan Undang-undang Jamsostek memperluas pengertian tenaga kerja, sehingga meliputi:

- (a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- (b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- (c) Mereka yang bekerja pada seseorang yang memborongkan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan.
- (d) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Bab VII A Buku III KUH.Perdata tentang Perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Pada Pasal 1603 y KUH.Perdata itu menyebutkan, bahwa ketentuan Bab ini tidak berlaku bagi orang yang bekerja pada negara, daerah atau bagian daerah, kota praja, subak atau badan resmi lainnya, kecuali jika baik sebelumnya atau pada permulaan hubungan kerja oleh atau atas nama para pihak maupun dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dinyatakan berlaku. Oleh karena itulah pegawai negeri tidak dapat disebut buruh. Bagi pegawai negeri berlaku Undang-undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian.

Istilah buruh sudah tidak dipergunakan lagi. Beberapa peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan terakhir cenderung menggunakan istilah tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan unit pemerintah yang menanganinya yaitu Departemen Tenaga Kerja.

#### **b. Pengusaha/Majikan**

Demikian juga halnya dengan arti kata majikan yang kadang-kadang diperluas guna keperluan materi yang diatur oleh suatu undang-undang. Misalnya dalam Undang-undang Kecelakaan Kerja, Yang dimaksud dengan majikan adalah tiap orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Kerja Tahun 1948 menentukan bahwa dalam arti kata

majikan termasuk juga kepala, pimpinan atau pengurus perusahaan atau bagian perusahaan.

Selain menggunakan istilah majikan sebagaimana tersebut diatas, beberapa undang-undang menggunakan istilah pengusaha. Pengusaha menurut pasal 1 ayat (3) Undang-undang Keselamatan Kerja ialah:

- (a) Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu dipergunakan tempat kerja.
- (b) Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan suatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu menggunakan tempat kerja.
- (c) Orang atau badan hukum yang di Indonesia mewakili orang atau badan hukum termaksud dalam a dan b. jikalau yang diwakili berkedudukan diluar Indonesia.

Undang-undang Jansostek menggunakan istilah pengusaha yang artinya 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 diluar wilayah Indonesia.

Selain itu yang dimaksud dengan perusahaan menurut pasal 1 ayat (4) Undang-undang Jamsostek adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara. Pada pasal 2 dinyatakan bahwa usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja. Dan yang dimaksud dengan usaha sosial dan usaha-usaha lain yang diperlakukan sama dengan perusahaan adalah yayasan, badan-badan, lembaga-lembaga ilmiah serta badan usaha lainnya dengan nama apapun yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya istilah majikan dan pengusaha mengandung pengertian yang sama terutama dalam kaitannya dengan hubungan kerja dengan tenaga kerjanya. Sedangkan perusahaan adalah lembaganya yang menurut Undang-undang Jamsostek pengertiannya lebih diperluas.

## 2. Hubungan hukum antara pengusaha/majikan dengan tenaga kerja

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja terdapat suatu hubungan hukum dimana hak dan kewajiban disatu pihak (pengusaha) berhadapan dengan hak dan kewajiban dilain pihak (tenaga kerja). Hubungan kerja mana didasarkan atas perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak.

Dalam pembuatan suatu perjanjian maka syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana ditentukan dalam pasal 1320 KUH.Perdata harus dipenuhi, yaitu:

(a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Sepakat dalam arti tidak ada kekhilafan, tidak ada paksaan atau penipuan (pasal 132i KUH perdata)

(b) Kecakapan para pihak.

Artinya bahwa para pihak harus telah cakap hukum (dewasa). Pasal 330 KUH perdata menentukan bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berumur 21 tahun atau telah kawin sebelumnya.

Pasal 1 ayat (1) huruf b Undang-undang Kerja No.12 Tahun 1948 menentukan bahwa seorang pekerja telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berumur 18 tahun.

(c) suatu hal tertentu

Artinya bahwa objek perjanjian itu harus ada.

misalnya dalam perjanjian kerja objeknya adalah pekerjaan.

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja".<sup>3</sup>

(d) Suatu sebab yang halal.

Pasal 1337 KUH. Perdata menentukan bahwa suatu sebab adalah terlarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum. Sebab yang halal menyangkut isi perjanjian yang harus memenuhi ketentuan pasal 1337 KUH perdata tersebut.

Dalam pembuatan perjanjian, pasal 1320 KUH. Perdata tersebut tidak mensyaratkan suatu bentuk tertentu artinya bahwa perjanjian dapat dilakukan secara lisan. Dengan dipenuhinya syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut maka lahirlah suatu hubungan hukum.

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pangusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak".<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> *ibid.*, hal. 52:

<sup>4</sup> Darwan Prinst, *op.cit.*, hal. 67:

Dengan demikian maka hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian kerja. Menurut Iman Soepomo bahwa :

"Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".<sup>5</sup>

F.X Djumialdji. Dalam bukunya perjanjian kerja menulis bahwa:

"Hubungan hukum antara buruh dengan majikan selain diatur oleh hukum otonom, artinya ketentuan yang dibuat oleh majikan dengan buruh itu sendiri, juga diatur oleh hukum Heteronom, artinya ketentuan yang ditetapkan oleh pembentuk undang-undang".<sup>6</sup>

L.J Van Apeldoorm. menulis bahwa:

"Hubungan perburuhan (kerja) tidak semata-mata dikuasai oleh undang-undang (dalam arti materil). Disamping peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah ada pula yang dinamakan Autonom arbeids recht (peraturan-peraturan yang dibuat oleh buruh dan majikan sendiri)".<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Iman Soepomo, *op.cit.*, hal. 52;

<sup>6</sup>F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, hal. 23;

<sup>7</sup>L.J. Van Apeldoorm, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1993, hal. 370;

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa hubungan hukum antara pengusaha/majikan dengan tenaga kerja dapat terjadi karena perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan. Hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja yang dibuat oleh majikan dengan tenaga kerja menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak bersifat hukum privat. Sedangkan hubungan hukum yang terjadi karena ketentuan peraturan perundang-undangan bersifat hukum publik karena ketentuannya mengenal sanksi pidana. Dalam pada itu F.X Djumaldi mengemukakan:

"..... hukum perburuhan sebagai hukum yang berdiri sendiri mempunyai ciri khusus yaitu mempunyai sifat hukum privat maupun mempunyai sifat hukum publik".<sup>8</sup>

Sesuai dengan sifat dan hakekat hukum ketenagakerjaan yaitu untuk melindungi kepentingan-kepentingan dan hak-hak tenaga kerja maka peraturan perundang-undangan yang dibuat selalu memuat sanksi pidana, misalnya dalam Undang-undang Pokok Tenaga Kerja memuat ancaman sanksi pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya seratus ribu rupiah. Undang-undang Jamsostek memuat ancaman sanksi pidana berupa hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya lima puluh juta rupiah dan pidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan dalam hal terjadi pengulangan tindak pidana dimaksud.

---

<sup>8</sup>F.X.Djumaldji, *Op cit.*, hal. 17;



### 3. Hak dan Kewajiban Pengusaha/Majikan dan Tenaga Kerja

Perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan tenaga kerja yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari tenaga kerja merupakan kewajiban bagi pengusaha/majikan dan hak dari pengusaha/majikan merupakan kewajiban bagi tenaga kerja.

#### a. Hak dan Kewajiban Pengusaha/Majikan.

Hak pengusaha/majikan adalah meminta kepada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Sedangkan kewajiban pengusaha/majikan adalah membayar upah kepada tenaga kerja disamping kewajiban-kewajiban lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

"Upah bagi buruh sebagai akibat perjanjian kerja merupakan faktor utama, karena justru upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna menghidupi buruh demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya".<sup>9</sup>

Masalah pengupahan yang diatur dalam KUH.Perdata tidak berlaku lagi, karena sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Masalah pengupahan yang diatur dalam

---

<sup>9</sup>Wihono Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hal. 15;

KUH. Perdata bersifat Hukum Privat sedangkan ketentuan-ketentuan tentang pengupahan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 bersifat Hukum Publik karena adanya ancaman sanksi pidana yaitu pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah).

Menurut pasal 1602.y KUH. Perdata, pengusaha yang baik wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan dalam lingkungan perusahaannya.

"Ketentuan tersebut mengandung arti yang sangat luas dimana pengusaha itu harus berbuat dan bertindak sebijaksana mungkin:

- a. Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- b. Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah dan dihindari, dibiasakan untuk dicegah, dihindari dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan".<sup>10</sup>

#### b. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.

Hak tenaga kerja adalah menerima upah yang disertai dengan kewajiban utama yaitu melakukan pekerjaan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat. Buku III Bab. VII A bagian keempat mengatur tentang kewajiban buruh, yang dalam pasal 1603 menyatakan buruh

---

<sup>10</sup>G. Kartasapoetra, R.O. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hal. 59;

diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Sepanjang sifat dan luas pekerjaan yang harus dilakukan tidak diuraikan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka hal itu ditentukan menurut kebiasaan.

Didalam pasal 1603 d KUH. Perdata disebutkan bahwa pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik, dalam keadaan yang sama. Kewajiban ini merupakan kebalikan dari kewajiban majikan untuk bertindak sebagai majikan yang baik.

Dengan demikian tenaga kerja wajib untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

Selain hak yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh penguasa juga memuat hak-hak tenaga kerja dalam rangka perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Hak-hak tersebut antara lain terdapat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, seperti :

1. Tiap tenaga kerja berhak untuk mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan

moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;

2. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. Selanjutnya ditegaskan bahwa perserikatan tenaga kerja diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja;

3. Perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pemberi kerja.

#### 4. Kedudukan Pengusaha/Majikan dan tenaga kerja dalam hubungan kerja.

Perumusan perjanjian kerja menurut pasal 1601a KUH Perdata adalah sebagai berikut : Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Iman Soepomo:

"Perumusan ini adalah kurang lengkap karena disini yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak juga pihak lainnya, yaitu majikan. Padahal pada tiap perjanjian yang berdua pihak, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Perumusan semacam itu adalah sangat mungkin terpengaruh oleh pandangan jaman ke jaman di masyarakat manapun juga, yang memandang orang-orang yang melakukan pekerjaan, terutama melakukan pekerjaan untuk kepentingan orang lain, sebagai orang-orang yang derajatnya sangat rendah. Memang ekonomis derajat mereka adalah rendah. Mereka adalah orang-orang yang tidak punya. Sebaliknya mereka yang memberi pekerjaan,

mereka yang kepentingannya dikerjakan oleh orang-orang tadi, mempunyai kedudukan yang tinggi. Mereka adalah orang-orang ekonomi kuat".<sup>11</sup>

Menurut Halili Toha dan Hari Pramono, bahwa "Hubungan antara buruh dengan majikan adalah sebagai berikut :

- a. Secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba;
- b. Secara sosiologis adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja".<sup>12</sup>

Oleh Karena itulah penguasa (Pemerintah) mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah dengan jalan membatasi hak-hak pihak yang kuat ekonominya.

