



**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
HARIAN LEPAS BIDANG JASA KONSTRUKSI
DI KOTA SEMARANG
(STUDI KASUS KINERJA PT. JAMSOSTEK
DALAM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA HARIAN LEPAS
BIDANG JASA KONSTRUKSI DI KOTA SEMARANG)**

TESIS

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi
Program Magister Ilmu Hukum**

**Disusun Oleh :
SRI PUSPITANINGRUM, SH
NIM : B4.A698082**

**Pembimbing :
Prof. DR SRI REDJEKI HARTONO, SH**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2002**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
HARIAN LEPAS BIDANG JASA KONSTRUKSI
DI KOTA SEMARANG
(STUDI KASUS KINERJA PT. JAMSOSTEK
DALAM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA HARIAN LEPAS
BIDANG JASA KONSTRUKSI DI KOTA SEMARANG)**

**Disusun Oleh :
SRI PUSPITANINGRUM, SH
NIM : B4.A698082**

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 11 November 2002**

**Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Hukum**

Pembimbing



**Prof.DR. SRI REDJEKI HARTONO, SH
NIP : 130 368 053**



**Mengetahui Ketua Program
Magister Ilmu Hukum**



**Prof.DR. BARDA NAWAWI ARIEF, SH
NIP : 130 350 519**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2002**

ABSTRACT

Law protection towards daily paid casual worker in construction service is highly needed, especially, when the labours face social risks that may occur and inflict losses on them and result in decreasing or even losing their income at all.

Those labours work on companies using big tools and modern technology and also chemical substances, so that it enables working accident to take place and disease to occur that may result in death.

As a matter of fact, social risks that occur become burden for the construction service employer but they are borne by PT. Jamsostek on its Workmen's Compensation and Death Insurance Program.

Based on the opinion mentioned above, therefore, this survey is intended to know how far the regulation (peraturan perundangan) of Social Security of Labours gives warranty of law protection towards daily paid casual labourer in construction service and how the performance of PT. Jamsostek in giving protection on the daily paid casual labourer in construction service in Semarang is. The other goal of research is that to learn about hindrance faced by PT. Jamsostek in playing their performance.

Workings approach used in this survey are the normative and empirical approach in order that PT. Jamsostek carries out its performance well based on law norms. While the existence of PT. Jamsostek on its performance in facing neither internal nor external obstacles, will be perceived empirically.

Method of research used in this survey is the descriptive qualified supported by quantitative review. Descriptive means that it is in the form of written words or the verbal of people and behavior observed, qualified is in order to know and find the more profound and detail meaning of the object of the observation that is PT. Jamsostek's performance in protecting the daily paid casual labourer in construction service in Semarang, while, quantitative review is in the form of tables which give explanation about supporting data.

Based on the research, some conditions are obtained as follows :

- a. In general, social security of labour regulation on law protection towards daily paid casual worker in construction service in Semarang is in the form of workmen's compensation and death insurance, according to Decree of Secretary of Labour No. 196/Kep Men/1999.
- b. PT. Jamsostek in order to fulfil its performance in protecting the daily paid casual worker in construction service is still weak. It is proved that there are still many barriers faced which neither come from PT. Jamsostek it self nor Semarang City Government as well as the employers of construction service that forget to register their employee so that, if there are accidents, there will be no insurance for the victims.
- c. Trespass that is done by the employer of construction service that doesn't register its workers is a loss for the company itself, actually, since it has to hold responsible for the task. This trespass happens when there are no implemented sanctions.

Paying close attention to the statements and problems, PT. Jamsostek needs suggestion so that its performance will be proper and optimal, that is as the Executive Committee of Social Security of Labour. It functions as the protector of the daily paid casual labourer in construction service.

ABTRAK

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sangat dibutuhkan, terutama pada saat menghadapi resiko-resiko sosial yang mungkin timbul dapat merugikan mereka dan berakibat berkurang atau hilangnya sama sekali arus pendapatan.

Tenaga kerja tersebut diatas bekerja pada perusahaan-perusahaan yang menggunakan peralatan-peralatan besar dan teknologi modern serta bahan-bahan kimia sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit dan berakibat sampai kepada kematian.

Resiko-resiko sosial yang timbul sebenarnya menjadi beban dari para pengusaha jasa konstruksi, namun beban itu ditanggung oleh PT. Jamsostek dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Berdasarkan pemikiran diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai seberapa jauh peraturan perundangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberi jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi, bagaimanakah kinerja PT. Jamsostek dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang. Tujuan lain dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh PT. Jamsostek dalam melaksanakan kinerjanya.

Pendekatan berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif dan pendekatan empiris dengan alasan bahwa secara juridis PT. Jamsostek yang menjalankan kinerjanya berdasarkan norma-norma hukum, sedangkan secara empiris akan dilihat bagaimana keberadaan PT. Jamsostek dalam kinerjanya menghadapi hambatan-hambatan secara internal maupun eksternal.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif didukung dengan tinjauan kuantitatif. Bersifat deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, bersifat kualitatif untuk mengetahui dan menemukan makna yang lebih mendalam dan terinci dari obyek penelitian ini yaitu kinerja PT. Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang. Adapun tinjauan kuantitatif yaitu berupa tabel-tabel yang dapat memberikan penjelasan data-data yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut bahwa :

- a. Secara umum peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 196/Kep Men/1999 berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
- b. PT. Jamsostek dalam mewujudkan kinerjanya dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi masih lemah hal ini terbukti masih banyak hambatan - hambatan yang dihadapinya baik dari PT. Jamsostek sendiri,

Pemerintah Kota Semarang, Para pengusaha jasa konstruksi yang lupa mendaftarkan tenaga kerjanya dan kalau terjadi kecelakaan kerja akhirnya tak mendapatkan jaminan.

- c. Pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan jasa konstruksi yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebenarnya merupakan kerugian dari perusahaan jasa konstruksi itu sendiri karena harus menanggung beban. Pelanggaran ini dapat terjadi karena tidak adanya sanksi yang diterapkan.

Mencermati uraian dan permasalahan tersebut diatas diperlukan saran untuk PT. Jamsostek, agar kinerja PT. Jamsostek dapat bekerja secara optimal dan sebagaimana mestinya yaitu sebagai Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum, hendaknya kamu menetapkannya dengan adil ”.

(Surat An – Nisa ayat 58)

“ Siapa yang menaruh belas kasihan kepada orang yang lemah, memiutangi Tuhan yang akan membalas perbuatannya”.

(Amsal 19 ayat 17)

Tesis ini kupersembahkan kepada:

- Almarhum dan almarhumah ayah ibuku tercinta.
- Almarhum ayah mertuaku dan ibu mertuaku tercinta.
- Suami dan anak-anakku tercinta.
- Saudara-saudaraku tercinta.
- Sahabat-sahabatku.

Kata Pengantar

Segala puji, hormat, dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti memperoleh hikmat, kebijaksanaan serta kesehatan sehingga dapat menempuh dan menyelesaikan tesis ini.

Penulisan tesis ini bertitik tolak dari keinginan sejauh mana Peraturan Perundangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberi jaminan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Harian Lepas bidang jasa konstruksi dan bagaimana Kinerja PT. Jamsostek sebagai lembaga pelaksana Peraturan Perundang-undangan memberikan pelayanan pada kebutuhan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Harian Lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang.

Penulisan tesis ini tidak akan dimulai dan selesai tanpa bimbingan dan bantuan yang sangat berharga dari Ibu Prof. Dr Sri Redjeki Hartono, SH dan Ibu Budi Gutami SH, MH yang berkenan memberikan masukan dan pengarahan. Untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sampaikan terima kasih yang tak terhingga dan sedalam-dalamnya kepada beliau berdua selaku pembimbing dalam penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Ir. H. Eko Budiharjo, MSc selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. DR. Barda Nawawi Arief, selaku Ketua Program Pasca Sarjana (Magister) Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Yasin Tasyrif, Sh MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak Almarhum Somario selaku Ketua Yayasan Pembina Pendidikan 17 Agustus 1945 Semarang.
5. Bapak Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
6. Bapak Dekan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
7. Bapak. Ramon Prima Nasution AAIJ selaku Kepala Cabang Wilayah PT. Jamsostek cabang Semarang.
8. Bapak Agus Mitfah, SH selaku Bagian Pemasaran PT. Jamsostek Cabang Semarang.
9. Ny. Dewi Indrihastuti, SH Ka Sub Din Pengawasan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.
10. Bapak Bambang Hudi SH Mhum, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.
11. Bapak FX Adiarto selaku Ketua BPC Gapensi kota Semarang.
12. Bapak Ibu Pimpinan perusahaan jasa konstruksi kota Semarang khususnya yang tergabung dalam Gapensi kota Semarang.
13. Seluruh staf administrasi yang banyak membantu kelancaran proses belajar mengajar di Program Pasca Sarjana (Magister) Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
14. Rekan-rekan seperjuangan atas segala kerjasama dan jalinan hubungan yang baik selama ini.

Semoga segala bantuan dan jasa baiknya mendapat kehormatan dan balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Kasih.

Tuhan menyertai dan memberkati kita semua.

Amin.

Semarang, Nopember 2002

Peneliti

DAFTAR TABEL-TABEL

No	Tabel No	Keterangan	Halaman
1	Tabel I	Klasifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Semarang	139
2	Tabel II	Kualifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi	140
3	Tabel III	Pentingnya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas dalam pelaksanaan jasa konstruksi	143
4	Tabel IV	Pentingnya Pelayanan dari PT. Jamsostek	147
5	Tabel V	Pengetahuan Tentang Manfaat Pelayanan PT. Jamsostek dalam Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian	148
6	Tabel VI	Pengetahuan Pimpinan Perusahaan jasa konstruksi tentang pelayanan program PT. Jamsostek untuk bidang konstruksi	150
7	Tabel VII	Pengetahuan Tentang Tata Cara Kepesertaan	151
8	Tabel VIII	Nama-nama Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang penulis ketahui di lapangan yang mengalami kecelakaan untuk Tahun Anggaran Proyek Pembangunan 2001-2002	153
9	Tabel IX	Tarif iuran JKK dan JKM - Kep Men No. KEP-196/MEN/1999 berdasarkan Nilai Kontrak Kerja Konstruksi	154
	- Tabel a	Nilai Kontrak sampai Rp. 100 juta	154
	- Tabel b	Nilai Kontrak Rp. 100 juta - Rp. 500 juta	155
	- Tabel c	Nilai Kontrak Rp. 500 juta - Rp. 1 milyar	155
	- Tabel d	Nilai Kontrak Rp. 1 milyar - Rp. 5 milyar	156
	- Tabel e	Nilai Kontrak diatas Rp. 5 milyar	157
10	Tabel X	Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Jamsostek dalam melaksanakan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi	159
11	Tabel XI	Hubungan Resiko -Jaminan	179
12	Tabel XII	Pengetahuan Tentang Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian	180
13	Tabel XIII	Perbandingan Kemanfaatan Astek dan Jamsostek	212
14	Tabel XIV	Presentasi Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian	225
15	Tabel XV	Presentasi Santunan Tunjangan Cacat-cacat Lainnya	226
16	Tabel XVI	Program JAMSOSTEK dan IURAN	248
17	Tabel XVII	Kecelakaan Kerja Tahun 2000 dan Tahun 2001	249

SINGKATAN-SINGKATAN

BA	:	Berita Acara
BPC	:	Badan Pengurus Cabang
BUMN	:	Badan Usaha Milik Negara
GAPENSI	:	Gabungan Pelaksana Pengusaha Jasa Konstruksi
ILO	:	Internasional Labour Organization
JAMSOSTEK	:	Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Ka Sub Din	:	Kepala Sub Dinas
KPKN	:	Kantor Pembayaran Kas Negara
P2K3	:	Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PHK	:	Pemutusan Hubungan Kerja
PMA	:	Penanaman Modal Asing
PPh	:	Pajak Penghasilan
PPn	:	Pajak Pendapatan
Q	:	Quesioner
SIWK	:	Surat Ijin Usaha Jasa Konstruksi
SIUP	:	Surat Ijin Usaha Perdagangan
SKN	:	Sisa Kemampuan Nyata
SPK	:	Surat Perintah Kerja
SPMK	:	Surat Perintah Mulai Kerja
SPT	:	Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan
TKHL	:	Tenaga Kerja Harian Lepas

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	7
D. Metode Penelitian	8
E. Kerangka Teoritik	17
F. Sistematika Tesis	23

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

I A. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	24
B. Hukum Ketenagakerjaan	26
C. Beberapa Ketentuan tentang Pengaturan Hukum Perusahaan	28
D. Kondisi Tenaga Kerja	41
a. Pengertian Tenaga Kerja	41
b. Perubahan-perubahan Konsepsi mengenai Tenaga Kerja	49
1. Tenaga kerja dianggap sebagai barang dagangan	49
2. Tenaga kerja dianggap sebagai mesin	49
3. Tenaga kerja dianggap sebagai sumber kekayaan alam	51
4. Tenaga kerja dianggap sebagai manusia	52
5. Tenaga kerja dianggap sebagai teman/partner	54
c. Kesempatan untuk dapat melaksanakan pekerjaan	56
d. Keadaan ekonomi yang ada pada tenaga kerja	63
e. Tenaga Kerja yang melimpah	64
1. Pengangguran Friksional	65
2. Pengangguran Struktural	66
3. Pengangguran Musiman	67
f. Pokok-pokok arah tujuan dalam bekerja	67
g. Tahap-tahap Keluarga Sejahtera	68

E. Hubungan Kerja/Perjanjian Kerja	70
II. Beberapa hal yang berhubungan dengan resiko kerja dan perlindungan kerja	
a. Resiko dan Perlindungan Kerja	81
b. Keselamatan Kerja	85
1. Peristilahan Umum	85
2. Pengertian Keselamatan Kerja	86
3. Ruang Lingkup dan Syarat-syarat Keselamatan Kerja	87
c. Tentang Pengupahan	95
d. Tinjauan Umum Terhadap SPSI	102
III. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Salah satu bentuk perlindungan Tenaga Kerja	
<i>3.1 Tinjauan Umum Terhadap Peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai salah satu bentuk Perlindungan Tenaga Kerja.</i>	
a. Tinjauan Umum Jaminan Sosial	108
b. Pengertian Jaminan Sosial	112
c. Pengertian Jaminan Sosial secara luas dan secara sempit	114
d. Asuransi sosial, dibedakan untuk :	117
e. Perkembangan Bentuk Jaminan Sosial di Indonesia	117
f. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	134
g. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	136

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

<i>1. Pelaksanaan peraturan perlindungan jaminan sosial Tenaga Kerja dalam memberi Jaminan Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.</i>	
a. Potensi Perusahaan jasa konstruksi di kota Semarang	138
b. Perkembangan perusahaan/penyedia jasa bidang jasa konstruksi di kota Semarang	138
c. Perlunya Perlindungan Hukum	143

d. Jaminan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang	144
2. <i>Pelayanan PT. Jamsostek sebagai lembaga pelaksana peraturan perundang-undangan Jamsostek bagi kebutuhan perlindungan Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi</i>	147
3. <i>Kinerja dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek dalam melaksanakan perlindungan kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi</i>	158
B. PEMBAHASAN	
1. <i>Pelaksanaan peraturan perundangan tentang jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang.</i>	
a. Inventarisasi Peraturan Perundangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ...	161
1) Undang-undang	162
a. PP	162
b. Keppres/Keputusan Presiden	162
c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Per men Naker)	163
d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmen)	164
e. Instruksi Menteri Tenaga Kerja (Ins. Menaker)	165
b. Pentingnya Pelaksanaan Peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian lepas Bidang Jasa Kontruksi dalam menghadapi resiko kerja	166
a. Hubungan resiko dan jaminan	177
b. Kecelakaan kerja dan pencegahannya	183
c. Faktor – faktor Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja	184
d. Akibat-akibat Kecelakaan Kerja	186
e. Langkah-langkah Pencegahan Kecelakaan Kerja	187
f. Perlindungan Kerja	191
g. Jaminan sosial tenaga kerja dalam upaya perlindungan kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi	208

2. *Pelayanan PT. Jamsostek dalam upaya memberikan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.*

a. *Pelayanan PT. Jamsostek terwujud dalam program Jamsostek dalam upaya memberikan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.*

1. Hakekat Jamsostek bagi tenaga kerja	209
2. Manfaat pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	210
3. Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	213
4. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :	214
5. Hak Tenaga Kerja / Peserta JAMSOSTEK	218
6. Kepesertaan Tenaga Kerja pada Program JAMSOSTEK	233
7. Peserta program Jamsostek Bidang Jasa Kontruksi	238
8. Sistem Kepesertaan Program Jamsostek	244
9. Prinsip Program Jamsostek	244
10. Tahap kepesertaan	246
11. Kepesertaan Parsial	247
12. Pelayanan PT. Jamsostek dalam memberikan santunan pada kasus kecelakaan kerja dan kematian tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi	249
13. Pelayanan khusus untuk tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam mengajukan klaim jaminan	252
b. <i>Pelayanan PT. Jamsostek pada pelaksanaan Program Jamsostek secara umum</i>	<i>254</i>
1. Kewajiban dan Hak Peserta Jamsostek	254
2. Pelaksanaan dan Tata cara Pendaftaran	256
3. Pelaksanaan dan tatacara Pembayaran Iuran dan Pelaporan mutasi tenaga kerja	257
4. Pelaksanaan dan Tata Cara Pengajuan Jaminan dan Besarnya Jaminan	258
5. Subsistem Kegiatan Pengajuan Klaim	265
6. Ruang Lingkup Sistem	268
7. Penerapan Sanksi bagi pengusaha yang tidak mengikut sertakan	

pada program Jamsostek	270
3. <i>Kinerja dan hambatan PT. Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang</i>	
a. Latar Belakang berdirinya PT. JAMSOSTEK	
a1. Sejarah Singkat PT. JAMSOSTEK (Persero)	274
a2. Status Usaha dan Jaringan Informasi Manajemen	275
a3. Struktur Organisasi	275
a4. Job Discription	276
a5. Profil PT. Jamsostek	277
a6. Pro dan Kontra tentang monopoli program Jamsostek oleh PT. Jamsostek	278
b. Kinerja PT. Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi	284
c. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Jamsostek dalam mewujudkan kinerjanya dalam perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Bidang Jasa Konstruksi	297

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan	301
B. Saran-saran	303

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 27 ayat (2) dari Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*, mencakup dimensi yang cukup luas, artinya negara tidak hanya wajib menyediakan lapangan kerja bagi warga negaranya, tetapi juga wajib memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya yang melakukan pekerjaan baik didalam negeri ataupun di luar negeri, baik itu tenaga kerja laki-laki ataupun tenaga kerja perempuan.

Secara umum bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat dijumpai pada Undang-undang nomor 14 Tahun 1969 yang antara lain menyebutkan bahwa :

Pertama : tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Kedua : tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan kerja sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pembinaan bangsa.

Ketiga : tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya serta

Keempat : tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.¹⁾

Dalam kenyataannya terjadi adanya disfungsi hukum dalam Undang-undang nomor 14 Tahun 1969 yaitu menyangkut kegagalan untuk menjadi pelindung hak-hak tenaga kerja sebagai bagian strategis di dalam institusi/perusahaan. Aspek perlindungan tenaga kerja dinaifkan oleh berbagai kepentingan kebijakan baik secara politik, maupun ekonomi strategis. Argumentasi pembangunan ekonomi, modernisasi, pertumbuhan ekonomi serta industrialisasi telah menyebabkan kepentingan dan hak-hak tenaga kerja menjadi terpinggirkan. Marginalisasi hak-hak tenaga kerja menjadi terpinggirkan. Marginalisasi hak-hak tenaga kerja inilah yang merupakan bentuk ketidakadilan dan merupakan pengingkaran atas maksud perlindungan hukum bagi tenaga kerja itu sendiri. Lemahnya akomodasi terhadap aspek sosialisasi, adaptasi, pemberdayaan serta stagnasi pelembagaan. Sehingga tenaga kerja merasakan rendahnya pemahaman terhadap hukum, ketiadaan perlindungan hukum bagi hak-haknya serta ketidaktahuan tentang lembaga-lembaga yang memperjuangkan perlindungan hak-haknya.

Dalam perkembangannya salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-undang nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Peraturan Pemerintah no 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

1). Sendjun H Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1995 halaman 7

Pada Pasal 2 ayat 2 dan 3 ditegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas perlindungan kerja baik yang bekerja pada setiap bentuk usaha atau perusahaan atau perorangan dengan menerima upah, termasuk didalamnya tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

Konsideran Undang-undang no 3 Tahun 1992 antara lain disebutkan bahwa semakin meningkatnya tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional diseluruh tanah air dan semakin meningkatnya pengguna teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha, dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan tenaga kerja sehingga perlindungan hukum bagi tenaga kerja didalam menjalankan pekerjaannya.

Salah satu jenis kegiatan usaha yang menarik perhatian adalah perusahaan jasa konstruksi karena perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja non teknik/tenaga kerja harian lepas yang jumlahnya lebih banyak dalam mengerjakan suatu proyek atau bangunan di lapangan. Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di dalam bekerjanya menggunakan alat-alat berat dalam pembuatan gedung-gedung bertingkat, jalan, jembatan, pengairan, penahan gelombang di laut, pengeprasan bukit untuk pembuatan perumahan dan jalan sangat rawan kecelakaan yang kemungkinan berakibat meninggal dunia, cacat tubuh atau cacat seumur hidup.

Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi tersebut kedudukannya sangat lemah apabila terjadi suatu kecelakaan kerja, mereka hanya mengandalkan upah dan tenaga tanpa memiliki kekuatan lain bila dibandingkan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan berupa modal serta fasilitas-fasilitas lainnya.

Pengaturan tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196/Men/1999 Tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas pada sektor jasa konstruksi, keputusan tersebut sebenarnya merupakan bentuk pengalihan tanggung jawab yang menjadi beban pengusaha jasa konstruksi diserahkan kepada pihak pemerintah (PT Jamsostek). Walaupun pada dasarnya pengusaha jasa konstruksi yang menggunakan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang harus memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha tersebut memiliki kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi para tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang telah mengerjakan pekerjaannya. Didalam pasal 3 ayat 2 ditegaskan bahwa kewajiban pengusaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas wajib mengikutsertakan dalam program jamsostek terhitung sejak tenaga kerja harian lepas telah bekerja melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut.²⁾

Pernyataan sejak tenaga kerja harian lepas jasa konstruksi bekerja mengandung pengertian bahwa apabila pengusaha jasa konstruksi telah mendapatkan proyek/pekerjaan dan dengan dikeluarkannya Surat Perintah Kerja dari pemberi pekerjaan/pengguna jasa maka pada saat itulah tanggung jawab pengusaha jasa konstruksi untuk segera mengikutsertakan para tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam program jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam kenyataannya banyak tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang tidak mengetahui akan haknya untuk menjadi peserta

2). Peraturan Pemerintah nomor 83 Tahun 2000, BP Cipta Yaya, Jakarta, 2000, halaman 255

Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan para pengusaha jasa konstruksi dalam mengikutsertakan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi apabila proyek mendekati akan selesai (dalam pengambilan keuangan proyek tahap akhir). Sehingga apabila terjadi suatu kecelakaan kerja banyak diselesaikan secara kekeluargaan dengan pemberian sejumlah dana sebagai rasa simpati.

Rendahnya pemahaman tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi atas perlindungan kerja yang dilindungi oleh hukum merupakan bentuk kegagalan pemerintah yang kurang mensosialisasikan kebijaksanaannya dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi. Dalam pelaksanaannya diharapkan kinerja PT. Jamsostek mampu untuk mewujudkan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi, namun belum sepenuhnya mampu untuk memberikan kesejahteraan dan ketentraman bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi secara optimal. Hal tersebut disebabkan kurang perhatian yang serius dari para pengusaha jasa konstruksi untuk mengikutsertakan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi pada program Jamsostek khususnya untuk program kecelakaan kerja dan program kematian serta belum adanya sanksi apabila pengusaha jasa konstruksi tidak mengikutsertakan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi pada program tersebut diatas.

B. Perumusan Masalah

Di negara kita terbentang berbagai masalah tentang ketenagakerjaan yang segera memerlukan jalan keluar yang cepat, tepat serta efisien. Permasalahan ketenagakerjaan tersebut diantaranya adalah tentang

kesenjangan antara semakin membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang disediakan, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman, belum adanya lembaga perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas jasa konstruksi.

Di kota Semarang sebagai ibu kota Propinsi Jawa Tengah permasalahan tenaga kerja tidak jauh dari permasalahan ketenagakerjaan secara nasional, yaitu tidak seimbangnya antara lapangan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Masalah ketenagakerjaan di Kota Semarang yang harus segera di sikapi adalah adanya suatu perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi, mengingat bahwa keberadaan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sangat rawan dengan kecelakaan kerja, apabila terjadi suatu kecelakaan kerja ada suatu indikasi bahwa tenaga kerja tersebut lebih suka menyelesaikan permasalahannya dengan caranya sendiri atau diselesaikan secara kekeluargaan dengan pihak pengusaha bilamana dari pihak pengusaha sudah dapat memberikan sejumlah uang kepada pihak keluarga kurban.

Dengan pemberian sejumlah uang itu apakah dapat menyelesaikan permasalahan yang lebih besar yang dihadapi oleh istri dan anak-anaknya yang masih banyak membutuhkan dana untuk dapat meneruskan sekolahnya. Mengingat permasalahan yang sangat komplek berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Sampai seberapa jauh Peraturan Perundangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberi Jaminan Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi.
2. Bagaimana PT. JAMSOSTEK sebagai lembaga pelaksana Peraturan Perundang-undangan JAMSOSTEK memberikan pelayanan pada hukum bagi kebutuhan perlindungan Tenaga Kerja Harian lepas bidang Jasa Konstruksi ?
3. Bagaimana kinerja dan hambatan yang dihadapi PT. JAMSOSTEK dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di Kota Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara normatif sekaligus empiris pada Tenaga Kerja Harian lepas dalam bidang Jasa Konstruksi di kota Semarang (studi kasus kinerja PT JAMSOSTEK dalam Perlindungan Tenaga Kerja Harian lepas di Kota Semarang).

Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan pula antara lain :

1. Untuk mengetahui Peraturan Perundang-undangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberi jaminan perlindungan Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi.
2. Untuk mengetahui tentang kinerja PT. JAMSOSTEK sebagai lembaga Pelaksana Peraturan Perundang-undangan memberikan pelayanan pada kebutuhan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi.

3. Untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan PT. JAMSOSTEK dalam melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

D. Metode Penelitian

Bahwa metode untuk mendapatkan kebenaran ilmiah sebenarnya merupakan gabungan dari dua mazhab (metode nasional dan metode pendekatan empiris). Untuk mendapatkan suatu metode yang penuh dengan kebenaran maka di jelaskan oleh Ronny Hanityo dalam bukunya yang berjudul Penelitian Hukum dan Jurimetri 1990 : 36 dijelaskan bahwa :³⁾

Gabungan pendekatan metode rasional dan metode pendekatan empiris dinamakan metode ilmiah Rasionalisme memberikan kerangka pemikiran yang logis, sedangkan empirisme memberikan kerangka pembuktian atau kerangka pengujian untuk memastikan suatu kebenaran, kerangka pemikiran demikian lazim disebut konsep logico empiris.

Bertitik tolak dari logico empiris ini, maka mendasarkan pada rasionalisme dalam penelitian untuk menentukan objek penelitian, cara-cara pendekatan, jenis penelitian, penentuan informan, teknik analisis, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik pengecekan Validitas data. Maksud dan tujuannya adalah untuk memperoleh suatu metode yang dapat diandalkan dalam memperoleh suatu pengetahuan.

1. Objek Penelitian.

Mengingat penelitian ini berlokasi di Kota Semarang maka yang menjadi objek penelitian ini adalah semua lingkungan yang terkait dengan

3). Ronny Hantyo Soemitro, 1994, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Graha, Indonesia Jakarta

perlindungan kerja bagi tenaga kerja lepas harian pada perusahaan jasa konstruksi yaitu :

- 1) Lembaga birokrasi yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, PT Jamsostek sebagai lembaga yang bergerak untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja bila terjadi suatu kecelakaan kerja,
- 2) Lembaga di luar birokrasi yaitu para pengusaha/majikan pada perusahaan jasa konstruksi sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap ketenangan dan ketentraman tenaga kerja.

2. Metode Pendekatan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yang lebih menekankan kepada segi abstraksi dan pendekatan sosiologis yang lebih menekankan kepada segi observasi. Pendekatan yuridis normatif ini merupakan pendekatan yang meliputi penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *in concreto* seperti ditulis Ronny Hanityo Sumitro dalam Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, untuk mengetahui sejauh mana peraturan perundang-undangan yang ada dapat diterapkan yaitu dengan menganalisis data sekunder dan diteliti taraf sinkronisasi baik secara vertikal maupun horisontal dari peraturan-peraturan hukum tertulis seperti ditulis Soeryono Soekanto dalam bukunya Pengantar Penelitian Hukum. Taraf Sinkronisasi Vertikal yaitu sinkronisasi suatu peraturan berdasarkan hierarkhis peraturan perundangan-undangan, sinkronisasi horisontal yaitu sinkronisasi suatu peraturan perundang-undangan lain dalam kaitannya dengan bidang-bidang lain yang mungkin mempunyai hubungan timbal balik. Selain pendekatan yuridis normatif, pendekatan yuridis empiris merupakan pendekatan yang menggunakan

metodologi penelitian kualitatif, induktif fenomenologis dilakukan dengan cara mengamati kejadian-kejadian atau fakta-fakta berkaitan dengan kinerja PT. Jamsostek dalam upaya perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sebagai suatu penelitian yang dititik beratkan kepada penelitian data sekunder fokus yang diteliti adalah perangkat kaidah hukum yang terhimpun didalam peraturan perundang-undangan yang ada hubungannya dengan kinerja PT. Jamsostek dalam konteks perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

Pada dasarnya bahwa hukum tidak hanya dapat dilihat sebagai suatu entitas normatif yang sendiri atau isoterik, melainkan justru harus dilihat sebagai bagian riil dari sistem sosial yang berkaitan dengan variabel sosial lainnya.

3. Jenis Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif didukung dengan tinjauan kuantitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau keadaan dan gejala-gejala lainnya.⁴⁾

Dengan penggunaan metode kualitatif ini diharapkan akan diteruskan makna-makna yang tersembunyi dibalik objek ataupun subyek yang akan diteliti yaitu kinerja dari PT. Jamsostek dalam upayanya untuk memberikan perlindungan kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam peraturan serta pelaksanaannya, dengan demikian metode ini dapat menjangkau dua hal sekaligus yaitu dunia obyektif dan subyektif. Metode penelitian kualitatif sebagai suatu konsep keseluruhan (holistik)

4) Soeryono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UIPress Jakarta, 1986, halaman 10

untuk mengungkapkan rahasia sesuatu dilakukan dengan menghimpun informasi dalam keadaan sewajarnya (natural setting), mempergunakan cara kerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggung jawabkan artinya penelitian ini tidak hanya merekam hal-hal yang nampak secara eksplisit saja bahkan harus melihat secara keseluruhan fenomena yang terjadi dalam masyarakat.⁵⁾

Pandangan penelitian kualitatif seperti dikutip oleh Sanafiah Faisal menurut David D. William adalah :^{5.1)}

- a. Bahwa realitas bersifat ganda yang didasarkan hasil konstruksi yang holistik.
 - b. Hubungan peneliti dengan yang diteliti bersifat interaktif, tak dapat dipisahkan.
 - c. Possibilitas generalisasi hanya mungkin dalam ikatan konteks dan waktu (ideographic statements).
 - d. Possibilitas membangun jalinan hukum adalah mustahil memisahkan sebab-sebab dengan akibat-akibatnya, karena semua keadaan adalah secara simultan.
 - e. Penelitian kualitatif tidak bebas nilai.⁶⁾
4. Penentuan Informan

Dalam memilih informan agar memperoleh informasi dapat dilakukan secara tuntas, seperti dikutip Sanafiah Faisal dalam Spradley mengajukan beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan yaitu :

- a. Subyek yang telah cukup lama dan intensif "menyatu" dengan suatu kegiatan atau "medan aktivitas" yang menjadi fokus penelitian. Subyek tidak hanya sekedar tahu dan dapat memberikan informasi, tetapi

5) Hadari Nawawi dan Mimi Martini, Penelitian Terapan, Yogyakarta, Gajah Mada University, 1994 halaman 17

6) Faisal Sanafiah, Penelitian Kualitatif Dasar-dasar dan Aplikasi, YA3 IKIP Malang, Malang, 1990, halaman 18

- juga telah menghayatinya secara sungguh – sungguh sebagai akibat dari keterlibatannya (melalui enkulturasi) yang cukup lama pada lingkungan yang bersangkutan.
- b. Subyek yang masih terlibat secara penuh/aktif pada lingkungan/kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
 - c. Subyek yang mempunyai cukup banyak waktu atau kesempatan untuk dimintai informasi.
 - d. Subyek yang dapat memberikan informasi tidak cenderung “diolah” atau “dikemas” terlebih dahulu. Mereka masih relatif “lugu” dalam memberikan informasi. Persyaratan ini berkaitan dengan upaya untuk mendapatkan informasi yang lebih deskriptif/faktual.
 - e. Subyek yang sebelumnya tergolong masih “asing” dengan peneliti sehingga peneliti dapat merasa lebih tertantang untuk “belajar” sebanyak mungkin dari subyek yang semacam “guru baru” bagi dirinya.⁷⁾

Adapun informan yang dijadikan sumber informasi dalam penelitian ini adalah pejabat Dishaker, Pengusaha Jasa Kontruksi, Pejabat PT. Jamsostek, Pengurus Gabungan Pengusaha Jasa Konstruksi (Gapensi), maupun para pakar tentang hukum ketenagakerjaan.

5. Jenis dan Sumber data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Data primer adalah data lapangan, sedangkan data sekunder ialah data yang mendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data primer.

Sumber data diperoleh dari :

7). Faisal Sanafiah, Ibid, hal 58

- a. Data primer diperoleh dari : para informan yang terpilih, dengan teknik snow ball.⁸⁾

Proses penyebaran sebagai bola salju yang pada mulanya kecil, kemudian semakin membesar dalam proses bergulir menggelinding.

- b. Data sekunder meliputi: catatan kuliah, buku literatur, buletin, hasil penelitian, dokumen, pemberitaan media masa yang relevan dengan permasalahan, serta lain-lain informasi yang benar.

6. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mendapatkan data penelitian yang sesuai dengan maksud penelitian maka data yang dikumpulkan melalui :

- a. Studi Dokumen dan Studi Kepustakaan.

Penelitian dilakukan secara bertahap melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan permasalahan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sesuai yang sedang dibahas dalam penelitian ini yaitu meliputi ketentuan peraturan jaminan sosial tenaga kerja dan mengenai kinerja PT Jamsostek dalam upayanya untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi, bahan referensi buku, hasil penelitian yang ada serta jurnal karya ilmiah.