"Pembatasan kebebasan terutama bagi pihak yang ekonominya kuat sebagai akibat dari perlindungan pihak yang ekonominya lemah terhadap mereka yang ekonominya kuat, adalah soal biasa dan bukan aneh, lebih-lebih dalam suasana cita-cita keadilan sosial".<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983, hal. 41;

<sup>12</sup> Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 3;

<sup>13</sup> Iman Soepomo, *op.cit.*, hal. 9;

Dengan demikian pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja yaitu pengusaha/majikan, tenaga kerja dan penguasa (Pemerintah). Pemerintah dalam hal ini menempati posisi dan menjalankan peranan sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung dan pendamai.

Dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila kerja sama antara pengusaha dengan tenaga kerja didasarkan atas Asas Partnership yang mengandung 2 (dua) segi:

"Pertama adalah partner dalam produksi (partner in production) yang menimbulkan kewajiban bagi buruh untuk meningkatkan produksi barang dan jasa bagi perusahaan. Dan kedua sebagai imbangannya ialah partner dalam keuntungan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya, baik dalam bentuk kenaikan upah, perbaikan syarat-syarat kerja maupun jaminan sosial lainnya".<sup>14</sup>

Pengusaha dan tenaga kerja mempunyai tanggung jawab bersama (partner in responsibility). Dimana tenaga kerja ikut bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan serta menjaganya dengan sebaik-baiknya. Dilain pihak pengusaha harus merasa ikut bertanggungjawab terhadap kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

---

<sup>14</sup>Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1982, hal. 68;

Dengan demikian berarti bahwa antara pengusaha dengan tenaga kerja adalah teman seperjuangan dalam suasana serba keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam proses produksi barang dan jasa.

## **B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian**

Berlakunya Undang-Undang Kemiskinan di Eropah pada Abad ke-19 merupakan awal dari terselenggaranya Jaminan Sosial Tenaga Kerja di dunia. Undang-Undang kemiskinan tersebut mengatur tentang pemberian bantuan kepada orang-orang miskin yang benar-benar tidak memiliki sumber penghasilan. Pemerintah Jerman di bawah Kanselir Otto Van Bismark membentuk suatu sistem perlindungan sosial ekonomi bagi pekerja industrinya yang kemudian merupakan sistem asuransi sosial pertama di dunia.

Jaminan sosial yang memberikan bantuan kepada orang-orang miskin yang tidak mempunyai penghasilan, lebih dikenal dengan sebutan bantuan sosial. Bantuan sosial diatur dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial dan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 1981 Tentang Pelayanan Kesejahteraan Sosial bagi Fakir Miskin. Ketentuan tersebut merupakan pelaksanaan lebih lanjut dari pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan bahwa fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara.

Program bantuan sosial tersebut meliputi segala bantuan dan pembinaan yang diberikan kepada mereka yang menjadi korban bencana alam dan sosial, seperti gempa bumi, banjir, huru hara dan pergolakan sosial maupun yang terganggu kemampuannya untuk mempertahankan hidup seperti cacat tubuh, lanjut usia, yatim piatu, pakir miskin dan korban narkoba. Dalam pelaksanaannya Program Bantuan Sosial ini menjadi tugas pokok Departemen Sosial yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).

Pengertian Jaminan Sosial meliputi bantuan sosial serta asuransi sosial sebagaimana didefinisikan oleh International Labour Organisation (ILO) dalam Konvensinya mengenai standard Jaminan Sosial yang tertuang dalam Social Security (Minimum Standard) Convention 1952 (No. 102) yaitu :

"Jaminan sosial sebagai usaha pemerintah untuk melindungi masyarakat (atau sebagian besar anggota masyarakat) dari tekanan ekonomi yang bisa menyebabkan hilangnya penghasilan karena sakit, pengangguran, cacat, hari tua, dan kematian, untuk menyediakan bagi masyarakat itu pemeliharaan kesehatan yang dibutuhkan dan untuk memberikan bantuan kepada keluarga dalam memelihara anak".<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Sentano Kartonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1982, hal. 29;



Jhon C. Turnbull. mengartikan. "Jaminan Sosial sebagai suatu keadaan yang terlindungi atau aman dari berbagai ancaman dan bahaya, tetapi membatasi jaminan tersebut pada bidang ekonomi saja".<sup>16</sup>

"Sedangkan dalam pengertiannya yang murni, Jaminan sosial diartikan sebagai asuransi sosial. Dalam pengertian yang murni tersebut jaminan sosial diartikan sebagai perlindungan terhadap hilangnya penghasilan, seperti dalam pemberhentian kerja, dan/atau terhadap tambahan biaya hidup seperti dalam perawatan waktu sakit."<sup>17</sup>

Undang-Undang Jamsostek memberikan pengertian tentang Jamsostek sebagaimana terdapat pada pasal 1 ayat 1 yang dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu perlindungan yang diberikan adalah dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan jaminan pelayanan berupa jaminan pemeliharaan kesehatan. Untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lain dari badan penyelenggara, pengelolaan perlindungan kepada tenaga kerja tersebut dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi (Pasal 3 dan penjelasan)

---

<sup>16</sup> *ibid.*, hal. 26:

<sup>17</sup> *ibid.*, hal. 29:

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Jamsostek menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Akan tetapi dalam penjelasan menyebutkan bahwa mengingat objek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, perorangan dengan menerima upah, maka kepada tenaga kerja diluar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja pada perusahaan, peraturan tentang jaminan sosial tenaganya akan diatur tersendiri dengan Peraturan Pemerintah. Jadi sepanjang Peraturan Pemerintah yang dimaksud belum ada maka perlindungan yang diberikan berdasarkan Undang-undang Jamsostek hanya bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

## 2. Hukum Positif

Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Jamsostek yang pernah berlaku di Indonesia sejak Kemerdekaan adalah sebagai berikut :

### a. Undang-Undang Kecelakaan 1947

Undang-Undang Kecelakaan 1947 merupakan undang-undang yang pertama yang mengatur tentang kewajiban majikan untuk membayar ganti kerugian kepada tenaga

kerja yang mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja.

Yang dimaksud dengan kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Kecelakaan 1947 adalah :

- Kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja.
- Penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

Akan tetapi tidak semua perusahaan diwajibkan untuk membayar ganti kerugian kepada tenaga kerjanya yang mendapat kecelakaan kerja. Pasal 2 membatasinya hanya pada 13 perusahaan tertentu.

Dalam hal tenaga kerja mengajukan pembayaran ganti kerugian karena kecelakaan kerja kepada majikannya, tenaga kerja yang bersangkutan dibebaskan dari kewajiban untuk membuktikan bahwa kecelakaan kerja itu terjadi karena kesalahan majikan. Iman Soepomo mengemukakan:

"Bahwa pembuktian ini bagi buruh adalah sukar, bahkan kadang-kadang tidak mungkin, adalah jelas. Jika memang hendak melindungi buruh, maka harus di tempuh jalan lain".<sup>18</sup>

Oleh karena itulah kecelakaan kerja dipandang sebagai tanggung jawab majikan dan pemberian ganti kerugian merupakan resiko dalam menjalankan perusahaan (*Risque Professionel*). Hal ini merupakan

---

<sup>18</sup> Iman Soepomo, *Op cit.*, hal. 140:

suatu keistimewaan hukum perburuhan yang membedakannya dengan hukum perdata biasa, dan selanjutnya diikuti oleh peraturan perundang-undangan berikutnya.

b. Peraturan Pemerintah NO.33 Tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1977 tentang Astek mewajibkan perusahaan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja dengan maksud untuk menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara, yaitu PT.Astek (Persero) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1977.

Yang dimaksud dengan perusahaan sebagaimana tersebut di atas adalah semua perusahaan milik swasta, perusahaan yang didirikan menurut Peraturan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA), Perusahaan Umum (PERUM), Perusahaan Perseroan (PERSERO) dan Perusahaan Milik Negara yang didirikan dengan atau berdasarkan Undang-Undang tersendiri.

Perusahaan-perusahaan tersebut wajib mempertanggungkan tenaga kerjanya dalam program Asuransi kecelakaan kerja, Program Asuransi Kematian dan Program Tabungan Hari Tua.

Namun lebih lanjut berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No.116-MEN/1977 tentang Peraturan Tata Cara Persyaratan Pendaftaran Pembayaran Iuran dan Pembayaran Pensiun Asuransi Sosial Tenaga Kerja, perusahaan yang diwajibkan untuk menyelenggarakan program Astek dibatasi hanya pada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit lima juta rupiah sebulan.

Dalam perkembangan lebih lanjut berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-278/MEN/1983, perusahaan yang wajib menyelenggarakan program Astek adalah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 25 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit satu juta rupiah sebulan.

Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1977 tentang Astek ini merupakan peraturan perundang-undangan yang pertama yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja melalui mekanisme asuransi dalam menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja.

c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek

Undang-undang Jamsostek dan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan

Program Jamsostek sebagai peraturan pelaksanaannya merupakan landasan untuk menciptakan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggungjawaban sosial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, khususnya pasal 10 dan pasal 15. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut secara tegas menyatakan Undang-Undang kecelakaan dan Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja tidak berlaku lagi.

Dengan status Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan memberikan perlindungan yang lebih pasti dibanding hanya sekedar diatur dengan Peraturan Pemerintah karena Jaminan Sosial memberikan hak (kepada Tenaga Kerja) dan membebani kewajiban (bagi pengusaha) sehingga memerlukan persetujuan dari lembaga Legislatif sebagai wakil rakyat. Dalam Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa segala tindakan yang menempatkan beban kepada rakyat, sebagai pajak dan lainnya harus ditetapkan dengan Undang-Undang yaitu dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat.

Selain itu sifat wajib dari jaminan sosial tenaga kerja mengandung sanksi pidana dalam upaya

penegakan hukumnya yang menurut Undang-undang Hukum Acara Pidana hanya dapat diatur dengan Undang-undang.

Beberapa peraturan telah dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut yaitu :

c.1. Keputusan Presiden No.22 tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja

Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Apabila penyakit tersebut timbul setelah dalam waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir, tenaga kerja yang bersangkutan masih tetap berhak atas Jaminan Kecelakaan Kerja. Pada lampiran Keputusan Presiden tersebut telah ditetapkan secara limitatif 31 (tiga puluh satu) jenis penyakit yang di katagorikan sebagai penyakit yang timbul karena hubunga kerja.

c.2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.4 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut mengatur tentang Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga kerja yang belum mendapatkan perlindungan sehubungan dengan pentahapan kepesertaan sebagaimana diatur dalam pasal 19 ayat (2) dan (3) Undang-undang Jamsostek. Pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya yang tertimpa kecelakaan kerja. Pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya tersebut diancam dengan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam pasal 29 Undang-undang Jamsostek.

c.3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.5 Tahun 1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran kepesertaan pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja.

Merupakan pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek yang pada dasarnya memuat tentang prosedur administrasi dalam pendaftaran kepesertaan, pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja.



c.4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Program jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

Merupakan pelaksanaan lebih lanjut pasal 3 Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993 yang memuat tentang persyaratan kepesertaan, jenis program dan besarnya iuran bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

#### d. Garis Garis Besar Haluan Negara

Dalam TAP MPR No.II/MPR/1993 tentang GBHN Bab IV tentang Pembangunan Lima Tahun Keenam sebagai kebijaksanaan PELITA Keenam bidang ekonomi sektor tenaga kerja, dicantumkan bahwa Perlindungan Tenaga Kerja meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya. Menurut Sentano:

"Karena pentingnya peranan Jaminan Sosial dalam pembangunan, maka disetiap negara program ini selalu menjadi unsur strategi<sup>19</sup> dari kebijaksanaan sosial ekonomi pemerintah".

---

<sup>19</sup>Sentano Kartonegoro, *Op cit.*, hal. 109;

### 3. Hak Atas Janinan Sosial Tenaga Kerja Merupakan Hak Azasi Manusia

Ketua MA. Purwoto S. Gandasubroto. SH., dalam makalah yang disampaikan pada Seminar DPR-RI tanggal 5 Pebruari 1993 menyatakan bahwa Hak Azasi Manusia adalah : .....Hak yang inherent dipunyai oleh setiap manusia makhluk Tuhan dan merupakan anugrah Tuhan kepada semua hambanya tanpa pandang bulu".<sup>20</sup>

Menurut Mardjono Reksodiputro bahwa : "Hak Azasi manusia adalah hak yang demikian melekat pada sifat manusia sehingga tanpa hak itu kita tidak mungkin mempunyai martabat sebagai manusia".<sup>21</sup>

Dalam pidato Presiden Republik Indonesia dimuka sidang DPR/MPR pada HUT ke-45 RI (tanggal 16 Agustus 1990) dinyatakan bahwa konsep hak asasi yang kita anut adalah penjabaran dari sila kemanusiaan yang adil dan beradab yang disemangati oleh sila-sila lainnya dari Pancasila".<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Mardjono Reksodiputro, *Bunga Rampai Pembangunan Hukum Indonesia*, Eresco, Bandung, 1995, hal. 183;

<sup>21</sup>*ibid.*, hal. 183;

<sup>22</sup>*ibid.*, hal. 183;

Lebih lanjut. Purwoto S. Gandasubroto.SH.. dalam makalahnya tersebut menyatakan bahwa :

"Meskipun sebagian besar ketentuan-ketentuan Hak Asasi manusia (HAM) yang ada dalam konstitusi RIS (1949) dan UUD Sementara (1950) tidak terdapat dalam UUD 1945, namun tidak berarti bahwa HAM tersebut tidak berlaku di negara RI, karena ketentuan HAM itu dapat ditemukan dalam pelbagai perundang-undangan dan hukum positif yang berlaku di negara kita".<sup>23</sup>

Sebagai sarana untuk setidaknya-tidaknya memenuhi beberapa kebutuhan dasar manusia, jaminan sosial telah diterima secara universal oleh negara-negara di dunia baik sebagai pengentasan kemiskinan maupun sebagai pencegah kemiskinan. Bahkan jaminan sosial juga dicantumkan dalam Deklarasi Universal Hak Azasi Manusia PBB, yaitu bahwa setiap orang berhak mendapat perlindungan apabila mencapai hari tua, menderita sakit, mengalami cacat, menganggur dan meninggal dunia.

UUD 1945 Pasal 27 (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut merupakan landasan bagi dibentuknya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja guna mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan jika tenaga kerja mengalami resiko-resiko ekonomi. Sehingga dengan demikian tenaga kerja akan

---

<sup>23</sup> *ibid.*, hal. 181:

tetap dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Dengan adanya jaminan sosial, kepastian hak bagi setiap tenaga kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-undang Jamsostek merupakan implementasi terhadap perlindungan Hak Azasi Manusia.

#### **4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Jamsostek dan Peraturan Pelaksanaannya.**

Dalam penjelasan Undang-undang Jamsostek dinyatakan bahwa pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materil maupun spiritual.

Lebih lanjut dinyatakan bahwa pada hakekatnya<sup>a</sup> Program Jamsostek ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai aspek, antara lain :

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

• Kemanfaatan jamsostek pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekan seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja.

Oleh karena itulah pada dasarnya Undang-undang Jamsostek beserta peraturan pelaksanaannya mengatur tentang Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Tenaga Kerja. Kepesertaan, besarnya iuran serta ruang lingkup jamsostek.

#### **a. Hak dan Kewajiban Peserta**

##### **1. Hak Pengusaha**

- a. Menerima sertifikat/tanda bukti kepesertaan
- b. Menerima bukti pembayaran iuran
- c. Mendapat pelayanan dari PT. Jamsostek (Persero)
- d. Menerima kembali biaya yang telah dikeluarkan terlebih dahulu dalam kasus kecelakaan kerja.

##### **2. Kewajiban Pengusaha**

- a. Mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya dalam Program Jamsostek

- b. Melaporkan data dengan benar tentang tenaga kerja, upah, perubahan tenaga kerja maupun upah serta perubahan jenis usaha.
- c. Melaksanakan pembayaran iuran setiap bulan tepat pada waktunya (paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya).
- d. Mencatat dan melaporkan setiap penambahan dan pengurangan tenaga kerja serta perubahan upah kepada PT. Jamsostek (Persero).
- e. Pengusaha Wajib melaporkan perubahan mengenai:
  - Alamat perusahaan
  - Kepemilikan perusahaan
  - Jenis atau bidang usaha
  - Jumlah tenaga kerja dan keluarganya
  - Besarnya upah setiap tenaga kerja.

### 3. Hak Tenaga Kerja

- a. Menerima kartu Peserta Jamsostek dan Kartu Pemeliharaan Kesehatan.
- b. Menerima jaminan dan santunan
  - (1) Yang berupa uang yang terdiri dari:
    - Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
    - Jaminan Kematian (JK)
    - Jaminan Hari Tua (JHT)
  - (2) Yang berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

#### 4. Kewajiban Ténaga Kerja

- a. Memberikan data pribadi dengan benar dan jelas pada saat pendaftaran.
- b. Apabila pindah pekerjaan harus melaporkan Nomor Peserta Jamsosteknya kepada perusahaan yang baru.

#### b. Besarnya Iuran

1. Iuran\* jaminan kecelakaan kerja dibayar sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993, yaitu:

Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan

Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan

Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan

Kelompok IV : 1,27 % dari upah sebulan

Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan

2. Iuran Jaminan Hari Tua sebesar 5,7% dari upah sebulan sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2 % ditanggung oleh tenaga kerja.
3. Iuran jaminan kematian sebesar 0,30 % dari upah sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
4. Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, yang besarnya 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan sebesar 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Dasar perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan dari upah sebulan setinggi-tingginya Rp.1.000.000,-. Dan bagi perusahaan-perusahaan yang telah menyelenggarakan sendiri Program Pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dibanding paket pemeliharaan kesehatan jamsostek, tidak diwajibkan lagi mengikuti Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

### **c. Tata cara pendaftaran dan pembayaran iuran**

#### **1. Tata cara pendaftaran**

a. Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta Program Jamsostek dengan mengisi formulir yang telah disediakan oleh PT. Jamsostek (Persero) selambat-lambatnya 30 hari setelah diterimanya formulir tersebut.

b. PT. Jamsostek (Persero) menerbitkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya formulir pendaftaran dan pembayaran iuran:

1. Sertifikat Kepesertaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan.
2. Kartu Peserta untuk masing-masing tenaga kerja.
3. Kartu Pemeliharaan Kesehatan untuk masing-masing



tenaga kerja bagi yang mengikuti Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

c. Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja dalam Program Jamsostek dimulai sejak pendaftaran dan pembayaran iuran pertama oleh pengusaha.

d. Pengusaha wajib melaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero) tentang:

- (1) Penambahan tenaga kerja
- (2) Pengurangan tenaga kerja
- (3) Penambahan susunan keluarga tenaga kerja.

## 2. Tata cara pembayaran iuran

a. Penyetoraan iuran dilakukan oleh Pengusaha setiap bulan paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya

b. PT. Jamsostek (Persero) akan memberitahukan kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran kepada pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterimanya.

## d. Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja:

### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas:

1). Penggantian biaya yang meliputi:

a. Ongkos pengangkutan tenaga kerja ke rumah sakit sebagai berikut :

1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp.100.000.-
  2. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp.200.000.-
  3. Bila hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp.250.000.-
- b. Pengobatan dan Perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan meliputi : Dokter, Obat, Operasi, Rontgen, Laboratorium, Perawatan, Puskesmas, Rumah Sakit Umum Pemerintah Kelas I, Gigi, Mata, serta jasa Tabib/Sinshe/ Tradisional yang telah mendapatkan izin resmi dari instansi yang berwenang. Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan sesuai bukti-bukti pengeluaran dan maksimum sebesar Rp.3.000.000.- (tiga juta-rupiah).
- c. Penggantian pembelian alat bantu (Orthose) dan atau alat pengganti (Prothese) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan ketentuan maksimum 140% dari harga yang berlaku pada RC Suharso, Solo.
- 2). Santunan berupa uang yang meliputi :
- a. Santunan Sementara Tidak mampu Bekerja (STMB):

- 4 bulan pertama 100% x upah sebulan.
  - 4 bulan kedua 75% x upah sebulan.
  - 4 bulan ketiga 50% x upah sebulan.
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya prosentase (%) sesuai tabel x 60 bulan upah.
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
1. Santunan sekaligus sebesar 70% x 60 bulan upah.
  2. Santunan berkala sebesar Rp.25.000,- selama 24 bulan.
- d. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 60 bulan upah.
- e. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan santunan adalah :
1. Santunan sekaligus sebesar 36 bulan upah, dan minimal Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah)
  2. Santunan berkala sebesar Rp.25.000,- selama 24 bulan.
  3. Biaya pemakaman Rp.200.000,-

## 2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan disebabkan kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian. Jaminan kematian dibayar sekaligus kepada Janda, Duda atau Anak dan meliputi :

1. Santunan kematian sebesar Rp.1.000.000,-
2. Biaya pemakaman sebesar Rp.200.000,-

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. Jaminan Hari Tua

Besarnya Jaminan Hari Tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.

- 1). Secara sekaligus apabila jumlah seluruh Jaminan Hari Tua yang harus dibayar kurang dari Rp.3.000.000,- atau
- 2). Secara berkala apabila jumlah seluruh Jaminan Hari Tua mencapai Rp.3.000.000,- atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 tahun.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia Jaminan Hari Tua dibayarkan sekaligus kepada ahli warisnya.

- 3). Tabungan Hari Tua dari tenaga kerja yang telah menjadi peserta Program Jansostek berdasarkan PP 33

Tahun 1977 diperhitungkan dan dilanjutkan sebagai Jaminan Hari Tua berdasarkan PP 14 tahun 1993. sebab THT yang terhimpun sebelum berlakunya Undang-undang 3 Tahun 1992 tetap diberikan bunga sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

##### 1). Ruang lingkup pelayanan kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dengan umur maksimal 21 tahun atau belum menikah atau belum bekerja. Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar dalam Program Jamsostek Pemeliharaan Kesehatan (PK) meliputi :

- a. Pelayanan rawat jalan tingkat pertama.
- b. Pelayanan rawat jalan tingkat lanjutan.
- c. Pelayanan rawat inap.
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
- e. Penunjang diagnostik.
- f. Pelayanan khusus.
- g. Pelayanan gawat darurat (Emergency).

##### 2). Hal-hal yang tidak ditanggung

- a. Penyakit akibat alkohol, narkotik, penyakit kelamin, AIDS, perawatan kosmetik kecantikan, transplatasi organ tubuh, kanker dan haemodialisa.