- b. Penelitian Lapangan (Field Research).

Untuk mengumpulkan data primer guna mendukung dan menunjang data sekunder yang telah diperoleh pada studi dokumen dan studi kepustakaan, diperlukan studi lapangan ke instansi atau lembaga yang terkait dengan jaminan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi, proses pelayanan yang diberikan oleh PT. Jamsostek, kinerja

8) Faisal Sanafiah, Ibid halaman 60

dan hambatan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek dalam mewujudkan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

c. Wawancara.

Dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang di susun secara sistematis dalam suatu daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam suatu daftar pertanyaan (wawancara terstruktur) yang diajukan kepada pakar dan pejabat terkait serta pengusaha bidang jasa konstruksi dan wawancara tak terstruktur yang ditujukan kepada para tenaga kerja lepas harian bidang jasa konstruksi.

Dalam wawancara tidak berstruktur ini peneliti tidak terikat oleh susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, dengan maksud agar wawancara ini dapat berlangsung luwes, lebih terbuka sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih kaya, lengkap serta dapat mengetahui persepsi informan terhadap permasalahan yang diteliti.

Data/informasi dalam wawancara ini adalah bersifat Verbal dan Non Verbal. Data/informasi Verbal diperoleh melalui percakapan atau tanya jawab. Sedangkan data/informasi Non Verbal adalah ucapan yang disertai dengan gerak-gerik badan, tangan atau perubahan wajah dari informan, sehingga hasil wawancara ini dapat berupa pandangan. Informan terhadap masalah yang diteliti dari sudut perspektifnya, muncul pikirannya dan perasaannya.

d. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang dalam hal ini dibuat dalam bentuk kombinasi antara tertutup dan terbuka. Kuesioner tersebut ditujukan baik kepada lembaga terkait perlindungan hukum tenaga kerja

harian lepas bidang jasa konstruksi, pengusaha jasa konstruksi, PT. Jamsostek.

Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang bertujuan (*purposive sample*).⁹⁾ Hal ini dilakukan pertama-tama dengan menemui mereka yang sudah ditentukan sambil merekam informasi awal tentang obyek penelitian dari mereka.

Bila informasi tersebut belum dianggap cukup, maka penulis meminta mereka untuk memandu kepada informan-informan lain hingga data yang dicari dapat dirasakan cukup.

7. Teknik Analisa Data.

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data dari hasil studi pustaka dan studi dokumen terhadap dokumen publik, bahan hukum primer, sekunder, maupun data dari hasil penelitian lapangan. Data yang diperoleh dari studi pustaka yang didukung oleh data primer dianalisis secara kualitatif, hal ini sesuai dengan metode pendekatan hukum normatif yang lebih bersifat abstrak teoritis.¹⁰⁾

Dari studi dokumen diperoleh data menyeluruh tentang ruang lingkup perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang berkaitan dengan kinerja PT. Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi, yang meliputi segala peraturan perundang-undangannya, tentang pelayanan PT. Jamsostek dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi,

9) Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998 hal 166

10). Sutjipto, *Bahan Penataran dan Lokakarya : Menyimak Ulang Penelitian Hukum*, Disampaikan dalam rangka Penataran dan Lokakarya Metodologi Penelitian Hukum di Kampus Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya 3 - 6 Agustus 1994

bentuk jaminan dalam proses perlindungan hukum.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan setelah dilakukan kategori masalah atau temuan selanjutnya ditelaah dan dibahas dengan menggunakan pola pikir konstektual sesuai dengan urutan yang telah ditentukan. Data yang berujud angka seperti misalnya posisi perkembangan perusahaan jasa konstruksi, komposisi jumlah tenaga kerja harian lepas jasa konstruksi yang menerima santunan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian akan diedit, diberi kode dan dikategorikan dahulu, untuk kemudian disajikan dalam bentuk tabel sebagai pendukung data sekunder. Terhadap data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif.

Dari hasil analisis diharapkan diperoleh gambaran dan pemahaman yang akurat mengenai aspek hukum yang berhubungan dengan kinerja PT. Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

8. Teknik Pengecekan Validitas Data

Guna menjamin kepercayaan dan kebenaran hasil penelitian ini serta untuk mengetahui keandalan dan keakuratan data digunakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang satu di kontrol dengan data yang sama dari sumber lain (triangulasi) oleh karena itu mengutip Michael Quinn Patton, Lexi Moleong mengemukakan bahwa Triangulasi sebagai teknik penentuan dibedakan

empat macam ialah yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik atau teori.¹¹⁾

Melakukan Triangulasi data/informasi dengan maksud agar data/informasi yang didapat benar-benar valid dan relevan serta terfokus dengan tujuan penelitian, maka dalam pengumpulan data dilakukan triangulasi data/informasi, yaitu mengecek dan membandingkan data/informasi yang didapat dari wawancara, observasi dan lain dari sumber non manusia dengan menggunakan metode yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencegah subyektivitas.

Didalam penelitian ini teknik Triangulasi yang digunakan adalah dengan sumber Triangulasi yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda. Hal ini dapat ditempuh dengan jalan pertama membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, kedua membandingkan hasil wawancara dengan dokumen, ketiga membandingkan hasil pengamatan dengan dokumen.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori bekerjanya hukum

Didalam kinerja PT. JAMSOSTEK untuk memberikan pelayanan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di perlukan adanya suatu produk hukum yang merupakan landasan bagi pelaksanaannya,

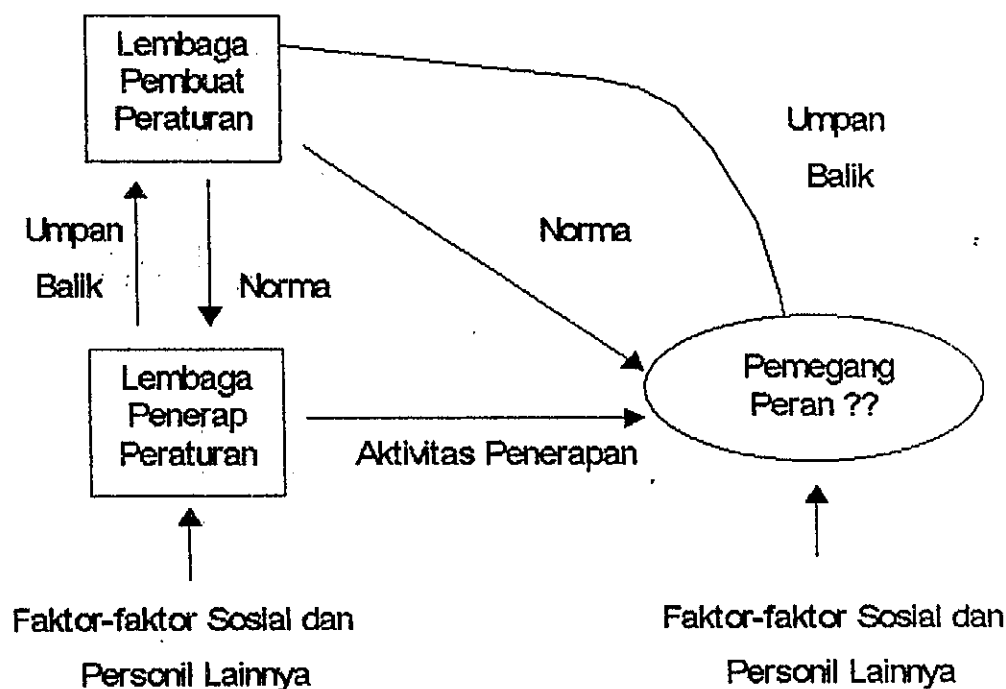
11) Lexy Moleong, Ibid halaman 178

yang selalu mempertimbangkan berbagai aspek, aspek-aspek substansi hukum (undang-undang), aparat penegak hukum, dan budaya hukum dalam masyarakat. Bekerjanya hukum akan banyak ditentukan oleh aspek-aspek tersebut.

Bekerjanya hukum dalam masyarakat dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh B. Seidman, dengan gambaran sebagai berikut :

B. Seidman, dengan gambaran sebagai berikut : ¹²⁾

Faktor-faktor Sosial dan Personil Lainnya



Bagan Bekerjanya Hukum di dalam Masyarakat

Bagan tersebut diatas menunjukkan adanya tiga komponen utama pendukung bagi bekerjanya hukum ketiga komponen itu meliputi pertama :

12) William J. Chambliss dan Robert B. Seidman, *Law, Order, and Power* (Reading, Mass : Addison - Wesley, 1971)

lembaga pembuat undang-undang (legislatif), kedua : lembaga penerapan hukum (lembaga yudikatif), ketiga : masyarakat sebagai subjek sekaligus obyek hukum.

Berkaitan dengan kinerja PT. Jamsostek bekerjanya hukum (undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sebagai dasar pelaksanaan kinerja PT Jamsostek dalam upaya pelayanan perlindungan Tenaga Kerja Harian lepas bidang Jasa Konstruksi akan banyak ditentukan oleh hukum itu sendiri, pemerintah yang dalam hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai lembaga pengawasan terhadap penegakan dan penerapan hukum di bidang ketenagakerjaan, tenaga kerja sebagai subyek dan sekaligus sebagai obyek hukum.

Menurut Robert B. Seldman, model bekerjanya hukum diuraikan dalam dalil-dalil sebagai berikut :

1. Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana seorang pemegang peranan (*role occupant*) itu diharapkan bertindak.
2. Bagaimana seorang pemegang peranan itu akan bertindak sebagai respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktivitas dari lembaga-lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik dan lain-lainnya mengenai dirinya.
3. Bagaimana lembaga-lembaga pelaksana itu akan bertindak sebagai suatu respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditujukan kepada mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, dan lain-lainnya yang mengenai

diri mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari para pemegang peranan.

4. Bagaimana para pembuat undang-undang itu, akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, edialogis, dan lain-lainnya yang mengenai diri mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari pemegang peranan serta birokrasi. ¹³⁾

Dengan teori bekerjanya hukum dapatlah diketahui bahwa setiap anggota masyarakat adalah pemegang peranan tidak terkecuali pengurus PT Jamsostek, pengusaha jasa konstruksi, tenaga kerja lepas harian bidang jasa konstruksi. Dengan demikian berhasil tidaknya bekerjanya hukum Jaminan Sosial Tenaga banyak ditentukan oleh pengurus PT. Jamsostek, pengusaha jasa konstruksi dan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

2. Teori Birokrasi

PT Jamsostek adalah merupakan organisasi besar yaitu suatu Badan Usaha Milik Negara merupakan badan penyelenggara program JAMSOSTEK dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Jenis organisasi yang dirancang untuk menangani tugas-tugas administratif dalam skala besar serta mengkoordinasikan pekerjaan orang banyak secara sistematis disebut birokrasi. ¹⁴⁾

Birokrasi menurut Max Weber adalah alat kekuasaan yang paling utama bagi mereka yang mengendalikan aparat birokrasi. Birokrasi merupakan bidang

13) Rahardjo, Hukum dan Masyarakat, Angkasa Bandung, 1980, Halaman 27-28

14) Bleu, Peter M, Masrshal.W, Birokrasi dalam masyarakat Modern, UI Press, 1987

yang sangat baik untuk melakukan studi-studi tentang pola-pola hubungan antara struktur sosial dengan sistem normatif yang berkaitan dengan struktur sosial.

Dengan mengacu pada teori birokrasi tersebut agar PT. Jamsostek dalam kinerjanya dapat berperan secara optimal maka PT. Jamsostek harus melakukan studi-studi tentang pola-pola hubungan antara struktur sosial dengan sistem normatif. Konkritnya agar PT Jamsostek bisa berperan secara optimal khususnya dalam pelayanan perlindungan Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi untuk meningkatkan kesejahteraannya maka PT Jamsostek harus melakukan studi sosial dilapangan seperti studi pasar untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesadaran para pengusaha jasa konstruksi yang mendapatkan suatu pekerjaan/proyek untuk mengikut sertakan sebagai peserta pada program jamsostek (program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian).

Menurut teori birokrasi diskusi juga dapat memperkecil sikap-sikap yang menentang perubahan oleh karena agar PT JAMSOSTEK dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik dalam memperjuangkan hak-hak dan meningkatkan kesejahteraan berkaitan dengan pemberian pelayanan perlindungan Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi maka PT JAMSOSTEK harus sering melakukan diskusi-diskusi penyuluhan, penyebaran brosur-brosur dengan pengusaha jasa konstruksi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kalau perlu dengan mahasiswa dan lembaga swadaya masyarakat. Dengan melakukan diskusi diharapkan akan banyak mendapatkan masukan-masukan yang positif

dan konstruktif yang bisa membawa kepada kemajuan dan kebesaran PT Jamsostek dalam mewujudkan kinerjanya.

3. Teori Tindakan

Adalah Max Weber yang mengatakan bahwa ciri yang mencolok dari hubungan-hubungan sosial adalah kenyataan, bahwa hubungan-hubungan tersebut bermakna bagi mereka yang mengambil bagian didalamnya.¹⁵⁾ Max Weber menambahkan bahwa kompleks hubungan-hubungan sosial yang menyusun sebuah masyarakat dapat dimengerti hanya dengan mencapai sebuah pemahaman mengenai segi-segi subyektif dari kegiatan-kegiatan antar pribadi dari para anggota masyarakat itu.

Berkaitan dengan kinerja PT Jamsostek dalam pelayanannya dalam perlindungan Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi menurut teori ini maka PT Jamsostek harus mampu untuk senantiasa mengadakan suatu interaksi dengan pihak pengusaha jasa konstruksi, sehingga apa yang diharapkan akan dapat terwujud yaitu memberikan dan meningkatkan kesejahteraan bagi Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi yang selama ini merupakan golongan masyarakat yang kurang mendapatkan perhatian dari berbagai pihak.

Aspek terakhir dari teori tindakan Max Weber adalah menganalisa berbagai macam kebermaknaan yang merincikan gaya tindakan manusia yang menentukan ciri mendasar setiap jenis masyarakat.

Tindakan yang terjadi selama ini antara pengusaha jasa konstruksi dengan Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi dan PT Jamsostek -

15) Tom Campbell, Tujuh Teori Sosial, Penerbit Kanisius, Jakarta, 1994, halaman 199

secara teori tindakan merupakan cara yang positif untuk melakukan perbaikan nasib Tenaga Kerja Harian lepas bidang jasa konstruksi. Dengan tindakan yang optimal maka kinerja dari PT Jamsostek dalam pelayanan perlindungan Tenaga Kerja jasa konstruksi akan dapat terwujud dan akhirnya peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja lepas Harian bidang Jasa Konstruksi dapat tercapai.

Dengan tindakan yang benar tercermin pada kinerja PT Jamsostek pada dasarnya adalah mengenai masalah ekonomi. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Satjipto Rahardjo bahwa ekonomi bertugas mendayagunakan sumber-sumber daya untuk kelangsungan hidup masyarakat.

F. Sistematika Tesis

Sistematika penulisan tesis adalah Bab I tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang penulisan tesis, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, kerangka penelitian dan sistematika tesis. Bab II tesis ini berisi tentang Tinjauan Pustaka yang melandasi kajian dalam tesis ini. Bab II ini juga mendeskripsikan beragam pemikiran, konsep dan teori-teori hukum dan peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dan peraturan-peraturan yang lainnya yang relevan dengan substansi penelitian. Sesuai dengan uraian dalam Bab I dan Bab II di kemukakan dalam Bab III hasil-hasil dari penelitian berikut analisis terhadap data, baik sekunder maupun primer, dan hasilnya merupakan paparan yang bersifat deskriptif kualitatif. Akhirnya laporan penelitian ini diakhiri dengan Bab IV Penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

I A. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia menurut UU No.14 tahun 1969 mencakup tidak saja hal-hal yang berkenaan dengan hubungan kerja (dalam hubungan kerja) tetapi juga sebelum memasuki hubungan kerja (pra kerja) dan sesudah selesai hubungan kerja (purna kerja).

Secara garis besar ruang lingkup hukum ketenagakerjaan menurut UU No. 14 tahun 1969 adalah meliputi :

a. Pra Kerja :

1) Penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja :

- a. Penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai;
- b. Penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif;
- c. Penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip-prinsip "tenaga kerja yang tepat pada pekerjaannya yang tepat".

2) Pembinaan keahlian dan kejuruan :

- a. Pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja;
- b. Pembinaan keahlian dan kejuruan disesuaikan dengan perkembangan teknik, teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

b. Dalam Hubungan Kerja :

1) Pembinaan perlindungan kerja

- a. Norma keselamatan kerja;
- b. Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
- c. Norma kerja;
- d. Ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

2) Hubungan ketenagakerjaan :

- a. Perserikatan tenaga kerja;
- b. Kesepakatan kerja bersama;
- c. Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan lockout;
- d. Pemutusan hubungan kerja;
- e. Penyelesaian perselisihan industrial;
- f. Pertanggungjawaban sosial dan bantuan sosial tenaga kerja beserta keluarganya.

3) Pengawasan ketenagakerjaan :

- a. Guna menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan menurut Undang-undang No. 14 Tahun 1969 serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, diadakan suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pengawasan dilakukan untuk ditaatinya ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

c. Purna Kerja

- 1) Jaminan hari tua bagi tenaga kerja peserta Jamsostek.
- 2) Jaminan/santunan kematian.

3) Santunan cacat bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.

B. Hukum Ketenagakerjaan

Keberadaan tenaga kerja yang memiliki arti penting dalam pelaksanaan pembangunan maka perlu adanya suatu peraturan yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk bekerja. Ada beberapa definisi tentang hukum ketenagakerjaan antara lain :

a. Menurut Molenaar

Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan itu merupakan bagian dari hukum umum (hukum positif) yang artinya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, tenaga kerja dan pengusaha dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan tersebut dibatasi, yaitu hanya meliputi aturan-aturan mengenai orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain tidak mengenai orang-orang yang belum bekerja (pengangguran) yang tidak bekerja lagi dan yang tidak mampu bekerja (penderita cacat).¹⁶⁾

Secara tegas Molenaar mengartikan hukum ketenagakerjaan itu ialah hukum *arbaiders* (pekerja/tenaga kerja) yang mengikatkan diri dengan perjanjian kerja.

Perumusan-perumusan hukum ketenagakerjaan yang diberikan oleh Molenaar yaitu bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.

Perumusan itu diberikan untuk menjelaskan secara konkrit apakah yang dimaksudkannya bila ia mengatakan bahwa "*arbeidsrecht*" hendaknya dibatasi

16) Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan, Jambatan, Indonesia, 1992, halaman 18

pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain.

b. Menurut ILO

Menurut Labour Law Course 1964 (ILO) mengemukakan sebagai berikut: "Labour Law include all the Controls that regulate direct and protect management and labour" artinya lebih kurang : Hukum ketenagakerjaan itu meliputi semua pengawasan yang mengatur, membina dan melindungi baik tenaga kerja maupun pengusaha".

Rumusan hukum ketenagakerjaan menurut ILO sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Secara material hukum ketenagakerjaan di Indonesia selain mengatur hubungan antara hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha juga sekaligus merupakan alat pengawasan bagi pelaksanaan hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha. Dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia pengawasan dilakukan oleh pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam era reformasi pengawasan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan tidak hanya dilakukan oleh pemerintah atau Dinas Tenaga Kerja saja tetapi pengawasan juga dilakukan oleh Organisasi Serikat Pekerja dan Lembaga Swadaya Masyarakat atau LSM. Pengawasan terpadu sangat efektif dalam penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Latar belakang pengawasan terpadu di bidang pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan dilatar belakangi bahwa oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan yang hanya dilakukan oleh pemerintah (Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi), di samping itu pengawasan dan penegakan hukum oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sering bersifat represif (menekan buruh atau pekerja).

Weber mengatakan bahwa kekuasaan selalu memainkan peranan penting dalam penegakan dan pembentukan hukum.¹⁷⁾

C. Beberapa Ketentuan tentang Pengaturan Hukum Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah merupakan salah satu pengertian ekonomi yang juga masuk dalam lapangan Hukum Perdata, khususnya dalam Hukum Dagang Melalui Staatblad 1938 – 276 yang mulai berlaku pada tanggal 17 Juli 1933, istilah perusahaan masuk ke dalam Hukum Dagang menggantikan istilah Pedagang. Namun demikian, pembentuk Undang-undang (Pemerintah Belanda waktu itu) tidak memberikan satu pengertian pun terhadap istilah perusahaan ini. Sehingga istilah perusahaan ini kita ambil dari pendapat atau pandangan para ilmuwan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pemerintah Belanda (Menteri Kehakiman Belanda) menjelaskan bahwa yang disebut dengan Perusahaan adalah : Keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba (bagi dirinya sendiri).¹⁸⁾
- b. Melengraaff, berpendapat bahwa adanya suatu Perusahaan harus memenuhi unsur-unsur :
 - 1) Terus-menerus
 - 2) Bertindak keluar

17). Soepomo, Iblid, halaman 23

18). R. Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, Jilid I (bagian Pertama). Jakarta, Dian Rakyat, 1981, halaman 20

- 3) Untuk mendapatkan penghasilan
- 4) Dengan cara memperniagakan barang-barang
- 5) Menyerahkan barang-barang atau
- 6) Mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.¹⁹⁾

c. Polak, memberikan pendapat bahwa suatu Perusahaan baru ada bila sebelumnya memperhitungkan terlebih dulu mengenai rugi dan labanya serta mencatatnya ke dalam suatu pembukuan.²⁰⁾

Jadi menurut Polak, suatu Perusahaan mempunyai 2 (dua) unsur yaitu :

1. Diperhitungkan mengenai rugi labanya.
 2. Serta diadakan suatu pembukuan.
2. Bentuk-bentuk Perusahaan
- a. Yang diatur dalam KUHPer/KUHD

Sebagian besar bentuk-bentuk perusahaan yang ada, bentuk asalnya adalah perkumpulan. Yang dimaksudkan perkumpulan disini adalah perkumpulan dalam arti luas, di mana tidak mempunyai kepribadian tersendiri, namun mempunyai unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) Kepentingan bersama
- 2) Kehendak bersama
- 3) Tujuan bersama
- 4) Kerja sama

Keempat unsur ini ada pada tiap-tiap Perkumpulan seperti misalnya :

Persekutuan, Koperasi, dan perkumpulan saling menanggung.

19). N.M.N.Purwosutjipto, Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia I, Pengetahuan Dasar-Dasar Hukum Dagang, Jakarta, Djambatan, 1965, halaman 15
20). N.M.N.Purwosutjipto, Ibid halaman 16

Namun sudah tentu bahwa masing-masing persekutuan dan sebagainya tersebut diatas mempunyai unsur-unsur tahapan lagi.

Perkumpulan dalam arti luas ini ada yang Berbadan Hukum dan ada pula yang Tidak Berbadan Hukum.

Yang berbadan Hukum adalah :

1. Perseroan Terbatas (PT)
2. Koperasi

Sedang yang tidak berbadan Hukum adalah :

1. Persekutuan Perdata
2. Persekutuan dengan Firma
3. Persekutuan Komanditer

b. Yang diatur didalam KUHPer/KUHD

Bentuk Perusahaan yang tidak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang adalah Perusahaan Negara, dimana pengaturannya ada pada berbagai peraturan khusus.

Dilihat dari dasar hukum bagi berlakunya Perusahaan Negara di Indonesia, maka Perusahaan Negara ini dapat dibagi dalam 3 bentuk Usaha Negara. Hal ini berdasarkan Instruksi Presiden No. 17 Tahun 1967 yang menjelaskan mengenai ciri-ciri pokok dari ketiga bentuk Usaha Negara (Perjan, Perum dan Persero) sebagai berikut :²¹⁾

1. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara) Jawatan disingkat

PERJAN.

21) C.S.T. Kansil Perusahaan Indonesia, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 1985, halaman.132

2. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara(Umum(Public Coporation) disingkat PERUM.
3. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara) Perseroan (Public/State Company) disingkat PERSERO.

a.d.1. Usaha-usaha Perusahaan Jawatan/PERJAN.

Perusahaan ini memberikan pelayanan kepada umum/masyarakat, dan sebagai suatu bagian dari Departemen/ Direktorat Jenderal/ Direktorat/ Pemerintah Daerah.

Sebagai salah satu bagian dari susunan Departemen/Pemerintah Daerah, maka Perusahaan Jawatan mempunyai hubungan hukum public. Bila ada atau melakukan tuntutan/dituntut, maka kedudukannya adalah sebagai Pemerintah atau seizin Pemerintah.

Hubungan usaha antara Pemerintah yang melayani dan masyarakat yang dilayani, sekalipun terdapat sistem bantuan/subsidi, harus selalu didasarkan atas *Busines-zakelijkheid*, *cost accounting principles* dan *managemen efektifness*, artinya setiap subsidi yang diberikan kepada masyarakat selalu dapat diketahui dan dapat dicatat/dibukukan di mana yang diterimanya (oleh masyarakat/rakyat perseorangan) berupa potongan-potongan harga atau mungkin pembebasan sama sekali dari pembayaran (uang sekolah) tetapi apa yang seharusnya dibayar/masuk kepada negara harus benar-benar dinyatakan dalam tanda pembayaran, karcis jumlah uang yang harus dibayar atau bentuk tanda lainnya, dengan dinyatakan secara jelas persentase potongannya atau pembebasan pembayaran.

Perjan tidak dipimpin oleh suatu Direksi tetapi oleh seorang kepala (yang merupakan bawahan suatu bagian dari Departemen/ Direktorat/ Pemerintah Daerah) yang memenuhi syarat-syarat tersebut pada Instruksi Presiden No. 17 tahun 1967 di atas.

Seperti halnya dengan badan/lembaga lainnya, Perjan juga mempunyai dan memperoleh segala fasilitas negara. Pegawainya pada pokoknya adalah Pegawai Negeri.

a.d.2. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara) Umum/PERUM

Perusahaan Umum makna usahanya adalah melayani kepentingan umum (kepentingan produksi, distribusi dan konsumsi secara keseluruhan) dan sekaligus untuk memupuk keuntungan. Perum berstatus badan hukum dan diatur berdasar Undang-Undang. Pada umumnya Perum bergerak di bidang jasa-jasa vital (public utilities), mempunyai nama dan kekayaan sendiri serta kebebasan bergerak seperti di perusahaan swasta untuk mengadakan atau masuk ke dalam suatu perjanjian, kontrak-kontrak dan hubungan-hubungan perusahaan lainnya.

Perusahaan Umum dapat dituntut dan menuntut, dan hubungan hukumnya diatur secara hubungan hukum perdata. Modal seluruhnya dimiliki oleh negara dari kekayaan negara yang dipisahkan, serta dapat mempunyai dan memperoleh dana dari kredit-kredit dalam dan luar negeri atau dari masyarakat. Perusahaan Umum dipimpin oleh suatu Direksi, pegawainya adalah pegawai perusahaan negara yang diatur tersendiri diluar ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi pegawai negeri

atau Perusahaan Swasta/Usaha (Negara) Perseroan. Laporan tahunan perusahaan yang memuat neraca untung rugi dan neraca kekayaan disampaikan kepada pemerintah.²²⁾

a.d.3. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara) perseroan/PERSERO

Persero makna usahanya adalah untuk memupuk keuntungan (keuntungan dalam arti, karena baiknya pelayanan dan pembinaan organisasi yang baik, efektif dan ekonomis, serta pelayanan umum yang baik dan memuaskan memperoleh surplus atau laba). Perusahaan Perseroan, untuk selanjutnya disebut PERSERO adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk berdasarkan Undang-undang No. 9 tahun 1969 yang berbentuk Perseroan Terbatas sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1995 yang seluruh atau paling sedikit 51 % saham yang dikeluarkannya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan modal secara langsung.

Setiap penyertaan modal Negara ke dalam saham Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah yang memuat maksud penyertaan dan besarnya kekayaan Negara yang dipisahkan untuk penyertaan modal tersebut.

Perusahaan Perseroan tidak memiliki fasilitas-fasilitas negara, pegawainya berstatus sebagai pegawai perusahaan swasta. Direksi adalah organ Persero yang bertugas melaksanakan pengurusan Persero untuk kepentingan dan tujuan Persero, serta mewakili Persero baik di dalam maupun di luar pengadilan. Organ Persero yang lainnya yaitu

22). CST Kansil, Ibid, halaman 134

Bentuk Perusahaan yang tidak Berbadan Hukum :

a.d.1. Persekutuan Perdata

Mengenai Persekutuan Perdata ini diatur di dalam ketentuan-ketentuan pasal 1619 sampai dengan pasal 1652 KUHPerdata. Persekutuan Perdata ini ada dua jenis yaitu : Persekutuan Perdata Jenis Umum dan Persekutuan Perdata Jenis Khusus.

Di dalam pasal 1618 KUHPerdata dirumuskan sebagai berikut :

“Suatu perjanjian dimana dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan yang terjadi karenanya”.

Kalau kita tinjau rumusan pasal 1618 KUHPer tersebut, maka Persekutuan Perdata mempunyai unsur-unsur mutlak sebagai berikut :

- a. Adanya pemasukan sesuatu ke dalam perserikatan.
- b. Pembagian keuntungan, atau kemanfaatan yang di dapat dengan adanya pemasukan tersebut.

Diatas dikatakan bahwa Persekutuan Perdata itu ada 2 Jenis :

1. Persekutuan Perdata Jenis Umum

Dalam Persekutuan ini diperjanjikan suatu pemasukan (in-breng) yang terdiri dari seluruh harta kekayaannya secara umum, tanpa adanya suatu perincian pun.

23) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1998, tentang Perusahaan Perseroan (Persero).

Namun di dalam pasal 1621 KUHPer dilarang adanya Persekutuan Perdata macam ini; dengan rasio bahwa pemasukan seluruh atau sebagian harta kekayaan tanpa adanya perincian, mengakibatkan tidak akan dapat dibaginya keuntungan secara adil seperti yang ditetapkan di dalam ketentuan pasal 1633 KUHPer.

Persekutuan Perdata jenis umum ini ada juga yang diperbolehkan, asalkan diperjanjikan terlebih dahulu bahwa masing-masing sekutu akan mencurahkan segala potensi kerjanya, agar mendapatkan keuntungan yang dapat dibagi-bagi diantara para sekutu.

2. Sedangkan kalau persekutuan Perdata Jenis Khusus, para anggota (sekutu) masing-masing menjanjikan pemasukan benda-benda tertentu atau sebagian dari tenaga kerjanya.²⁴⁾

a.d.2. Persekutuan dengan Firma (Fa)

Yang dinamakan persekutuan dengan Firma adalah tiap-tiap persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan nama bersama (pasal 16 KUHD). Jadi Persekutuan Firma adalah persekutuan perdata khusus, dimana kekhususannya ini terletak pada tiga unsur mutlak yang dimilikinya sebagai tambahan pada unsur persekutuan perdata yaitu :

- a. Menjalankan perusahaan
- b. Dengan nama bersama
- c. Adanya pertanggung jawaban sekutu yang bersifat pribadi untuk keseluruhan, yaitu tanggung jawab renteng.

24). R.T. Sitantya R. Hadikusuma, Pengertian Pokok Hukum Perusahaan, Bentuk-bentuk perusahaan yang berlaku di Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta, 1991, halaman 13

a.d.a. Menjalankan Perusahaan

Seperti ditentukan dalam pasal 16 KUHD, maka unsur menjalankan perusahaan adalah merupakan unsur mutlak bagi persekutuan firma. Oleh karena itu firma harus melaksanakan ketentuan-ketentuan yang diwajibkan bagi tiap-tiap perusahaan, misalnya harus membuat pembukuan.

Disamping itu, harus memenuhi unsur-unsur perusahaan yaitu terang-terangan, terus menerus, dan bertujuan mencari laba.

a.d.b. Dengan nama bersama atau Firma

Adanya nama ini, persekutuan akan lebih mudah di dalam mengadakan hubungan dengan dan dikenal dunia luar. Biasanya nama ini diambil dari satu atau lebih dari nama-nama peserta persekutuan.

Misalnya : Fa. Hasan Abdullah.

Fa. Cokro Bersaudara

Fa Salim & Co

Fa Amunta (Achmad, Munawar dan Tarsan).²⁵⁾

a.d.c. Pertanggungjawaban yang bersifat pribadi untuk keseluruhan dari para sekutu.

Disini yang dimaksud adalah disamping kekayaan persekutuan firma, maka kekayaan pribadi masing-masing sekutu dapat juga dipakai untuk memenuhi kewajiban-kewajiban persekutuan firma terhadap pihak ketiga.

Dalam menjalankan perusahaan, tiap-tiap sekutu mempunyai wewenang untuk mengadakan perikatan dengan pihak ketiga bagi kepentingan persekutuannya, kecuali apabila sekutu yang bersangkutan dikeluarkan dari

25) RT. Sutantya, Ibid, halaman 21

kewenangan tersebut.

Disini juga ada azas "kewenangan mewakili" di antara para sekutu, dimana setiap perbuatan hukum seorang sekutu terhadap pihak ketiga akan mengikat sekutu-sekutu lainnya, sejauh mana perbuatan tersebut dilakukan atas nama dan bagi kepentingan persekutuan. Dari sini maka timbullah asas pertanggungjawaban sekutu yang bersifat secara pribadi untuk keseluruhan (tanggungjawab renteng).

Di dalam praktek terjadi, pertanggung jawaban tiap-tiap sekutu tidak dilaksanakan secara langsung. Artinya, semua penagihan bagi persekutuan tidak ditagihkan langsung kepada tiap-tiap sekutu, tetapi terlebih dahulu harus dipenuhi melalui Kas Persekutuan. Kalau Kas Persekutuan tidak mencukupi, barulah kekayaan pribadi masing-masing sekutu diambil guna memenuhi tagihan tersebut.²⁶⁾

ad.3 Persekutuan Komanditer

Mengenai pengertian Persekutuan Komanditer terdapat pasal 19 KUHD, dimana disebutkan sebagai berikut :

Ayat (1) : " Persekutuan secara melepas uang yang juga dinamakan Persekutuan Komanditer, didirikan antara satu orang atau beberapa sekutu yang secara tanggung menanggung bertanggung jawab untuk seluruhnya pada pihak satu dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak lain".

Ayat (2) : " Dengan demikian dapat terjadi, pada saat yang bersamaan persekutuan tersebut merupakan persekutuan firma terhadap para sekutu firma

26) RT Sutantya, Ibid , halaman 29

di dalamnya dan merupakan persekutuan komanditer terhadap si pelepas uang".

Selain itu Persekutuan Komanditer juga dapat diartikan sebagai Persekutuan Firma yang mempunyai satu atau beberapa orang sekutu Komanditer.

Mengenai istilah "pelepas uang" yang digunakan dalam pasal 19 ayat (1) dan (2) KUHD, H.M.N Purwosutjipto, SH dalam bukunya yang berjudul Pengertian Pokok Hukum Indonesia jilid 2 tentang Bentuk-bentuk Perusahaan, mengatakan kurang setuju dengan istilah tersebut. Menurut pendapatnya, sekutu komanditer tidaklah sama dengan seorang pelepas uang sebab pada pelepas uang, uang ataupun benda yang telah diserahkan kepada orang lain masih dapat dituntut kembali apabila debitur tersebut pailit.

Sedangkan tidak demikian untuk uang ataupun benda yang telah diserahkan sekutu komanditer pada persekutuan, apabila persekutuan tersebut jatuh pailit tidak dapat dituntut kembalinya.

Di dalam persekutuan komanditer, terdapat 2 macam sekutu, yaitu :

a) Sekutu Komplementer

Adalah sekutu aktif disebut juga sekutu pengurus atau sekutu pemelihara. Sekutu ini aktif menjalankan perusahaan dan berhubungan hukum serta bertanggung jawab terhadap pihak ketiga. Sehingga tanggung jawab sekutu kerja ini adalah tanggung jawab secara pribadi untuk keseluruhan.

Apabila sekutu kerja ini lebih dari seorang, harus ditegaskan dalam anggaran dasarnya apakah diantara mereka ada yang dilarang untuk bertindak keluar mengadakan hubungan hukum/transaksi dengan pihak ketiga. Meskipun

demikian, sekutu kerja yang dikeluarkan dari kewenangan untuk bertindak keluar mengadakan hubungan hukum dengan pihak ketiga tersebut, tanggung jawabnya tetap penuh secara pribadi.

Dia dapat menyuruh orang lain untuk melakukan perusahaannya.

Pengusaha dalam bentuk ini, tidak turut serta dalam melakukan perusahaan, oleh karena itu dia hanya mempunyai satu kedudukan saja yaitu sebagai pengusaha, sedangkan yang menjadi pemimpin perusahaan adalah orang lain yang mendapat kuasa dari dia.

Sebagai seorang pengusaha yang menjalankan perusahaan, dia mempunyai tanggung jawab antara lain :

1. Sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan.
2. Sebagai pemegang kekuasaan penuh dalam perusahaan.

Sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan, karena pengusahalah yang harus memberikan keputusan-keputusan penting dalam rapat dan juga mengawasi jalannya perusahaan. Sedangkan sebagai pemegang kekuasaan penuh dalam perusahaan, karena dia yang menentukan cara kerja, mengatur keuangan perusahaan, membayar gaji karyawan, juga bertanggung jawab terhadap kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan karyawan atau pegawainya.

b) Sekutu Komanditer

Adalah sekutu yang hanya menyerahkan uang, benda ataupun tenaga kepada persekutuan, seperti apa yang telah disanggulkannya dan untuk itu berhak menerima keuntungan dari persekutuan. Tanggung jawab sekutu komanditer hanya terbatas pada sejumlah modal yang telah disanggulkan

untuk disetor, dan sekutu ini tidak boleh ikut campur di dalam pengurusan atau mencampuri tugas sekutu kerja.

Namun demikian, sekutu Komanditer berhak mengawasi jalannya perusahaan dan malahan kadang-kadang untuk melakukan sesuatu sekutu komplementer harus mendapat persetujuan dari sekutu Komanditer.

Apabila larangan untuk mencampuri tugas dilanggar oleh sekutu komanditer, maka akibatnya tanggung jawab sekutu Komanditer diperluas, sama halnya dengan tanggung jawab sekutu Komplementer (sekutu kerja), yaitu tanggung jawab secara pribadi untuk keseluruhan.²⁷⁾

2. Tanggung Jawab Perusahaan

Suatu perusahaan tidak mungkin bisa berjalan jika tidak ada pengusahanya atau orang yang menjalankan perusahaan. Di sini yang disebut sebagai pengusaha adalah:²⁸⁾

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu menggunakan tempat kerja.
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia mewakili orang atau badan hukum termaksud pada a dan b, jika yang mewakili berkedudukan di luar negeri.

Tetapi ada pendapat lain yang mengatakan, bila seseorang melakukan

27) RT Sutantya, ibid halaman 35

28) UU No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja, pasal 1

atau menyuruh melakukan perusahaan, itu bisa disebut juga sebagai pengusaha.

Sebagai seorang pengusaha, dalam melakukan perusahaan ada beberapa kemungkinan²⁹⁾

a. Dia dapat melakukan perusahaannya sendirian, tanpa pembantu.

Perusahaan yang demikian biasanya sangat sederhana, semua pekerjaan dilakukan sendirian, dan biasanya perusahaan yang dilakukan itu juga tidak benar.

b. Dia dapat melakukan perusahaannya sendirian, tanpa pembantu.

Perusahaan yang demikian biasanya sangat sederhana, semua pekerjaan dilakukan sendirian, dan biasanya perusahaan yang dilakukan itu juga tidak benar.

Misalnya: *Pengusaha-pengusaha perseorangan yang tiap-tiap hari menjajakan makanan dan minuman dengan berjalan kaki.*

c. Dia dapat melakukan perusahaannya dengan pembantu-pembantunya.

Pengusaha dalam bentuk ini, dia turut serta melakukan perusahaannya. Jadi dia mempunyai dua kedudukan, yaitu sebagai pengusaha dan sebagai pimpinan perusahaan

D. Kondisi Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tentang pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah, yang

29). N.Purwosutjipto, Pengertian Hukum Dagang Indonesia I, Pengetahuan Dasar Hukum Dasar, Djambatan, Jakarta, 1965, hal 41

didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

(pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor : Per 06/Men/1985 tentang perlindungan Pekerja Harian Lepas).

Di dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja pada pasal 1 butir 2 disebutkan bahwa pengertian tentang tenaga kerja :

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

Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan pasal ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi berupa tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja ialah bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Artinya tenaga kerja disini sangatlah luas, meliputi semua pejabat negara seperti Presiden, ketua dan anggota MPR, DPR, DPA, Menteri, semua pegawai negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, tenaga kerja, swa-pekerja, penganggur dan sebagainya.

Tenaga kerja menurut Prof. Iman Soepomo, SH, dalam bukunya "Pengantar Hukum Perburuhan," meliputi semua penduduk, kecuali :

1. anak-anak yang berumur 14 (empat belas) tahun ke bawah;
2. mereka yang telah berumur diatas 14 tahun, tetapi masih bersekolah untuk waktu penuh;
3. mereka yang karena usia tinggi cacat baik jasmaniah, maupun rohaniah tidak mampu melakukan pekerjaan apapun;

4. mereka yang karena sesuatu hal tidak diperkenankan melakukan pekerjaan (narapidana, tahanan politik dan sebagainya).

Dalam pasal 1 point 2 Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah "setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan diatas dengan sangat jelas dan menyebut secara detail bahwa tenaga kerja terdiri dari orang yang sedang melakukan pekerjaan atau orang yang akan melakukan pekerjaan (masih mencari pekerjaan).

Pengertian tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J.Simanjuntak³⁰⁾ bahwa pengertian tenaga kerja atau Manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.

Dikatakan selanjutnya bahwa tenaga kerja merupakan bagian penduduk dalam usia kerja yang terdiri dari angkatan kerja (labour force) terdiri dari : golongan yang bekerja, dan golongan yang menganggur atau yang sedang

30) Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, halaman 10

mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

- (1) Golongan yang bersekolah;
- (2) Golongan yang mengurus rumah tangga dan
- (3) Golongan penerima pendapatan

Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni :

- (1) berdasarkan pendapatan, pendapatannya dibawah ketentuan upah minimum
- (2) produktivitas, kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditetapkan
- (3) menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni
- (4) jam kerja kurang dari standar yang ada, misalnya dalam ketentuan ketenagakerjaan yang ada dalam ketentuan kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.

Tenaga kerja itu sendiri terdiri dari :

1. Bukan Angkatan Kerja

Yaitu penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan.

Seperti : yang masih sekolah, mengurus rumah tangga dan penerima pensiun.

2. Angkatan Kerja

Yaitu penduduk dalam usia kerja yang sudah bekerja dan tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan.

Untuk angkatan kerja ini masih dapat dibedakan lagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Penganggur

Yaitu penduduk dalam usia kerja yang tidak mempunyai pekerjaan sama sekali tetapi sedang mencari pekerjaan.

b. Bekerja

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.

Sedangkan yang tergolong lain-lain, ada dua macam :

(a) penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan, seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan

(b) mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat atau sakit kronis.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja, kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja, maka golongan ini sering dinamakan sebagai "Potential Labour Force" yaitu para penganggur.

Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa-pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.³¹⁾

31) Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta : Djambatan, 1987), halaman 3.

Bahwa semua itu sebenarnya hanyalah soal permufakatan (afspraak) belaka serta acap kali kita menjumpai perumusan-perumusan yang berlain-lain untuk istilah buruh dan majikan. Perumusan yang umum, yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah "barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah."

Dengan demikian tidak dikehendaki adanya perbedaan antara tenaga kerja kasar dan tenaga kerja halus, antara tenaga kerja dan pelayan. Undang-undang tentang tenaga kerja sendiri tidak merumuskan secara tegas apakah atau siapakah yang dimaksud dengan tenaga kerja, walaupun kita dapat menarik kesimpulan bahwa tenaga kerja itu adalah seseorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan bekerja dengan menerima upah.³²⁾

Istilah tenaga kerja memang kaya akan warna, artinya bermacam-macam istilah digunakan seperti : buruh, pekerja, tenaga kerja, karyawan, man-power. Istilah buruh merupakan peninggalan zaman feodal dimana orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar, seperti kuli, tukang, pokoknya yang melakukan pekerjaan yang berat dan kotor diberi warna baju biru, dan didunia barat disebut blue collar. Sebaliknya orang-orang yang melakukan pekerjaan halus dan mempunyai pangkat Belanda seperti klerk, komis dan sebagainya mempunyai kedudukan sebagai pegawai, priyayi atau employee.

32) Sunarto, Hukum Ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan Industrial, Pemogokan dan Lock-out, (Semarang : Bagian HAN, 1997), halaman 15.

Golongan tersebut memakai baju putih yang disebut White collar.³³⁾

Memang yang diatur dalam hukum perburuhan mula-mula hanya blue collar sekarang artinya yang berpakaian biru, sedang golongan white collar sekarang artinya berpakaian putih (bersih) baru kemudian masuk hukum perburuhan. Kita lihat misalnya Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III Bab 6 Afdeling 4, dahulu satu-satunya bagian yang mengatur perburuhan hanya mengatur soal pelayan dan tukang (dienstboden en werklieden).

Baru mulai 1 Januari Tahun 1927 Kitab Undang-undang tersebut dalam Buku III Bab 7A mengatur soal-soal bagi semua tenaga kerja baik kasar maupun halus.

Dalam upaya untuk mendiskripsikan penelitian ini maka maksud tenaga kerja ialah yang dikeluarkan oleh manusia dengan menggunakan organ-organ otak sebagai pusat dengan jaringan syaraf dan panca indera sebagai sistem komunikasinya, serta tulang dan otot, terutama pada jari, kaki, tangan dan punggung yang menjadi alat mekanismenya. Karena anggota badan yang digunakan tersebut berbeda maka sering dibedakan antara kerja fisik dan kerja psikis. Yang dimaksud dengan kerja fisik atau jasmaniah, karena dianggap lebih banyak menggunakan otot dari pada otak.

Adapun pengertian Tenaga kerja harian lepas menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor : Per 06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas pada pasal 1 disebutkan bahwa *Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan*

33) Waejati dan Son haji, Hukum Perburuhan I, (Semarang : Fakultas Hukum, 1989), halaman 97

tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.³⁴⁾

Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi adalah tenaga kerja yang bekerja pada sektor jasa konstruksi yang menerima upah sesuai dengan jumlah kehadirannya, tanpa ada ketentuan yang pasti tentang berapa jumlah upah diterima karena tidak ada standarisasi jumlah upah yang diterima antara perusahaan jasa konstruksi yang satu dengan yang lainnya berbeda dalam menentukan jumlah besarnya upah untuk setiap hariannya baik untuk tenaga kerja harian lepas yang utama maupun pembantunya.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan ekonomi. Sedangkan kesempatan kerja yang tersedia merupakan sumber pendapatan masyarakat, hanya saja untuk negara Indonesia menunjukkan adanya indikator bahwa jumlah angkatan kerja masih meningkat dengan tajam. Hal ini sejalan dengan pertumbuhan penduduk yang masih relatif tinggi dan meningkatnya angka partisipasi angkatan kerja.

Adanya ketidak seimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, akibatnya terjadi suatu pembengkakan jumlah pencari kerja.

34) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor Per : 06/Men/1985 ditetapkan di Jakarta 15 Februari 1993

b. Perubahan-perubahan Konsepsi mengenal Tenaga Kerja

Perubahan dalam, ajaran ekonomi dan perubahan-perubahan struktur masyarakat sebagai keseluruhan membawa akibat perubahan terhadap gagasan mengenal tenaga kerja.

Perubahan-perubahan konsepsi mengenai tenaga kerja mengalami beberapa tahap sesuai dengan sikap dan pandangan terhadap kedudukan tenaga kerja dalam kerangka hubungan kerja.³⁵⁾

1. Tenaga kerja dianggap sebagai barang dagangan.

Dengan anggapan ini tenaga kerja di perlakukan sebagai salah satu faktor produksi dimana tenaga kerja dapat diperjual belikan untuk dijadikan alat produksi, Tenaga kerja mempunyai nilai pasaran tersendiri. Anggapan ini terdapat di sekitar pertengahan kedua dari abad ke 19. Anggapan ini mempunyai kelemahan-kelemahan dimana tenaga kerja tidak mungkin menjual tenaganya tanpa mengikutsertakan dirinya didalam proses tawar menawar tenaga kerjanya.

2. Tenaga Kerja Dianggap Sebagai Mesin

Akibat daripada perkembangan Scientific Management Para Insinyur Industri mengemukakan adanya konsepsi tentang teknik-teknik manajemen ilmiah di mana produktivitas sangat diutamakan. Produktivitas daripada tenaga kerja itu diutamakan dengan jalan mengukur kuantitas dan kualitas dari tenaga

35) Buchari Zaimun, Perencanaan dan Pembinaan tenaga kerja, Grafika Indonesia, 1995, halaman 15

kerja; dengan menganalisa pekerjaan sampai kepada hal yang sekecil-kecilnya untuk seterusnya dapat dijadikan pekerjaan yang rutin. Kemudian digolong-golongkan dan di standardisasikan sehingga manusia yang mengerjakan pun disesuaikan dengan ukuran-ukuran klasifikasi dan standardisasi seolah-olah merupakan pekerjaan-pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan mesin.

Para Insinyur Industri menyimpulkan, bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu dilakukan dengan mesin. Memang banyak pekerja-pekerja yang seperti ini dijumpai di pabrik-pabrik untuk pekerjaan yang sifatnya berulang (repetitif) atau rutin dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan lingkungan pekerjaan tersebut.

Soalnya hanyalah bagaimana mencukupi bahan-bahan mentah yang diperlukan oleh pekerja sebagaimana memenuhi bahan mentah yang diperlukan oleh mesin.

Seperti halnya dengan konsepsi tenaga kerja sebagai barang, maka konsepsi yang kedua ini pun dapat dianggap kurang wajar, pekerja bukan mesin, karena mereka mempunyai perasaan.

Fisik manusia pun gerak-geriknya tidak mungkin untuk diatur sedemikian rupa sebagaimana mengatur mesin. Karena para ahli ekonomi masih menganggap tenaga kerja itu seperti para ahli ekonomi masih menganggap tenaga kerja itu seperti mesin maka penggunaannya pun harus dapat ditingkatkan produktivitasnya semaksimal mungkin seperti mesin. Inilah seolah-olah dianggap menjadi tujuan daripada Scientific Management.

3. Tenaga Kerja Dianggap Sebagai Sumber Kekayaan Alam

Menyadari akan kelangkaannya, setiap negara mengusahakan penggunaan kekayaan alamnya secara optimal dengan jalan mengurangi adanya pemborosan termasuk pemanfaatan tenaga kerjanya. Para ahli mengemukakan bahwa peningkatan penghasilan pekerja secara maksimal dan pengurangan biaya perusahaan tidak berarti meningkatkan penghasilan negara secara maksimal dan mengurangi pengeluaran negara secara minimal.

Hai ini disebabkan karena adanya konsep biaya sosial yaitu di samping biaya produksi terdapat pengangguran, kecelakaan-kecelakaan dalam industri serta mengembangkan keahlian tenaga kerja yang semuanya merupakan biaya sosial yang sering tidak diperhitungkan sebagai biaya produksi. Padahal semuanya merupakan ongkos ataupun biaya daripada perusahaan untuk menghasilkan barang produksi.

Biaya ini dibayar oleh pihak-pihak yang bersangkutan seperti masyarakat, pemegang saham dan oleh pekerja sendiri. Biaya sosial ini kadang-kadang dapat melebihi produksi. Penggunaan tenaga manusia sebagai salah satu sumber kekayaan alam secara efisien tidak akan mampu memikul biaya sosial tersebut. Biaya ini merupakan tanggung jawab sosial daripada bangsa yang bersangkutan. Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh sakitnya pegawai, dapat menyebabkan bangsa tersebut menjadi miskin, karena berkurangnya tingkat dan jumlah produksi bangsa ini. Jika perusahaan, masyarakat dan pegawai sendiri tidak mau bersama-sama memikul biaya sosial ini akan terjadi kemerosotan tenaga kerja daripada bangsa tersebut.

Sebagai contoh bagaimana pentingnya konsepsi tenaga kerja sebagai sumber alam pada suatu bangsa dibuktikan pada waktu mengadakan mobilisasi untuk keperluan perang. Jika pemudanya tidak ada yang mampu dipersenjatai karena banyaknya kekurangan-kekurangan yang dialami, maka kekuatan bangsa itu mesti dapat dilakalahkan oleh musuhnya.

Keselamatan suatu bangsa ditentukan oleh kemampuan manpower. Adapun program pendidikan secara minimal adalah untuk meningkatkan produktivitas manpower daripada bangsa tersebut.

4. Tenaga kerja Dianggap Sebagai Manusia (Human Beings) Biasa

Pandangan ini dikemukakan oleh para ahli Ilmu Jiwa dan ahli Sosiologi. Dalam pandangan-pandangan sebelumnya pegawai diperlakukan sebagai mesin atau barang dagangan, bahkan pernah berstatus sebagai budak belian yang tidak mempunyai hak sama sekali. Maka pandangan para ahli psikologi ini dapat dianggap sebagai suatu pandangan yang radikal.

Pandangan ini tidak hanya semata-mata berdasarkan rasa kemanusiaan saja, tetapi secara ilmiah sudah diadakan observasi terhadap pekerja. Bahwa mereka mempunyai sistem saraf dan alat perasa sebagaimana manusia-manusia yang lain, yang menempati kedudukan wajar dalam masyarakat.

Sebelumnya memang banyak yang beranggapan bahwa pekerja tidak punya perasaan, bersifat kasar dan bermatabat rendah. Bahkan di dalam masyarakat para pekerja itu dianggap tidak mungkin untuk mempunyai tanggung jawab sosial sebagaimana anggota-anggota masyarakat yang lain.

Para ahli psikologi dan sosial menyarankan agar kepada pegawai diberikan pertimbangan-pertimbangan yang wajar; diperhatikan perasaan dan

radikal seperti golongan kiri yang hendak mengubah keadaan dengan revolusi, maka akhirnya terpaksa diadakan penyesuaian ke arah konsepsi kemanusiaan ini. Sehingga kemudian timbul program sosial ekonomi dengan menghasilkan sistem pengupahan yang adil; sistem pemberian tunjangan kepada pegawai yang sakit, yang sudah pensiun dan yang sedang ditimpa nasib pengangguran dan sebagainya.

Program-program ini kemudian mendapat perhatian sepenuhnya dari pemerintah bahkan dapat menjadi tanggung jawab masyarakat melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah.

5. Tenaga Kerja Dianggap Sebagai Teman atau Partner

Sebagai kelanjutan dan berhubungan erat dengan konsepsi sebelumnya yaitu di mana tenaga kerja dipandang sebagai manusia, maka konsepsi *partnership* dikembangkan oleh majikan dengan pegawai-pegawainya untuk dapat bekerja sama dan memberi hasil yang tinggi bagi kepentingan kedua belah pihak.

Bagaimanapun terjadinya perselisihan, salah paham/pertentangan di antara kedua golongan ini, namun yang satu tidak mungkin jalan dan berusaha tanpa yang lain. Karena itu diperlukan sekali kerja *sama/cooperation* yang secara praktis sebagai suatu sistem yang bermanfaat bagi *partnership* itu. Konsep inilah yang dipakai oleh Teori Z dan banyak dipraktekkan dalam manajemen Jepang dewasa ini.

Secara radikal/ekstrim konsepsi ini menghendaki supaya pegawai tidak perlu lagi tunduk kepada kekuasaan manajemen; akan tetapi diinginkan menjadi bagian daripada manajemen itu. Mereka berhak secara aktif dengan

kedudukan yang sama, turut serta mengambil keputusan-keputusan di dalam berbagai kebijaksanaan perusahaan.

Kedengarannya memang aneh sehingga seringkali terjadi konsepsi ini hanya diberikan dengan *lip service*. Oleh karena dalam prakteknya di banyak negara kekuatan antara kedua golongan ini masih belum ada perimbangannya. Manajemen yang mewakili pemilik perusahaan masih mempunyai hak veto. Karena itu tidak terdapat adanya perimbangan kekuatan di mana majikan mempunyai hak veto dan pekerja dianggap sebagai *trouble-maker* dan mempunyai sifat yang antagonistik (sikap yang tidak senang kepada kawan).

Dalam keadaan demikian akan sulit dapat diharapkan pegawai bekerja secara efisien untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar lagi bagi perusahaan di mana karyawan senantiasa berjuang untuk mendapatkan upah yang setinggi-tingginya sebagai komponen penggunaan tenaga kerja mereka. Bagaimana pegawai akan dapat ambil bagian dalam proses manajemen sedangkan mereka tidak mempunyai kepentingan atau *interest*. Dan juga tidak mungkin bagi manajemen untuk menyerahkan sebagian dari hak vetonya tersebut kepada golongan yang tidak bertanggung jawab atas pembinaan perusahaan malahan dianggap mempunyai sikap yang antagonistik itu.

Memang konsepsi *partnership* ini baru merupakan tahap permulaan dalam perkembangannya. Pegawai baru saja mempunyai perhatian terhadap kepentingan peningkatan efisiensi perusahaan bilamana dari peningkatan efisiensi itu mereka dapat keuntungan dalam bentuk upah yang lebih tinggi. Mereka baru akan menganggap milik terhadap pekerjaannya dalam perusahaan di mana dia bekerja kalau dia mempunyai interest terhadap

perusahaan itu. Sehingga tidak mungkin lagi bagi mereka untuk bersikap acuh dan antagonistik itu.

c. Kesempatan untuk dapat melaksanakan pekerjaan

Pengertian tentang kesempatan untuk dapat melaksanakan pekerjaan mengandung pengertian adanya lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk bekerja, yang ada di suatu kegiatan ekonomi (produksi), dengan demikian kesempatan untuk dapat bekerja adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki dan masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan) timbul kemudian kebutuhan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan oleh perusahaan/lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu melalui advertensi, dan lain-lain kemudian dinamakan lowongan (Vacancy).³⁶⁾

Secara umum keadaan tenaga kerja di Indonesia suatu indikasi ketidak seimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, pertumbuhan angkatan kerja selama periode 1980-1990 tercatat lebih tinggi di bandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja (employment). Akibatnya, terjadi pembengkakan jumlah pencari kerja yang pertambahannya mencapai hampir 1,5 juta sebesar 10,1 %(persen) per tahun. Peningkatan ini juga terlihat pada angka pengangguran terbuka yang mencapai diatas 3 % (persen) pada tahun 1990. Dengan demikian masalah pertama yang muncul akibat ketidak seimbangan tersebut adalah pengangguran.³⁷⁾

Sistem perekonomian di negara kita bukanlah sistem ekonomi liberal

36). Yudo Swasono, Endang Sulistyanyingsih, Metode Perencanaan Tenaga Kerja, BPEE; Yogyakarta, 1983, halaman 20

37). Suhandi, Penduduk dan Pembangunan, Pusat Penelitian UGM, Yogyakarta, 1996, halaman 218

melainkan sistem demokrasi ekonomi, dimana Pancasila yang menjadi dasarnya,³⁷⁾ Karena itu suatu permasalahan yang menjalankan pemuasan tenaga kerja (*exploitation des l'Homme par l'Homme*) harus dicegah, dan tidak boleh dikembangkan di tanah air kita. Para pengusaha dalam mengerjakan para tenaga kerjanya tidak hanya mengejar keuntungan saja atau hanya beranggapan bahwa tenaga kerja itu hanya memiliki nilai ekonomi namun hendaknya :

- a. menganggap para tenaga kerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian partnernya itu dapat lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif (berdaya guna) dan berhasil guna.
- c. memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian partnernya itu dapat lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif (berdaya guna) dan berhasil guna.
- d. menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerjanya, sehingga mereka merasakan bahwa tenaga kerjanya itu perlu dikerahkan dengan baik seakan-akan mereka bekerja pada perusahaan miliknya, perusahaan yang perlu dikembangkan dengan penuh tanggung jawab.

Pada hakekatnya segala hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja merupakan peranan-peranan yang letaknya saling berhadapan dan sifatnya

37). Kartasasmita, dkk, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1988, halaman 7

saling timbal balik antara satu dengan yang lain. Dengan perkataan lain apa yang menjadi hak bagi pengusaha, hal tersebut merupakan kewajiban bagi karyawan, misalnya kepatuhan tenaga kerja kepada perintah kerja dalam melaksanakan tugasnya, prestasi dan usaha kerja yang maksimal. Begitu pula sebaliknya apa yang menjadi hak tenaga kerja menjadi kewajiban pengusaha untuk memenuhinya, misalnya membayar gaji/upah dan atau imbalan kerja lain tepat pada waktu yang telah ditentukan, menjamin keamanan atau keselamatan, kesehatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya ini adalah konsepsi dasarnya.

Namun disamping itu mungkin saja bisa terjadi adanya hak pengusaha yang juga merupakan hak bagi tenaga kerja, misalnya hak pengusaha untuk memberikan hadiah atau penghargaan kepada tenaga kerja dan hak tenaga kerja untuk dapat menerimanya. Keadaan tersebut di atas hanya secara kebetulan saja terjadi dan tentunya bukan merupakan peranan standar dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.

Mau tidak mau harus diakhiri berdasarkan fakta yang dibuktikan oleh kenyataan praktis sehari-hari bahwa kewajiban pengusaha sudah pasti akan jauh lebih kompleks daripada kewajiban tenaga kerja, hal ini tentu disebabkan cukup jauhnya perbedaan kemampuan ekonomis di samping perbedaan derajat tanggung jawab antara pengusaha dan tenaga kerja, dalam hal ini pihak pengusaha dapat di golongkan sebagai pihak yang kuat sedangkan pihak tenaga kerja merupakan pihak yang lemah.³⁸⁾

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap Undang-undang dan peraturan

38). A. Ridwan, Sari Hukum Perburuhan Aktual, Prodnya Paramita, Jakarta, 1986, halaman 53

hukum (termasuk juga undang-undang dan berbagai peraturan hukum dalam bidang perburuhan) bertujuan untuk sedapat mungkin mampu melindungi pihak yang lemah demi keadilan agar mereka tidak diperlakukan semaunya oleh pihak yang kuat, disamping juga bertujuan untuk sedapat mungkin mencari titik temu kerja sama antara para pihak yang terlibat dalam hubungan hukum tertentu.

Negara Indonesia yang memiliki penduduk yang besar dan mempunyai masalah utama pengangguran struktural dan kemiskinan, kiranya tepat jika peningkatan pendapatan nasional atau pendapatan domestik dan penciptaan kesempatan kerja dipilih menjadi tujuan pembangunan ekonomi. Dalam hal adanya keinginan mewujudkan penciptaan kesempatan kerja maka sasaran yang diaktualisasikan adalah penggunaan tenaga kerja, dan hal ini akan terwujud apabila memenuhi dua unsur pokok. Yang pertama ialah kesempatan kerja yang cukup banyak, yang produktif dan yang memberikan imbalan layak.

Kesempatan kerja ini dapat diberikan kepada semua orang yang membutuhkan. Sedangkan yang kedua ialah tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan semangat kerja yang cukup tinggi. Dan sebagai penghubung keduanya adalah mekanisme pasar kerja yang memungkinkan terjadinya pertemuan dan transaksi diantara kedua belah pihak. Dan pasar ini dikelola manajemen yang memungkinkan tenaga kerja dapat terus menerus menyumbangkan tenaganya secara produktif, bersemangat kerja tinggi, dan memperoleh hak-haknya yang layak. Oleh karenanya sekurang-kurangnya harus ada dua himpunan kebijaksanaan. Disatu pihak adalah kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dimaksudkan untuk menciptakan atau mendorong

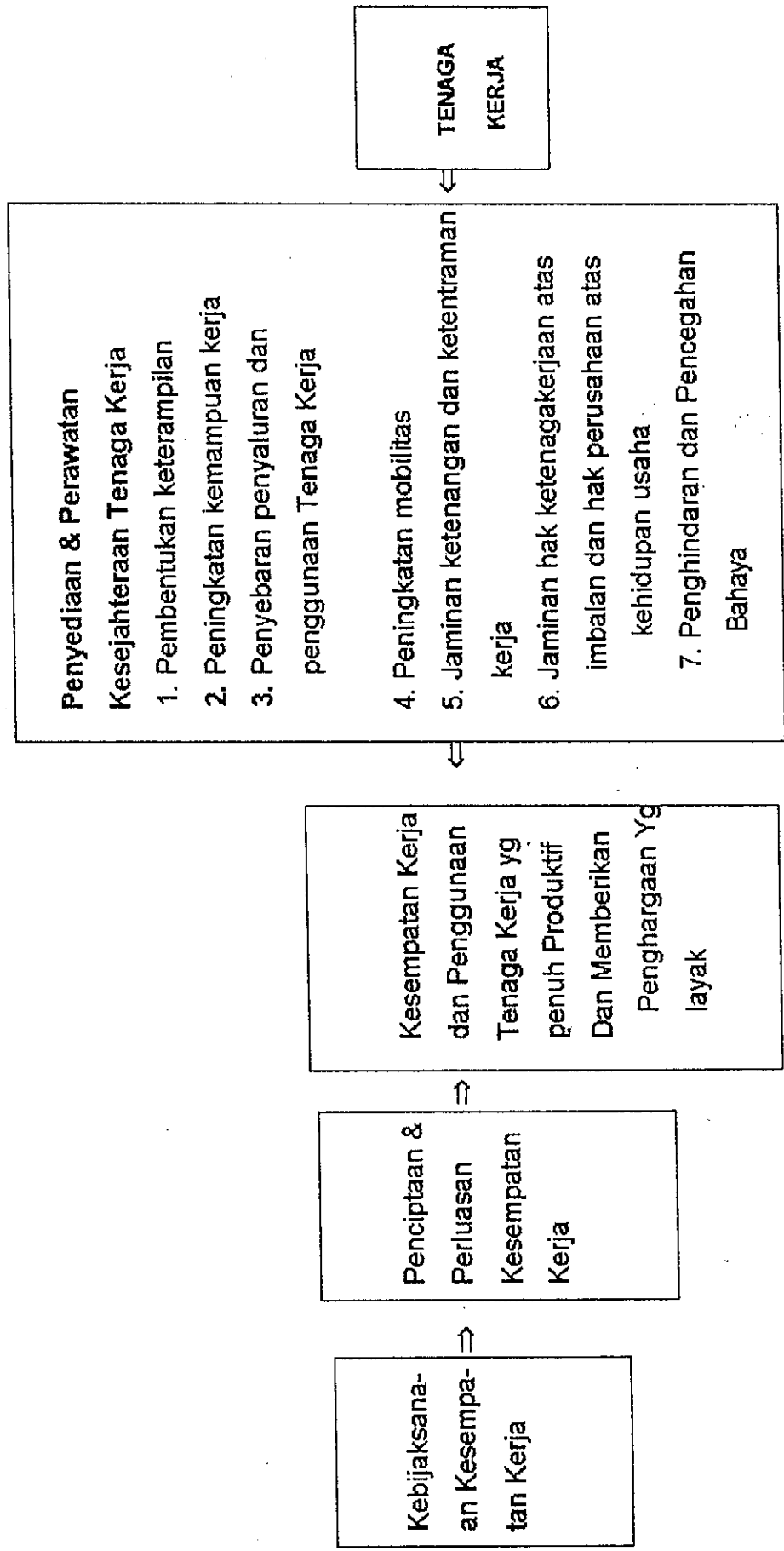
penciptaan kesempatan kerja, dipihak lain adalah kebijaksanaan pembentukan ketrampilan, penempatan dan penggunaannya dalam pekerjaan, pemberian peranan dan tanggung jawab serta untuk menjamin hak-haknya atas imbalan yang seimbang, perlakuan yang adil, perlindungan keselamatan dan kesehatan jasmani dan rohani.

Yang pertama (disebelah kiri) rangkaian kebijaksanaan kesempatan kerja yang ditujukan kepada semua sektor yang harus menjadi komitmennya. Yang kedua (disebelah kanan) adalah kebijaksanaan tenaga kerja. Kebijakan ini terutama menjadi tanggung jawab sektoral spesifik bagi instansi-instansi yang menangani faktor insani sumber daya manusia. Perlu dicatat di sini bahwa antara kedua kebijaksanaan ini dengan kebijaksanaan sektoral yang lain harus ada kaitan fungsional yang kuat. Kebijakan kesempatan kerja harus ada kaitan fungsional yang kuat. Kebijakan kesempatan kerja harus memberikan petunjuk kepada kebijaksanaan sektoral mengenai arah yang harus dituju. Di sini tujuan perluasan kesempatan kerja yang digariskan bagi setiap sektor, harus dijadikan tujuannya yang umum disamping tujuan sektornya yang spesifik. Diantara kedua tujuan ini perlu dicari kombinasinya yang optimal bagi pertumbuhan jangka panjang. Di pihak lain kebijaksanaan tenaga kerja harus melayani pembangunan sektoral dan pembangunan regional dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang memenuhi syarat, serta memelihara suasana kerja yang sehat, tenteram dan harmonis.³⁹⁾

39) Suroto, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Cetakan ke tiga 1992, halaman 18

Penciptaan kesempatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor pokok yaitu proses produksi dan pasar. Untuk adanya proses produksi diperlukan investasi. Dan dalam proses produksi masukan yang berupa bahan, energi alam dan energi manusia dengan menggunakan teknologi dikombinasikan untuk menghasilkan barang dan jasa. Seterusnya diperlukan pasar untuk mendistribusikan hasil produksi kepada yang menggunakan agar produsennya memperoleh pendapatan.