- b. Obat-obatan yang tidak ditanggung terutama berupa obat-obat kosmetik, vitamin, obat gosok, susu dan obat-obatan kanker.
- c. Alat-alat perawatan kesehatan antara lain termometer dan eskap.
- d. Pembiayaan :
  - d.1. Biaya pengangkutan untuk memperoleh pelayanan kesehatan dan pengurusan administrasi.
  - d.2. Biaya tindakan medis super spesialistik.

#### **5. Jansostek bagi tenaga harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak**

Agar kepesertaan dapat merata dan kemanfaatannya dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja bersifat wajib. Namun karena luasnya kepesertaan tersebut, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan teknis, administrasi dan operasional baik dari Badan Penyelenggara maupun pengusaha dan tenaga kerja sendiri (penjelasan umum Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993).

Penjelasan pasal 3 peraturan pemerintah no.14 Tahun 1993 menyatakan bahwa mengingat sifat kepesertaan tenaga kerja harian lepas, borongan dan kontrak

mempunyai karakteristik tersendiri maka penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerjanya perlu diatur dalam Peraturan Menteri yang memuat hal-hal antara lain :

- (1) Persyaratan kepesertaan
- (2) Jenis program
- (3) Besarnya iuran

Dari uraian tersebut diatas maka dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak dalam rangka pentahapan kepesertaan bagi tenaga kerja yang mempunyai karakteristik tersendiri dapat dirinci sebagai berikut:

- (1) Persyaratan kepesertaan dan jenis program.

Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan apabila:

- (a) Mempekerjakan tenaga kerja harian lepas selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan dalam sebulannya tidak kurang dari 20(dua puluh) hari bekerja.
- (b) Mempekerjakan tenaga kerja borongan yang

bekerja sekurang-kurangnya 3(tiga) bulan berturut-turut.

(c) Mempekerjakan tenaga kerja kontrak yang bekerja sekurang-kurangnya selama 3(tiga) bulan berturut-turut.

Akan tetapi apabila jangka waktunya tidak sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut-turut maka pengusaha hanya wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Dengan kata lain persyaratan sebagaimana tersebut diatas yaitu bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Akan tetapi apabila pengusaha mempekerjakan tenaga kerja tersebut dalam waktu selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka wajib mengikutsertakannya dalam semua program jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Besarnya iuran.

Perhitungan besarnya iuran perbulan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua,



dan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak ditentukan oleh:

- (a) Status tenaga kerja yang bersangkutan (kawin dan tidak kawin).
- (b) Kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada lampiran I Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993. Perusahaan HTI termasuk kelompok jenis usaha III yaitu perusahaan kehutanan.
- (c) Upah minimum regional (UMR) perhari.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.02/MEN/1996 tentang Peningkatan Upah Minimum Regional pada 25 (dua puluh lima) wilayah di Indonesia, menetapkan Upah Minimum Regional Wilayah Kalimantan Barat sebesar Rp.3.800,- (tiga ribu delapan ratus rupiah) perhari atau Rp.114.000,- (seratus empat belas ribu rupiah) per bulan.

Jadi perhitungan besarnya iuran perbulan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak yang bekerja di Perusahaan Kehutanan dapat ditentukan sebagai berikut:

- (1) Tenaga kerja dengan status berkeluarga, yaitu  $2,10 \times \text{UMR}$  perhari. Jadi  $2,10 \times \text{Rp.3.800,-} = \text{Rp.7.980,-}$  perbulan.
- (2) Tenaga kerja dengan status lanjang (tidak kawin) yaitu  $1,60 \times \text{UMR}$  perhari. Jadi  $1,60 \times \text{Rp.3.800,-} = \text{Rp.6.080,-}$  perbulan.
- (3) Besarnya iuran perbulan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak yang bekerja dalam waktu kurang dari 3 (tiga) bulan yaitu  $0,20 \times \text{UMR}$  per hari. Jadi  $0,20 \times \text{Rp 3.800,-} = \text{Rp 780,-}$  per bulan.
- (4) Bagi tenaga kerja yang telah diikutsertakan dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) huruf B Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 maka perhitungan iuran perbulan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua yaitu  $1,60 \times \text{UMR}$  perhari. Jadi  $1,60 \times \text{Rp.3.800,-} = \text{Rp.6.080,-}$  perbulan.
- (5) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas atau tenaga kerja borongan atau tenaga kerja kontrak yang melaporkan data

upah yang sebenarnya secara teratur setiap bulan, maka perhitungan iurannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/ 1993 (pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1994) yaitu:

(a) Iuran jaminan kecelakaan kerja sebesar 0.89% dari upah sebulan. Jadi  $0.89\% \times \text{Rp.114.000,-} = \text{Rp.1.015,-}$  perbulan.

(b) Iuran jaminan hari tua sebesar 5.70% dari upah sebulan. Jadi  $5.70\% \times \text{Rp.114.000,-} = \text{Rp.6.498,-}$  perbulan.

(c) Iuran jaminan kematian sebesar 0.30% dari upah sebulan. Jadi  $0.30\% \times \text{Rp.114.000,-} = \text{Rp. 342,-}$  perbulan.

(d) Iuran jaminan kesehatan:

d.1. Bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga sebesar 6% dari upah sebulan. Jadi  $6\% \times \text{Rp.114.000,-} = \text{Rp.6.840,-}$  perbulan.

d.2. Bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga sebesar 3% dari upah sebulan. Jadi  $3\% \times \text{Rp.114.000,-} = \text{Rp.3.420,-}$  perbulan.

Menurut pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/MEN 1994 tersebut, bahwa tata cara pendaftaran, pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja, pelaporan dan penetapan besarnya jaminan bagi tenaga kerja harian lepas atau tenaga kerja borongan atau tenaga kerja kontrak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.05/MEN/1993.

## 6. Penegakan Hukum Dalam Program Jansostek

Menurut Satjipto Rahardjo :

"Tahap pembuatan hukum masih harus disusul oleh pelaksanaannya secara konkrit dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Inilah yang dimaksud dengan penegakan hukum itu".<sup>24</sup>

Lebih lanjut dikemukakannya:

"Dalam struktur kenegaraan modern maka tugas penegakan hukum itu dijalankan oleh komponen eksekutif dan dilaksanakan oleh birokrasi dari eksekutif tersebut, sehingga sering disebut juga birokrasi penegakan hukum".<sup>25</sup>

Sementara itu Siti Sundari Rangkuti membedakan sarana dalam melakukan penegakan hukum yaitu:

---

<sup>24</sup>Satjipto Rahardjo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, hal. 181;

<sup>25</sup>*ibid*;

"bersifat preventif maupun represif. Instrumen bagi penegakan hukum preventif adalah penyuluhan, pemantauan dan penggunaan wewenang yang bersifat pengawasan. Penegakan hukum yang bersifat represif dilakukan apabila terdapat perbuatan yang melanggar peraturan dan biasanya berupa penindakan secara pidana".<sup>26</sup>

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya memuat tentang pemberian hak-hak kepada tenaga kerja dan membebaskan kewajiban-kewajiban kepada majikan, sebagaimana dinyatakan bahwa "Pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaannya itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh tersebut terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan".<sup>27</sup>

Oleh karena itulah dalam penegakan hukumnya ditekankan pada pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dalam mempertahankan hak-haknya tersebut dengan cara melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh majikan. Menurut Iman Soepomo bahwa "pengawasan itu sendiri bukanlah alat perlindungan, melainkan lebih merupakan cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan".<sup>28</sup>

>

---

<sup>26</sup>Siti Sundari Rangkuti, *Kesamaan Persepsi Terhadap Penegakan Hukum Lingkungan*, Yuridika, Fakultas Hukum Unair, No.5 Tahun IX Tahun 1995, hal. 9;

<sup>27</sup>Iman Soepomo, *op.cit.*, hal. 7;

<sup>28</sup>*ibid.*, hal. 45;

Mengingat program jamsostek yang diatur dalam Undang-undang Jamsostek dan peraturan pelaksanaannya menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah dan dipihak lain pengusaha memikul tanggung jawab yang utama untuk terselenggaranya program tersebut, maka pengawasan merupakan instrumen yang esensial dalam penegakan hukumnya. Sedangkan sanksi hukum yang terdapat dalam Undang-undang Jamsostek dan PP No. 14 Tahun 1993 merupakan upaya terakhir dalam penegakan hukumnya setelah upaya-upaya lain dilakukan dengan tujuan untuk mendidik agar yang bersangkutan memenuhi kewajibannya.

#### **a. Pengawasan dalam Program JAMSOSTEK**

Pemerintah memegang peranan yang sangat penting untuk penegakan hukum ketenagakerjaan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu perlu adanya suatu sistem pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Iman Soepomo menyatakan:

"Peraturan perundang-undangan untuk melindungi buruh hanya akan mempunyai arti bila pelaksanaannya diawasi oleh seorang ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu".<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> *ibid*:

Pasal 16 Undang-undang Pokok Tenaga Kerja dan penjelasannya menyatakan guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan menurut Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja. Sistem pengawasan tenaga kerja berfungsi:

- (1) mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan;
- (2) memberikan penerangan teknis serta nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan-peraturan ketenagakerjaan;
- (3) melaporkan kepada yang berwenang tentang kekurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundangan.

Berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 23 Tahun 1948, pengawasan perburuhan diadakan guna:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan.

c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan lainnya.

Tentang sistem yang dipergunakan dalam pelaksanaan pengawasan perburuhan ini, dapat dikemukakan sebagai berikut :

- (a) Pengawasan terhadap hubungan perburuhan dilakukan oleh Pemerintah, karena Pemerintah menghendaki agar perusahaan yang merupakan alat perekonomian itu dapat berjalan lancar, berkembang menjadi perusahaan besar yang kuat, tidak mengalami sendatan-sendatan karena adanya pelanggaran-pelanggaran atas ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.
- (b) Pengawasan atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan mengenai hubungan perburuhan, dimaksudkan agar setiap perusahaan yang ada di Tanah Air kita *selalu tunduk*, dengan penuh dedikasi dan kedisiplinan menjalankan segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku akan *menjamin* kelancaran, keamanan, dan kestabilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan para buruhnya.
- (c) Memberikan penerangan teknis serta nasihat-nasihat kepada pengusaha dan para buruhnya melalui para ahli ketenagakerjaan agar dapat terjamin pelaksanaan hubungan perburuhan yang efektif, dengan cara, hasrat yang *sungguh-sungguh* dari mereka untuk mentaati segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.
- (d) Melaporkan kepada yang berwenang c.q. Ditjen Perawatan Tenaga Kerja, secara sadar dan tulus sesuai dengan kecintaannya terhadap perusahaan yang menjadi sumber penghidupannya dengan maksud agar perusahaan itu tetap berkembang terus dengan baik, tentang adanya penyelewengan-penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan, yang jelas tidak diatur dalam peraturan dan atau perundang-undangan. (Koreksi dan Instropeksi)".<sup>30</sup>

<sup>30</sup>G. Kartasapoetra., R.G. Kartasapoetra., A.G. Kartasapoetra., *op.cit.*, hal. 238;



Fasal 5 Undang-undang Jamsostek menyatakan bahwa kebijaksanaan dan pengawasan umum Program Jamsostek ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Dalam penjabaran umumnya dinyatakan bahwa pengawasan terhadap undang-undang ini, dan peraturan pelaksanaannya dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang No.3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No.23 dan undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja membawahi seksi-seksi yang salah satunya adalah seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.353/M/SJ/1996 tentang Uraian Kegiatan kantor Wilayah, - kantor Departemen dan Unit Pelaksana Teknis Departemen Tenaga Kerja, seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan Norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu:

1. Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di perusahaan.

2. Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis pembinaan kesejahteraan tenaga kerja.
3. Melaksanakan monitoring dan pemeriksaan terhadap kecelakaan kerja pada perusahaan-perusahaan.
4. Melaksanakan koordinasi dengan PT.Jamsostek di daerah tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan serta menyusun evaluasi dan laporan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja perusahaan.
5. Melakukan pemeriksaan dan pengawasan secara provertif dan represif terhadap perusahaan yang belum mengikuti Program Jamsostek.
6. Melakukan monitoring dan evaluasi tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Diktum-diktum tentang pengawasan yang terkandung dalam Undang-undang Pengawasan Perburuhan 1948 adalah sebagai berikut :

- (a) Pegawai pengawas beserta pembantunya dalam melakukan pengawasan berhak memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan atau juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh. Andaikata Pegawai Pengawas Tersebut dalam menjalankan tugas pengawasan ditolak oleh pihak pengusaha untuk

memasuki tempat kerja sebagaimana tersebut diatas, maka Pegawai Pengawas tersebut dapat minta bantuan kepolisian R.I untuk memasukinya.

- (b) Pegawai pengawas yang dimaksud, dapat meminta dan pengusaha atau wakilnya maupun tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan wajib memberikan semua keterangan dan data yang sejelas-jelasnya, baik lisan maupun tertulis guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja beserta keadaan ketenagakerjaan pada umumnya diperusahaan yang bersangkutan pada waktu itu maupun yang telah lampau.
- (c) Pegawai pengawas yang dimaksud berhak menanyai tenaga kerja dengan tidak dihadiri oleh orang ketiga (pihak pengusaha)
- (d) Atas permintaan pegawai pengawas, pengusaha atau wakilnya wajib menunjuk seorang pengantar untuk memberi keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

>Pengaturan tentang wewenang penantauan pelaksanaan pelayanan kesehatan dijumpai pada Peraturan Pemerintah no.14 Tahun 1993 pasal 46 ayat (1) dan (2), yang merumuskan sebagai berikut:

ayat(1): Dalam menjaga mutu pelayanan, Badan Penyelenggara melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh

pelaksana pelayanan kesehatan dengan mengutamakan kepentingan peserta.

ayat(2): Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh pelaksana pelayanan kesehatan.

Hal penting lainnya tentang pengawasan dalam penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana tercantum dalam pasal 27 Undang-undang Jamsostek, bahwa pengendalian terhadap penyelenggaraan Program Jamsostek oleh Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikut sertakan unsur Pengusaha dan unsur Tenaga Kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana telah dijelaskan terdahulu, bahwa sebagai Badan Penyelenggara Program Jamsostek adalah BUMN yang berbentuk perusahaan persero (PERSERO), yaitu PT. Jamsostek. Dewan komisarisnya sebagai pengawas terdiri dari unsur-unsur tripartit yaitu unsur Pemerintah, unsur Pengusaha dan unsur Tenaga Kerja karena unsur-unsur tersebut terlibat langsung dalam penyelenggaraan Program Jamsostek.

## b. Sanksi hukum dalam program JAMSOSTEK

Sebagai instrumen penegakkan hukum yang bersifat refresif, program jamsostek pada hakekatnya bersifat wajib dan diatur dalam perundang-undangan lengkap dengan sanksi hukumnya. Ketentuan pasal 27 Undang-undang Jamsostek memuat sanksi hukum tentang tindak pidana yang diatur dalam undang-undang tersebut yang dapat dirinci sebagai berikut:

- (1) Diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Pengulangan tindak pidana tersebut untuk kedua kalinya atau lebih dihukum pidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.

Sanksi pidana tersebut diatas ditujukan kepada barang siapa (pengusaha) yang tidak memenuhi kewajiban sebagai berikut:

- (1) Program jamsostek wajib dilakukan oleh setiap pengusaha bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja (pasal 4 ayat 1).
- (2) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara (PT.jamsostek) dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (pasal 10 ayat 1).

- (3) Pengusaha wajib melaporkan kepada kantor Departemen Tenaga kerja atau Badan Penyelenggara (PT.Jamsostek) dalam waktu tidak dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia (pasal 10 ayat 2).
- (4) Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kepada Badan Penyelenggara (PT. jamsostek) sampai memperoleh hak-haknya (pasal 10 ayat 3).
- (5) 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 (pasal 18 ayat 1).
- (6) Pengusaha wajib menyampaikan daftar ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan Program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara (PT.Jamsostek). (pasal<sup>2</sup> 18 ayat 2).
- (7) Pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja, apabila ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jamsostek (pasal 18 ayat 3).
- (8) Pengusaha wajib memenuhi kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari data

yang disampaikan terbukti tidak benar (pasal 18 ayat 4).

- (9) Pengusaha wajib mengembalikan kelebihan pembayaran jaminan yang diterima tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara (PT.Jamsostek) sebagai akibat data yang disampaikan oleh pengusaha terbukti tidak benar (pasal 18 ayat 5).
- (10) Pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya sesuai Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebabkan adanya pentahapan kepesertaan (pasal 19 ayat 2).
- (11) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkannya kepada Badan Penyelenggara (pasal 22 ayat 1).
- (12) Badan penyelenggara (PT.Jamsostek) wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1(satu) bulan.

Dalam hal yang dikenakan hukuman itu suatu badan hukum. maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum itu. Apabila urusan badan hukum itu diserahkan kepada badan hukum lain, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum itu (pasal 7 ayat 1 dan 2 Undang-undang Pengawasan Perburuhan 1948).

Penyidikan tindak pidana dibidang jaminan sosial tenaga kerja dilakukan selain kepolisian juga oleh Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di departemen yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi ketenagakerjaan, kepadanya diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam undang-undang No.8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. (pasal 31 ayat 1 Undang-undang Jamsostek).

Penyidik tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja berwenang (pasal 31 ayat 2 Undang-undang Jamsostek) :

- (a) Melakukan penelitian atas kebenaran laporan atau keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.
- (b) Melakukan penelitian terhadap orang atau badan yang diduga melakukan tindak pidana dibidang jaminan sosial tenaga kerja.
- (c) Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan sehubungan dengan peristiwa tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.
- (d) Melakukan pemeriksaan tertentu yang diduga terdapat barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.



(e) Melakukan tindakan pertama pada saat ditempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang jamsostek.

Instrumen penegakan hukum yang bersifat represif lainnya, yaitu berupa sanksi administrasi sebagaimana terdapat pada pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek yang terdiri dari:

(1) Pencabutan izin usaha

Setelah diberi peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya maka akan dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan izin usaha. Badan yang berwenang menjatuhkan sanksi administrasi adalah instansi yang mengeluarkan izin usaha berupa pencabutan izin usaha.

(2) Denda

Pengusaha wajib menyetor iuran setiap bulan dengan batas waktu paling lama tanggal 15 bulan berikutnya. keterlambatan penyetoran tersebut dikenakan denda sebesar 2% (dua perseratus) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya disetorkan. Sanksi administrasi berupa pengenaan denda administrasi adalah oleh Badan Penyelenggara yaitu PT.Jamsostek (persero) karena lembaga ini yang berhak menerima pembayaran iuran tiap bulannya.

(3) Ganti rugi

Badan penyelenggara PT.Jamsostek (persero) yang tidak melakukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada janda, duda, atau anak dikenakan ganti rugi sebesar 1% (satu perseratus) dari jumlah jaminan untuk setiap hari keterlambatan yang diputus oleh Departemen Tenaga Kerja Wilayah setelah menerima pengaduan dari ahli waris tenaga kerja.

**BAB III****JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PEMBANGUNAN  
HUTAN TANAMAN INDUSTRI DI KALIMANTAN BARAT**

Menurut laporan perkembangan Pembangunan Hutan Tanaman Industri Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehutanan Propinsi Daerah TK. I Kalimantan Barat dengan surat No. 2522/KWL-4/1996 tanggal 6 November 1996 yang ditujukan kepada Direktur Jenderal Pengusahaan Hutan di Jakarta, bahwa perkembangan pembangunan Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat sampai dengan bulan Oktober 1996 dilaksanakan oleh 17 (tujuh belas) perusahaan pemegang Hak Pengusahaan HTI dari 22 (dua puluh dua) perusahaan. Realisasi penanaman Tahun Anggaran 1996/1997 sampai dengan bulan Oktober 1996 seluas 5.226,75 Ha dan realisasi penanaman kumulatif seluas 75.844,71 Ha.

Guna mendapatkan data mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja lapangan yang bekerja di areal HTI telah dilakukan penelitian lapangan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 17 (tujuh belas) Pengusaha HTI sebagai responden. Kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup yang dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Kelompok A dan Kelompok B. Kuesioner Kelompok A hanya diisi oleh responden yang telah melaksanakan Program Jamsostek, sedangkan kuesioner Kelompok B hanya diisi oleh responden yang belum melaksanakan Program Jamsostek.

Sedangkan data yang diperlukan hanya mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja lapangan yang bekerja di areal HTI responden.

Data lapangan lainnya diperoleh dengan mengadakan wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan ketenagakerjaan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Daerah TK.I Kalimantan Barat. Data yang diperoleh terutama menyangkut penegakan hukum ketenagakerjaan pada umumnya dan Undang-undang Jamsostek pada khususnya yang meliputi kegiatan pembinaan, pengawasan dan penindakan serta hubungan antara Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Daerah TK.I Kalimantan Barat dengan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat.

Wawancara juga diadakan dengan Kepala Bidang Operasional PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat. Wawancara meliputi kegiatan operasional PT. Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat, koordinasi dengan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Daerah TK.I Kalimantan Barat dan data Pengusaha HTI yang telah melaksanakan Program Jamsostek serta jumlah tenaga kerjanya.

#### **1. Tenaga Kerja Lapangan di Areal HTI di Kalimantan Barat.**

Sasaran utama Pembangunan HTI adalah menghutankan kembali wilayah hutan yang tidak berhutan serta mempertahankannya sebagai hutan tetap yang produktif.

Pembangunan HTI meliputi kegiatan menghutankan hutan produktif yang meliputi penanaman, pemeliharaan, pemungutan, pengolahan dan pemasaran sehingga dengan demikian kawasan hutan tetap dapat dipertahankan. Menurut penjelasan pasal 7 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1967 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Kehutanan bahwa berdasarkan kebutuhan sosial ekonomi masyarakat Indonesia dan pertimbangan-pertimbangan mengenai keadaan fisik, iklim dan pengaturan tata air maka luas minimum tanah yang harus dipertahankan sebagai kawasan hutan diperkirakan kurang lebih 30 % dari luas daratan. Pasal 8 ayat (1) PP. No. 7 Tahun 1990 tentang Hak Pengusaha Hutan Tanaman Industri menyebutkan bahwa areal hutan yang dapat diusahakan sebagai areal HTI adalah kawasan hutan produksi tetap yang tidak produktif.