PASANGAN KEBIJAKSANAAN KESEMPATAN KERJA DAN KEBIJAKSANAAN TENAGA KERJA



d. Keadaan ekonomi yang ada pada tenaga kerja

Kebijaksanaan ekonomi identik dilaksanakan untuk mengantisipasi masalah stabilisasi seperti pengangguran (*unemployment*) dan masalah pertumbuhan. Menurut Arthur Okun dari *Bookings Institution*, hubungan antara laju pertumbuhan riil dengan perubahan tingkat pengangguran menunjukkan adanya *trade-off* dengan ratio sekitar 3:1, hal ini merupakan pedoman penting bagi perumusan kebijaksanaan, karena dapat memberi petunjuk tentang bagaimana suatu target pertumbuhan tertentu akan mempengaruhi tingkat pengangguran dari waktu ke waktu (Ruddiger Dornbusch & Stanley Fischer : 1978 : 10-11). Menurut Ronald G Ehrenberg & Robert S Smith (1978 : Hal 1-2), masalah pokok ketenagakerjaan antara lain, terdapatnya pengangguran dan masih rendahnya penghasilan pekerja sehingga belum memadai untuk hidup layak.

Pengangguran di samping disebabkan karena terbatasnya lapangan kerja yang tidak seimbang dengan tambahan angkatan kerja, juga disebabkan oleh kualitas tenaga kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan. Selain itu adanya masalah penghasilan pekerja yang belum memadai untuk dapat hidup layak bersama keluarganya. Upah Minimum Sektoral, walaupun sudah diupayakan kenaikannya secara cepat, namun masih belum dapat mencapai 100 % kebutuhan fisik minimum. Hal ini di samping karena struktur lapangan kerja yang padat karya, juga karena kualitas dan produktivitas pekerja yang relatif masih rendah. Rendahnya efisiensi dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia, tampak dari rendahnya daya saing produk nasional di pasaran

dunia, apalagi masih diperberat oleh kurang wajarnya biaya ekonomi nasional.⁴⁰⁾

e. Tenaga Kerja yang melimpah

Masalah pengangguran berkembang secara cepat dari pertambahan jumlah tenaga kerja pencari pekerjaan baik secara formal maupun non formal. Bagi mereka yang tidak memiliki suatu keahlian maka akan bekerja dengan hanya mengandalkan tenaganya, baik yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, mesin-mesin ataupun jasa konstruksi sebagai tukang batu, tukang kayu dimana tenaga kerja tersebut memperoleh keahlian belajar secara otodidak baik dari ayah ataupun saudaranya.

Akhir-akhir ini mobilitas tenaga kerja untuk bekerja di sektor jasa konstruksi makin menjadi fenomena dalam wacana ketenagakerjaan Indonesia. Seiring dengan perkembangan kondisi tersebut, pemerintah berupaya memanfaatkannya untuk mendayagunakan angkatan kerja di dalam negeri tersebut yang jumlahnya semakin meningkat. Sebab pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi membutuhkan kebutuhan kesempatan kerja yang cukup banyak. Tuntutan akan pekerjaan yang semakin meningkat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, mendorong mereka untuk berusaha mencari pekerjaan. Dipihak lain kesempatan kerja terbatas, sehingga mendorong mereka untuk mengadakan mobilitas penduduk sering dipandang sebagai kegiatan untuk dapat meningkatkan kualitas hidup penduduk itu sendiri.

Dipihak lain, membaiknya kualitas angkatan kerja perlu diimbangi dengan penyediaan kesempatan kerja untuk mereka secara memadai.

40) Elias Ichaidi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Industri Di dalam mengisi PJPT Kedua, 1994 halaman 35

Apabila tidak, akan memunculkan persoalan pengangguran yang cukup serius, karena problem yang muncul tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi dan ketenagakerjaan, tetapi mempunyai implikasi yang luas mencakup aspek sosial, psikologis, dan bahkan politik. Apabila pengangguran cenderung meningkat, hal ini akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kondisi negara secara keseluruhan.

Menurut sebab terjadinya, pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis yaitu :

1. Pengangguran Friksional.

Adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada.

Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi di satu pihak, pencari kerja tidak hanya sekedar mencari pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan yang tertinggi dan kondisi kerja yang terbaik diantara beberapa alternatif. Proses pemilihan seperti itu memerlukan waktu. Di lain pihak, pengusaha tidak begitu saja mengisi lowongan kerja yang ada dengan orang yang pertama kali datang melamar. Untuk mengisi suatu lowongan tertentu pengusaha cenderung untuk memilih seseorang yang dianggap terbaik di antara calon-calon yang ada. Pengisian lowongan seperti itu memerlukan proses seleksi, berarti membutuhkan waktu. Selama proses yang demikian, seorang pelamar yang menunggu panggilan untuk seleksi atau ujian masuk (yang belum pasti akan diterima) adalah tergolong penganggur friksional).

Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja artinya lowongan pekerjaan justru terdapat bukan di sekitar tempat tinggal si pencari kerja, misalnya pencari kerja terkumpul di Jakarta sedang lowongan pekerjaan terdapat di luar Jakarta.

Bentuk ketiga pengangguran friksional terjadi karena pencari kerja tidak mengetahui tempat adanya lowongan pekerjaan dan demikian juga pengusaha tidak mengetahui tersedianya tenaga kerja yang sesuai.

2. Pengangguran struktural

Pengangguran struktural terjadi karena adanya perubahan dalam struktur ekonomi atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan tersebut. Misalnya dalam suatu pergeseran dari ekonomi yang agraris menjadi ekonomi yang industrial. Di satu pihak, akan terjadi pengurangan tenaga sektor pertanian, dan di pihak lain bertambah kebutuhan di sektor industri. Akan tetapi tenaga yang berlebih di sektor pertanian tidak dapat begitu saja diserap di sektor industri, karena sektor industri memerlukan tenaga dengan ketrampilan tertentu. Akibatnya tenaga berlebih di sektor pertanian tersebut merupakan pengangguran struktural.

Pengangguran struktural yang lainnya adalah terjadinya pengurangan pekerja akibat penggunaan alat-alat teknologi maju. Penggunaan traktor misalnya dapat menimbulkan pengangguran di kalangan buruh tani.

Penganggur sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh ketrampilan baru

yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru, lamanya pengangguran struktural pada umumnya lebih panjang dari lamanya pengangguran friksional.

3. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman terjadi karena pergantian musim. Diluar musim panen dan turun kesawah banyak orang yang tidak mempunyai kegiatan ekonomis, mereka hanya sekedar menunggu musim yang baru. Selama menunggu tersebut mereka digolongkan sebagai pengangguran musiman.⁴¹⁾

Membedakan jenis pengangguran sebagaimana disebutkan diatas. Untuk Indonesia belum dapat memisahkan dengan jelas golongan yang muncul tersebut. Pendekatan angkatan kerja yang membedakan orang yang bekerja dan menganggur menimbulkan masalah pokok, masalah pertama menyangkut penentuan batas jam kerja.

f. Pokok-pokok arah tujuan dalam bekerja

Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan taraf kesejahteraan yang lebih baik maka tenaga kerja harus bekerja. Pengertian atau makna dan tujuan bekerja menurut penyelesaian UU No. 14 Tahun 1969 mempunyai makna banyak, luas dan dalam yaitu :

1. Ditinjau dari segi perorangan

Bekerja adalah gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniah.

2. Ditinjau dari segi kemasyarakatan

Bekerja adaah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

41) Payaman J Simanjuntak, Teori dan Sistem Pengupahan, HIPSMI, Jakarta, 1985, halaman 11

3. Ditinjau dari segi spiritual

Bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memullakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.⁴²⁾

Menurut Mubiyanto bahwa upaya meningkatkan kesejahteraan penduduk, adalah peranan pemerintah dan gerakan masyarakat terhadap kebutuhan dasar, selanjutnya menjelaskan :

Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk miskin melalui usaha-usaha produktif yang dapat meningkatkan pendapatan mereka sehingga mereka mampu memenuhi kebutuhan dasarnya, yaitu pangan, sandang, rumah pendidikan dan kesehatan adalah sekaligus merupakan program Pemerintah dan gerakan masyarakat.⁴³⁾

g. Tahap-tahap Keluarga Sejahtera

Menurut Mubiyarto, tahap-tahap kesejahteraan adalah sebagai berikut :

1. Keluarga pra sejahtera ;

Adalah keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhannya (basic need) secara maksimal, seperti kebutuhan akan pangan, sandang, papan, dan kesehatan.

2. Keluarga sejahtera tahap I

Adalah keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhannya secara minimal, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan sosial psikologinya (socio psychological needs), seperti kebutuhan akan pendidikan, keluarga berencana interaksi dalam keluarga, interaksi dalam lingkungan tempat tinggal dan transportasi.

42) Sandjun H Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, halaman 9

43) Mubiyarto, Ekonomi Rakyat, Program IDT dan Demokrasi Ekonomi Indonesia, Adytya Media, 1999, halaman 32

3. Keluarga sejahtera tahap II

Adalah keluarga yang disamping telah dapat memenuhi kebutuhan sosial psikologisnya (socio psychological needs), akan tetapi belum dapat keseluruhan kebutuhan perkembangan (developmental needs), seperti kebutuhan untuk menabung dan memperoleh informasi.

4. Keluarga sejahtera tahap III

Adalah keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis dan kebutuhan pengembangannya, namun belum dapat memberikan sumbangan (kontribusi) yang maksimal terhadap masyarakat, seperti secara teratur memberikan sumbangan dalam bentuk material dan keuangan untuk kepentingan sosial kemasyarakatan serta berperan secara aktif dengan menjadi pengurus lembaga kemasyarakatan atau yayasan sosial, keagamaan, kesenian, olah raga, pendidikan dan sebagainya.

5. Keluarga sejahtera tahap III Plus

Adalah keluarga yang telah dapat memenuhi seluruh kebutuhan, baik yang bersifat dasar, sosial psikologis maupun kebutuhan pengembangannya dan sekaligus dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berkelanjutan bagi masyarakat. ⁴⁴⁾

Tahapan-tahapan kesejahteraan tersebut digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Khusus bagi tenaga kerja lepas harian bidang jasa konstruksi di kota Semarang.

44) Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, 1998, halaman 4

E. Hubungan Kerja/Perjanjian Kerja

1. Pengertian

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/tenaga kerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

Menurut Prof. Imam Soepomo, SH dalam bukunya Pengantar Hukum

Perburuhan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah :

"Suatu hubungan antara seorang pekerja dan seorang pengusaha yang menunjukkan kedua belah pihak yang pada dasarnya menunjukkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerjaannya".⁴⁵⁾

Selanjutnya dijelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh tenaga kerja dengan majikan, dimana tenaga kerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan :

1. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu kerja.
2. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu kerja.
3. Kewajiban pekeja melakukan pekerja pada atau dibawah pimpinan pengusaha dan sekaligus merupakan hak majikan atas pekerja.
4. Kewajiban pengusaha membayar upah pada pekerja yang sekaligus

45) Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1967 halaman 123

merupakan hak pekerja atau upah.

5. Cara penyelesaian perselisihan pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Peran pemerintah dalam hubungan kerja sangat mempengaruhi di dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja karena keduanya mempunyai persepsi yang sama dalam tenaga kerja.

Untuk itu suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan dalam menjalin hubungan perburuhan yang berdasarkan Pancasila melalui :

- a. Adanya syarat-syarat kerja yang baik.
- b. Hubungan antara pengusaha dengan stafnya dan para pekerja baik dengan atasan maupun bawahan yang harmonis, sehingga antara mereka masing-masing selalu timbul toleransi.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dengan sesama tenaga kerja lainnya.
- d. Keadaan perusahaan dengan usahanya.

Keempat faktor di atas akan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, tertam dan tertib dalam perwujudannya benar-benar dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.⁴⁶⁾

Adapun pengertian tentang perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu tenaga kerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.

46). G..Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, 1988, halaman 30

Dari pengertian/perumusan diatas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja meliputi :

- 1) Perjanjian antara seorang pekerja/tenaga kerja dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan dan pekerjaan itu oleh si pekerja harus dikerjakan sendiri tidak boleh dialihkan pada orang lain.
- 2) Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
- 3) Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi pekerjaan.

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata maka agar setiap Perjanjian Kerja diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (antara tenaga kerja dan majikan/pengusaha). Jadi tidak boleh ada suatu paksaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian tersebut adalah batal.
- b. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
- c. Suatu hal tertentu artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Perjanjian kerja memuat antara lain :

1. Nama dan alamat Pengusaha/Perusahaan.
2. Nama, alamat, umur, jenis kelamin tenaga kerja.

3. Jabatan atau macam pekerjaan.

4. Syarat-syarat kerja yang memuat tentang

- adanya pengakuan terhadap organisasi Pekerja/Serikat Pekerja.
- Fasilitas yang diberikan.
- Jaminan Sosial (tunjangan kematian, tunjangan sakit, pensiun/hari tua).
- Bagaimana sistem upahnya.
- Perselisihan hubungan individual dan sebagainya.

5. Hak dan Kewajiban Tenaga kerja.

Hak-hak tenaga kerja antara lain :

Berhak atas upah, berhak atas pekerjaan, berhak atas perlindungan.

6. Hak dan Kewajiban Pengusaha/Majikan.

Hak-hak Pengusaha/Majikan antara lain :

Berhak atas hasil pekerjaan, berhak untuk mengatur atau memerintah tenaga kerja.

Kewajiban Pengusaha/majikan antara lain :

Membayar upah untuk tenaga kerja, menyediakan/memberi pekerjaan, memberi perlindungan.

7. Tempat/lokasi Pekerjaan.

8. Tempat dan tanggal Perjanjian Kerja di buat serta tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja tersebut.

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk Perjanjian Kerja adalah bebas, artinya bahwa Perjanjian Kerja tersebut dapat dibuat secara : Tertulis atau lisan/tidak tertulis. Untuk beberapa

Perjanjian Kerja tertentu seperti Perjanjian Kerja laut, Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), harus dibuat secara tertulis.

Adapun bentuk perjanjian kerja yang melibatkan tenaga kerja lepas bidang jasa konstruksi dibuat secara tidak tertulis. Pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan cara kesepakatan secara lisan dan berlangsung hingga pekerjaan pembangunan yang dikerjakan selesai. Dan apabila ada suatu proyek pembangunan maka tenaga tersebut digunakan lagi dengan tidak adanya perjanjian kerja.

4. Jenis Perjanjian Kerja.

Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.

Pada umumnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk suatu pekerjaan yang tidak bersifat kontinyu atau dengan perkataan lain suatu pekerjaan yang sudah dapat diperkirakan pada suatu saat akan selesai dan tidak akan dilanjutkan walaupun ada kemungkinan perpanjangan, karena mungkin waktu yang diperkirakan ternyata tidak cukup.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum waktu yang ditentukan berakhir maka yang

memutuskan (biasanya pengusaha/majikan) harus mengganti atau membayar kerugian sebesar selama ia harus menyelesaikan pekerjaannya. Dan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini tidak boleh ada masa percobaan. Sebaliknya pada Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya ada masa percobaan (selama tiga bulan) yang diberitahukan secara tertulis dan kalau tidak diberitahukan secara tertulis maka dianggap tidak ada masa percobaan.

Suatu perjanjian kerja perburuhan hanya dapat diselenggarakan untuk paling lama dua tahun akan tetapi kalau dipandang perlu dapat diperpanjang dengan paling lama satu tahun lagi. Tentang perpanjangan berlakunya perjanjian perburuhan tersebut dapat secara langsung berlaku, jika setelah batas waktu dua tahun ternyata tidak ada pihak yang mengajukannya atau minta diakhirinya, akan tetapi perpanjangan waktu ini tetap hanya berlaku untuk satu tahun.

Berbuat sesuatu atau tidak dapat berbuat sesuatu berarti, tidak bagi pekerja maupun bagi pengusaha harus berbuat sesuatu dengan ketentuan-ketentuan yang disepakati, yaitu bagi pekerja harus menunjukkan efisiensi kerja, mentaati perintah yang telah ada jauhi larangan kerja perusahaan tersebut. Sedangkan bagi pengusaha harus memenuhi segala sesuatu ketentuan yang berlaku bagi pihak pekerja, sehingga pekerja tidak diragukan.⁴⁷⁾

5. Unsur-unsur Hubungan Kerja

Sebagaimana pengertian tentang hubungan kerja, dan perjanjian kerja diatas sehingga ada 3 (tiga) faktor/unsur yang menentukan adanya hubungan kerja yaitu :

47). G.Kartaspoetra, Rience G.W, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, ARMICO, Bandung, 1982, halaman 73-75

- a. adanya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja.
- b. adanya perintah (bekerja atas perintah pengusaha).
- c. adanya kewajiban pengusaha/membayar upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.

- a. Adanya pekerjaan yang harus dikerjakan

Dengan adanya perjanjian lkerja maka dengan sendirinya timbul suatu kewajiban bagi pekerja untuk melakukan segala pekerjaan dibawah perintah pengusaha. Oleh karena itu, kewajiban pekerjaan yang terpenting adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari pengusaha.

Seperti termuat dalam Pasal 1603 KUH Perdata : Si Buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijalankan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. Oleh karena itu mengenai, bentuk dan sifat pekerjaan tidak menjadi persoalan, tergantung atas kesepakatan para pihak yang bersangkutan.

Dalam melakukan kewajibannya pekerja tidak boleh mewalikan dan bila pekerja meninggal dunia tidak bisa mewariskan kepada ahli warisnya, karena sebagai syarat utama bahwa pekerja yang menjadi dasar pekerjaan adalah kecakapan dan keahlian pekerja yang bersangkutan. Oleh karenanya pekerja tidak berhak begitu saja mengirim pengganti bila berhalangan.

Selain melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha sebagai kewajiban pokok, pekerja harus memperhatikan kewajiban-kewajiban lain

diantaranya mentaati peraturan pelaksanaan pekerjaan dan juga tata tertib yang diberlakukan dalam perusahaan tempat bekerja.

b. Adanya perintah (bekerja atas perintah pengusaha)

Dalam hal ini berarti ada orang yang menjadi pemimpin yang mempunyai kewenangan untuk memberikan perintah. Di dalam perjanjian kerja unsur wewenang perintah merupakan unsur pokok dan ini berarti bahwa antara kedua belah pihak yang berkedudukan di bawah sebagai yang di perintah.

Jika dalam suatu perjanjian tidak ada kewajiban untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah pengusaha itu bukan merupakan hubungan kerja tetapi menjadi perjanjian dalam bentuk lain misalnya hubungan antara dokter dengan pasiennya. Unsur tersebut di atas dalam praktek banyak sekali menimbulkan kesukaran karena terdapat perbedaan persepsi yang mendasar dari masing-masing pihak. Dalam hal hubungan antara pengusaha dan pekerja mengacu pada Pasal 1 ayat (1) UU No. 1 Tahun 1951 tentang hubungan kerja yang berbunyi :

“Pekerjaan adalah sesuatu yang dikerjakan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah”.

Atas dasar tersebut sudah jelas bila suatu pekerjaan yang dilakukan setiap buruh untuk pengusaha dengan berdasar hubungan kerja dapat dikatakan sebagai bentuk hubungan kerja.

c. Adanya kewajiban pengusaha untuk membayar upah.

Sebagai akibat langsung dari suatu perjanjian kerja yang sah adalah kewajiban pengusaha untuk membayar upah kerja. Ketentuan tersebut tercantum dalam Pasal 1603 BW, yaitu :

"Majikan diwajibkan membayar kepada buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan dan harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sehingga saat berakhirnya hubungan kerja".

Selain itu diperlukan juga adanya ketentuan-ketentuan sebagai jaminan bahwa upah benar-benar dibayar.

Pengertian upah seperti yang dimaksud dalam Pasal 1 huruf a PP No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah adalah :

"Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan juga dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh sendiri maupun keluarganya".⁴⁸⁾

Selain mempunyai kewajiban pokok yaitu membayar upah kepada pekerja, pengusaha masih mempunyai yang lain yaitu, memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Dalam hal ini majikan lazim memberikan atau mengadakan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja.

6. Hak dan kewajiban Tenaga Kerja

Tenaga Kerja yang sebenarnya merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk kesejahteraan tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

48). Naning Ramdion, SH, Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila, Ghalia Indonesia, 1987, hal 13

Secara umum hak-hak dari tenaga kerja adalah :

- a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan hal ini sesuai dengan maksud pasal 27 (1) UUD 1945.

- b. Tiap tenaga kerja berhak memiliki dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Disamping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mendapat penghargaan.

Berdasarkan prinsip inilah kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan untuk memiliki pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.

- c. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

Hal ini diperlukan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya dan industri pada khususnya, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian/kejujuran karena keterampilan kerja akan memungkinkan

tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja. Karena tanpa adanya efisiensi kerja dan produktivitas maka usaha pembangunan tidak akan mencapai sasaran dan mengakibatkan merosotnya hasil produksi serta penghamburan dana, tenaga dan waktu.

- d. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan hukum atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Prinsip tersebut mempunyai maksud bahwa tenaga kerja memiliki keamanan di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dari pelbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

- e. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perselisihan tenaga kerja.

Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia merupakan kekuatan sosial yang mempunyai Fungsi Sosial Ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila. Pembentukan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia ini adalah sesuai dengan pasal 28 UUD 1945. SPSI ini akan peneliti uraikan pada sub perlindungan kerja.

- f. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.
- g. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Tentang kewajiban memasuki tempat kerja, pasal 13 UU No. 1 / 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa :

"Barang siapa akan memasuki tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan".

Mengingat bahwa penggunaan tenaga kerja tersebut akan terus berlangsung sejalan dengan adanya proyek pembangunan baik dari pemerintah maupun swasta.

II. Beberapa hal yang berhubungan dengan resiko kerja dan perlindungan kerja

a. Resiko dan Perlindungan Kerja

Setiap tenaga kerja didalam melaksanakan pekerjaannya secara umum mempunyai suatu harapan bahwa mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk dapat memperoleh hasil yang dapat dipergunakan untuk mencukupi segala kebutuhan kehidupannya. Namun ternyata bahwa harapan tersebut diatas ternyata tidak dapat terwujud secara maksimal karena tenaga

kerja tersebut harus berhadapan dengan resiko kerja seperti apa yang dikatakan oleh Redjeki Hartono dalam hukum yang berjudul Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi.

Resiko itu merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia (tenaga kerja). Disamping itu tidak ada seorangpun yang dapat bebas dari suatu resiko, meskipun demikian sudah barang tentu seseorang atau beberapa orang lebih terbuka atas kemungkinan terhadap satu atau beberapa jenis resiko dibandingkan dari satu atau beberapa orang lain. Hal ini dapat disebabkan antara lain karena jenis pekerjaan yang tidak sama, kondisi fisik, keadaan geografis dan berbagai alasan lain yang sangat bervariasi, sehingga dengan demikian dapat pula disebut bahwa resiko akan ada, apabila keadaan masa depan sama sekali tidak diketahui dengan pasti masih digantungkan pada banyak faktor.⁴⁹⁾

Manusia itu pada dasarnya selalu berharap pada keadaan-keadaan masa datang dengan hasil yang positif artinya tidak ingin mendapatkan/mencuri apapun yang menyulitkan dirinya sendiri atau keluarga serta lingkungannya.

Tetapi ia juga tidak yakin apakah harapan-harapan tersebut akan terkabul dengan harapan yang tidak meyakinkan sebagai contoh misalnya setiap orang berharap harta miliknya tetap dalam keadaan aman terjaga, mobilnya tidak mengalami kecelakaan rumahnya tidak terbakar atau ia mati dalam usia muda. Tetapi apakah harapan tersebut sekali lagi pasti terkabul? Belum tentu. Dan manusia juga sadar bahwa harapan tersebut belum pasti terkabul artinya kurang/tidak pasti. Manusia sadar pula bahwa akan adanya

49) Sri Redjeki Hartono, Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi, Sinar Grafika, Jakarta, 1991, halaman 57

kemungkinan suatu peristiwa yang benar-benar terjadi, tetapi yang bertentangan dengan harapan.

Kemungkinan semacam itu maka hasilnya adalah suatu kehilangan, karena adanya kemungkinan kehilangan inilah maka seseorang individu tidak yakin apakah hal tersebut terjadi atau tidak, sehingga melakukan ketidakpastian oleh karena itu tepatlah apa yang dinyatakan oleh karena itu tepatlah apa yang dinyatakan oleh Deninsberg dan yang dikutip oleh Robert E Keeton dalam bukunya Risk is an psychological phenomenon that is meaning full only in term of human reaction an experimental. ⁵⁰⁾

Dikatakan selanjutnya bahwa resiko itu akan merupakan :

1. Kemungkinan terjadinya suatu peristiwa yang tidak diinginkan/diharapkan terjadi atau
2. Peristiwa atau keadaan yang diinginkan/diharapkan tidak terjadi, keadaan itu lazim dikatakan sebagai kehilangan sebagai penurunan atau pemusnahan nilai ekonomi. ⁵¹⁾
3. Dengan demikian resiko dapat dirumuskan sebagai *pertama* : kemungkinan kehilangan atau kerugian dan *kedua* : kemungkinan penyimpangan harapan yang tidak menguntungkan karena kemungkinan penyimpangan harapan merupakan suatu kehilangan.

Resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja harian lepas bidang konstruksi merupakan resiko kerja yang harus ditanggung oleh pengusaha sebagai salah

50). Sri Redjeki Hartono, ibid halaman 61

51). Sri Redjeki Hartono, ibid, halaman 61

satu bentuk kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan kerja bagi tenaga kerja. Namun dalam realitanya bahwa resiko yang diterima oleh tenaga kerja itu dibebankan kepada negara (PT. Jamsostek).

Resiko yang demikian termasuk pada jenis resiko yang fundamental. Resiko fundamental pada umumnya dianggap sebagai tanggung jawab negara dan masyarakat, sehingga tidak mungkin resiko termaksud ditanggulangi oleh perorangan atau individu. Oleh karena itu resiko ini biasanya diambil alih oleh negara sebagai lembaga penyelenggara kepentingan umum. Perwujudannya dapat menjadi bentuk-bentuk jaminan sosial (social security).

Tindakan-tindakan yang bisa dilakukan oleh manusia untuk mengatasi segala kemungkinan yang timbul antara lain dengan cara 1. menghindarkan (avoidance) maksudnya berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu agar tidak mendapat kerugian, 2. mencegah (preventiu) maksudnya mengadakan tindakan tertentu dengan tujuan paling tidak mengurangi kerugian, 3. mengalihkan (transfer) maksudnya kemungkinan buruh yang dapat menimpa dirinya pada pihak lain dan, 4. menerima (assumption or retention).

Bentuk pengalihan resiko dari pengusaha jasa konstruksi kepada pihak PT Jamsostek merupakan suatu tindakan yang layak dilakukan oleh pengusaha tersebut karena yang bersangkutan tidak berdaya untuk mengatasi resiko yang menimpa tenaga kerja yang dipekerjakannya.

b. Keselamatan Kerja

1. Peristilahan Umum

Pada pasal 1 UU No. 1/1970 tentang keselamatan kerja diatur mengenai istilah-istilah yang akan dipakai dalam ketentuan-ketentuan undang-undang ini, yang secara lengkap menyatakan :

- (1) Tempat kerja, ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, yang menjadi tempat tenaga kerja bekerja atau yang seiring dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal-pasal Undang-undang Keselamatan Kerja. Termasuk tempat kerja ialah semua ruangan lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.
- (2) Pengurus, ialah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.
- (3) Direktur, ialah pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja (sekarang Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) untuk melaksanakan Undang-undang Keselamatan Kerja.
- (4) Ahli Keselamatan Kerja, ialah tenaga berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja (sekarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja (Sekarang Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang Keselamatan Kerja.

2. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja menurut UU No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja tersebut berlaku dalam ruang lingkup keselamatan kerja.⁵²⁾

Usaha keselamatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada di tempat kerja agar selalu terjamin keselamatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.
2. Perlindungan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
3. Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan secara khusus usaha keselamatan kerja mempunyai tujuan :

- a. Mencegah dan / atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- b. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.
- c. Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia, atau manusia dengan pekerjaan.⁵³⁾

52) Woerjati, SH, Hukum Perburuhan I, Bagian HAN FH UNDIP, Semarang, halaman 83

53) Manual Pembinaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1983

3. Ruang Lingkup dan Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Dalam pasal 2 ayat (1) UU No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja diatur mengenai ruang lingkup berlakunya undang-undang tersebut yang meliputi segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Kemudian pada pasal 2 ayat (2) dijelaskan lebih lanjut mengenai tempat-tempat yang dimaksud pada ayat sebelumnya, yaitu :

- a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan.
- b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang meledak, mudah terbakar, menggigit atau beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.
- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan pengaliran, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dilakukan pekerjaan persiapan.
- d. Dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.
- e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan.

- f. Dilakukan Pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun udara.
- g. Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang.
- h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air.
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah.
- j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi.
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.
- l. Dilakukan pekerjaan dalam tanki, sumur atau lubang.
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.
- o. Dilakukan pemancaran, penyinaran atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon.
- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis.
- q. Dibangkitkan, diubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Diputar film, di pertunjukan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Selanjutnya pada ayat (3) pasal 2 UU No. 1/1970 dinyatakan bahwa dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja, ruangan-

ruangan atau lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan yang bekerja da atau yang berada di ruangan atau lapangan itu dan dapat diubah perincian tersebut dalam ayat (2).

Dalam pasal 3 ayat(1) UU. No. 1/1970 ditetapkan mengenai syarat-syarat keselamatan kerja yang meliputi :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;

- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Pasal 3 ayat(2) menyatakan bahwa dengan peraturan perundangan ini dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapatan-pendapatan baru di kemudian hari.

Pelaksanaan pasal 3 di atas berdasarkan ketentuan-ketentuan yang tercantum pada pasal 4 UU No. 1/1970, yang selengkapnya menyatakan :

- (1) Dengan peraturan perundangan yang ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.
- (2) Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun teratur, jelas dan menjadi praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas

bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.

- (3) Dengan peraturan perundangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) dan (2), dengan peraturan perundangan ditetapkan siapa yang berkewajiban memenuhi dan mentaati syarat-syarat keselamatan tersebut.

Sedangkan keselamatan kerja dimaksudkan sebagai keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. (Woeryati dan Sonhaji, 1989 : 5)

Keselamatan kerja ini adalah :

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan;
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja;
3. Sumber produksi di pelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

(Woeryati dan Sonhaji, 1989 :86)

Hal-hal yang perlu dilindungi mencakup keselamatan kerja adalah mencegah/melindungi tenaga kerja dari bahaya yang dapat timbul pada waktu para tenaga kerja tidak aktif melaksanakan kerjanya, yaitu bahaya-bahaya dari:

1. Mesin kerja dan alat perlengkapannya;
2. Pesawat baik yang dijalankan tenaga uap atau listrik beserta alat perlengkapannya;
3. Sarana perlengkapan kerja lainnya beserta perlengkapannya.

(G.Kartasapoetra, 1992 : 129)

Keselamatan kerja merupakan kebutuhan yang sangat hakiki yang senantiasa didambakan oleh tenaga kerja di dalam bekerja, sehingga harus ada tindakan-tindakan preventif dari pihak perusahaan dalam menciptakan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya.

Adapun tindakan preventif pihak pengusaha dalam menciptakan keselamatan kerja berupa :

1. Adanya penyelenggaraan penyegaran udara yang cukup.
2. Mengamankan dan pemeliharaan bangunan dan gedung-gedung sebagai tempat kerja buruhnya.
3. Pemeliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
4. Pemberian kesempatan atau jalan guna menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berhubungan dengan adanya bahaya.
5. Pencegahan dan pengurangan kecelakaan.
6. Pencegahan terhadap timbulnya penyakit akibat kerja, peracunan, infeksi dan penularan.
7. Terciptanya keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
8. Terselenggaranya suhu dan lembab udara yang baik.
9. Tersedianya penerangan yang cukup dan sesuai.

Didalam kenyataan tidak seluruhnya pihak pengusaha mampu mewujudkan bentuk keselamatan kerja tersebut, pelaksanaannya sangat bervariasi, di satu sisi ada perusahaan yang mampu untuk mewujudkan bentuk keselamatan tersebut, tapi di sisi lain ada juga perusahaan yang tidak peduli akan keselamatan kerja pada para tenaga kerjanya, karena masih adanya

suatu pendapat bahwa tenaga kerja hanya dipandang sebagai faktor produksi saja dan perusahaan hanya mengejar keuntungan yang sebanyak-banyaknya tanpa memperdulikan tanggungjawab sosialnya.

Melihat kenyataan tersebut di atas maka ada 4 (empat) kelompok perusahaan dalam menjalankan keselamatan kerja yaitu :

a. Perusahaan yang buta keselamatan kerja

Ciri yang mewarnai kelompok ini adalah tahap pertumbuhannya yang berada pada fase survival, serta ukuran usaha atau nilai investasinya yang masih terbatas.

Biasanya pimpinan perusahaan juga terbatas pendidikannya sehingga sukar untuk menerima pemikiran-pemikiran yang cukup maju atau bertentangan dengan konteks pandangan tradisionalnya.

Pelaksanaan hubungan perburuhan atau ketentuan-ketentuan tentang keselamatan kerja lebih-lebih dianggap sebagai beban, sehingga sedapat mungkin dihindarkan. Seringkali mereka bermain kucing-kucingan dengan petugas keselamatan kerja.

b. Perusahaan yang berpandangan bahwa keselamatan kerja merupakan unsur biaya yang mempengaruhi profitabilitas usaha.

Pada kelompok ini, ukuran perusahaan mulai dari yang cukup besar sampai ukuran yang raksasa. Orientasi utama perusahaan yang dipimpin adalah pertumbuhan dan keuntungan yang dituju. Tidak ada batasan latar belakang sosial dan pendidikan tertentu dari pemilik atau pimpinan perusahaan.

Motivasi kelompok ini untuk berbuat sesuatu termasuk pelaksanaannya keselamatan kerja adalah perhitungan untung rugi. Selama bisa diyakinkan

keuntungannya maka tanpa ragu akan dilaksanakannya. Pelaksanaan keselamatan kerja itu sendiri biasanya terbatas pada norma atau standar yang telah ditentukan dalam peraturan yang ada. Dengan kata lain mereka tidak akan melanggar peraturan yang ada, namun juga jangan harap akan mengambil inisiatif untuk mengembangkan kemungkinan baru mengenai kondisi kerja di luar yang telah dilaksanakan.

c. Perusahaan yang berpandangan keselamatan kerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.

Perusahaan yang termasuk dalam kelompok ini biasanya telah harian lepas dari tahap survival. Ukuran perusahaan atau nilai investasinya cukup besar sampai besar sekali, dengan hasil usaha yang relatif stabil.