Di Kalimantan Barat, areal hutan yang dapat diusahakan sebagai areal HTI terletak di daerah pedalaman, jauh dari pemukiman penduduk dengan transportasi utamanya adalah melalui sungai. Oleh karena itulah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam kegiatan pembangunan HTI harus didatangkan dari daerah lain.

Dari perjanjian kerja yang buat secara tertulis antara Pengusaha HTI dengan tenaga kerja dapat diketahui tenaga kerja tersebut didatangkan dari daerah

TK. II Kabupaten Sambas. Dalam perjanjian kerja tersebut dimuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara pengusaha HTI dan tenaga kerja.

Dari hasil pengumpulan kuesioner dapat di ketahui keadaan tenaga kerja yang bekerja di areal HTI di Kalimantan Barat.

TABEL I  
TENAGA KERJA YANG BEKERJA DI AREAL HTI

| Alternatif           | Jumlah | Prosentase |
|----------------------|--------|------------|
| a. di bawah 10 orang | -      | -          |
| b. di atas 10 orang  | 17     | 100 %      |
| N = 17               | 17     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel I diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab di atas 10 orang. Ini berarti bahwa setiap Pengusaha HTI dalam melaksanakan kegiatan pembanguan HTI mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 10 orang.

Untuk mengetahui berapa besarnya upah perbulan yang dibayarkan oleh pengusaha HTI kepada seluruh tenaga kerjanya dapat diketahui dari tabel berikut :

TABEL II  
PEMBAYARAN UPAH PERBULAN

| Alternatif                                  | Jumlah | Prosentase |
|---------------------------------------------|--------|------------|
| a. di bawah Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) | -      | -          |
| b. di atas Rp.1.000.000 (satu juta rupiah)  | 17     | 100 %      |

Sumber : Data primer..

Dari tabel II diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab di atas Rp.1.000.000.- (satu juta rupiah). Ini berarti bahwa setiap Pengusaha HTI dalam melaksanakan kegiatan pembangunan HTI, membayar upah di atas Rp.1.000.000.- (satu juta rupiah) perbulan kepada seluruh tenaga kerja.

Jadi dengan demikian dari tabel I dan tabel II diketahui bahwa setiap Pengusaha HTI dalam melaksanakan kegiatan pembangunan HTI mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 10 orang dan membayar upah di atas Rp.1.000.000.- (satu juta rupiah) perbulan. Oleh karena itulah Pengusaha HTI di Kalimantan Barat dapat dikatagorikan sebagai pengusaha yang wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam Program Jamsostek sebagaimana ditentukan dalam Pasal 2 ayat (3) PP. No.14 Tahun 1993.

Untuk mengetahui status tenaga kerja lapangan yang bekerja di areal HTI di Kalimantan Barat dapat dilihat dari tabel berikut :

TABEL III  
STATUS TENAGA KERJA

| Alternatif                   | Jumlah | Prosentase |
|------------------------------|--------|------------|
| a. Tenaga kerja harian lepas | -      | -          |
| b. Tenaga kerja borongan     | 17     | 100 %      |
| c. Tenaga kerja kontrak      | -      | -          |
| N = 17                       | 17     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel III diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab tenaga kerja borongan. Ini berarti bahwa setiap Pengusaha HTI dalam melaksanakan kegiatan pembangunan HTI mempekerjakan tenaga kerja borongan dimana pembayaran upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Apabila pekerjaan selesai maka hubungan kerja juga berakhir.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat antara Pengusaha HTI dengan kelompok tenaga kerja (terdiri dari 15 orang) ditentukan upah borongan sebesar Rp. 120.000,- per Ha dan diperhitungkan setiap satuan 150 Ha. Jadi dengan demikian upah borongan untuk 150 Ha adalah Rp.18.000.000,- (delapan belas juta rupiah) yang dibayarkan setelah pekerjaan selesai.

Dalam perjanjian kerja tersebut juga dicantumkan sanksi, apabila pekerjaan belum mencapai 150 Ha dan tenaga kerja berhenti bekerja maka setiap tenaga kerja



yang berhenti tersebut dikenakan pemotongan upah borongan sebesar Rp.75.000,-. Inilah yang disebut *Outonom Arbeids Recht* yaitu hukum yang dibuat oleh pihak-pihak dalam perjanjian kerja, guna mencegah tenaga kerja agar tidak meninggalkan pekerjaan sebelum target yang ditetapkan perusahaan tercapai.

Untuk mengetahui berapa lama tenaga kerja dapat menyelesaikan borongan dapat dilihat dari tabel berikut:

TABEL IV  
JANGKA WAKTU HUBUNGAN KERJA

| Alternatif                 | Jumlah | Prosentase |
|----------------------------|--------|------------|
| a. di bawah 3 (tiga) bulan | -      | -          |
| b. di atas 3 (tiga) bulan  | 17     | 100 %      |
| N = 17                     | 17     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel IV diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab di atas 3 (tiga) bulan. Ini berarti bahwa tenaga kerja memerlukan waktu lebih dari 3 (tiga) bulan untuk penyelesaian borongannya. Jadi dengan demikian hubungan kerja antara Pengusaha HTI dengan tenaga kerja untuk jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan.

Dari tabel III dan IV diketahui bahwa Pengusaha

HTI dalam melaksanakan kegiatan pembangunan HTI mempekerjakan tenaga kerja borongan dalam jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan untuk setiap borongan. Dengan demikian Pengusaha HTI wajib untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jamsostek yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1994 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri tersebut menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas yang selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan dalam setiap bulannya tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari bekerja atau tenaga kerja borongan yang bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan berturut-turut atau tenaga kerja kontrak yang bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam Program Jamsostek yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Berdasarkan pasal (4) ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri tersebut, besarnya iuran yang harus dibayar oleh

Pengusaha HTI perbulan bagi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan adalah :

- a. Tenaga kerja yang berstatus berkeluarga adalah sebesar  $2,10 \times \text{UMR}$  atau sama dengan  $2,10 \times \text{Rp. } 3.800.- = \text{Rp. } 7.980.-$  perbulan.
- b. Tenaga kerja yang berstatus lajang (tidak kawin) adalah sebesar  $1,60 \times \text{UMR}$  atau sama dengan  $1,60 \times \text{Rp. } 3.800.- = \text{Rp. } 6.080.-$  perbulan.

## **2. Kepesertaan Pengusaha HTI dalam Program Jansostek**

Sebagaimana telah disebutkan terdahulu bahwa kuesioner dibagi menjadi Kelompok A dan Kelompok B. Dari pengumpulan kuesioner terdapat 2 (dua) responden yang mengisi kuesioner Kelompok A dan 15 (lima belas) responden mengisi kuesioner Kelompok B. Dengan demikian berarti terdapat 2 (dua) Pengusaha HTI yang telah melaksanakan Program Jansostek dan 15 (lima belas) Pengusaha HTI belum melaksanakan Program Jansostek.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Jansostek (Persero) cabang Kalimantan Barat di

Pontianak bahwa kedua Pengusaha HTI tersebut telah mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta Program Jamsostek sebanyak 453 (empat ratus lima puluh tiga) orang tenaga kerja. PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat telah menertibkan dan menyampaikan Sertifikat Kepesertaan untuk masing-masing perusahaan, Kartu Peserta untuk masing-masing tenaga kerja serta Kartu Pemeliharaan Kesehatan.

Untuk mengetahui kepesertaan Pengusahaan HTI dalam Program Jamsostek tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL V  
JENIS PROGRAM JAMSOSTEK YANG DIIKUTI

| Jenis Program                     | Jumlah Pengusaha | Prosentase |
|-----------------------------------|------------------|------------|
| a. Jaminan kecelakaan kerja       | 2                | 100 %      |
| b. Jaminan kematian               | 2                | 100 %      |
| c. Jaminan hari tua               | 2                | 100 %      |
| d. Jaminan pemeliharaan kesehatan | 2                | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel V tersebut diketahui bahwa kedua responden menjawab semua Program Jamsostek. Ini berarti bahwa kedua Pengusaha HTI tersebut

mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam semua Program Jamsostek. Sesuai dengan data yang diperoleh dari PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat di Pontianak bahwa kedua Pengusaha HTI mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam semua Program Jamsostek yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana diwajibkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1994 Pasal 3 ayat (1).

Program jamsostek memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak sebanyak -banyaknya 3 (tiga) orang dari tenaga kerja. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang dimaksud bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan (promotif) misalnya pemberian konsultasi; pencegahan penyakit (preventif) misalnya imunisasi; penyembuhan penyakit (kuratif) misalnya tindakan medis; dan pemulihan kesehatan (rehabilitasi) misalnya pelayanan rehabilitasi dalam pelayanan yang diberikan secara terpadu oleh Pelaksana Pelayanan Kesehatan.

Menurut Pasal 37 ayat (1), pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan dilakukan oleh pelaksana pelayanan kesehatan berdasarkan perjanjian secara tertulis dengan PT.Jamsostek (Persero). Berdasarkan keterangan dari

PT.Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat di Pontianak bahwa pelaksanaan pelayanan kesehatan yang ditunjuk adalah :

- 1.Tenaga medis : yaitu Dr. Hendro Waluyo dan Dr. Teuku Rabita di Pontianak.
- 2.Rumah Sakit : yaitu R.S. Bersalin Harapan Anda, R.S. Antonius dan R . S. Dr. Soedarso di Pontiansk.
- 3.Apotik : yaitu Apotik Pemuda dan Apotik Imam Bonjol di Pontianak.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa tenaga kerja melakukan pekerjaan di areal HTI yang berlokasi di daerah pedalaman Kalimantan Barat sedangkan keluarganya ditingkalkan di daerah asal tenaga kerja tersebut. Sedangkan Pelaksana Pelayanan Kesehatan, tenaga medis, Rumah Sakit (Bersalin) serta Apotik yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek (Persero) berada di Kotamadya Pontianak.

Adalah suatu hal yang tidak mungkin bagi tenaga kerja atau keluarganya untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan karena jaraknya yang begitu jauh. Sedangkan tenaga kerja atau keluarganya tidak dibenarkan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan selain dari pada Pelaksana Pelayanan Kesehatan yang telah ditunjuk tersebut.

Dari apa yang telah dijelaskan di atas maka dengan

demikian tenaga kerja yang bekerja di areal HTI tidak pernah mendapatkan pelayanan kesehatan walaupun mereka telah terdaftar sebagai peserta serta membayar iuran jaminan pemeliharaan kesehatan pada PT. Jansostek (Persero). Hal ini juga diakui oleh pihak PT. Jansostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat pada waktu wawancara.

Untuk mengetahui alasan Pengusaha HTI melaksanakan Program Jansostek dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL VI  
ALASAN PENGUSAHA HTI MELAKSANAKAN  
PROGRAM JANSOSTEK

| Alternatif                          | Jumlah | Prosentase |
|-------------------------------------|--------|------------|
| a. Merasa berkewajiban              | 2      | 100 %      |
| b. Adanya desakan dari tenaga kerja | -      | -          |
| c. Adanya pengawasan                | -      | -          |
| N = 2                               | 2      | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel VI tersebut diketahui bahwa kedua responden menjawab bahwa merasa berkewajiban. Hal ini berarti bahwa kedua Pengusaha HTI yang melaksanakan Program Jansostek karena merasa berkewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya.