Pimpinan atau manajemen perusahaan mempunyai wawasan yang sangat luas dan maju. Orientasi tidaklah mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya, karena keuntungan dianggap sebagai hasil akhir yang diperoleh dari kerja dalam sumber daya manusia sangat menonjol. Kesejahteraan dan lingkungan kerja termasuk masalah keselamatan kerja mendapat perhatian besar. Upaya-upaya baru dalam masalah keselamatan kerja akan disambut baik.

d. Perusahaan yang menempatkan keselamatan kerja sebagai integral dari kegiatan bisnisnya.

Dalam kelompok ini keselamatan kerja betul-betul ikut menentukan keberhasilan usahanya. Biasanya nilai investasinya sangat tinggi dengan teknologi canggih, sehingga tiap kecelakaan yang diperkuat dengan kenyataan bahwa di Indonesia tenaga terampil yang menangani dan melayani industri-

industri tertentu dalam kelompok ini sangat terbatas, dan untuk mendidiknya membutuhkan waktu yang cukup lama.

Sebagai contoh klasik dalam kelompok ini adalah industri penerbangan, dimana unsur keselamatan sudah menjadi disiplin yang utuh, dengan aturan-aturan dan standar keselamatan kerja yang sangat tinggi. (YK.3 : 348 – 349)

c. Tentang Pengupahan

Ketentuan yang menyangkut sistem Pengupahan dalam kaitannya dengan Norma Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 UU No. 14 Tahun 1969, diatur berdasarkan PP. No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Dalam PP ini ditegaskan bahwa hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Kebijaksanaan perlindungan upah suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, tidak saja bagi tenaga kerja tetapi juga bagi perekonomian guna menghindari terjadinya upah yang tidak saja mengenai jumlahnya, tetapi juga cara pembayarannya seperti terlambat pembayaran upah, menunda-nunda pembayaran, upah tidak dibayar seluruhnya, pemotongan upah dan sebagainya.

Adapun materi pokok kebijaksanaan dalam bentuk upah tersebut antara lain meliputi :

- a. Pada dasarnya upah dibayarkan dalam bentuk uang dan langsung dibayarkan kepada pekerja yang bersangkutan, tetapi tidak menutup kemungkinan dibayarkan dalam bentuk lain dengan ketentuan tidak melebihi 25 % dari nilai upah.

- b. Upah hanya diberikan apabila pekerja melakukan pekerjaan kecuali sakit, menjalankan tugas Negara/Perusahaan, menunaikan kewajiban ibadahnya, atau tidak bekerja karena bukan kesalahan pekerja.
- c. Pembayaran upah dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali kecuali diperjanjikan untuk waktu tertentu.
- d. Apabila terjadi kelambatan pembayaran upah oleh pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar denda menurut jumlah hari keterlambatan pembayaran tersebut.
- e. Pemotongan upah, karena adanya suatu denda atas pelanggaran, ganti rugi, sewa rumah, panjar atas upah, kelebihan upah uang yang dibayarkan, dan lain-lain.
- f. Pengusaha wajib untuk membayarkan upah kepada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak memperkejakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari.
- g. Pada tiap pembayaran, seluruh jumlah upah harus dibayarkan.
- h. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari pekerja.
- i. Bila upah yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh Juru Sita, maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan.
- j. Bila upah digadaikan atau dijadikan hutang, maka angsuran tiap bulan daripada hutang itu tidak boleh melebihi 29 % (dua puluh persen) dari sebulan.

Penetapan upah minimum tersebut terutama didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisik Minimum;
- b. Index Harga Konsumen;
- c. Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
- e. Kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian Regional dan atau Nasional;
- g. Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- h. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku;
- i. Bila pekerja jatuh pailit, maka upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25 % (dua puluh lima persen);
- j. Tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun.

Selanjutnya Pasal 2 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan imbalan di sini adalah termasuk juga honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja secara teratur dan terus-menerus. Pengertian upah secara keseluruhan yang dimaksudkan disini tidak termasuk upah lembur. Pada pokoknya sistem ini didasarkan atas prestasi seorang tenaga kerja atau dengan perkataan lain bahwa upah itu tidak lagi dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Sedangkan hak untuk

menerima upah itu timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Mengenai pembayaran upah menurut Pasal 12 pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian sebagian upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali : minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Prinsip umum di bidang pengupahan adalah "No Work No Pay", sebagaimana diatur di dalam Pasal 4 yang menyebutkan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun prinsip tersebut tidak berlaku dalam hal buruh mengalami hal-hal seperti yang diatur di dalam Pasal 5, di mana pengusaha wajib membayar upah buruh :

- a. Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100 % dari upah;
 2. untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 75 % dari upah;
 3. untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 50 % dari upah;
 4. untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 25 % dari upah;
- b. Jika tenaga kerja tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. tenaga kerja sendiri kawin, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 2. menyunatkan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;
 3. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;
 4. mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

5. anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami/istri, orangtua/mertua atau anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
6. istri melahirkan anak, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Disadari bahwa upah yang diterima pekerja merupakan faktor bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Namun dalam kenyataannya masih dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal. Maka ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/Men/1989 tentang Upah Minimum yang telah beberapa kali disempurnakan dan terakhir dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/Men/1999, meliputi :

- Upah Minimum Regional
- Upah Minimum Sektoral Regional

Dimaksudkan dengan "upah minimum" menurut Permen ini adalah "upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap".

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11; Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja NO. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, memberikan beberapa pengertian dengan masalah pengupahan, antara lain :

1. Upah Minimum Propinsi adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.

4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sekotral di Daerah Kabupaten/Kota.

Selanjutnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota itu ditetapkan dengan mempertimbangkan :

- a. kebutuhan hidup minimum (KHM);
- b. indeks harga konsimen (IHK);
- c. kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. kondisi pasar kerja;
- f. tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Menurut Pasal 4 ayat (1) dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-226/MEN/2000, Gubernur berwenang menetapkan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan upah ini merupakan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (Pasal 8 ayat 1). Usulan tersebut disampaikan oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melalui Kepala Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi (Pasal 8 ayat 3).

Jadi setiap pengusaha wajib meneliti ketentuan mengenai Upah Minimum ini. Dan menurut Pasal 25 ayat (1), setiap pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai Upah Minimum ini dapat dipidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setingginya Rp. 100.000,00 (seratus

ribu rupiah). Selain sanksi pidana tersebut, hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja (Pasal 25 ayat 2).

Walaupun demikian, menurut Pasal 19 ayat (1) pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketentuan mengenai Upah Minimum ini dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum. Permohonan penangguhan ini diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi (Pasal 19 ayat 2).

Menurut Pasal 20 ayat (1), Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara serikat pekerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan didukung oleh mayoritas pekerja di perusahaan yang bersangkutan dengan pengusaha atau kesepakatan antara penerima upah minimum bagi perusahaan yang belum ada serikat pekerja, disertai dengan :

- a. salinan kesepakatan bersama;
- b. salinan akte pendirian perusahaan;
- c. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang terakhir;
- d. perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;
- e. data upah menurut jabatan pekerja;

- f. jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
- g. surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan upah minimum yang baru setelah berakhirnya waktu penangguhan.

Selanjutnya menurut Pasal 20 ayat (2) dikemukakan bahwa berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan tersebut atas biaya perusahaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, dan ayat (2) tidak diwajibkan bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sampai dengan 100 (seratus) orang (Pasal 20 ayat 3). Dan berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang ditetapkan oleh Gubernur untuk waktu paling lama 1 tahun (Pasal 20 ayat 5).

d. Tinjauan Umum Terhadap SPSI.

1. Asas

Tentang Azas SPSI dapat dilihat dari Anggaran Dasar SPSI. Dalam Pasal 5 Anggaran Dasar SPSI. Dalam Pasal 5 Anggaran Dasar SPSI menyebutkan bahwa berazaskan Pancasila.

2. Fungsi SPSI

Dalam Pasal 6 Anggaran Dasar disebutkan bahwa SPSI berfungsi :

- a. Pembela dan pelindung hak-hak dan kepentingan serta penyalur aspirasi pekerja.

- b. Pendorong dan penggerak pekerja dalam turut mensukseskan program-program pembangunan Nasional, khususnya pembangunan sosial ekonomi.
- c. Wahana peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia.
- d. Wadah pembinaan kader-kader bangsa yang menunjang pembangunan nasional secara profesional, disiplin, trampil, produktif dan berwawasan kebangsaan.
- e. Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta pelaksana kontrol sosial terhadap pelaksanaannya.

3. Tujuan SPSI

Sedangkan tujuan organisasi buruh SPSI dapat kita lihat dalam Pasal 8 Anggaran Dasar SPSI adalah sebagai berikut :

- a. Terciptanya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil secara material dan spiritual, khususnya masyarakat pekerja berdasarkan Pancasila.
- b. Terwujudnya cita-cita Proklamasi sesuai isi dan jiwa Pasal 28 dan 33 Undang-undang Dasar 1945.
- c. Terlaksananya Hubungan Industrial Pancasila guna mewujudkan tercapainya ketenangan dan kelangsungan usaha untuk meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.
- d. Terhimpun dan bersatunya kaum pekerja di segala sektor industri, jasa dan profesi serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan antara sesama kaum pekerja.

- e. Terciptanya perluasan kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan produktivitas dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional.
- f. Terciptanya kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang selaras, serasi dan seimbang menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.
- g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja serta penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab.

Dalam mencapai tujuan tersebut pada pasal 8 SPSI melakukan usaha-usaha seperti yang disebutkan dalam Pasal 9 Anggaran Dasar SPSI, yaitu :

- a. Meningkatkan peran serta kaum pekerja dalam pembangunan.
- b. Memperjuangkan terciptanya dan terlaksananya peraturan perundangan untuk mewujudkan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.
- c. Mengadakan usaha-usaha dalam menjamin terciptanya kondisi dan syarat-syarat kerja layak, serta mencerminkan keadilan sosial dan tanggungjawab sosial bagi para anggota untuk mempertinggi mutu pengetahuan, ketrampilan bidang pekerjaan dan atau profesi serta kemampuan berorganisasi.
- d. Bekerja sama dengan badan-badan pemerintah dan swasta serta organisasi-organisasi lain di dalam maupun di luar negeri, untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan Azas dan Tujuan Organisasi.

e. Mendirikan usaha-usaha sosial ekonomi dan usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat untuk melayani kebutuhan anggota dengan tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

4. Tujuan Federasi SPSI

a. Terciptanya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur secara material dan spiritual khususnya masyarakat pekerja berdasarkan Pancasila.

b. Terwujudnya cita-cita Proklamasi sesuai isi dan jiwa pasal 27, 28 dan 33 UUD 1945.

c. Terlaksananya dan mantapnya Hubungan Industrial Pancasila guna mewujudkan terciptanya ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

d. Terhimpun dan bersatunya kaum pekerja di segala sektor industri, jasa dan sektor-sektor lain yang dipersamakan dengan itu sesuai dengan lapangan pekerjaan dan profesinya, serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan antara sesama kaum pekerja.

e. Meningkatkan kualitas hidup kaum pekerja Indonesia yang serasi, selaras dan seimbang, dengan jalan membela dan mempertahankan kepentingan dan hak-hak kaum pekerja menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.

f. Terciptanya perluasan kerja, meningkatnya produksi dengan produktivitas dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional.

- g. Meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat/kondisi kerja dan kehidupan yang layak sesuai kemanusiaan yang adil dan beradab.

Menurut teori organisasi, yaitu teori norma rasionalitas, bahwa organisasi akan dinilai dari segi pencapaian tujuan maksimalnya. Oleh karena itu berhasil dan tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi seperti tersebut di atas. Lebih lanjut teori mengatakan :

" tindakan instrumental atau yang mempunyai tujuan di satu pihak didasarkan pada hasil yang diinginkan dan di lain pihak pada keyakinan mengenai hubungan sebab/akibat, dan juga diharapkan hal ini merupakan variabel dasar bagi penilaian tindakan organisasi dan kesiapsediaannya untuk bertindak".

Berpijak dari teori organisasi tersebut diatas, dapatlah dikatakan bahwa keberhasilan SPSI dalam menjalankan perannya "memperjuangkan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan" akan ditentukan oleh kesiapsediaannya untuk bertindak.

Adapun disertakan tentang azas, fungsi dan tujuan dalam gambaran umum tentang SPSI ini dimaksudkan untuk melatarbelakangi konsep berpikir tentang bagaimana peran SPSI dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dapat dilakukan.

5. Keanggotaan

Tentang keanggotaan SPSI dapat kita lihat dalam Pasal 14 Anggaran Dasar SPSI yaitu :

SPSI beranggotakan Serikat Pekerja berdasarkan jenis Industri, Jasa dan Profesi dan selanjutnya dapat disebut sebagai Serikat Pekerja Anggota.

6. Hak Serikat Pekerja

Setiap Serikat Pekerja mempunyai hak-hak. Tentang hak-hak Serikat Pekerja tercantum dalam Pasal 15 Anggaran Dasar SPSI

Hak-hak Pekerja Yang Diperjuangkan SPSI

- a. Hak atas pekerjaan sesuai dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat 2.
- b. Hak atas pengupahan yang layak sesuai dengan Konvensi ILO No. 87/1957 serta PP No. 8/1981.
- c. Hak atas perlindungan, meliputi :
 - 1) Perlindungan sosial yang tercermin dalam syarat-syarat kerja, misalnya mengenai: pekerja anak, pekerja orang muda, pekerja wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja (UU No. 1/1951).
 - 2) Perlindungan teknis yang tercermin dalam ketentuan kondisi kerja, kesehatan dalam ketentuan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (UU No. 1/1970).
 - 3) Perlindungan ekonomis, perbaikan pengupahan dan kesejahteraan pekerja (UU No. 3/1992, PP No. 8/1981).
- d. Hak berorganisasi dan berserikat termuat dalam konvensi ILO No. 98 yang telah diratifikasi Indonesia dengan UU No. 14/1969 YO UU No. 18/1956, PP. 8/1981) maupun dalam konvensi ILO No. 87 yang belum diratifikasi, tetapi pada umumnya kandungannya telah tertuang dalam berbagai Peraturan Perundangan Indonesia.
- e. Hak untuk berunding bersama termuat dalam Konvensi ILO No. 98 yang telah diratifikasi. Hak ini berpuncak pada Kesempatan Kerja Bersama (KKB) (UU No. 21/1954).

- f. Hak mogok, termuat dalam UU No. 22/1957 dan UU No. 14/1969. Hak mogok tersebut semakin jelas atas berhasilnya perjuangan SPSI dengan dicabutnya Keppres No. 123/1963 tentang Larangan Mogok dengan Keppres No. 27/1990.
- g. Berhasil dan tidaknya SPSI dalam memperjuangkan hak-hak pekerja tergantung bagaimana SPSI dalam melakukan perannya. Menurut teori peran, agar SPSI dapat melakukan perannya dengan baik, maka SPSI harus memiliki sikap, perasaan, harapan-harapan yang sesuai dengan peran tersebut.

III. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Salah satu bentuk perlindungan

Tenaga Kerja

3.1 Tinjauan Umum Terhadap Peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai salah satu bentuk Perlindungan Tenaga Kerja.

a. Tinjauan Umum Jaminan Sosial.

Dalam arti yang luas secara global, istilah "jaminan sosial" atau "sosial security" mencakup berbagai instrumen publik yang memberikan kemanfaatan tunai (cash benefit), atau kemanfaatan kebutuhan (in-kind benefits), atau keduanya, dalam hal :

1. Kemampuan bekerja/berpenghasilan seseorang :
 - a. Terhenti selama-lamanya, karena hari tua, cacat tetap-total, atau meninggal dunia.
 - b. Terganggu, oleh ketidakmampuan bekerja sementara, cacat tetap-sebagian.
 - c. Dibebani biaya, seperti perawatan sakit, kehamilan dan persalinan.
2. Memerlukan pelayanan medis bagi diri dan keluarganya.
3. Memelihara anak-anak.

Di setiap negara, konsepsi jaminan sosial itu diartikan dan dilaksanakan melalui bentuk dan cara masing-masing sesuai tradisi, sejarah, perkembangan sosial ekonomi, kemampuan politik, serta falsafah dari negara yang bersangkutan. Oleh karena itu ruang lingkup jaminan sosial bisa meliputi juga :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja, perbaikan kondisi dan lingkungan kerja;
- b. pendidikan dan latihan tenaga kerja;
- c. tunjangan istri dan anak;
- d. pakaian kerja, makan di tempat kerja, dan rekreasi;
- e. koperasi karyawan.

Sebagai alat untuk memenuhi setidaknya-tidaknya beberapa kebutuhan dasar manusia, jaminan sosial telah diterima hampir secara universal baik sebagai pengentas kemiskinan maupun pencegah kemiskinan. Bahkan jaminan sosial juga dicantumkan dalam Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia PBB, yaitu bahwa setiap orang berhak mendapat perlindungan apabila mencapai hari tua, menderita sakit, mengalami cacat, menganggur, dan meninggal dunia.⁵⁴⁾

Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarga. Namun kemampuan bekerja dan penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang.

Karena berbagai resiko yang dialami tenaga kerja, yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Oleh karenanya untuk menanggulangi resiko-resiko tersebut. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur pemberian jaminan kecelakaan.

54). Sentanoe Kartonegoro, Jaminan sosial, prinsip dan pelaksanaannya di Indonesia, Muliana, Jakarta, 1982, hal 5

kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.⁵⁵⁾

Mengingat kedudukan tenaga kerja sebagai golongan yang lemah dalam dunia produksi, maka mudahlah dapat dimengerti bahwa tenaga kerja yang mendapat kecelakaan itu tidak akan memberanikan diri untuk melimpahkan segala kesalahan dari kecelakaan yang menimpa dirinya kepada Pengusaha. Tenaga kerja yang menjelaskan terjadinya kecelakaan pun tak akan berani memajukan keterangan-keterangan sebenarnya yang memberatkan Pengusaha. Berhubung dengan keadaan ini, maka dasar semua diubah dan tuntutan penggantian kerugian itu didasarkan atas pertanggung-jawaban Pengusaha atas kerugian yang disebabkan oleh orang-orangnya atau barang-barang pengusaha dalam menjalankan pekerjaan dalam perusahaan.

Setelah ini tiap-tiap kecelakaan dengan sendirinya membawa hak menerima penggantian kerugian bagi tenaga kerja, kecuali jika pengusaha dapat membuktikan bahwa kecelakaan yang menimpa tenaga kerja itu terjadi bukan karena kesalahannya. Perubahan ini pula yang didasarkan atas soal kesalahan seperti dasar semua tak dapat dipertahankan setelah dunia industri mendapat kemajuan pesat.⁵⁶⁾

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya

55) Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1993, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (Jakarta : PT. ASTEK, 1993), halaman 32.

56) Ramdlon Naning, *Opcit*, halaman 42

dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

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

- a. Norma Keselamatan Kerja : yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi : Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi higiene .

Kesehatan perusahaan dan Kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat Kesehatan bagi perumahan pekerja.

- c. Norma Kerja yang meliputi : Perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja

yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan, martabat manusia dan moral.

- d. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Diatur dalam pasal 10 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.⁵⁷⁾

b. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan istilah "Social Security". Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu Undang-undang yang bernama "The Social Security Act of Tahun 1935". Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zealand Tahun 1939 sebelum secara resmi dipakai oleh ILO (International Labour Organization).

Menurut ILO yaitu :

"Social Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan."

Sedangkan Kennet Thomson, seorang ahli pada sekretariat Jendral Internasional Social Association (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Trining ISSA di Jakarta bulan Juni Tahun 1980, mengatakan bahwa :

"Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan

57). Sunarto, Hukum Ketenagakerjaan dalam Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja dan Norma Kesehatan Kerja, (Semarang : Bagian HAN, 1997), halaman 14.

anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak."

Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial pasal 1 menyatakan sebagai berikut "Setiap warga negara berhak atas taraf kesejahteraan yang sebaik-baiknya dan berkewajiban untuk sebanyak mungkin ikut serta dalam usaha kesejahteraan sosial."

Dalam pasal 2 ayat (4) UU nomor 6 tahun 1973 menggariskan bahwa :

"Jaminan sosial sebagai perwujudan dari sekuritas sosial , ialah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial." ⁵⁸⁾

Kalau diperhatikan ketiga pengertian di atas, maka nampaknya ketiga pengertian tersebut memberikan pengertian jaminan sosial dengan begitu luasnya, seakan-akan jaminan sosial itu sendiri telah mencakup bidang pencegahan dan pengembangan, bidang pemulihan dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini kalau dikaitkan lebih jauh lagi akan apa yang dinamakan perlindungan tenaga kerja, sehingga akan membicarakan jaminan sosial bagi tenaga kerja dengan bertumpu pada definisi diatas, maka

58) Zainal Asikin. Et. al), Dasar-dasar Hukum Perburuhan,(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1984), halaman 78.

dimaksudkan kedalam jaminan sosial ini hal-hal yang bersangkutan dengan :

1. Jaminan sosial itu sendiri;
2. kesehatan kerja, dan
3. keselamatan dan keamanan kerja.

Namun kenyataannya menunjukkan, bahwa Hukum Perburuhan Indonesia tidak memasukkan Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Keamanan Kerja didalam konsepsi jaminan sosial, hal ini berarti, bahwa Hukum Perburuhan Indonesia mendefinisikan jaminan sosial itu secara murni atau secara sempit, seperti yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, bahwa :
"Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak tenaga kerja dalam hal tenaga kerja diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal tenaga kerja kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Pengertian jaminan sosial secara sempit ini lebih dipertegas lagi oleh Peraturan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 1980 yang dalam pasal 2 ayat (1) menentukan, bahwa :

"Program jaminan sosial adalah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/pensiun, kecelakaan/cacat dan meninggal dunia bagi tenaga kerja dan/atau keluarganya"

c. Pengertian Jaminan Sosial secara luas dan secara sempit

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan secara sempit .

c1. Pengertian Jaminan Sosial secara luas adalah :

- a. Pencegahan dan pengembangan, yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-

lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (Social Security);

- b. Pemulihan dan Penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai kegunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian Bantuan Hukum Sosial (Social Assintence);
- c. Pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan dalam Sarana Sosial (Social Infra Struktire).

c2. Pengertian Jaminan Sosial secara sempit

Sedangkan dalam pengertian yang sempit jaminan sosial ini meliputi usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan, yang berupa bantuan sosial dan asuransi sosial.⁵⁹⁾

Meskipun terdapat berbagai sistem jaminan sosial secara global, tetapi dapat diidentifikasi beberapa sistem, yaitu :

1. Bantuan sosial (social assistance) menggunakan metode test kebutuhan (meanss-test) kepada penduduk atau warga negara yang mengalami peristiwa tertentu yang dianggap membutuhkan bantuan tetapi tidak memiliki sumber-sumber untuk memenuhinya.
2. Tabungan hari tua (Provident fund), menggunakan metode tabungan dimana tenaga kerja dan pengusahanya diwajibkan membayar iuran setiap bulan pada suatu dana yang dikelola oleh badan publik/iuran tersebut dikreditir dalam rekening tenaga kerja yang saldonya

59). Zainal Asikin, Ibid, halaman 80.

termasuk bunga hanya dapat dibayarkan secara sekaligus dalam hal atau peristiwa tertentu, biasanya bila tenaga kerja mencapai umur hari tua, menderita cacat tetap-total atau meninggal dunia sebelum hari tua.

3. Asuransi Sosial (Social Insurance), menggunakan resiko hubungan-kerja dimana kemanfaatan atau jaminannya didasarkan atas masa kerja atau kepesertaan dalam sistem ini. Jaminan tersebut bisa berupa santunan tunai, baik dalam jumlah uang tertentu atau didasarkan persentase penghasilan, berupa pelayanan (medis) atau kemanfaatan lain (obat-obatan).

Pembiayaannya berasal dari iuran oleh tenaga kerja, pengusaha atau keduanya yang dikelola oleh badan publik.

4. Tanggung-jawab pengusaha (employers liability), menggunakan metode kewajiban pengusaha, dimana pengusaha diwajibkan secara hukum untuk memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya, keluarganya, atau kedua-duanya. Bentuk jaminan umumnya yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti kompensasi kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja, pesangon untuk PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan jaminan umumnya yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti kompensasi kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja, pesangon untuk PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan jaminan hari tua. Pemblayaan sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha, dan dapat berfluktuasi tergantung peristiwa yang terjadi.

Tanggung-jawab pengusaha, berupa kewajiban setiap pengusaha yang karena Ketentuan tahap kepesertaan atau karena tidak mematuhi ketentuan kepesertaan, tidak menjadi peserta jaminan sosial, maka pengusaha tetap bertanggung-jawab untuk memberikan kompensasi kecelakaan kerja yang diderita oleh karyawannya. Demikian juga, Pegawai Negeri (baik sipil maupun ABRI) juga berhak mendapatkan kompensasi apabila mengalami kecelakaan kerja.

d. Asuransi sosial, dibedakan untuk :

- a. Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari program TASPEN, pemeliharaan kesehatan, dan pensiun.
- b. Anggota ABRI, meliputi program ASABRI, pemeliharaan kesehatan, dan pensiun.
- c. Karyawan Perusahaan, meliputi program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, serta Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian.

e. Perkembangan Bentuk Jaminan Sosial di Indonesia

Bila diamati lebih jauh, maka tujuan penyelenggaraan Jaminan Sosial di Indonesia mempunyai jangkauan yang lebih luas lagi yakni terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang merata material spiritual berdasarkan Pancasila. Hal ini dapat dipahami, karena dana yang terkumpul dan iuran seluruh peserta pertanggungangan sosial sebagian dapat dipergunakan oleh Pemerintah untuk kepentingan Pembangunan Nasional.

Mengingat bahwa penyelenggaraan pertanggungjawaban sosial mempunyai andil besar dalam membantu tercapainya tujuan Nasional tersebut, maka Pemerintah dari tahun ke tahun berusaha meningkatkan program yang ada dapat lebih memenuhi sasaran seperti yang diharapkan. Bentuk-bentuk pertanggungjawaban sosial yang telah diselenggarakan oleh Pemerintah dewasa ini antara lain adalah :

1. TASPEN (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri)

PT. Taspen (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil dan Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) bagi pegawai Badan Usaha Milik Negara dan Bank Milik Pemerintah (Negara). Usaha atau program ini mulai dirintis dengan adanya Konperensi Kesejahteraan Pegawai Negeri pada tanggal 25 s/d 26 Juli 1960 di Jakarta. Keputusan Konperensi tersebut secara formal dituangkan dalam Keputusan Menteri Pertama RI. No.338/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960 yang menetapkan antara lain untuk merencanakan dan melaksanakan dibentuknya jaminan hari tua bagi Pegawai Negeri yang akan pensiun atau bagi keluarganya apabila Pegawai Negeri yang bersangkutan meninggal dunia.

Keputusan Menteri Pertama tersebut di atas pada tahun 1963 ditingkatkan menjadi Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1963 yang mengatur tentang Pembelian atau Pembiayaan Kesejahteraan Pegawai dibebankan pada Gaji Pegawai Negeri (peserta). Dan secara khusus jaminan hari tua dengan pembayaran sekaligus ini ditetapkan dalam bentuk "Asuransi" oleh PP No. 10 Tahun 1963.

Kedua Peraturan Pemerintah tersebut di atas ditetapkan berlaku surut sejak tanggal 1 Juli 1961. Baru pada tanggal 17 April 1963 dengan PP No. 15 tahun 1963 didirikan Badan Usaha yang akan mengurus usaha Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) tersebut yang semula dikenal dengan nama PN. TASPEN.

Dengan keluarnya UU No. 9 Tahun 1969 yang menetapkan/mengatur tiga bentuk/golongan Perusahaan Negara yaitu :

1. Perusahaan (Negara) Jawatan (PERJAN)
2. Perusahaan (Negara) Umum (PERUM)
3. Perusahaan (Negara) Perseroan (PERSERO)

Dan dengan SK Menkeu RI No. Kep 749/MK/IV/11/1970 PN. TASPEN berubah menjadi PERUM TASPEN. Perkembangan tugas-tugas yang dibebankan kepada TASPEN menyebabkan pula peninjauan kembali mengenai bentuk Badan Usaha TASPEN dari PERUM menjadi PERSERO yaitu dengan Akte Notaris Inas Fatimah, SH No. 4/1982 kemudian diubah dengan No. 3/1982 dimana pendirian PT Taspen (Persero) ditetapkan sejak tanggal 4 Januari 1982.

Tujuan diselenggarakan Program Taspen adalah :

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri dengan cara memberikan sejumlah modal secara sekaligus kepada pegawai pada saat mereka mengakhiri pengabdianya kepada Pemerintah (pensiun).
- b. Atau memberikan sejumlah modal kepada keluarganya bila pegawai negeri tersebut meninggal dunia dalam masa aktifnya.

Pelaksanaan program Taspen yang dikelola oleh PT. Taspen pada dasarnya mengandung dua sifat pokok :

a. Program Menabung

Jaminan Sosial pada program ini akan diterima oleh Pegawai Negeri Sipil pada saat mereka berhenti bekerja karena pensiun atau keluar dari pekerjaannya.

b. Program Asuransi

Jaminan Sosial dalam program Asuransi ini akan diterima oleh keluarga pegawai negeri yang meninggal dunia sebelum pensiun.

Bila berhentinya orang itu sebagai pegawai negeri sipil bukan karena pensiun atau meninggal dunia sebelum pensiun tetapi karena suatu sebab lain misalnya pindah kerja menjadi pekerja Swasta, maka orang tersebut berhak atas nilai tunai dari Taspen.⁶⁰⁾

2. ASABRI (Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia)

Sejak tahun 1963 setiap pegawai negeri termasuk anggota ABRI secara otomatis menjadi peserta TASPEN. Namun dengan keluarnya PP. No. 44 tahun 1971, bagi anggota ABRI diselenggarakan suatu bentuk Pertanggunggunaan Sosial tersendiri yang dikenal dengan ASABRI. Sedangkan penyelenggaraan ASABRI ini sekarang dikelola oleh PT. Asabri.

Mengenai kepesertaan ASABRI telah diatur didalam pasal 2 PP No. 44 tahun 1971, yang menerangkan bahwa :

a. Tiap anggota ABRI dan Pegawai Sipil Departemen Hankam diwajibkan

60) Emmy Pangaribuan Simanjuntak, Hukum Pertanggunggunaan, Cetakan V, Seksi Hukum Dagang, Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta, 1982, halaman 112.

menjadi peserta Asuransi sosial ABRI mulai tanggal pengangkatannya. Apabila pengangkatan itu tidak tepat jatuh pada tanggal satu pada suatu bulan, maka saat menjadi peserta adalah tanggal satu bulan berikutnya.

- b. Saat menjadi peserta bagi mereka yang sudah menjadi anggota ABRI dan Pegawai Negeri Sipil Departemen Hankam pada hari (tanggal) diundangkannya Peraturan Pemerintah No. 44 tahun 1971 adalah mulai pada hari diundangkannya Peraturan Pemerintah tersebut.
- c. Kedudukan sebagai peserta terakhir pada bulan pemberhentiannya sebagai anggota ABRI atau Pegawai Sipil Hankam.

Kedudukan peserta ASABRI adalah kuat, karena hak untuk memperoleh sejumlah uang telah ditentukan dalam program ASABRI akan tetap ada meskipun PT ASABRI tidak dapat memenuhi kewajibannya lagi karena sesuatu hal.

Jadi negara menjamin dipenuhinya hak milik peserta Asabri bila seandainya PT Asabri tidak dapat memenuhi kewajibannya lagi (Pasal 10 PP No. 44 tahun 1971).

3. ASKES (Asuransi Kesehatan).

Dalam lingkungan pegawai negeri, istilah ASKES ini biasanya dikenal dengan sebutan HI, sebagai singkatan dari Health Insurance.

Adapun dasar hukum penyelenggaraan ASKES adalah UU Pokok Kesehatan No. 9 tahun 1960 tersebut maka pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden No. 230 tahun 1968 tentang Peraturan Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri, pensiunan beserta keluarganya.

Penyelenggaraan program ASKES bertujuan membantu pegawai negeri, pensiunan, beserta keluarganya dalam menghadapi pembiayaan-pembiayaan selama menderita sakit. Bantuan yang diberikan Pemerintah ini berasal dari usaha gotong royong para peserta ASKES, dengan cara mengumpulkan dana yang nantinya akan dipakai atau disumbangkan untuk membiayai perawatan atau pengobatan peserta ASKES yang kebetulan sedang sakit.

ASKES adalah salah satu bentuk pertanggungansosial yang ditujukan bagi :

a. *Pegawai Negeri :*

Menurut ketentuan pasal 1 Keputusan Presiden 230 tahun 1968 yang dimaksud kategori pegawai negeri adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil.
2. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dalam lingkungan ABRI, sepanjang kepadanya tidak diperlakukan peraturan tentang jaminan kesejahteraan keluarga bagi anggota ABRI.
3. Pegawai Pemerintah Daerah Otonom.
4. Mereka yang bekerja pada badan-badan/ lembaga-lembaga Pemerintah/ Negara yang gajinya dibayar atas beban Anggaran Belanja Negara/beban Anggaran Belanja badan-badan/ lembaga-lembaga Pemerintah/ Negara lainnya dan atau beban Anggaran Belanja Pemerintah.

b. *Penerima Pensiun, yaitu :*

1. Bekas pejabat tersebut dalam huruf a di atas dan janda atau anak yatim piatu mereka masing-masing yang menerima pensiun atau tunjangan yang bersifat pensiun.

2. Para penerima pensiun ABRI.

c. *Anggota keluarga, yaitu :*

1. Istri (istri-istri) atau suami.

2. Anak (anak-anak) sah dan seorang anak angkat yang berumur kurang dari 18 tahun.

Penyelenggaraan ASKES ini pada hakekatnya meliputi beberapa program seperti.⁶¹⁾

1. Pengobatan, perawatan dan pemberian suntik pencegahan.

2. Pertolongan perawatan bersalin pada suatu tempat bersalin yang diberikan oleh seorang bidan pemerintah atau swasta yang ditunjuk oleh dokter Pemerintah daerah atau pusat.

3. Obat-obatan dari apotek pemerintah atau swasta yang ditunjuk berdasarkan resep dokter.

4. Alat-alat perawatan yang berguna untuk memulihkan kesehatan, menurut resep dokter.

5. Pembelian kacamata yang sangat dibutuhkan untuk kesehatan menurut resep dokter.

ASKES merupakan salah satu bentuk pertanggungungan sosial yang tidak mengandung unsur menabung. Hal ini dapat dimengerti, sebab bagi peserta ASKES yang tidak pernah sakit, ataupun pernah sakit tapi tidak memakai fasilitas ASKES, dia tidak akan menerima sejumlah uang jaminan sosial di kemudian hari sebagai hasil dari pengumpulan iuran-luran sebelumnya.