Hal demikianlah yang sebenarnya yang dikehendaki oleh Undang-undang Jansostek dimana pengusaha memikul

tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Untuk mengetahui kepengurusan kepesertaan (pendaftaran, pembayaran iuran dan proses administrasi lainnya) serta permohonan pembayaran jaminan dan pelayanan pada PT. Jamsostek (Persero) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**TABEL VII  
PENGURUSAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO)**

| Alternatif                       | Jumlah | Prosentase |
|----------------------------------|--------|------------|
| a. Perusahaan                    | 2      | 100 %      |
| b. Tenaga kerja sendiri/wakilnya | -      | -          |
| N = 2                            | 2      | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel VII diketahui bahwa kedua responden (100%) menjawab perusahaan. Dengan demikian berarti bahwa pengurusan kepesertaan (pendaftaran, pembayaran iuran dan proses administrasi lainnya) serta permohonan pembayaran jaminan serta pelayanan pada PT. Jamsostek (Persero) dilakukan oleh Pengusaha HTI sebagaimana diwajibkan oleh Undang-undang Jamsostek beserta peraturan pelaksanaannya.

Dari wawancara dengan kepala Bidang Operasional PT. Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat di



Pontianak diperoleh data bahwa PT. Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat belum mempunyai unit kerja di Kabupaten Dati II di seluruh Kalimantan Barat. Dengan demikian segala pengurusan tentang jaminan sosial tenaga kerja harus dilakukan di kantor PT. Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat di Pontianak.

### 3. Tanggung jawab Pengusaha HTI

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa pengusaha HTI dapat dikategorikan sebagai Pengusaha yang wajib melaksanakan program Jamsostek yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat 15 (lima belas) dari 17 (tujuh belas) pengusaha HTI yang belum melaksanakan program Jamsostek.

Untuk mengetahui alasan Pengusaha HTI hingga belum melaksanakan program Jamsostek dapat dilihat dari tabel berikut ini.

TABEL VIII  
ALASAN PENGUSAHA HTI YANG BELUM  
MELAKSANAKAN PROGRAM JAMSOSTEK

| Alternatif                                               | Jumlah | Prosentase |
|----------------------------------------------------------|--------|------------|
| a. Prosedur Administrasi Jamsostek Yang berbelit-belit   | 3      | 20 %       |
| b. Memerlukan tambahan biaya dalam pengurusannya         | -      | -          |
| c. Jaminan yang diberikan oleh perusahaan HTI lebih baik | 12     | 80 %       |
| N = 15                                                   | 15     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel VIII dapat diketahui bahwa 20% dari koresponden memberikan alasan bahwa prosedur administrasi Jamsostek yang berbelit-belit dan 80% dari responden memberikan alasan bahwa jaminan yang diberikan oleh perusahaan lebih baik dari Jamsostek. Untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab pengusaha HTI dalam menanggulangi kecelakaan kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

TABEL IX  
KECELAKAAN KERJA

| Alternatif                                              | Jumlah | Prosentase |
|---------------------------------------------------------|--------|------------|
| a. Biaya pengobatan ditanggung oleh Perusahaan          | 15     | 100 %      |
| b. Biaya pengobatan tidak ditanggung oleh Perusahaan    | -      | -          |
| c. Biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan asuransi | -      | -          |
| N = 15                                                  | 15     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel IX dapat diketahui bahwa semua (100%) responden menjawab bahwa biaya pengobatan ditanggung perusahaan. Dengan demikian pengusaha HTI bertanggung jawab untuk membiayai pengobatan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja.

Dalam perjanjian kerja antara pengusaha HTI dengan tenaga kerja disebutkan bahwa apabila terjadi kecelakaan kerja maka pengusaha HTI akan memberikan santunan sesuai

Peraturan Pemerintah yang berlaku dan apabila karena kecelakaan kerja tenaga kerja harus dirawat di rumah sakit maka biaya yang timbul ditanggung oleh Pengusaha HTI. Besarnya jaminan kecelakaan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Pasal 12 ayat (1) dan (2) serta lampiran II.

Untuk mengetahui besarnya santunan kematian yang dibayarkan kepada keluarga tenaga kerja apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL X  
SANTUNAN KEMATIAN AKIBAT KECELAKAAN KERJA

| Alternatif                  | Jumlah | Prosentase |
|-----------------------------|--------|------------|
| a. di bawah Rp. 5 Juta      | -      | -          |
| b. Rp.5 Juta s/d Rp.10 Juta | 15     | 100 %      |
| c. di atas Rp. 10 Juta      | -      | -          |
| N = 15                      | 15     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel X diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab Rp.5.000.000.- sampai dengan Rp.10.000.000.-. Ini berarti bahwa Pengusaha HTI akan memberikan santunan kematian kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja sebesar antara Rp. 5.000.000.- sampai dengan Rp 10.000.000.-. Dalam perjanjian kerja disebutkan apabila tenaga kerja yang meninggal telah menjadi

anggota asuransi maka klaimnya diurus oleh pengusaha HTI yang selanjutnya diserahkan kepada ahli warisnya.

Dalam perjanjian kerja juga disebutkan bahwa apabila tenaga kerja meninggal dunia baik karena kecelakaan kerja maupun bukan karena kecelakaan kerja maka keluarga tenaga kerja yang meninggal tersebut setuju mayatnya \*dinakamkan ditempat kerja atau kota kecamatan terdekat. Dicantulkannya hal yang demikian dalam perjanjian kerja mengingat kondisi setempat tidak memungkinkan untuk melakukan pengiriman mayat tenaga kerja yang meninggal dunia ke tempat asalnya.

Untuk mengetahui berapa besarnya santunan yang dibayarkan kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL XI  
SANTUNAN KEMATIAN BUKAN KARENA KECELAKAAN KERJA

| Alternatif                 | Jumlah | Prosentase |
|----------------------------|--------|------------|
| a. di bawah Rp.1.200.000,- | -      | -          |
| b. di atas Rp.1.200.000,-  | 15     | 100 %      |
| N = 15                     | 15     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel XI dapat diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab diatas Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Ini berarti bahwa dalam hal

tenaga kerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja maka pengusaha HTI akan memberikan santunan kematian sebesar di atas Rp.1.200.000.-.

Berdasarkan pasal 22 ayat (1) PP No. 14 tahun 1993 bahwa jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada janda atau duda atau anak, dan meliputi :

- a. Santunan jaminan kematian sebesar Rp.1.000.000.- (satu juta rupiah); dan
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp.200.000.- (dua ratus ribu rupiah).

Berdasarkan keterangan dari ahli waris tenaga kerja yang menerima santunan kematian bukan karena kecelakaan kerja, bahwa Pengusaha HTI membayar santunan kematian sebesar Rp.2.500.000.- (dua juta lima ratus ribu rupiah). jumlah tersebut tidak termasuk biaya pemakaman dan biaya-biaya lainnya. Sebenarnya santunan kematian bukan karena kecelakaan kerja tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Santunan yang dibayarkan oleh Pengusaha HTI kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal lebih bersifat bantuan.

Jadi dengan demikian santunan kematian yang dibayarkan oleh Pengusaha HTI lebih besar dari santunan kematian sebagaimana diatur dalam Program Jamsostek, walaupun tidak dicantumkan dalam surat perjanjian kerja.

Untuk mengetahui apakah Pengusaha HTI menanggung biaya pengobatan bagi tenaga kerja yang sakit bukan karena kecelakaan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

TABEL XII  
BIAYA PENGOBATAN

| Alternatif                             | Jumlah | Prosentase |
|----------------------------------------|--------|------------|
| a. ditanggung oleh perusahaan          | -      | -          |
| b. tidak ditanggung perusahaan         | 15     | 100 %      |
| c. ditanggung oleh perusahaan asuransi | -      | -          |
| N = 15                                 | 15     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel XII dapat diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab biaya pengobatan tidak ditanggung oleh perusahaan. Ini berarti bahwa biaya pengobatan bagi tenaga kerja yang sakit bukan karena kecelakaan kerja ditanggung sendiri oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam perjanjian kerja secara tegas dicantumkan bahwa biaya pengobatan dan perawatan karera sakit yang bukan kecelakaan kerja ditanggung oleh tenaga kerja. Untuk mengetahui apakah Pengusaha HTI memberikan Jaminan hari tua kepada tenaga kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL XIII  
JAMINAN TABUNGAN HARI TUA

| Alternatif                                    | Jumlah | Prosentase |
|-----------------------------------------------|--------|------------|
| a. Memberikan Jaminan Tabungan Hari Tua       | -      | -          |
| b. Tidak memberikan Jaminan Tabungan Hari Tua | 15     | 100 %      |
| N = 15                                        | 15     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel XIII diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab tidak memberikan jaminan tabungan hari tua. Hal ini berarti bahwa Pengusaha HTI tidak memberikan jaminan tabungan hari tua kepada tenaga kerjanya.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat antara Pengusaha HTI dengan tenaga kerjanya, tidak mengatur tentang jaminan tabungan hari tua. Sesuai dengan sifat hubungan kerja, dengan selesainya pekerjaan borongan maka berakhir pula hubungan kerja antara pengusaha HTI dengan tenaga kerjanya. selain itu hubungan kerja tersebut hanya untuk jangka waktu yang tidak terlalu lama.

#### 4. Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan di Kalimantan Barat adalah tugas dan wewenang Bidang Pengawasan ketenaga

kerjaan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Dati I Kalimantan Barat. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan tugas sebagaimana diuraikan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.353/M/SJ/1996.

Kepala Bidang Pengawasan Ketenaga-kerjaan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Dati I Kalimantan Barat menjelaskan bahwa Petugas Pengawas Ketenagakerjaan untuk seluruh Kalimantan Barat berjumlah 16 (enam belas) orang dan 8 (delapan) orang diantaranya merangkap sebagai Petugas Penyidik Tindak Pidana di bidang ketenagakerjaan. Petugas Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai Petugas Pengawas Ketenagakerjaan dan kepadanya diberikan kartu pengenal Pengawas Ketenagakerjaan. Petugas Penyidik Tindak Pidana di bidang ketenagakerjaan diangkat dengan Keputusan Menteri Kehakiman No.A.18.PW.07.03 Tahun 1985 dan kepadanya diberikan Kartu Tanda Pengenal Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan Program Jamsostek berfungsi dalam hal :

- a. Penegakan hukumnya yang meliputi kegiatan pembinaan, pengawasan dan penindakan apabila terjadi tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Koordinasi dan pengawasan terhadap badan penyelenggara yaitu PT. Jamsostek (Persero) Cabang Kalimantan Barat.



Dalam melaksanakan tugas operasional pengawasan setiap Petugas Pengawas Ketenagakerjaan diwajibkan untuk melakukan pengawasan kepada 8 (delapan) perusahaan setiap bulan. Hasil pengawasannya di laporkan kepada kepala kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Dati I Kalimantan Barat dalam bentuk Nota Pemeriksaan. Materi pengawasan meliputi semua aspek ketenagakerjaan terutama mengenai ketaatan pengusaha dalam memenuhi kewajiban-kewajibannya yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Termasuk kewajiban-kewajiban Pengusaha sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek beserta peraturan pelaksanaannya.