61) *Ibid.*, halaman 125

4. Pertanggungjawaban Kecelakaan Penumpang dan Pertanggungjawaban Kecelakaan Lalu Lintas Jalan.

Pada umumnya seorang yang mati, atau cacat tetap akibat kecelakaan lalu lintas, maka ahli warisnya, atau dia sendiri (bila cacat tetap) akan mendapatkan sejumlah uang sebagai ganti rugi dari PT AK Jasa Raharja. Sejumlah uang tersebut sebenarnya tidak dapat disamakan dengan ganti kerugian atau kerugian yang sungguh diderita, sebab jiwa atau raga manusia tidak dapat dinilai dengan uang.

Bantuan dari PT AK Jasa Raharja ini sebenarnya adalah salah satu bentuk usaha Pemerintah untuk memberikan jaminan sosial pada anggota masyarakat melalui pertanggungjawaban sosial.

Jaminan Sosial yang diberikan pemerintah melalui PT. AK Jasa Raharja ada 2 macam yaitu :

- a. Untuk penumpang diatur dalam UU No. 33 tahun 1964.
- b. Untuk seseorang yang menjadi korban di jalan raya, akibat kecelakaan lalu lintas jalan, diatur dalam UU No. 34 tahun 1964.

Ad. A) Pertanggungjawaban Kecelakaan Penumpang.

Dalam pertanggungjawaban ini semua penumpang diwajibkan membayar iuran Jasa Raharja setiap kali bepergian, iuran tersebut dibayar bersama-sama dengan karcis.

Menurut pasal 3 ayat (1) UU No. 33 tahun 1964, pengertian penumpang di sini meliputi :

- Tiap penumpang dari kendaraan bermotor umum
- Tiap penumpang dari kereta api

- Tiap penumpang dari pesawat terbang Perusahaan Penerbangan Nasional.
- Tiap Penumpang dari Kapal Perusahaan Pelayaran Nasional.

Bagi penumpang kendaraan bermotor umum dalam kota, penumpang kereta api dalam kota dan dalam jarak pendek kurang dari 50 km, dibebaskan dari pembayaran iuran wajib, namun mereka berhak menerima jaminan sosial yang sama seperti bagi penumpang umum antar/luar kota. Hal ini berarti bila mereka mengalami kecelakaan sewaktu menumpang alat angkutan tersebut di atas, tetap dapat jaminan sosial meskipun tidak membayar iuran.

Ad.b) Pertanggungjawaban Kecelakaan Lalu-lintas Jalan Menurut ketentuan dalam pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1965 dinyatakan bahwa penerima ganti kerugian dalam pertanggungjawaban kecelakaan lalu-lintas jalan adalah : Orang yang berada di jalan di luar angkutan, yang menjadi korban dari kecelakaan kendaraan bermotor di jalan itu diluar kesalahannya. Namun ketentuan dalam pasal 10 ayat (1) PP No. 18 tahun 1965 yang menyatakan bahwa : Hak atas pertanggungjawaban dana seperti telah ditetapkan dalam pasal 10 PP No. 18 tahun 1965 tersebut, tidak ada dalam hal-hal sebagai berikut :

- Bunuh diri atau percobaan bunuh diri atau ada unsur kesengajaan lain pada korban atau ahli warisnya.
- Korban dalam keadaan mabuk atau tidak sadar.
- Melakukan perbuatan kejahatan sewaktu kecelakaan terjadi.
- Kecelakaan yang disebabkan korban memiliki cacat badan atau keadaan badaniah/rokhaniah luar biasa yang lainnya.
- Jika korban/ahli warisnya telah mendapat jaminan berdasarkan UU No. 33 tahun 1964 tentang dana pertanggungjawaban wajib kecelakaan penumpang.

- Hal-hal lain seperti diuraikan dalam pasal 13 sub d PP No. 18 tahun 1965, misalnya : Kecelakaan dalam alat lalu lintas yang sedang dipergunakan untuk perlombaan kecakapan dan kecepatan, kecelakaan akibat senjata perang, atau akibat dari reaksi inti atom, dan lain-lain.

Bila diamati lebih jauh maka kedua bentuk pertanggung jawaban yang diselenggarakan oleh PT AK Jasa Raharja itu memiliki perbedaan satu sama lain yaitu:

- a. Pada pertanggung jawaban kecelakaan penumpang para penumpang dipungut iuran secara gotong royong, sehingga membentuk dana yang akan dipakai untuk memberi ganti rugi bagi penumpang umum yang mengalami kecelakaan.
- b. Pada pertanggung jawaban kecelakaan lalu lintas jalan raya, korban yang bersangkutan tidak membayar iuran apapun kepada PT AK Jasa Raharja . Jadi disini muncul bentuk pertanggung jawaban yang disebut pertanggung jawaban untuk pihak ke 3. Yang membayar iuran dalam pertanggung jawaban ini adalah semua pengusaha atau pemilik alat angkutan lalu lintas jalan. Pembentukan dana yang terkumpul dari iuran wajib itu tidak diperuntukkan bagi pemilik/penumpang, tetapi bagi masyarakat luas, terhadap kecelakaan yang terjadi dengan/karena alat angkut.

6. ASTEK (Asuransi Sosial Tenaga Kerja)

7. Menurut ketentuan UU Kecelakaan tahun 1947 yang kemudian diubah menjadi UU No.2 tahun 1951, dinyatakan bahwa pengusaha wajib memberi ganti kerugian/tunjangan bagi tenaga kerja yang mendapat kecelakaan/menderita sakit akibat hubungan kerja, tanpa perlu pembuktian

mengenai adanya kesalahan yang menyebabkan kecelakaan atau sakit tersebut.

Atas dasar kewajiban ini pengusaha dapat mengambil langkah-langkah apakah akan mengambil jaminan sosial sendiri ataukah akan memeralihkan resiko tersebut kepada pihak asuransi komersial.

Pada umumnya asuransi Komersial ini akan bersifat selektif dalam menutup pertanggungan, sehingga bila resikonya terlalu besar dapat ditolaknyaa atau tetap menerima asal diimbangi premi yang tinggi.

Beberapa badan usaha ada yang mengusahakan sendiri program kesejahteraan bagi tenaga kerjanya, namun program seperti ini bersifat individual dan terbatas pada perusahaan besar dan tergolong kuat kemampuan finansialnya.

Sedangkan bagi perusahaan kecil kurang mampu kalau harus memberikan jaminan sosial yang memadai bagi tenaga kerjanya, mengingat kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan.

Sehubungan dengan hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kemudian membentuk Yayasan yang bernama Yayasan Dana Jaminan Sosial yang didirikan berdasarkan akta Notaris Raden Mas Soerojo tanggal 23 Januari 1964 No. 195, atas kekuatan Keputusan Menteri Perburuhan No. 5 tahun 1964.

Yayasan Dana Jaminan Sosial ini bertugas untuk menampung kecelakaan kerja yang ingin dipertanggungkan oleh perusahaan, jadi kepesertaannya masih bersifat sukarela.

6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Jamsostek yang diselenggarakan PT Taspen (Persero)

a. Kepesertaan

Dalam pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1981, menyebutkan bahwa semua Pegawai Negeri Sipil, kecuali Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Pertahanan Keamanan, adalah peserta dari Asuransi Sosial. Pasal 3 menyebutkan bahwa Pegawai lain termasuk Pegawai Badan Usaha Negara dapat ditetapkan sebagai peserta asuransi sosial dengan peraturan pemerintah sendiri.

Memperhatikan peraturan-peraturan di atas yang mengatur tentang program Taspen dan peserta taspen maka yang dimaksud sebagai peserta Taspen adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri :

- Pegawai Negeri Sipil Pusat
- Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom

2. Pegawai Perusahaan Milik Negara

3. Pejabat Negara

b. Kewajiban Peserta Taspen

Kewajiban Utama peserta Taspen ialah membayar premi atau iuran disamping memberikan data diri, data keluarga dan keterangan-keterangan lain yang diperlukan dan diminta.

1. Premi atau Potongan Iuran :

Dalam penyelenggaraan program "Asuransi Sosial" besarnya premi atau lebih dikenal dengan potongan iuran wajib ditetapkan oleh

Pemerintah, dengan memperhatikan besar kecilnya penghasilan yang dimiliki para pesertanya. Berbeda dengan "Asuransi Jiwa Komersial" dimana terlebih dahulu ditetapkan besarnya jumlah uang asuransi, selanjutnya berdasarkan besarnya jumlah uang Asuransi tersebut ditetapkan berapa besarnya premi yang harus dibayar oleh setiap peserta. Dalam penyelenggaraan program Asuransi Sosial, seperti program Taspen terlebih dahulu ditetapkan besarnya jumlah luran wajib yang harus dibayar oleh para pesertanya, kemudian berdasarkan besarnya jumlah uang Asuransi yang dapat diperoleh para pesertanya. Mengenal besarnya potongan luran wajib yang harus dibayar oleh para peserta program Asuransi Sosial, khususnya Taspen untuk jumlah uang Asuransi yang sama, adalah jauh lebih murah dibandingkan dengan jumlah premi yang harus dibayar oleh para "Peserta" Asuransi Jiwa Komersial. Hal mana dimungkinkan oleh karena program Taspen mempunyai jumlah peserta yang besar dan tidak memperhitungkan biaya penutupan dan biaya pemeliharaan polis. Pembiayaan program Taspen sampai saat ini sepenuhnya berasal dari potongan luran wajib dari pesertanya, dalam hal ini Pemerintah belum ikut serta dalam hal pembiayaan sebagaimana lazimnya yang berlaku pada program asuransi seperti TASPEN di luar negeri.

2. Kewajiban memberikan keterangan mengenai diri dan keluarganya

Kewajiban peserta, baik kewajiban tentang membayar luran maupun kewajiban tentang keterangan diri dan anggota keluarga dalam pasal 5 dan pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1981.

Kewajiban membayar iuran wajib telah diuraikan secara terperinci di atas, selanjutnya kewajiban tentang pendataan seperti tersebut dalam pasal 5 PP No. 25 tahun 1981 sebagai berikut:

- 1). Peserta wajib memberikan keterangan secara tepat mengenai dirinya beserta seluruh anggota keluarganya.
- 2). Pengaturan atas ketentuan ayat (1) dilakukan oleh Badan yang diserahi tugas sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 13 dengan bekerjasama dengan badan yang diserahi urusan kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku.

Selanjutnya dalam penjelasan PP No. 25 tahun 1981 tentang keterangan diri yang dimaksud keterangan ini dapat meliputi nama, umur, tempat tinggal, jumlah dan perubahan status keluarga serta keterangan lain yang sangat diperlukan. Keterangan ini dibuat/disahkan oleh pejabat yang berwenang pada instansi yang bersangkutan. Data untuk keterangan diri setiap Pegawai Negeri Sipil/peserta Taspen diperlukan dalam rangka pemberian pelayanan pada setiap peserta dan keluarganya, terutama dalam hal pelayanan pembayaran hak/uang asuransi setiap peserta Taspen.

c. Hak Peserta Taspen

Mengenai jenis hak peserta telah menjalani beberapa kali perubahan sesuai dengan besarnya premi dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Untuk jelasnya hak peserta dapat dibagi dalam beberapa kelompok seperti di bawah ini :⁶²⁾

1. Hak peserta sampai dengan Desember 1974

62) bahan Rapat Kerja Program Taspen, Op. Cit. halaman 10

2. Hak peserta mulai Januari 1975

3. Hak peserta mulai April 1980

Ad.1) Hak Peserta sampai dengan Desember 1974 terdiri dari :

- a. Hak Asuransi dibayarkan kepada peserta yang berhenti sebagai pegawai negeri dengan hak pensiun dan atau meninggal dunia dalam masa aktif.
- b. Nilai tunai dibayar kepada peserta yang berhenti karena keluar, bukan karena pensiun atau bukan karena meninggal.
- c. Sumbangan penguburan diberikan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif.

Ad. 2) Hak peserta mulai Januari 1975

- a. Hak Asuransi dibayarkan kepada peserta yang berhenti karena pensiun dan/atau meninggal dunia.
- b. Hak nilai Tunai Asuransi dibayarkan kepada peserta yang berhenti karena keluar (bukan karena pensiun dan meninggal dunia).
- c. Hak Asuransi Kematian dibayarkan kepada peserta atau ahli warisnya apabila peserta, istri/suami, atau anak peserta meninggal dunia.

Dari uraian diatas terlihat bahwa adanya peningkatan hak peserta Taspen, baik jenis maupun jumlahnya, antara lain : Sumbangan penguburan semula dibayarkan hanya dalam hal peserta meninggal dunia, kemudian ditingkatkan dengan program asuransi kematian yang sifatnya seumur-hidup bagi peserta sendiri, istri/suami atau anak peserta (anak yang berusia belum 21 tahun, belum menikah dan belum bekerja serta terbatas untuk 3 kali peristiwa kematian anak).

Ad.3) Hak peserta mulai April 1980

Dengan memperhatikan kemampuan dan perkembangan perusahaan, maka hak peserta mulai April 1980 mengalami peningkatan lagi sebagai berikut:

- a. Program Asuransi Kematian yang selama ini dibayar dari sebagian iuran wajib yang dibebankan kepada peserta sebesar $(0,5\% \times \text{THP/Penghasilan})$ dan mulai 1980, sepenuhnya dibayar dari hasil investasi Perusahaan.
- b. Selama ini Asuransi Kematian dihitung berdasarkan penghasilan tahun 1976, walaupun yang bersangkutan meninggal sesudah tahun 1976, mulai April 1980 Asuransi Kematian dihitung berdasarkan penghasilan terakhir pada saat peristiwa kematian.
- c. Yang selama ini atau sebelum April 1980 adanya ketentuan maksimal pembayaran hak peserta maka mulai April 1980 tidak ada lagi batas maksimal. Hal ini berarti bahwa berapa besarnya hak peserta menurut hasil perhitungan yang ada, akan dibayarkan sepenuhnya.

Timbul dan hilangnya hak peserta : ⁶³⁾

1. Hak Tabungan Hari Tua

Diberikan dalam hal peserta :

- a. meninggal dunia sebelum pensiun dan memiliki iuran minimum 6 bulan berturut-turut.
- b. Pensiun dan memiliki masa iuran minimum 6 bulan berturut-turut.
- c. Berhenti bukan karena meninggal atau bukan karena pensiun dan

63) Djoko Prakoso & I Ketut Murtika, Hukum Asuransi- Indonesia, PT Bina Aksara, Jakarta, Cetakan I, 1987, halaman 341

memiliki iuran minimum 15 tahun berturut-turut dan usia minimum 50 tahun.

- d. Berhenti bukan karena meninggal atau bukan karena pensiun dan memiliki masa iuran 6 bulan berturut-turut dan usia minimum 50 tahun dan jumlah masa iuran berturut-turut ditambah dengan usia minimum 65 tahun.

2. Hak Nilai Tunai dari tabungan Hari Tua

Diberikan dalam hal :

- a. Peserta meninggal dunia sebelum pensiun dan memiliki masa iuran kurang dari 6 bulan berturut-turut.
- b. Peserta pensiun dan memiliki masa iuran kurang dari 6 bulan berturut-turut.
- c. Peserta berhenti bukan karena pensiun atau bukan karena meninggal dunia, dan usianya belum mencapai hari ulang tahun yang ke 50 tahun.

3. Hak Asuransi Kematian

Diberikan dalam hal :

- a. Peserta meninggal dunia sebelum pensiun atau sesudah bagi yang diberhentikan dengan hak pensiun pada/sesudah akhir Januari 1982.
- b. Istri/suami peserta meninggal dunia sebelum pesertanya sendiri pensiun atau sesudah pensiun bagi yang diberhentikan dengan hak pensiun pada/sesudah akhir Januari 1982.

Yang dimaksud dengan istri/suami adalah istri/suami peserta yang sebelumnya telah terdaftar dan tertunjang dalam daftar

kepegawaian instansi peserta serta yang pernikahannya dilakukan sebelum peserta tersebut pensiun dan hanya untuk 1 orang.

- c. Anak-anak peserta yang meninggal dunia sebelum pesertanya sendiri pensiun atau sesudah pensiun bagi yang diberhentikan dengan hak pensiun pada/sesudah akhir Januari 1982. (Anak yang lahir setelah peserta pensiun tidak berhak atas asuransi kematian).
 - d. Peristiwa kematian terjadi setelah peserta memiliki masa iuran minimum 6 bulan berturut-turut.
 - e. Untuk setiap peristiwa kematian hanya berhak menerima pembayaran 1 kali saja.
4. Hak Asuransi Kematian di atas hilang apabila :
- a. Peserta pada saat berhenti berusia 50 tahun tetapi masa iurannya kurang dari 15 tahun berturut-turut.
 - b. Peserta berhenti setelah 50 tahun dengan masa iuran minimum 6 bulan berturut-turut ditambah dengan usia pada saat berhenti, hasilnya kurang dari 65 tahun.
 - c. Janda/duda peserta menikah lagi.

f. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial tenaga kerja adalah pembayaran dari pengusaha kepada tenaga kerja/karyawan pada waktu dimana tenaga kerja/karyawan di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan.⁶⁴⁾

Sedang menurut MH. Soetrisno, SE memberikan batasan : "Jaminan sosial tenaga kerja adalah pemberian-pemberian pengusaha kepada tenaga

64) Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan, Jembatan, Jakarta, 1992, halaman 53

kerja dan keluarganya, sebagai perangsang terhadap tenaga kerja supaya dengan sadar dan bersedia menunaikan tugasnya atau kewajibannya untuk kontinuitas perusahaan.⁶⁵⁾

Dalam penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek merupakan sistem perlindungan di mana sistem ini dimaksudkan untuk menanggulangi resiko sosial secara langsung yang mengakibatkan hilang/kurangnya penghasilan tenaga kerja.

Adapun pengertian Jamsostek menurut pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 adalah :

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

Semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu peningkatan perlindungan tenaga kerja.⁶⁶⁾

Maksud dan tujuan pemberian Jamsostek adalah berhubungan erat dengan perlindungan kondisi badaniah dan rohani dari para pekerjanya.

65) Soetrisno, Politik Sosial dan Hukum Perusahaan di Indonesia, LPP, Yogyakarta, 1973, halaman 89

66) Sunarto, Opcit, halaman 11

Program-program Jamsostek yang meliputi kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap para pekerja berhubungan erat dengan pemeliharaan semangat kerja para tenaga kerja.

Adapun manfaat yang diperoleh dari pemberi Jamsostek cukup baik antara lain :

- Bahwa produktivitas akan semakin bertambah
- Mengurangi ketidakpastian masa depan
- Menambah semangat kerja dan kesetiaan
- Berkurangnya perpindahan dan ketidakhadiran tenaga kerja
- Menumbuhkan hubungan kemasyarakatan yang baik.⁶⁷⁾

g. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Landasan pokok pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja adalah Pancasila, Undang-undang Dasar 1945 dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja diangkat serta dicantumkan dalam garis-garis besar Haluan Negara 1999 2004 yaitu pada Bab IV Arah Kebijakan pada bidang kesehatan dan kesejahteraan sosial disebutkan bahwa untuk dapat mengembangkan sistem jaminan sosial Tenaga Kerja bagi seluruh tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan, keamanan, dan keselamatan kerja yang memadai, yang pengelolannya melibatkan pemerintah, perusahaan dan pekerja.⁶⁸⁾

Memperbaiki dan meningkatkan jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari usaha pemerintah dan masyarakat di

67) Mochiyat, Management Kepegawain, alumni Bandung, 1980 halaman 199

68) Garis-garis Besar Haluan Negara, Sinar Grafika, Jakarta, 1999 halaman 29

samping upah yang cukup serta syarat kerja yang manusiawi, karenanya usaha untuk memperoleh jaminan sosial sering tidak dapat dilepaskan dari usaha perbaikan upah.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebenarnya merupakan hak tenaga kerja yang 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, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.⁶⁹⁾

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memadukan peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja tersebut diatas menjadi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan yang pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, Keputusan Presiden Nomor. 22 Tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per – 05/Men/1993.

69) Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, halaman 131

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Setelah dilaksanakan penelitian tentang Perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas bidang jasa kontruksi khususnya mengenai kinerja PT JAMSOSTEK dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang maka dapat disajikan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan peraturan perlindungan Jaminan sosial Tenaga Kerja dalam memberl Jaminan Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

a. Potensi Perusahaan jasa konstruksi di kota Semarang.

Kegiatan usaha bidang jasa konstruksi di kota Semarang baik perusahaan yang berklasifikasi besar, menengah dan kecil yang keseluruhannya dalam menjalankan kegiatannya senantiasa melibatkan sejumlah tenaga kerja baik tenaga kerja bertugas sebagai perencana proyek maupun tenaga ahli/konsultan dan tenaga kerja yang bekerja di lapangan biasa mendapatkan sebutan tenaga kerja proyek atau tenaga kerja harian lepas.

b. Perkembangan perusahaan/penyedia jasa bidang jasa kontruksi di kota Semarang.

Perusahaan/penyedia jasa bidang jasa konstruksi di kota Semarang dari tahun ke tahun perkembangannya semakin meningkat, hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel I. Klasifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Semarang.

N o	Klasifikasi Perusahaan	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1	A	74	75	89	81	82	94		
	B	93	100	99	86	93	97		
	C1	96	99	111	80	86	93		
	C2	216	223	206	187	215	231		
2	B							22	17
	M1							38	28
	M2							85	81
	K1							127	107
	K2							231	180
	K3							226	230
Sumber BPC Gapensi Kota Semarang Juli 2002									

Dengan melihat data perusahaan dalam daftar tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah perusahaan/penyedia jasa bidang konstruksi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah perusahaan/penyedia jasa bidang jasa konstruksi membawa akibat pula pada perekrutan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan/pekerjaan/proyek baik yang berasal dari pemerintah maupun dari swasta/perorangan. Pekerjaan/proyek yang berasal dari pemerintah diberikan baik secara langsung maupun melalui jalur pelelangan. Pekerjaan yang diberikan oleh pemerintah tanpa melalui pelelangan atau melalui penunjukan langsung akan memberikan kemudahan bagi para penyedia jasa dalam melaksanakan pekerjaannya, karena penyedia jasa hanya akan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan ketentuan harga yang telah ada tanpa melalui

proses pelelangan yang sangat melelahkan dan melalui beberapa tahapan untuk dapat memenangkan pekerjaan.

Sesuai dengan ketentuan Undang-undang nomor 18 tahun 1999 tentang jasa konstruksi dan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2000 serta Keputusan Dewan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional (PPJKN) no. 84/KPTS/LPJK/D/XII/2001 dalam pelaksanaan sertifikasi perusahaan jasa konstruksi akan ditetapkan tentang kualifikasi perusahaan.

Tabel II. Kualifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi

No	Kualifikasi	Nilai Proyek yang mampu dikerjakan	Keterangan
1	K3	Rp 0 s/d Rp 100 juta	Kecil 3
2	K2	Rp 100 juta s/d Rp 400 juta	Kecil 2
3	K1	Rp 400 juta s/d Rp 1 miliar	Kecil 1
4	M2	Rp 1 miliar s/d Rp 3 miliar	Menengah 2
5	M1	Rp 3 miliar s/d Rp 10 miliar	Menengah 1
6	B	Rp. 10 miliar s/d tak terbatas	Besar

Sumber : Data Perusahaan
BPC Gapensi Kota Semarang
Juli Tahun 2002

Pada perekrutan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan/ pekerjaan/ proyek baik yang berasal dari pemerintah maupun dari swasta/perorangan. Pekerjaan/proyek yang berasal dari pemerintah diberikan baik secara langsung maupun melalui jalur pelelangan. Pekerjaan yang diberikan oleh pemerintah tanpa melalui pelelangan atau melalui penunjukan langsung akan memberikan kemudahan bagi perusahaan jasa konstruksi dalam melaksanakan pekerjaannya,

karena perusahaan tersebut hanya akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan harga yang telah ada tanpa melalui proses pelelangan yang melelahkan dan melalui beberapa tahapan untuk dapat memenangkan pekerjaan.

Secara umum perusahaan jasa konstruksi yang akan dapat melaksanakan pekerjaan/proyek terlebih dahulu harus memenuhi syarat-syarat sebagai perusahaan bidang jasa konstruksi dengan spesifikasi bidang usaha yang ada. Dalam praktek perusahaan jasa konstruksi dalam memperoleh pekerjaan atau memenangkan pekerjaan/proyek khususnya yang berasal dari pemerintah melalui beberapa tahapan dan memenuhi beberapa persyaratan :

- 1) Mendaftarkan dan mengambil formulir SKN beserta lampirannya.
- 2) Pada waktu pengembalian SKN beserta lampirannya, harus memiliki dan menyerahkan :
 - a. Surat Permohonan mengikuti Prakuilifikasi.
 - b. Foto copy sertifikat Badan Usaha yang dikeluarkan oleh Asosiasi Profesi yang terakreditasi/LPJK/KADIN dengan Kualifikasi dan Klasifikasi Sub. Bidang masing-masing.
 - c. Foto copy SIWK dan TDP untuk Konsultan dan Kontraktor, SIUP, TDP untuk Pengadaan Barang yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah Domisili Perusahaan.
 - d. Foto copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan Pengusaha Kena Pajak (PKP).
 - e. Foto copy Akte Pendirian Perusahaan dan (Perubahan bila ada), yang telah di sahkan oleh pihak berwenang.

- f. Surat Keterangan Dukungan Bank dengan menyebutkan nilai nominalnya atau Saldo Rekening Koran selama 3 (tiga) bulan terakhir.
 - g. Foto copy tanda lunas kewajiban pajak tahun akhir (SPT/PPH) serta laporan bulanan PPh Pasal 25 atau Pasal 21 atau Pasal 23 atau PPN sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan terakhir.
 - h. Surat Keterangan Domisili Perusahaan dan Surat Ijin Tempat Usaha (SITU) dilampiri foto copy KTP Direktur Perusahaan.
 - i. Surat Keterangan Kinerja Baik dan tidak termasuk Daftar Sanksi atau Daftar Hitam yang dikeluarkan Asosiasi Profesi yang Terakreditasi/LPJK/KADIN.
 - j. Data Pengalaman Pekerjaan dilampiri BA Penyerahan Pekerjaan terakhir untuk 3 (tiga) tahun terakhir atau SPK yang dilegalisir oleh Pemberi Pekerjaan.
 - k. Salinan Neraca Perusahaan tahun terakhir bermaterai Rp. 6.000,00 (enam ribu rupiah).
 - l. Daftar Susunan Pemilikan Modal.
- 3) Untuk point b s/d l harus menunjukkan aslinya.
- 4) Persyaratan tersebut diatas dibuat rangkap 3 (tiga).⁷⁰⁾

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas dalam pelaksanaan jasa kontruksi berdasarkan data di lapangan para responden menganggap sangat penting (100%). Hal tersebut disebabkan beberapa alasan.

70). Daftar Persyaratan untuk dapat mengikuti Pelelangan yang di keluarkan oleh panitia lelang Dinas Bina Marga Jawa Tengah Tahun Anggaran 2002 sumber dana APBD pada proyek peningkatan Pemeliharaan Jalan Berkala Cangkrin – Blimbing, Purworejo – Sibolong, tanggal 11 Maret 2002

Tabel III. Pentingnya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas dalam pelaksanaan jasa konstruksi.

No	Pentingnya perlindungan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Mempunyai kepastian hukum dalam resiko kerja.	17	65 %
2	Memberikan ketenangan dan ketentraman dalam bekerja apabila terjadi kecelakaan kerja.	3	12 %
3	Melimpahkan beban/tanggung jawab perusahaan pada PT. Jamsostek	6	23 %

Sumber : Q no. 18

Berdasarkan data lapangan para responden menganggap bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sangat penting dalam hal melindungi para tenaga kerja dan keluarga tenaga kerja apabila mengalami suatu kecelakaan kerja yang berakibat baik cacat tubuh maupun mengalami kematian.

c. Perlunya Perlindungan Hukum

Data yang dihimpun dalam penelitian ini diambil dan diolah dari isian daftar pertanyaan yang disebarakan pada 25 (dua puluh lima) perusahaan jasa konstruksi dari berbagai klasifikasi perusahaan di kota Semarang.

Dari 25 perusahaan jasa konstruksi di kota Semarang berpendapat bahwa jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dapat terwujud sehingga memberikan ketentraman dan ketenangan dalam bekerja.

d. Jaminan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang.

Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi merupakan tenaga kerja yang memiliki karakteristik tersendiri di bandingkan dengan tenaga kerja lainnya karena didalam menjalankan suatu pekerjaan selalu berpindah-pindah tempat, tidak memiliki lembaga/institusi sebagai tempat berlindung, mudah menerima pemutusan hubungan kerja walaupun pelaksanaan pekerjaan belum selesai, penerimaan upah yang tidak sama dengan jenis pekerjaan yang sama, tidak pernah melakukan demonstrasi pekerja menentang kebijaksanaan perusahaan, dalam bekerja rawan kecelakaan.

Tenaga kerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan jasa konstruksi yang menggunakan peralatan-peralatan besar dan teknologi modern serta bahan-bahan kimia, sehingga dengan demikian makin besar pula kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat hubungan kerja yang berakibat juga sampai kepada kematian.

Karena kemampuan keuangan perusahaan belum semuanya memadai, demikian juga tingkat pengetahuan dari pemilik perusahaan maupun tenaga kerja mengenai hak dan kewajibannya berkenaan dengan UU kecelakaan masih belum tinggi maka sering terjadi bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja merupakan pihak yang dirugikan. Oleh karena itu dianggap perlu dilaksanakan Jaminan kecelakaan kerja dan Jaminan kematian sebagai Jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dengan tujuan antara lain meningkatkan kepastian pelaksanaan jaminan perlindungan hukum

juga hak tenaga kerja sehubungan dengan kecelakaan kerja dan sekaligus meratakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya.

Jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dapat dijadikan sebagai kekuatan yang prima yang dimiliki oleh tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam menjalankan pekerjaannya yang penuh dengan tantangan dan pergumulan kerja.

Jaminan perlindungan hukum tersebut dapat dijadikan sebagai kekuatan bagi perusahaan dalam melindungi Tenaga kerja yang bekerja padanya. Untuk itu sudah sewajarnya apabila Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang bekerja pada perusahaan jasa konstruksi patut mendapat Jaminan perlindungan hukum.

Apabila hanya mengandalkan tenaga kerja saja yang dimiliki maka jelas bahwa posisi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi akan terus ter subordinasi dengan pengusaha jasa konstruksi. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan baik melalui daftar pertanyaan dan wawancara langsung dengan 25 pimpinan perusahaan jasa konstruksi bahwa tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi perlu mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang berupa jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja.

Adapun yang menjadi alasan atau pertimbangannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan ketenangan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam bekerja.
- b. Sebagai wujud pelimpahan tanggung jawab perusahaan jasa konstruksi pada pihak PT. Jamsostek.

- c. Mempunyai nilai ekonomi apabila terjadi kecelakaan kerja dan kematian maka pihak perusahaan tidak menanggungnya/terbeban.
- d. Sebagai alat untuk mengklaim.
- e. Dana yang diberikan oleh pihak perusahaan jasa konstruksi relatif kecil dibandingkan bila pada perusahaan asuransi yang lain selain PT. Jamsostek.
- f. Penuh dengan kepastian hak yaitu dana yang diterima oleh tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi atau ahli warisnya sesuai dengan nilai kontrak kerja konstruksi yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi menunjukkan adanya kemanfaatan yang optimal hampir 90 % responden menganggap bahwa jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi memang lebih menguntungkan pihak perusahaan. Namun ada juga yang menganggap (10 %) bahwa jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi hanya menguntungkan pihak PT. Jamsostek yang menerima setoran dana jaminan perlindungan hukum berupa jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja tapi ternyata sampai dengan penyelesaian pekerjaan/proyek tidak terjadi suatu kecelakaan kerja.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja yang dibuat atas dasar sifat atau jenis pekerjaan serta seringnya terjadi perpindahan pekerja pada sektor jasa konstruksi memerlukan pengaturan tersendiri, memungkinkan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas.

2. Pelayanan PT. Jamsostek sebagai lembaga pelaksana peraturan perundang-undangan Jamsostek bagi kebutuhan perlindungan Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

Berdasarkan data lapangan para responden menganggap bahwa pelayanan PT. Jamsostek bagi kebutuhan perlindungan Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang terwujud pada program Jamsostek dan pelaksanaan program Jamsostek adalah penting (100 %) untuk di laksanakan utamanya memiliki nilai ekonomi tinggi hal tersebut disebabkan oleh beberapa alasan antara lain :

Tabel IV. Pentingnya Pelayanan dari PT. Jamsostek.

No	Alasan pentingnya pelayanan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Mempunyai nilai ekonomi tinggi bagi tenaga kerja dan perusahaan.	17	65 %
2	Mendapatkan kepastian hak sebagai peserta.	3	12 %
3	Prosedur atau tata cara pengajuan klaim yang relatif mudah.	6	23 %

Sumber : Q no. 15

Berdasarkan data lapangan para responden menganggap bahwa pelayanan dari PT. Jamsostek sangat penting dan perlu bagi kebutuhan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi. Adapun alasan-alasannya dapat dilihat dalam tabel no. 4 diatas.

Disamping itu dapat ditambahkan bahwa fakta dilapangan menunjukkan pelayanan PT. Jamsostek yang terwujud pada program Jamsostek dan pelaksanaan program Jamsostek diperoleh melalui penyebaran brosur-brosur, penyuluhan,

mendatangi perusahaan yang belum mengikut sertakan tenaga kerjanya pada program PT. Jamsostek, siaran berita lewat radio, media massa.

Manfaat Pelayanan PT. Jamsostek.

Pelayanan PT. Jamsostek dalam rangka memberikan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sangat bermanfaat sekali, hal tersebut dapat dirasakan oleh para pimpinan perusahaan jasa konstruksi dan mengharapkan adanya peningkatan pelayanan yang lebih baik.

Ada beberapa perusahaan yang sudah memahami betapa besar manfaat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi tenaga kerjanya. Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ini merupakan salah satu perangsang bagi tenaga kerja untuk memberikan prestasinya kepada perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan/proyek yang dikerjakan.

Tabel V. Pengetahuan Tentang Manfaat Pelayanan PT. Jamsostek dalam Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

No	Klasifikasi	Bermanfaat	Cukup Bermanfaat	Tidak Bermanfaat
1	B	4	1	0
2	M1	6	2	0
3	M2	8	2	0
4	K1	12	2	1
5	K2	9	1	0
6	K3	6	2	0
		45	10	1

Sumber : Q no. 8

Dalam pengamatan penulis bahwa masih ada perusahaan jasa konstruksi yang belum mengikut sertakan para tenaga kerjanya pada program Jamsostek.

Data diatas menunjukkan bahwa manfaat pelayanan PT. Jamsostek dapat dirasakan oleh para pimpinan perusahaan jasa konstruksi dimana para pimpinan perusahaan jasa konstruksi tidak terlalu berat beban yang harus ditanggung, tenaga, pikiran juga waktu yang lebih dapat diefektifkan.

Pemerintah melalui Undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek sebenarnya merupakan bentuk pelayanan negara kepada warga negaranya untuk mendapatkan perlindungan. Hanya saja masih ada beberapa perusahaan yang tidak menggunakan bentuk pelayanan ini.

Bagi pimpinan perusahaan jasa konstruksi yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sehingga apabila terjadi suatu kecelakaan kerja maka tidak mendapatkan pelayanan dari pihak PT. Jamsostek karena masih adanya suatu pengetahuan bahwa pendaftaran tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi terjadi secara otomatis bersamaan dengan penanda tangan kontrak kerja konstruksi. Dari hasil wawancara secara langsung dan penyebaran daftar pertanyaan di peroleh suatu data yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel VI. Pengetahuan Pimpinan Perusahaan Jasa konstruksi tentang pelayanan program PT. Jamsostek untuk bidang konstruksi.

No	Pengetahuan Pelayanan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Mengetahui	18	64 %
2	Cukup Mengetahui	7	25 %
3	Tidak Mengetahui	3	11 %

Sumber : Q no. 17

Dari data tersebut diatas menunjukkan bahwa para pimpinan perusahaan jasa konstruksi mengetahui adanya pelayanan jaminan sosial tenaga kerja oleh PT. Jamsostek dalam rangka memberikan proteksi bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang bekerja padanya.

Untuk mengantisipasi agar tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi mendapatkan pelayanan dari PT. Jamsostek maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep 196/Men/1999 tentang Penyelenggaraan program jaminan sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas borongan dan perjanjian waktu kerja tertentu pada sektor jasa konstruksi bertujuan :

1. Bahwa perusahaan jasa konstruksi/penyedia jasa wajib mengikut sertakan seluruh tenaga kerja pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
2. Perusahaan jasa konstruksi/penyedia jasa wajib memperhitungkan besarnya iuran pada penawaran pekerjaan.

3. Perusahaan jasa konstruksi/penyedia jasa harus mengajukan pendaftaran kepesertaan kepada Badan Penyelenggaraan Jamsostek yang terdekat dengan mengisi Formulir Jamsostek.
4. Perusahaan jasa konstruksi/penyedia jasa wajib melaporkan setiap terjadi kecelakaan kerja tenaga kerjanya kepada kantor Departemen/Dinas Tenaga Kerja setempat dan Badan Penyelenggaraan Jamsostek.

Kata wajib mendaftarkan tenaga kerjanya mempunyai pengertian bahwa adanya suatu keharusan bagi pimpinan perusahaan jasa konstruksi untuk mengikut sertakan para tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sebagai peserta dalam program Pelayanan Jamsostek.

Para pengusaha jasa konstruksi di kota Semarang berpendapat bahwa kepesertaan para tenaga kerja dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep 196/Men/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian waktu tertentu pada sektor jasa konstruksi tidak terwujud secara otomatis karena sebagian pengusaha jasa konstruksi masih perlu untuk mendaftarkan dan didaftarkan.

Untuk jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel VII. Pengetahuan Tentang Tata Cara Kepesertaan.

N o	Tata Cara Kepesertaan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Secara Otomatis	6	14 %
2	Didaftarkan	18	42 %
3	Mendaftarkan	19	44 %

Sumber : Q no. 16

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya Kep. Menteri tersebut tidak secara otomatis bahwa kepesertaan tenaga harian lepas bidang jasa konstruksi sebagai peserta program Jamsostek karena masih ada tindakan yang dilakukan oleh para pimpinan perusahaan jasa konstruksi untuk mendaftarkan dan didaftarkan tenaga kerjanya.

Besarnya dan tata cara pembayaran iuran.

Dengan adanya perubahan besarnya iuran yang harus diserahkan kepada Badan Penyelenggara. Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa 20 responden belum mengetahui besarnya iuran yang harus diserahkan kepada Badan Penyelenggara khususnya pada pasal 10 Kep Men tersebut yang isinya sangat rancu sekali dengan kenyataan yang ada disebabkan bahwa Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi tidak menerima upah secara bulanan tapi mereka akan menerima upah secara harian atau mingguan.

Berdasarkan hasil penelitan lapangan menunjukkan bahwa 20 responden mengatakan bahwa besarnya iuran yang diserahkan kepada badan penyelenggara Jamsostek berdasarkan pada nilai kontrak kerja konstruksi. Penyerahan iuran sebagian besar dilakukan pada saat mereka para responden akan menarik dana proyek dimana pekerjaan proyek tersebut sudah berjalan kurang lebih 30 – 50 %.

Pelayanan dari PT. Jamsostek dalam mewujudkan perlindungan kerja bagi tenaga kerja dapat dirasakan baik oleh pihak perusahaan jasa konstruksi maupun bagi keluarga tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang mengalami kecelakaan kerja hingga kepada kematian.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa PT. Jamsostek sudah memberikan pelayanan kepada tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang tertimpa kecelakaan kerja dapat dibaca pada tabel dibawah ini.

Tabel VIII. Nama-nama Tenaga Kerja Harian Lepas (TKHL) bidang jasa konstruksi yang penulis ketahui di lapangan yang mengalami kecelakaan untuk Tahun Anggaran Proyek Pembangunan 2001 – 2002.⁷¹⁾

No	Nama tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang mendapatkan kecelakaan kerja	Tanggal dan jenis kecelakaan kerja	Perusahaan jasa konstruksi tempat TKHL bekerja
1	Sulistiono	5 – 4 – 2001 Mati, tercebur kedalam saluran air	PT. ADHI KARYA
2	Sutopo	3 – 5 - 2001 Luka-luka, tertabrak mobil proyek	PT. ADHI WIKA WASTUTI
3	T. Soedjarwato	21 – 6 – 2002 Cacat tubuh, tulang-tulang betis dan tulang kering kaki kiri patah, tempurung lutut lepas	PT. NINDYA KARYA
4	Siswanto	31 – 7 – 2001 Jatuh terpeleset dari lantai 5, cacat, tulang rusuk patah	PT. ADHI KARYA
5	Sakroni	26 – 2 – 2002 Jatuh dari balkon hingga meninggal dunia	PT. WIJAYA CONSTRUCTOR
6	Mochamad Kamarun	28 – 2 – 2002 Tenggelam dalam sumur	PT. WITRA INTERIOR
7	Suharja Roni	13 – 3 – 2002 Jembatan roboh jatuh kakinya putus	PT. NINDYA KARYA CABANG SEMARANG
8	Saryono	24 – 3 – 2002 Jatuh dari lantai atas, tulang punggung dan kepala retak	PT ADHI KARYA

Melihat data yang tersusun tersebut diatas menunjukkan bahwa pelayanan PT. Jamsostek telah secara optimal untuk mewujudkan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas pada bidang jasa konstruksi. Besarnya dana yang diterima oleh tenaga kerja dan para ahli waris atau keluarga disesuaikan dengan nilai kontrak kerja seperti tercantum pada tabel di bawah ini.

71) Hasil wawancara dengan Bapak Y. Warkidi, Kasub Jamsostek Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Semarang, tanggal 6 Juli 2002

Tabel IX. Tarif Iuran JKK dan JKM - KepMen No. KEP-196/MEN/1999

Berdasarkan Nilai Kontrak Kerja Konstruksi

Tabel a. Nilai Kontrak sampai Rp. 100 juta

Kontrak	Iuran	Kontrak	Iuran
1.000.000	2.000	51.000.000	122.000
2.000.000	4.000	52.000.000	124.000
3.000.000	7.000	53.000.000	127.000
4.000.000	9.000	54.000.000	129.000
5.000.000	12.000	55.000.000	132.000
6.000.000	14.000	56.000.000	134.000
7.000.000	16.000	57.000.000	136.000
8.000.000	19.000	58.000.000	139.000
9.000.000	21.000	59.000.000	141.000
10.000.000	24.000	60.000.000	144.000
11.000.000	26.000	61.000.000	146.000
12.000.000	28.000	62.000.000	148.000
13.000.000	31.000	63.000.000	151.000
14.000.000	33.000	64.000.000	153.000
15.000.000	36.000	65.000.000	156.000
16.000.000	38.000	66.000.000	158.000
17.000.000	40.000	67.000.000	160.000
18.000.000	43.000	68.000.000	163.000
19.000.000	45.000	69.000.000	165.000
20.000.000	48.000	70.000.000	168.000
21.000.000	50.000	71.000.000	170.000
22.000.000	52.000	72.000.000	172.000
23.000.000	55.000	73.000.000	175.000
24.000.000	57.000	74.000.000	177.000
25.000.000	60.000	75.000.000	180.000
26.000.000	62.000	76.000.000	182.000
27.000.000	64.000	77.000.000	184.000
28.000.000	67.000	78.000.000	187.000
29.000.000	69.000	79.000.000	189.000
30.000.000	72.000	80.000.000	192.000
31.000.000	74.000	81.000.000	194.000
32.000.000	76.000	82.000.000	196.000
33.000.000	79.000	83.000.000	199.000
34.000.000	81.000	84.000.000	200.000
35.000.000	84.000	85.000.000	204.000
36.000.000	86.000	86.000.000	206.000
37.000.000	88.000	87.000.000	208.000
38.000.000	91.000	88.000.000	211.000
39.000.000	93.000	89.000.000	213.000
40.000.000	96.000	90.000.000	216.000
41.000.000	98.000	91.000.000	211.000
42.000.000	100.000	92.000.000	220.000
43.000.000	103.000	93.000.000	223.000
44.000.000	105.000	94.000.000	225.000
45.000.000	108.000	95.000.000	228.000
46.000.000	110.000	96.000.000	230.000
47.000.000	112.000	97.000.000	232.000
48.000.000	115.000	98.000.000	335.000
49.000.000	117.000	99.000.000	237.000
50.000.000	120.000	100.000.000	240.000

Tabel b. Nilai Kontrak Rp. 100 juta – Rp 500 juta

Kontrak	Iuran	Kontrak	Iuran
100.000.000	240.000	300.000.000	620.000
110.000.000	259.000	310.000.000	639.000
120.000.000	278.000	320.000.000	658.000
130.000.000	297.000	330.000.000	677.000
140.000.000	316.000	340.000.000	696.000
150.000.000	335.000	350.000.000	715.000
160.000.000	354.000	360.000.000	734.000
170.000.000	373.000	370.000.000	753.000
180.000.000	392.000	380.000.000	772.000
190.000.000	411.000	390.000.000	791.000
200.000.000	430.000	400.000.000	810.000
210.000.000	449.000	410.000.000	829.000
220.000.000	468.000	420.000.000	848.000
230.000.000	487.000	430.000.000	867.000
240.000.000	506.000	440.000.000	886.000
250.000.000	525.000	450.000.000	905.000
260.000.000	544.000	460.000.000	924.000
270.000.000	563.000	470.000.000	943.000
280.000.000	582.000	480.000.000	962.000
290.000.000	601.000	490.000.000	981.000
300.000.000	620.000	500.000.000	1.000.000

Tabel c. Nilai Kontrak Rp. 500 juta – Rp 1 milyar

Kontrak	Iuran	Kontrak	Iuran
500.000.000	1.000.000	750.000.000	1.375.000
510.000.000	1.015.000	760.000.000	1.390.000
520.000.000	1.030.000	770.000.000	1.405.000
530.000.000	1.045.000	780.000.000	1.420.000
540.000.000	1.060.000	790.000.000	1.435.000
550.000.000	1.075.000	800.000.000	1.450.000
560.000.000	1.090.000	810.000.000	1.465.000
570.000.000	1.105.000	820.000.000	1.480.000
580.000.000	1.120.000	830.000.000	1.495.000
590.000.000	1.135.000	840.000.000	1.510.000
600.000.000	1.150.000	850.000.000	1.525.000
610.000.000	1.165.000	860.000.000	1.540.000
620.000.000	1.180.000	870.000.000	1.555.000
630.000.000	1.195.000	880.000.000	1.570.000
640.000.000	1.210.000	890.000.000	1.585.000
650.000.000	1.225.000	900.000.000	1.600.000
660.000.000	1.240.000	910.000.000	1.615.000
670.000.000	1.255.000	920.000.000	1.630.000
680.000.000	1.270.000	930.000.000	1.654.000
690.000.000	1.285.000	940.000.000	1.660.000
700.000.000	1.300.000	950.000.000	1.675.000
710.000.000	1.345.000	960.000.000	1.690.000
720.000.000	1.360.000	970.000.000	1.705.000
730.000.000	1.375.000	980.000.000	1.720.000
740.000.000	1.000.000	990.000.000	1.735.000
750.000.000	1.375.000	1.000.000.000	1.750.000

Tabel d. Nilai Kontrak Rp. 1 milyar – Rp. 5 milyar

Kontrak	Iuran	Kontrak	Iuran
1.000.000.000	1.750.000	3.000.000.000	4.150.000
1.050.000.000	1.810.000	3.050.000.000	4.210.000
1.100.000.000	1.870.000	3.100.000.000	4.270.000
1.150.000.000	1.930.000	3.150.000.000	4.330.000
1.200.000.000	1.990.000	3.200.000.000	4.390.000
1.250.000.000	2.050.000	3.250.000.000	4.450.000
1.300.000.000	2.110.000	3.300.000.000	4.510.000
1.350.000.000	2.170.000	3.350.000.000	4.570.000
1.400.000.000	2.230.000	3.400.000.000	4.630.000
1.450.000.000	2.290.000	3.450.000.000	4.690.000
1.500.000.000	2.350.000	3.500.000.000	4.750.000
1.550.000.000	2.410.000	3.550.000.000	4.810.000
1.600.000.000	2.470.000	3.600.000.000	4.870.000
1.650.000.000	2.530.000	3.650.000.000	4.930.000
1.700.000.000	2.590.000	3.700.000.000	4.990.000
1.750.000.000	2.650.000	3.750.000.000	5.050.000
1.800.000.000	2.710.000	3.800.000.000	5.110.000
1.850.000.000	2.770.000	3.850.000.000	5.170.000
1.900.000.000	2.830.000	3.900.000.000	5.230.000
1.950.000.000	2.890.000	3.950.000.000	5.290.000
2.000.000.000	2.950.000	4.000.000.000	5.350.000
2.050.000.000	3.010.000	4.050.000.000	5.410.000
2.100.000.000	3.070.000	4.100.000.000	5.470.000
2.150.000.000	3.130.000	4.150.000.000	5.530.000
2.200.000.000	3.190.000	4.200.000.000	5.590.000
2.250.000.000	3.250.000	4.250.000.000	5.650.000
2.300.000.000	3.310.000	4.300.000.000	5.710.000
2.350.000.000	3.370.000	4.350.000.000	5.770.000
2.400.000.000	3.430.000	4.400.000.000	5.830.000
2.450.000.000	3.490.000	4.450.000.000	5.890.000
2.500.000.000	3.550.000	4.500.000.000	5.950.000
2.550.000.000	3.610.000	4.550.000.000	6.010.000
2.600.000.000	3.670.000	4.600.000.000	6.070.000
2.650.000.000	3.730.000	4.650.000.000	6.130.000
2.700.000.000	3.790.000	4.700.000.000	6.190.000
2.750.000.000	3.850.000	4.750.000.000	6.250.000
2.800.000.000	3.910.000	4.800.000.000	6.310.000
2.850.000.000	3.970.000	4.850.000.000	6.370.000
2.900.000.000	4.030.000	4.900.000.000	6.430.000
2.950.000.000	4.090.000	4.950.000.000	6.490.000
3.000.000.000	4.150.000	5.000.000.000	6.550.000

Tabel e. Nilai Kontrak diatas Rp. 5 Milyar

Kontrak	Iuran	Kontrak	Iuran
5.000.000.000	6.550.000	7.500.000.000	9.050.000
5.100.000.000	6.650.000	7.600.000.000	9.150.000
5.200.000.000	6.750.000	7.700.000.000	9.250.000
5.300.000.000	6.850.000	7.800.000.000	9.350.000
5.400.000.000	6.950.000	7.900.000.000	9.450.000
5.500.000.000	7.050.000	8.000.000.000	9.550.000
5.600.000.000	7.150.000	8.100.000.000	9.650.000
5.700.000.000	7.250.000	8.200.000.000	9.750.000
5.800.000.000	7.350.000	8.300.000.000	9.850.000
5.900.000.000	7.450.000	8.400.000.000	9.950.000
6.000.000.000	7.550.000	8.500.000.000	10.050.000
6.100.000.000	7.650.000	8.600.000.000	10.150.000
6.200.000.000	7.750.000	8.700.000.000	10.250.000
6.300.000.000	7.850.000	8.800.000.000	10.350.000
6.400.000.000	7.950.000	8.900.000.000	10.450.000
6.500.000.000	8.050.000	9.000.000.000	10.550.000
6.600.000.000	8.150.000	9.100.000.000	10.650.000
6.700.000.000	8.250.000	9.200.000.000	10.750.000
6.800.000.000	8.350.000	9.300.000.000	10.850.000
6.900.000.000	8.450.000	9.400.000.000	10.950.000
7.000.000.000	8.550.000	9.500.000.000	11.050.000
7.100.000.000	8.650.000	9.600.000.000	11.150.000
7.200.000.000	8.750.000	9.700.000.000	11.250.000
7.300.000.000	8.850.000	9.800.000.000	11.350.000
7.400.000.000	8.950.000	9.900.000.000	11.450.000
7.500.000.000	9.050.000	10.000.000.000	11.550.000

Penjelasan :

1. Nilai kontrak kerja yang dimaksud disini adalah setelah dikeluarkan dahulu komponen PPN dari nilai keseluruhan kontrak.

Misalkan sebuah kontrak pekerjaan konstruksi bernilai Rp 660 juta dimana sudah termasuk PPN didalamnya, maka nilai kontrak yang digunakan untuk perhitungan iuran Jamsostek adalah Rp. 660 juta x 100/110 atau Rp 600 juta.

2. Iuran untuk kontrak terendah pada tabel a (dibawah Rp. 1.000.000,00) diberlakukan iuran sebesar Rp. 2.000,00.
3. Iuran untuk kontrak diantara dua baris tabel dikenakan tarif dibawahnya :

- a. Kontrak Rp. 12.800.000 dikenakan tarif iuran Rp. 28.000
 - b. Kontrak Rp. 13.000.000 dikenakan tarif iuran Rp. 31.000
4. Iuran untuk kontrak diatas Rp. 5 milyar, dihitung dengan rumus :

$$\text{Iuran} = \text{Rp. } 6.550.000 + 0,10 \% \times (\text{Nilai Kontrak} - \text{Rp. } 5 \text{ milyar})$$

Dengan pembulatan ribuan rupiah.

Misal : Kontrak Rp. 11,50 milyar dikenakan tarif sebesar

$$\text{Iuran} = \text{Rp. } 6.550.000 + 0,10 \% \text{ Rp. } 11,50 \text{ milyar} - \text{Rp. } 5 \text{ milyar}$$

$$\text{Iuran} = \text{Rp. } 6.550.000 + \text{Rp. } 6.550.000 = \text{Rp. } 13.050.000$$

3. Kinerja dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek dalam melaksanakan perlindungan kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh bahwa kinerja dari PT. Jamsostek cabang Semarang belum menunjukkan kinerjanya secara optimal karena adanya hambatan-hambatan.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel X. hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Jamsostek dalam melaksanakan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

No	Hambatan	Keterangan
1	<p>Dari pihak PT Jamsostek :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kurangnya tenaga kerja yang profesional - terbatasnya jumlah petugas 	<ul style="list-style-type: none"> - Dengan jumlah petugas yang relatif sangat kecil dibandingkan dengan permasalahan yang dihadapi PT. Jamsostek harus mampu memberikan pelayanan berkaitan dengan program Jamsostek dan pelaksanaannya harus meluangkan waktu mengunjungi perusahaan, memberikan penyuluhan dan penerangan serta motivasi konstruktif. - Tidak pernah dilibatkan dalam setiap pelelangan proyek pekerjaan terutama proyek pekerjaan yang berasal dari pemerintah.
2	<p>Dari pihak Perusahaan Jasa Konstruksi meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pengetahuan yang kurang - pemahaman yang masih murni - manfaat program Jamsostek belum dioptimalkan 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan dan pemahaman yang sangat terbatas terhadap peraturan perundang-undangan tentang perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi. - Belum semuanya para pengusaha yang mengikutsertakan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi pada program Jamsostek pada program Jaminan kecelakaan kerja dan program kematian. - Belum tersentuhnya proyek atau pekerjaan yang melibatkan tenaga kerja harian lepas jasa konstruksi untuk proyek swasta. - Masih adanya suatu pendapat bahwa kematian dan kecelakaan kerja merupakan suatu takdir Illahi.

No	Hambatan	Keterangan
3	Dari pihak Pemerintah kota Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Menganggap bahwa PT. Jamsostek sebagai lembaga penerima dana dari para pekerja yang tidak dapat dirasakan sebagai peningkatan pendapatan di daerah. - Menganggap PT. Jamsostek hanya sebagai institusi yang berbentuk cabang sehingga kewenangannya sangat terbatas. - Tidak pernah memberikan informasi pada pihak PT. Jamsostek dengan adanya proyek-proyek yang akan dikerjakan dan melibatkan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

Dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Jamsostek mewujudkan kinerjanya dengan mengadakan penyuluhan-penyuluhan ke berbagai pihaknya misalnya apa yang telah dilakukan suatu kegiatan dengan melibatkan para pimpinan perusahaan jasa konstruksi dalam suatu dialog interaktif Badan Pimpinan Cabang (BPC) Gapensi (gabungan pengusaha pelaksana jasa konstruksi) kota Semarang pada tanggal 8 Juli 2002 tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi ternyata banyak memberikan manfaat dan membuka cakrawala para pimpinan perusahaan jasa konstruksi untuk lebih memperhatikan nasib para pekerjanya walaupun dalam pertemuan tersebut masih muncul adanya pendapat yang pro dan kontra tentang keberadaan PT. Jamsostek sebagai Badan Usaha Milik Negara yang memiliki sikap monopoli.

Dari data di lapangan yang diteliti 20 responden menjawab bahwa keberadaan PT. Jamsostek sebagai satu-satunya lembaga yang menghimpun dana

para tenaga kerja khususnya tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di pertahankan hanya sampai pada tahun 2003 sebab sebagai BUMN tidak mampu untuk memberikan sanksi kepada para pengusaha yang tidak mengikut sertakan pada program Jamsostek. Demikian juga tingkat Pengawasan tidak pernah ada. Dan apabila pada tahun 2003 dengan dibukanya AFTA 2003 maka sudah waktunya bahwa keberadaan PT. Jamsostek ditinjau kembali dan diserahkan kepada suatu lembaga yang independen dan lebih profesional.

B. PEMBAHASAN

Bertitik tolak dari hasil penelitian dan kajian pustaka maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan peraturan perundangan tentang jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang.

a. Inventarisasi Peraturan Perundangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Ketentuan hukum Nasional mengenai Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang berlaku positif di wilayah Republik Indonesia sudah ada sejak tahun 1960 yaitu berawal dari pendirian Taspèn (Tabungan Asuransi Pegawai Negeri) dan Asuransi ABRI pada tahun 1970. Sukses penerapannya memberi masukan bagi pembentukan skema jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) untuk karyawan sektor swasta pada tahun 1977 yang disebut dengan skema Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

1) Undang-undang

1. UU no 14 tahun 1969 : Ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja.
2. UU no 1 tahun 1970 : Tentang Keselamatan Kerja.
3. UU no 3 tahun 1992 : Jamsostek.
4. UU no 11 tahun 1998 : Perubahan berlakunya UU no 25 tahun 1977 tentang Ketenaga Kerjaan.

a. PP

- PP 33/1977 : ASTEK.
- PP 8/1981 : Perlindungan upah.
- PP 30/1983 : Perubahan atas Peraturan Pemerintah no 33 tahun 1977 tentang ASTEK.
- PP 14/1993 : Penyelenggaraan Program Jamsostek.

b. Keppres/Keputusan Presiden

- Keppres 35/1982 : Perubahan besarnya uang jaminan kematian uang kubur
ASTEK.
- Keppres 11/1985 : Perubahan besarnya biaya pengobatan/perawatan bagi
Jaminan Kecelakaan Kerja ASTEK.
- Keppres 64/1985 : Perubahan besarnya uang jaminan kematian ASTEK.
- Keppres 10/1987 : Perubahan besarnya/perawatan jaminan kecelakaan kerja
dan perubahan besarnya uang jaminan kematian ASTEK.
- Keppres 28/1988 : Besarnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian
ASTEK.
- Keppres 51/1989 : Perubahan Keppres 28/1988 tentang besarnya jaminan
kecelakaan kerja dan jaminan kematian ASTEK.

c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Per men Naker)

1. Per men Naker

No Per 20/Men/1971 : Pembagian Kerja dan Peraturan Tata Tertib
Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

2. Per men Naker

No Per 04/Men/1993 : Jaminan Kecelakaan Kerja.

3. Per men Naker

No Per 05/Men/1993 : Petunjuk Teknis Pendaftaran Kebersertaan,
Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan
Pelayanan Jamsostek.

4. Per men Naker

No Per 36/Men/1995 : Penerapan Badan Penyelenggara Program
Jamsostek .

5. Per men Naker

No Per 05/Men/1996 : Sistem Manajemen Keselamatan dan
Kesehatan Kerja.

6. Per men Naker

No Per 01/Men/1998 : Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan
bagi Tenaga Kerja dengan manfaat lebih baik
dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
dasar Jamsostek.

7. Per men Naker

No Per 03/Men/1998 : Tata cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.

d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmen)

Kepmen Naker

No. Kep 116/Men/1977 : Peraturan tata cara penyertaan pendaftaran,
Pembayaran iuran dan Pembayaran Jaminan
ASTEK.

Kepmen Naker

No. Kep 227/Men/1983 : Pengaturan Pemeliharaan Alat Bantu (Or these) dan
atau Alat Pengganti.

Kepmen Naker

No. Kep 03/Men/1994 : Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga
Kerja bagi Tenaga Kerja, Harian Lepas, Tenaga Kerja
Borongan dan Tenaga Kerja Kontraktor.

Kepmen Naker

No. Kep 150/Men/1999 : Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga
Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kepmen Naker

No. Kep 196/Men/1999 : Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga
Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan
Perjanjian Kerja waktu tertentu pada sektor jasa
konstruksi.

e. Instruksi Menteri Tenaga Kerja (Ins. Menaker)

Ins. Menaker

No. Inst/05/M/RW/1996 : Pengawasan dan Pembinaan Keselamatan
dan Kesehatan Kerja pada Kegiatan
Konstruksi Bangunan.

Hasil wawancara dengan Kas Sub Din Pengawasan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang di katakan bahwa :

Untuk perlindungan Hukum bagi tenaga kerja harian lepas khususnya bidang jasa konstruksi tetap berpegang pada peraturan perundangan yang berlaku karena sifat atau karakteristik dari tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi maka oleh pemerintah dikeluarkanlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor Kep 196/Men/1999 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja waktu tertentu pada sektor jasa konstruksi. Namun mengenai tata cara kepesertaan, sama seperti yang diatur pada UU no 3 tahun 1992 tentang penyelenggaraan JAMSOSTEK.

Hanya pada pasal 9 Kep Men tersebut diatas belum dapat dilaksanakan karena besarnya upah bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi bukan berdasarkan pada gaji setiap bulannya, sehingga Kep Men tersebut harus ditinjau kembali ⁷²⁾, karena upah/gaji yang diterima oleh tenaga kerja tersebut diatas berdasarkan pada tingkat kehadirannya untuk setiap minggunya. Kepesertaannya pada program JAMSOSTEK berdasarkan pada nilai kontrak konstruksi dimana ia bekerja pada perusahaan jasa konstruksi.

72) Wawancara dengan Ny. Dewi Indrihastuti, SH Ka Sub Din Pengawasan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Juli 2002

b. Pentingnya Pelaksanaan Peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian lepas Bidang Jasa Kontruksi dalam menghadapi resiko kerja.

Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa kontruksi memiliki karakteristik tersendiri bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang lain, mengingat bahwa keberadaan mereka pada suatu kegiatan proyek tidak berlangsung secara terus menerus sampai kegiatan proyek tersebut selesai karena apabila pekerjaan hampir mendekati penyelesaian hanya dibutuhkan beberapa tenaga kerja saja dan dengan mudahnya pengusaha jasa kontruksi melalui pelaksanaannya untuk memberhentikan mereka dan mengatakan kepada mereka apabila ada pekerjaan akan dipanggil kembali.

Tak dapat dipungkiri, tujuan akhir yang diharapkan dari para pengusaha jasa kontruksi dengan diikuti sertakan para tenaga kerja harian lepas dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah ketenangan kerja diharapkan dengan dijaminnya resiko-resiko sosial dalam melaksanakan pekerjaan seperti kecelakaan kerja, kematian, maka produktivitas para tenaga kerja tersebut dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Mengingat kemampuan kenangan perusahaan belum semuanya memadai, demikian juga tingkat pengetahuan dari para pengusaha jasa pelaksanaan konstruksi maupun tenaga kerja mengenai hak dan kewajibannya berkenaan dengan Undang-undang kecelakaan masih belum tinggi maka sering terjadi bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja merupakan pihak yang dirugikan.

Pemerintah melalui Undang-undang no.03 tahun 1992 dapat kita temukan pada konsideran (b) yang menyebutkan : "bahwa dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya pembangunan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja."⁷³⁾

Maksud isi konsiderans termaksud di atas apabila kita kaji secara mendalam, maka menunjukkan usaha pemerintah untuk menyelenggarakan kesejahteraan tenaga kerja. Usaha itu direalisasikan dengan menyelenggarakan jaminan sosial dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, sehingga keberadaan tenaga kerja di dalam mengerjakan tugasnya di perusahaan merasa dihargai hak-hak azasinya sebagai manusia.

Lebih lanjut pasal-pasal dari UU No. 3 Tahun 1992 tersebut merupakan peraturan perundang-undangan yang mati apabila tidak di dukung dengan peraturan pelaksanaannya sebagai pedoman mempunyai kepastian hukum. Peraturan pelaksanaan ini ditujukan untuk menghidupkan peraturan itu, sehingga efektivitas dari peraturan yang telah terbentuk dapat berfungsi bila diterapkan dalam masyarakat.

Peraturan pelaksana UU No.3 Tahun 1992 agar dapat berfungsi menjalankan aktivitasnya adalah :

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dengan adanya peraturan pemerintah ini, maka

73). UNDANG-UNDANG NO.3 Tahun 1992, konsiderans

wadah untuk menyelenggarakan program Jamsostek sudah ada. Wadah ini merupakan lembaga yang ditunjuk dan dibentuk secara khusus oleh Pemerintah sebagai penyelenggara Jamsostek.

- b. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja. Dengan adanya peraturan ini menunjukkan bahwa pemerintah sangat peduli akan keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Karena bukan hanya kecelakaan kerja saja yang akan disantuni, tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial tenaga Kerja Sebagai Badan Penyelenggara Program Jamsostek ditunjuk PT. JAMSOSTEK (Persero).

Perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga Kerja Harian Lepas Bidang Jasa Konstruksi untuk terus menerus mewujudkan peningkatan kehidupan yang berupa kesejahteraan untuk tenaga kerja tersebut. Dengan adanya pembaharuan yang dikeluarkan oleh pemerintah menunjukkan bahwa ada upaya yang baik dari pemerintah untuk mengantisipasi adanya perubahan dalam masyarakat, bahwa kehidupan tenaga kerja (baca : manusia) senantiasa diatur oleh hukum untuk mencapai kesejahteraan, tertib dan tentram.

Oleh karena itulah kita lihat dalam kehidupan sehari-hari seorang warga masyarakat ada yang ingin mengetahui aturan hukum apa saja yang mengatur kehidupan. Sebaliknya ada sebagian warga masyarakat yang bermaksud tidak mau

mengerti kemudian menjadi mengerti. Disamping itu juga terdapat kenyataan dalam masyarakat, yaitu adanya warga masyarakat yang mengerti hukum, akan tetapi belum tentu mau melaksanakan kewajiban sebagaimana yang dituntut hukum, sehingga berkecenderungan melakukan kewajiban menyimpang (melanggar ketentuan yang telah digariskan).

Untuk mengatasi masalah tersebut, pada saat sekarang ini oleh berbagai pihak telah dipikirkan dan dilaksanakan usaha-usaha yang bersifat penerangan hukum. Pemerintah sebagai titik sentralnya, sekarang ini telah mengadakan usaha-usaha nyata untuk memberikan penyuluhan kepada masyarakat. Ini semua merupakan usaha dalam rangka memberi tahu kepada seluruh warga masyarakat tentang aturan-aturan hukum yang ada dan perlu mereka ketahui serta peran bagaimana yang harus mereka lakukan sehubungan dengan ketentuan-ketentuan hukum itu.

Usaha-usaha termaksud di atas merupakan obyek tinjauan ilmu pengetahuan Hukum dan Masyarakat.

Sedangkan yang dimaksudkan dengan ilmu hukum dan masyarakat disini adalah :
"Suatu tinjauan tentang makin masuknya bidang hukum itu ke dalam bidang-bidang kehidupan kemasyarakatan yang semakin berkembang, seiring dengan kemajuan teknologi maupun perkembangan jaman."⁷⁴⁾ Dengan demikian sudah barang tentu didalam mempelajari hukum dan masyarakat ini pusat perhatiannya tertuju kepada hukum bukan hanya sebagai *das sollen* saja, melainkan juga hukum selalu mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan masyarakat.⁷⁵⁾

74). MG. SRI WIYSRTI SUNYOTO, *Hukum dan Masyarakat Studi Tentang Hukum dan Perubahan Sosial*, BPK Fakultas Hukum UNS, Surakarta, 1986, halaman 2.

75). SATJIPTO RAHARDJO, *Hukum dan Masyarakat*, CV. Angkasa, Bandung, 1980, halaman 15

Apabila kita melihat perkembangan masyarakat dewasa ini, maka akan terlihat bahwa hukum ke dalam bidang-bidang kehidupan masyarakat semakin meningkat. Masuknya hukum ke dalam bidang-bidang kehidupan ini dikarenakan masyarakat itu semakin sadar akan keberadaan hukum dalam kehidupannya. Sedangkan dari pihak Pemerintah dengan masuknya hukum ke dalam kehidupan masyarakat diharapkan suasana negara menjadi tertib dan tentram.