Untuk mengetahui apakah pernah ada pengawasan dari Petugas Pengawas Ketenagakerjaan yang langsung melakukan pengawasan di areal HTI dapat dilihat dari tabel berikut :

TABEL XIV  
PENGAWASAN

| Alternatif      | Jumlah | Prosentase |
|-----------------|--------|------------|
| a. Pernah       | -      | -          |
| b. Tidak pernah | 15     | 100 %      |
| N = 15          | 15     | 100 %      |

Sumber : Data primer.

Dari tabel XIV diketahui bahwa semua responden (100%) menjawab tidak pernah ada pengawasan. Ini berarti

bahwa Petugas Pengawas Ketenagakerjaan Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Dati I Kalimantan Barat tidak pernah melakukan pengawasan langsung ke areal HTI.

Kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Dati I Kalimantan Barat mengakui bahwa memang belum pernah diadakan pengawasan langsung ke areal HTI oleh Petugas Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini di dasarkan atas pertimbangan bahwa lokasi areal HTI jauh di daerah pedalaman sehingga untuk mengadakan pengawasan ke lokasi akan memerlukan waktu serta biaya yang tidak sedikit. Tambahan lagi kegiatan Pembangunan HTI merupakan kegiatan yang masih baru.

Karena memang belum pernah diadakan pengawasan langsung ke areal HTI maka dengan sendirinya belum ada Pengusaha HTI yang diproses sampai ke Pengadilan karena melakukan tindak pidana bidang jaminan sosial tenaga kerja.

## BAB IV

### P E N U T U P

#### 1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan pada bab terdahulu maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

a. Pengusaha HTI di Kalimantan Barat dalam melaksanakan kegiatan pembangunan HTI mempekerjakan tenaga kerja borongan lebih dari 10 (sepuluh) orang dan membayar upah untuk seluruh tenaga kerja di atas Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) perbulan serta dalam waktu lebih dari 3 (tiga) bulan. Oleh karena itulah Pengusaha HTI dikategorikan sebagai pengusaha yang wajib untuk melaksanakan Program Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang Jamsostek beserta peraturan pelaksanaannya. khususnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

Dilain pihak tenaga kerja borongan yang bekerja di areal HTI di Kalimantan Barat berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan harkat dan martabatnya.

Dalam kenyataannya hanya 2 (dua) Pengusaha HTI (11,76%) dari 17 (tujuh belas) Pengusaha HTI di Kalimantan Barat yang merasa berkewajiban untuk melaksanakan Program Jamsostek guna memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya dalam menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja sebagaimana dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan yang mengatur jamsostek.

b. Walaupun Pengusaha HTI yang belum melaksanakan Program Jamsostek memberikan santunan yang lebih baik dari pada yang diberikan oleh Program Jamsostek seperti santunan kematian karena kecelakaan kerja, santunan kematian bukan karena kecelakaan kerja, Program Jamsostek tetap merupakan Hak tenaga kerja dan Pengusaha HTI di Kalimantan Barat tetap wajib untuk melaksanakannya. Karena hak atas Jaminan sosial tenaga kerja merupakan implementasi hak azasi manusia yang diatur dalam undang-undang, maka Pengusaha HTI yang tidak melaksanakannya tersebut telah melakukan pelanggaran terhadap hak azasi manusia.

c. Pengusaha HTI yang melaksanakan Program Jamsostek mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam semua Program Jamsostek yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Karena areal HTI berada di daerah pedalaman dengan kondisi daerah sebagaimana telah dikemukakan terdahulu sehingga tidak memungkinkan tenaga kerja yang bekerja di areal HTI maupun keluarganya untuk dapat memanfaatkan Jaminan Pelayanan Pemeliharaan Kesehatan dari pelaksana pelayanan kesehatan yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek (Persero) karena pelaksana pelayanan kesehatan berada di Kotamadya Pontianak. Oleh karena itulah pembayaran iuran jaminan pemeliharaan kesehatan oleh Pengusaha HTI merupakan pengeluaran dana perusahaan yang tidak ada manfaatnya. Sedangkan bagi PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat, iuran jaminan pemeliharaan kesehatan semata-mata merupakan pengumpulan dana dari masyarakat.

- d. Petugas Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Dati I Kalimantan Barat belum menunjukkan aktivitas pengawasan kepada Pengusaha HTI yang merupakan bagian penting dari upaya penegakan hukum jamsostek. Oleh karena itulah dengan sendirinya belum pernah ada Pengusaha Hutan Tanaman Industri yang diproses sampai ke Pengadilan karena melakukan tindak pidana bidang jaminan sosial tenaga kerja. Demikian juga halnya dengan penjatuhan sanksi administrasi yang berupa pencabutan ijin oleh instansi pemberi ijin yaitu Departemen Kehutanan.

- e. Wilayah kerja PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat terdiri dari 6 (enam) Kabupaten Daerah Tk. II dan 1 (satu) Kotamadya. Hingga sekarang PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat belum mempunyai unit kerja di masing-masing daerah tersebut. Sesuai dengan fungsinya sebagai penyelenggara Program Jamsostek ternyata PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat belum siap untuk melaksanakan fungsinya dalam melayani masyarakat secara optimal.
- f. Dengan belum terbentuknya serikat pekerja bagi tenaga kerja yang bekerja di areal Hutan Tanaman Industri mengakibatkan tenaga kerja tersebut belum mempunyai wadah yang dapat memperjuangkan hak-hak tenaga kerja terutama menuju pada terbentuknya hubungan industrial Pancasila antara pengusaha HTI dengan Tenaga Kerjanya.

## 2. Saran-Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan tersebut di atas, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Mengingat banyaknya Pengusaha HTI yang belum melaksanakan Program Jamsostek maka upaya penegakan hukumnya harus segera dilaksanakan yaitu berupa pengawasan oleh Petugas Pengawas Ketenagakerjaan

Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Dati I Kalimantan Barat. Hendaknya pengawasan dilakukan secara terpadu antara Petugas Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Dati I Kalimantan Barat dengan Kantor Wilayah Departemen Kehutanan Propinsi Dati I Kalimantan Barat. Sedangkan PT. Jamsostek (Persero) sesuai fungsinya sebagai penyelenggara Program Jamsostek adalah sebagai penyandang dana untuk membiayai pengawasan terpadu tersebut.

b. Sebagaimana telah dikemukakan terdahulu bahwa pembayaran iuran pelayanan pemeliharaan kesehatan oleh Pengusaha HTI tidak memberikan manfaat bagi tenaga kerjanya. Guna menghindari kesan seolah-olah PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat hanya semata-mata mengumpulkan dana dari masyarakat, serta dalam rangka memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada tenaga kerja peserta Program Jamsostek berikut ini disarankan :

b.1. Hendaknya pengusaha HTI dalam melaksanakan Program Jamsostek dapat tidak ikut serta dalam perlindungan jaminan pemeliharaan kesehatan, akan tetapi Pengusaha HTI diwajibkan untuk melaksanakan sendiri jaminan pemeliharaan bagi tenaga kerjanya.

- b.2. Alternatif lainnya yaitu dengan memberi kebebasan kepada tenaga kerja atau keluarganya untuk mendapatkan pelayanan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan pilihannya. PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat hanya membayar penggantian biaya yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja atau keluarganya guna mendapatkan pelayanan pemeliharaan kesehatan.
- c. Guna memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dalam penyelenggaraan Program Jamsostek, hendaknya PT. Jamsostek (Persero) cabang Kalimantan Barat segera membuka unit kerja serta menunjuk Pelaksana Pelayanan Kesehatan di setiap Daerah Tingkat II.
- d. Hendaknya tenaga kerja yang bekerja di areal Hutan Tanaman Industri di Kalimantan Barat segera membentuk organisasi serikat pekerja yang berfungsi sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasi tenaga kerja serta sebagai wadah untuk memperjuangkan hak-hak tenaga kerja tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Djumaldji, FX. *Perjanjian Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- \_\_\_\_\_ dan Wibowo Soedjono. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bina Aksara, Jakarta, 1982.
- Ridwan, Halim. dan Sri Subiandini Gultom. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
- Hartono, Sunaryati. *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*. Bina Cipta, Jakarta, tth.
- Kartasapoetra, G dan R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- \_\_\_\_\_ dan Rience G. Widianingsih. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Armica, Bandung, 1982.
- Kertonegoro, Sentance. *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 1986.
- Manulang, H. Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Prinst, Darwan. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Purwosutipto. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Hukum Pertanggung. Djambatan, Jakarta, 1985.
- Panulardi, Bambang. *Hukum Kehutanan dan Pembangunan Bidang Kehutanan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Rahardjo, Satjipto. *Pengantar Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991.
- \_\_\_\_\_ *Hukum dan Masyarakat*. Angkasa, Bandung, 1980.

- \_\_\_\_\_. *Hukum, Masyarakat dan Pembangunan*, Alumni, Bandung, 1980.
- Rahardjo. Satjipto, *Pemanfaatan Ilmu-ilmu Sosial Bagi Pembangunan Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1977.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Perburuhan bidang Aneka Putusan (P4)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1978.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Perburuhan)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995.
- Soekanto. Soerjono, *Beberapa Pemasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, UI-Press, 1988.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1984.
- Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1982.
- Sunggono, Bambang, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979.
- Soerjono, Wiwoho, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
- Toha. Halili dan Hari Purnomo, *Hubungan Kerja antara Hajikan dan Buruh*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
- Taneko, Soeleman B, *Pokok-pokok Studi Hukum dalam Masyarakat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Waluyo. Bambang, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991.

Adnyana. I Gusti Ngurah. *Asuransi Sosial Tenaga Kerja dalam Rangka Menjamin Kesejahteraan tenaga kerja*. Tesis. Unair, 1988.

**Makalah dan Surat Kabar:**

Kumpulan Karya Ilmiah Para Pakar Hukum. *Bunga Rampai Pembangunan Hukum di Indonesia*. Eresco, Bandung, 1995.

Redaksi Sinar Grafika. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Undang-undang Nomor 3 tahun 1992)*. Sinar Grafika, Jakarta, 1992.

Yuridika. *Majalah Fakultas Hukum*. Unair, Nomor 5 Tahun IX September-Oktober, Tahun 1994.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945.

TAP MPR NO. II/MPR/1993 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

Undang-Undang No.5 Tahun 1967 tentang *Ketentuan-Ketentuan Pokok Kehutanan*.

Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang *Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang *Pengawasan Perburuhan*.

Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1990 tentang *Hak Pengusahaan Hutan Tanaman Industri*.

Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang *Penyelenggaraan Program jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

Keputusan Presiden No.22 Tahun 1993 tentang *Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-03/MEN/1994 tentang *Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak.*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-4/MEN/1993 tentang *Jaminan Kecelakaan Kerja.*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1993 tentang *Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.353/M/SJ/1996 tentang *Uraian Kegiatan Kantor Wilayah Kantor Departemen dan Unit Pelaksanaan Teknis Departemen Tenaga Kerja.*

Keputusan Menteri Kehutanan No. 417/KPTS-II/1989 tentang *Pengusahaan Hutan Tanaman Industri.*