Berdasar kenyataan perkembangan masuknya hukum ke dalam kehidupan masyarakat, di dalam masyarakat itu sendiri timbul persepsi yang berlainan terhadap hukum. Persepsi yang majemuk itu adalah :

1. Hukum dalam arti ilmu.
2. Hukum dalam arti disiplin atau sistem ajaran tentang kenyataan.
3. Hukum dalam arti kaidah atau norma.
4. Hukum dalam arti tata hukum atau hukum positif tertulis.
5. Hukum dalam arti keputusan pejabat.
6. Hukum dalam arti petugas.
7. Hukum dalam arti proses pemerintahan yang menyangkut hubungan fungsional antara fungsional legislatif, eksekutif dan yudikatif.
8. Hukum dalam arti perilaku yang teratur dan ajeg.
9. Hukum dalam arti jalinan nilai-nilai sebagaimana yang diartikan oleh seorang filosof.⁷⁸⁾

Persepsi yang majemuk tersebut merupakan penelusuran yang sifatnya menyeluruh, yaitu mencakup pengertian hukum dari berbagai sudut pandangan dan mengangkat ke dalam papan sosial budaya, politik, ideologi dan ekonomi. Hanya

78). SOERJONO SOEKANTO, Op. Cit, halaman 2

keperluan akademis saja pada suatu ketika kita mengisolasi sistem hukum untuk dipelajari, khususnya dalam hubungannya dengan penerapannya pada masyarakat. Pada saat yang seperti itu kita mengandaikan hukum sebagai suatu lembaga otonom yang mampu untuk mengatur masyarakat.

Dalam suasana relatif normal, maka pengisolasi hukum dari konteksnya yang lebih luas hampir tidak dirasakan kekurangannya. Berbeda halnya apabila hukum itu harus bekerja ditengah-tengah masyarakat yang sedang mengalami perubahan kuat seperti negara Indonesia ini. Dalam keadaan demikian, sangat dirasakan kebutuhan untuk mengkaji dan memahami hukum secara luas dan mendalam. Bentuk pengkajian yang demikian tersebut membawa kita kepada pemahaman tentang pergeseran fungsi hukum ditengah-tengah masyarakat.

Persepsi masyarakat yang menyebabkan terjadinya pergeseran fungsi hukum karena di dalam masyarakat banyak timbul permasalahan-permasalahan yang harus segera diselesaikan. Permasalahan itu kadang tidak dapat diselesaikan melalui kebijaksanaan yang harus dirumuskan terlebih dahulu.

Tentang pergeseran fungsi hukum dapat dirumuskan :

“Persoalan-persoalan hukum sekarang ini bukan lagi persoalan tentang legalitas formal, tentang penafsiran serta penerapan pasal-pasal undang-undang secara semestinya dan semacam itu, melainkan bergerak ke arah penggunaan hukum secara sadar sebagai sarana untuk turut menyusun tata kehidupan yang baru tersebut.”

Lebih lanjut sebagaimana pada setiap situasi perubahan, maka di sini kita dihadapkan dengan adanya kepincangan-kepincangan antara tuntutan keadaan dan pelayanan yang diberikan oleh hukum. Padahal apabila kita perhatikan, maka

tuntutan keadaan itu menghendaki agar hukum itu difahamkan sebagai saluran untuk merumuskan kebijakan (policy) dalam bidang-bidang ekonominya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.

Hubungan Industrial Pancasila melihat antara Pekerja dan Pengusaha mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.⁷⁷⁾

Dengan adanya UU No. 3 Tahun 1992 yang masuk, ke dalam bidang kehidupan masyarakat tenaga kerja dan perusahaan berakibat semakin memperluas persepsi masyarakat terhadap hukum. Sekarang ini masyarakat memandang keberadaan UU No. 3 Tahun 1992 dan PT. JAMSOSTEK (Persero) bukan hanya berfungsi hukum dan wakil Pemerintah untuk menjalankan kewenangan guna menerapkan pasal-pasal nya secara persuasif dan otonom melainkan juga sebagai saluran untuk merumuskan kebijaksanaan yang bergerak ke arah penggunaan hukum sebagai suatu kenyataan sosial yang secara sadar eksistensinya memang dibutuhkan sebagai sarana untuk menyusun tata kehidupan yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan hidup tenaga kerja dengan cara memberi perlindungan kepadanya. Hal-hal yang seperti inilah merupakan sebuah cita-cita dari pada negara untuk merealisasikan programnya sehingga dapat menangani sasaran dan terpadu; selain itu dengan adanya peraturan itu tenaga kerja (lebih luas masyarakat pada umumnya) dapat merasakan dan mengerti kalau keberadaannya hukum yang berlaku di dalam masyarakat itu bukan saja sebagai tindakan pengaturan dan paksaan yang berkaitan dengan pemidanaan, namun sebagai sarana yang dapat

77). HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA, Direktorat Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2000 halaman 8

memberi perlindungan.

Apabila masyarakat sadar akan adanya hukum yang berlaku di dalamnya, maka tugas hukum untuk menciptakan kepastian hukum dan kesebandingan hukum dapat terlaksana. Pemberian kepastian hukum tertuju pada ketertiban, sedangkan pemberian kesebandingan hukum tertuju kepada ketenangan dan ketenteraman.

Secara nyata, bahwa suatu kehidupan bersama atau masyarakat akan tertib apabila ada kepastian hukum dalam hubungan antara sesama manusia akan tenang apabila dapat menerima apa yang sebanding dengan segala peri-kelakuannya (sesuai dengan hak dan kewajibannya).^{7B)}

Demikian juga dalam perlindungan hukum untuk tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi. Pemerintah khusus mengeluarkan suatu kebijakan berupa Keputusan Menteri tenaga Kerja nomor : Kep 196/Men/1999 tentang :
"Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian kerja waktu tertentu pada sektor jasa konstruksi".

Keputusan Menteri tersebut diatas merupakan suatu pembaharuan kebijakan pemerintah dalam memberikan suatu perlindungan hukum untuk tenaga kerja harian lepas pada sektor jasa konstruksi. Adanya suatu kemajuan yang dapat dirasakan oleh para tenaga harian lepas jasa konstruksi untuk lebih aman dalam menjalankan pekerjaannya.

Pasal 10 (1) Keputusan Menteri tersebut disebutkan bahwa besarnya iuran didasarkan atas nilai Kontrak Kerja Konstruksi dan nilai komponen upahnya tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ditetapkan sebagai berikut :

7B). SOERJONO SOEKANTO, MUSTAFA ABDULLAH, Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat, Rajawali, Jakarta, 1980,
halaman 95

1. a. pekerjaan konstruksi sampai dengan Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sebesar 0,24 % dari nilai kontrak kerja konstruksi.
- b. pekerjaan konstruksi diatas Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sebesar penetapan iuran huruf a ditambah 0,19 % dari selisih nilai yakni dari Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- c. Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf b ditambah 0,15 % dari selisih nilai yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- d. Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf c ditambah 0,12 % dari selisih nilai yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- e. Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf d ditambah 0,10 % dari selisih nilai yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Nilai Kontrak Kerja Konstruksi yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan iuran sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 (1) tersebut diatas atau pembiayaan pekerjaan konstruksi dilakukan secara Voor Financiering maka pembayaran iuran dapat dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :

- a. Sekaligus secara tunai pada saat di mulainya pekerjaan konstruksi atau pada saat pembayaran phase pertama.

b. Bertahap sesuai phase pembayaran dengan ketentuan seluruh iuran harus sudah lunas selambat-lambatnya pada saat penyedia jasa menerima pembayaran phase terakhir.

Di dalam bestek (baca : petunjuk-petunjuk untuk melakukan pekerjaan) pembayaran harga pekerjaan biasanya dilakukan dengan angsuran-angsuran/termijn yang disebutkan bilangan banyaknya dan besar nilainya untuk mendapatkan dana/pembayaran sebelumnya diberikan terlebih dahulu 20 % dari nilai kontrak sebagai uang muka dan apabila pekerjaan konstruksi mencapai 55 % maka pihak penyedia jasa konstruksi berhak mendapatkan pembayaran 50 % dari nilai kontrak dan dipotong uang muka yang telah diterima terlebih dahulu. Pembayaran pekerjaan tersebut biasanya disertai dengan tanda pembayaran uang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang telah disetorkan ke pihak PT. JAMSOSTEK. Tanpa bukti pembayaran tersebut maka pihak penyedia jasa tidak mungkin mendapatkan dana dari pemberi pekerjaan lewat Kantor Pembayaran Kas Negara (KPKN) atau Kas Pemerintah Daerah melalui Bank Pembangunan Daerah Jateng.

Menurut pasal 1608 KUH Perdata disebutkan bahwa : Jikalau pekerjaan dikerjakan sepotong demi sepotong atau seukuran demi seukuran maka pekerjaan itu dapat diperiksa sebagian demi sebagian, pemeriksaan tersebut dianggap pihak yang memborongkan tiap-tiap hak membayar di pemborong menurut imbalan dari apa yang telah selesai dikerjakan.

Cara pembayaran dengan termijn ini banyak memberi keuntungan-keuntungan antara lain :

a. Mengamankan keuangan negara/pihak yang memberikan pekerjaan/proyek.

Dengan adanya termijn mengenai pembayaran ini yang biasanya pembayaran ini lebih sedikit dari nilai pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pemborong pemberi jaminan adanya keamanan keuangan negara/pihak yang memborongkan, sebab pemborong masih merasa mempunyai ikatan yang kuat terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut yaitu masih terikat adanya jaminan pelaksanaan yang ada dipihak pemberi tugas dan nilai uang sebesar selisih biaya pengeluaran untuk pelaksanaan pekerjaan telah diselesaikan dengan pembayaran yang dia terima.

b. Tidak merugikan pengusaha jasa konstruksi.

Bagi para pengusaha jasa konstruksi/pemborong yang bergerak dalam lapangan pelaksanaan pemborongan bangunan dengan adanya pembayaran secara termijn tidak begitu banyak mengeluarkan uang dari kantongnya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, lagi pula dapat mengerjakan beberapa pekerjaan dalam saat yang sama dengan modal yang tidak begitu besar, lebih-lebih bagi pemborong yang belum begitu kuat mengenal keuangannya.

c. Menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Dengan adanya termijn pembayaran yang baik dan tepat pada waktunya dapat menguntungkan pihak pengusaha jasa konstruksi dan pemberi pekerjaan sebab dengan adanya termijn itu biaya untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut bagi pengusaha jasa konstruksi sudah ada sehingga dapat diharapkan dapat mempertahankan jalannya pekerjaan yang sedang dikerjakan atau dilaksanakan tersebut, sedang bagi pemberi pekerjaan/proyek dengan termijn tersebut waktu penyelesaian dan akhirnya penyerahan pekerjaan dapat dilakukan tepat pada

waktunya sehingga hasil pekerjaan tersebut cepat dapat dimanfaatkan, lebih-lebih bangunan yang sangat perlu dan segera untuk dimanfaatkan.

Misalnya :

Mengenai pekerjaan pembuatan suatu bendungan, apabila bendungan/waduk tersebut cepat penyelesaiannya maka manfaat dari hasil pekerjaan tersebut lekas dapat dinikmati hasilnya untuk mengairi sawah-sawah dengan tidak menunda-nunda waktu. Hal ini dapat merupakan peningkatan penghasilan masyarakat yang dapat menunjang pembangunan sarana pembangunan berikutnya.

Demikian juga contoh lain dalam pembuatan jembatan, gedung sekolah, gorong-gorong, pembuatan talud di sepanjang jalan tol, jembatan penyeberangan dan lain-lain.

Di dalam praktek perjanjian Kerja Kontrak Konstruksi antara penyedia jasa konstruksi dan pemberi pekerjaan yang dilelangkan dengan sistem termijn ini banyak dilakukan, karena adanya beberapa keuntungan tersebut.

Namun pembayaran dengan sistem termijn ini tidak merupakan keharusan sebab bagi pengusaha jasa konstruksi yang kuat dalam segi keuangannya dapat tidak mengambil termijn pembayaran-pembayaran tersebut, baru diambil setelah pekerjaan yang dilaksanakan selesai secara keseluruhan

a. Hubungan resiko dan Jaminan.

Setiap tenaga kerja yang bekerja dengan mendapatkan penghasilan baik dalam hubungan kerja (pekerja) maupun tidak dalam hubungan kerja (mandiri) selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomi tertentu dalam pekerjaannya yaitu kemungkinan menderita sakit termasuk kehamilan dan persalinan, mengalami cacat,

mencapai hari tua, meninggal dunia dan mengganggu karena Pemutusan Hubungan Kerja.

Resiko-resiko tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 15 Undang-undang No. 14/1969, sifatnya universal terjadi dimanapun dan kapanpun, dinegara Industri maju dan di negara berkembang, sehingga harus ditangani secara sistematis, terencana, dan teratur melalui program-program sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No. 3/1992 yaitu kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Jaminan kecelakaan kerja menanggulangi sakit, cacat dan kematian akibat kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan menanggulangi sakit akibat apa saja, kehamilan dan persalinan, jaminan hari tua menanggulangi kematian biasa.

Satu-satunya resiko yang belum ditanggulangi adalah pengangguran akibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini jaminan hari tua sebagai jaminan masa depan karyawan dapat diberikan dalam hal karyawan mengalami PHK sebelum berumur 55 tahun, asalkan telah menjadi peserta setidaknya-tidaknya selama 5 tahun.

Dalam tabel resiko jaminan kelihatan adanya beberapa tumpang tindih (over lapping) dalam penanggulangan resiko oleh karena itu dalam penyelenggaraan program-program jaminan sosial itu sebaiknya dilakukan secara terpadu, sehingga sejauh mungkin merupakan satu kesatuan paket jaminan.

Tabel XI. Hubungan Resiko – Jaminan

Resiko, Jaminan	Sakit	Hamil	Bersalin	Cacat	Hari tua	Kematian	PHK ^{*)}
Jaminan Kecelakaan Kerja	X			(X)		X	
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	(X)	X	X				
Jaminan Hari Tua				X	(X)	X	X
Jaminan Kematian						(X)	

X masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun

(X) resiko – jaminan utama

Sumber : PT. Jamsostek Cabang Semarang Tahun 2002

Ada beberapa perusahaan yang sudah memahami betapa besar manfaat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi tenaga kerjanya. Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ini merupakan salah satu perangsang bagi tenaga kerja untuk memberikan prestasinya kepada perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan/proyek yang dikerjakan.

Tabel XII: Pengetahuan Tentang Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

No	Klasifikasi	Bermanfaat	Cukup Bermanfaat	Tidak Bermanfaat
1	B	6	3	1
2	M1	5	3	2
3	M2	10	4	1
4	K1	14	6	1
5	K2	12	1	1
6	K3	8	1	1
		55	18	7

Sumber : Q no. 8

Ini berarti responden yang berjumlah 80 orang, 55 orang responden menjawab bermanfaat, 18 responden menjawab cukup bermanfaat dan 7 responden menjawab tidak bermanfaat.

Sebagaimana yang tertuang dalam penjelasan umum Kep. Menteri Tenaga Kerja nomor Kep. 196/Men/1999 bahwa penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi

tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya.

Menurut pengamatan peneliti bahwa keberadaan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang mengerjakan pekerjaan proyek sangat rawan dengan kecelakaan dan kecelakaan kerja yang terjadi biasanya karena faktor manusianya (tenaga kerjanya) karena mereka jarang menggunakan alat-alat melindungi dirinya yang telah disediakan oleh pihak penyedia jasa/perusahaan konstruksi, terutama penggunaan alat pengaman untuk bagian kepala dalam mengerjakan proyek/bangunan gedung bertingkat lebih dari 4 (empat) tingkat.

Menurut Napitupulu (1989) jika dikaji sebab-sebab dari setiap kasus kecelakaan kerja, maka akan selalu didapatkan kesulitan dalam pengkajian tersebut. Untuk mengatasi hal ini akan lebih bijaksana jika terlebih dahulu menggolongkan kecelakaan kerja ke dalam kelompok umum penyebabnya, sehingga akan lebih memudahkan upaya pencegahan dan penanggulangan setiap kecelakaan itu sendiri. Dalam hal ini sebab-sebab umum kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

1. keadaan tempat (lingkungan) dan peralatan kerja yang berbahaya, misalnya lantai tempat kerja licin, ruangan kerja panas suhunya, berisik, alat-alat kerja rusak dan tidak dilindungi.
2. Perilaku atau perbuatan dalam pekerja yang keliru, misalnya yang bersangkutan tidak mengikuti aturan/prosedur kerja yang berlaku.
3. Penyebab-penyebab yang pada saat itu di luar jangkauan pemikiran orang-orang yang terlibat di dalamnya sebagai akibat pengembangan metode kerja.

Setiap kali kecelakaan kerja terjadi, maka tenaga kerja, pimpinan perusahaan/pengusaha dan negara akan dirugikan. Kerugian terhadap karyawan

antara lain : menderita rasa sakit, takut dan berduka cita, cacat tubuh, tidak mampu lagi bekerja sama, menderita gangguan jiwa, kehilangan nafkah dan masa depan, tidak dapat menikmati kehidupan yang layak, sedangkan kerugian terhadap pimpinan perusahaan/pengusaha antara lain : kehilangan produksi kerja/waktu.

Penelitian menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja pada tenaga kerja dengan tingkat intelegensia di bawah normal lebih besar dibandingkan dengan intelegensia diatas normal. Angka kecelakaan kerja yang tinggi terjadi pada orang yang kurang berpengalaman oleh sebab itu latihan sebelum melakukan pekerjaan yang meliputi proses kerja, cara-cara kerja dan pencegahan kecelakaan serta peraturan-peraturan keselamatan kerja di perusahaan antara lain berisi hukuman apabila syarat-syarat kerja tidak dipenuhi (untuk memberikan motivasi) dan insentif terhadap penurunan angka kecelakaan sangat penting untuk dilaksanakan.⁷⁹⁾

Penyediaan alat keselamatan kerja oleh pihak kontraktor/penyedia jasa/pengusaha jasa konstruksi merupakan hal yang penting dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan program keselamatan kerja. Peralatan keselamatan kerja yang berupa topi helm keras, tali, sabuk tempat duduk, penyumbat telinga, kacamata pelindung mata dan lain-lain hendaknya dipersyaratkan pada semua jenis pekerjaan mengingat bahwa suatu permasalahan yang akan dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang semakin meningkat berasal dari kejatuhan benda, jatuh dari ketinggian serta kebisingan di tempat kerja.⁸⁰⁾

79). Napitupulu, *Keselamatan Kerja Terpadu dalam Sistem Manajemen*, Modul III. IMPI, GBMPE, Institut Manajemen Proteksi Indonesia, Jakarta, 1989 hal 14

80). Barrie DS Paulson B Sudinanto, *Manajemen Konstruksi Profesional*, Penerbit Erlangga, Surabaya, 1993, halaman 13

b. Kecelakaan kerja dan pencegahannya

Kecelakaan kerja merupakan salah satu resiko kerja. Kecelakaan kerja tidak hanya berdampak negatif terhadap tenaga kerja, tetapi juga berdampak negatif terhadap keluarga, lingkungan dan masyarakat, bangsa dan negara. Banyak ibu-ibu menjadi stress karena suaminya terkena kecelakaan yang berakibat cacat tubuhnya dan tidak dapat melakukan tugas-tugasnya banyak anak-anak tidak dapat meneruskan sekolah karena orang tuanya tidak mampu membayar SPP.

Kasus-kasus malapetaka seperti kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja sangat merugikan semua pihak dan erat kaitannya dengan berbagai masalah ekonomi. Oleh karena itu dalam usaha memberikan jaminan agar setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan kemanusiaan, perlu diadakan pengamanan terhadap usaha produksi dan sumber-sumber bahaya yang diperkirakan akan lebih meningkat, baik jumlah maupun macamnya sebagai akibat perkembangan industri sendiri.⁸¹⁾

Dalam keyakinannya bahwa resiko kerja tersebut di atas tidak dapat dihindari, terutama untuk mereka yang bekerja di bidang jasa konstruksi sebagai tenaga kerja harian lepas. Setiap saat kecelakaan kerja tersebut dapat menimpanya dengan begitu dekatnya, sehingga jelas bagi kita bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak di harapkan.

Disebut sebagai kejadian yang tak terduga karena di balik peristiwa tersebut terdapat unsur ketidaksengajaan, dan tidak dalam bentuk perencanaan. Disebut sebagai peristiwa yang tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai

81). Yayasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y3K), Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jakarta, 1983, halaman 58

kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat. Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja di sini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Maka dalam hal ini, terdapat dua permasalahan penting, yaitu :

- a. Kecelakaan sebagai akibat langsung pekerjaan, atau
- b. Kecelakaan yang terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan.

Kadang-kadang kecelakaan akibat kerja diperluas ruang lingkungannya hingga meliputi juga kecelakaan-kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan atau transpor ke tempat kerja dan dari tempat kerja, sedangkan kecelakaan yang terjadi di rumah atau pada waktu cuti adalah di luar lingkup kecelakaan akibat kerja, walaupun hal tersebut seringkali dimasukkan dalam program keselamatan perusahaan. Kecelakaan-kecelakaan demikian termasuk kepada kecelakaan umum hanya saja menimpa tenaga kerja di luar pekerjaannya. Bahaya pekerjaan mencakup faktor-faktor dalam hubungan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan. Bahaya tersebut disebut potensial, jika faktor-faktor tersebut belum mendatangkan kecelakaan. Jika kecelakaan telah terjadi, maka bahaya tersebut sebagai bahaya nyata.

c. Faktor – faktor Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja

Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal lain, keseimbangan dan lain-lain merupakan akibat dari adanya dan menjadi sebab terjadinya kecelakaan.

Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat dan sebagainya serta cara-cara kerja yang buruk, kurang ketrampilan

dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit-peryakit akibat kerja.

Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang maju dan tepat. Selanjutnya dengan peraturan yang maju akan tercapai keamanan yang bersangkutan dengan hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktifitas kerja. (Suma'mun, 1991 : 29)

Jika kecelakaan terjadi tentu ada sebabnya. Sebab-sebab kecelakaanpun bermacam-macam. Penggolongan sebab-sebab kecelakaan di berbagai negara tidak sama. Namun ada kesamaan umum, bahwa kecelakaan disebabkan oleh dua penyebab:

1. Tindak perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (unsafe human acts).
2. Keadaan-keadaan lingkungan yang tidak aman (unsafe conditution).⁸²⁾

Ada pula penggolongan lain yang membagi penyebab timbulnya kecelakaan kerja dalam 4 (empat) faktor, yaitu meliputi :

- a. Faktor manusia : misalnya karena kurangnya ketrampilan atau pengetahuannya atau salah penempatannya;
- b. Faktor material/bahan/peralatan : misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari baja, akan tetapi supaya lebih murah biayanya, diganti dengan bahan lain, sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
- c. Faktor bahaya/sumber bahaya :
 1. Kondisi dari berbahaya (unsafe condition), yaitu keadaan-keadaan yang berbahaya dari benda, mesin atau peralatan.

82) Manual, Pembinaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1983, halaman 9

2. Perbuatan-perbuatan yang berbahaya dari manusia, perbuatan yang berbahaya dari manusia mempunyai latar belakang sebagai berikut :
- a. Karena kurangnya ketrampilan dan pengetahuan akan sumber-sumber bahaya yang ada atau yang akan timbul.
 - b. Keletihan atau kelesuan melakukan pekerjaan sehari-hari sebagai akibat lamanya waktu bekerja ataupun karena faktor-faktor psycologis di lingkungan tempat kerja.
 - c. Kombinasi dari kedua faktor tersebut di atas.

Sumber-sumber bahaya yang ada atau yang akan timbul :

- Kebakaran dengan semua akibatnya.
 - Peledakan dengan semua akibatnya.
 - Kerusakan mesin, pesawat dan bahan produksi.
 - Hilangnya waktu kerja yang produktif.
 - Kemerosotan produksi.
 - Suasana tegang dan keresahan antara karyawan dan pengusaha di lingkungan kerja.
 - Dan lain sebagainya.
- d. Faktor yang dihadapi misalnya : kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin atau peralatan, sehingga tidak dapat bekerja dengan sempurna.⁸³⁾

d. Akibat-akibat Kecelakaan Kerja

Akibat terjadinya kecelakaan kerja adalah timbulnya kerugian-kerugian. Dimana kerugian-kerugian ini dapat dikelompokkan dalam 5 jenis kerugian, yaitu:

a. Kerusakan

83). Sunarto Adi Sanjoyo, Hukum Ketatanegaraan Dalam Norma Keselamatan Kerja, Jurusan HAN FH UNDIP, Semarang, 1997, halaman 10

- b. Kekacauan organisasi
- c. Keluhan dan kesedihan
- d. Kelainan dan cacat
- e. Kematian ^{B4)} lain itu akibat kecelakaan kerja/kecelakaan industri juga dapat dikelompokkan menjadi dua sifat, yaitu :

1. Kerugian yang bersifat ekonomis antara lain :

- Kerusakan / kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
- Biaya pengobatan dan perawatan korban kecelakaan;
- Tunjangan Kecelakaan;
- Hilangnya waktu kerja;
- Menurunnya jumlah maupun mutu produksi;
- Dan lain-lainnya.

2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia, yaitu para karyawan, baik berupa kematian, cacat ringan, cacat berat/cacat total dan tetap. ^{B5)}

e. Langkah-langkah Pencegahan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat dicegah melalui :

1. Peraturan perundangan

Yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi-kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian, dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervisi medis, PPPK, dan pemeriksaan

B4) Sumamur #2, Op. Cit. halaman 5 – 6

B5) Sunarto Adi Sanjoyo, Op.cit. halaman 10

kesehatan pengusaha dan buruh, latihan, supervisi medis, PPPK, dan pemeriksaan kesehatan.

2. Standarisasi

Yaitu penetapan standar-standar resmi, setengah resmi, atau tak resmi mengenai misalnya mengenai konstruksi yang memenuhi syarat-syarat keselamatan jenis-jenis peralatan industri tertentu, praktek-praktek keselamatan dan higiene umum, atau alat-alat perlindungan diri.

3. Pengawasan

Yaitu pengawasan tentang dipatuhinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang diwajibkan.

4. Penelitian bersifat teknis

Yaitu yang meliputi sifat-sifat dan ciri-ciri bahan-bahan yang berbahaya, penyelidikan tentang pagar pengaman, pengujian alat-alat perlindungan diri, penelitian tentang pencegahan peledakan gas dan debu, atau penelaahan tentang bahan-bahan dan desain paling tepat untuk tambang-tambang pengangkat dan peralatan pengangkat lainnya.

5. Riset Medis

Yaitu yang meliputi yang terutama penelitian tentang efek-efek fisiologi dan patologi faktor-faktor lingkungan dan teknologi, dan keadaan-keadaan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.

6. Penelitian psikologis

Yaitu penyelidikan tentang pola-pola kejiwaan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan.

7. Penelitian secara statistik

Yaitu untuk menetapkan jenis-jenis kecelakaan yang terjadi, banyaknya, mengenai siapa saja, dalam pekerjaan apa, dan apa sebab-sebabnya.

8. Pendidikan

Yaitu yang menyangkut pendidikan keselamatan dan kurikulum teknik, sekolah-sekolah perniagaan atau kursus-kursus pertukangan.

9. Latihan-latihan

Yaitu latihan praktek bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang baru, dalam keselamatan kerja.

10. Penggairahan

Yaitu penggunaan aneka cara penyuluhan atau pendekatan lain untuk menimbulkan sikap untuk selamat.

11. Asuransi

Yaitu insentif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan, misalnya dalam bentuk pengurangan premi yang dibayar oleh perusahaan, jika tindakan keselamatan sangat baik.

12. Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan

Yaitu yang merupakan ukuran utama efektif tidaknya penerapan keselamatan kerja. Pada perusahaanlah, kecelakaan-kecelakaan terjadi, sedangkan pola-pola kecelakaan pada suatu perusahaan sangat tergantung kepada tingkat kesadaran akan keselamatan kerja oleh semua pihak yang bersangkutan.⁸⁶⁾

Kemudian penanggulangan/pencegahan tersebut ditujukan terhadap :

1. Lingkungan / mesin / alat kerja dan pembinaan segi manusianya :

86) Suma'mun#2, Op.cit., halaman 12

- Lingkungan harus bersih dan memenuhi syarat-syarat lingkungan kerja, yang meliputi ventilasi, penerangan, sanitasi, suhu udara;
- Tempat tinggal karyawan terpelihara dengan baik;
- Keadaan gedung dengan perencanaan yang tepat dan selamat.

2. Pemeliharaan rumah tangga perusahaan :

- Meliputi penempatan/penimbunan barang-barang, mesin-mesin, bejana-bejana.
- Mencegah atau memberantas bahaya kebakaran, maka gedung harus memiliki alat-alat pemadam kebakaran, harus ada pintu keluar darurat, lubang ventilasi, lantai yang bersih dan tidak licin.
- Kegiatan di pabrik atau tempat kerja dengan perencanaan yang baik akan terlihat dari cara-cara pengaturan operasi, tempat mesin dengan proses yang aman, cukup penyediaan alat-alat, pedoman-pedoman pelaksanaan dengan aturan-aturannya.
- Mesin-mesin yang digunakan di pabrik, alat dan perkakas kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja dan direncanakan dengan cermat, cukup dilengkapi dengan alat-alat pelindung diri, dsb.

3. Terhadap faktor manusia harus :

- Memperhatikan ketentuan-ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat menurut Undang-undang Kerja No. 1 Tahun 1951, karena bekerja melampaui ketentuan undang-undang dapat menimbulkan kelelahan dan kecelakaan kerja.

- Pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, juga harus diperhatikan kurangnya konsentrasi, disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang dapat mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental.
4. Dalam rangka usaha pencegahan secara dini, perlu diutamakan alat-alat pelindung diri yang memenuhi syarat-syarat :
- Alat pelindung diri itu harus enak dipakai;
 - Tidak mengganggu dalam melakukan pekerjaan;
 - Memberikan perlindungan yang efektif terhadap jenis bahaya.

f. Perlindungan Kerja

1. Pengertian Perlindungan Kerja

Secara eksplisit, pengertian perlindungan kerja tidak terdapat di dalam peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan. Tetapi pengertian perlindungan kerja itu secara implisit terdapat di dalam Pasal 9 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang berbunyi :

“Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.

Pasal 9 tersebut kemudian dijabarkan dalam norma perlindungan kerja yang diatur di dalam Pasal 10 yang berbunyi :

“ Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :

- a. norma keselamatan kerja
- b. norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan
- c. norma kerja

d. pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja”.

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan bagi pekerja sebagaimana terdapat dalam penjelasan Pasal 10 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Norma keselamatan kerja meliputi : Keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan yang meliputi : pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hygiene perusahaan dan kesehatan tenaga kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perusahaan untuk tenaga kerja.
- c. Norma kerja meliputi : perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya, guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

d. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit akibat pekerjaan, berhak atas ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi. Dalam hal seorang tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak menerima ganti kerugian.

Perlindungan bagi tenaga kerja adalah salah satu unsur terpenting dari usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Hal inipun terlihat dari konvensi-konvensi internasional tentang tenaga kerja. Eham buah konvensi yang pertama-tama dilahirkan oleh ILO (Internasional Labour Organization) pada tahun 1919 semuanya mengandung unsur perlindungan, yaitu :

1. Hours of Work (Industry) Convention;
2. Unemployment Convention;
3. Maternity Protection Convention;
4. Minimum Age (Industry) Convention;
5. Night Work of Young Persons (Industry) Convention.

Dengan adanya pengakuan hak-hak tenaga kerja sebagaimana tersebut di atas, maka secara timbal balik ada kewajiban-kewajiban tenaga kerja tempat di mana dia bekerja, maupun terhadap negara. Hal ini menunjukkan gambaran bahwa sifat perlindungan dari Hukum Ketenagakerjaan Indonesia tidak semata-mata perlindungan untuk sekedar perlindungan belaka.

Menurut Iman Soepomo (1983:59-60), asas untuk melindungi tenaga kerja yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya mengatur, memberi aturan mengenai pelbagai soal yang akan berlaku, bila kedua belah pihak buruh dan majikan tidak mengadakan aturan sendiri. Dengan demikian maka terhadap

berbagai soal yang oleh kedua belah pihak tidak diatur, terdapat ketentuan apa yang akan berlaku, sedang jika ketentuan itu tidak ada, akan terjadi kekacauan dan tindakan sewenang-wenang. Karena ketentuan ini sifatnya hanya mengatur saja, yaitu mengatur bila pihak-pihak yang bersangkutan tidak mengadakan aturan sendiri, maka ketentuan itu dapat disingkirkan oleh kedua belah pihak. Kemungkinan ini melemahkan maksud perlindungan, karena dalam kenyataannya pihak majikan yang kuat ekonominya, selalu dapat memaksakan sesuatu kepada buruh yang lemah ekonominya. Yang terjadi ialah penyimpangan dari ketentuan itu yang merugikan buruh.

2. Berhubungan dengan itu maka diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya memaksa yang tidak boleh dikesampingkan dengan merugikan tenaga kerja. Jika penyimpangan itu merugikan tenaga kerja, maka aturan yang ditetapkan oleh kedua belah pihak menjadi batal, sedang yang berlaku adalah ketentuan yang dimuat dalam Buku Ketiga Titel VIIa Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
3. Perlindungan yang sifatnya di antara mengatur dan memaksa adalah cara perlindungan yang menetapkan, bahwa menyimpang dari ketentuan yang ada itu hanya dibolehkan dengan perjanjian tertulis dalam peraturan majikan (reglement). Jadi mengadakan aturan yang menyimpang secara lisan, tidak dibolehkan. Walaupun demikian menyimpang masih di bolehkan, tetapi dibatasi dengan syarat formil. Dengan demikian kedua belah pihak diharuskan memikirkan dengan seksama apakah betul-betul menghendaki aturan yang menyimpang.
4. Akhirnya perlindungan bagi pihak tenaga kerja yang lemah ekonominya, terletak pada kekuasaan pengadilan yang tidak terdapat pada perjanjian lainnya.

Sedangkan menurut Muhamad Djumhana (1994.246-247), perlindungan terhadap tenaga kerja dengan jalan mengakui hak-haknya merupakan jiwa seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perburuhan kita. Hal itu bukan saja sesuai dengan kedudukan buruh sebagai "human being", sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, akan tetapi sejalan pula dengan hakikat pembangunan nasional yaitu membangun manusia seutuhnya. Demikianlah pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk peningkatan, pembentukan, dan pengembangan tenaga kerja (buruh) yang berkualitas, produktif, efisien, efektif, dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan, dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan kerja.⁸⁷⁾

Ramdlon Naning memberikan batasan pengertian tentang perlindungan kerja adalah pembentukan, pengetrapan dan pengawasan, sedangkan yang dimaksud dengan norma adalah standar (ukuran tertentu yang dijadikan pegangan pokok dalam masalah perlindungan kerja itu meliputi berbagai norma yaitu terdiri dari (1) norma kesehatan kerja, (2) norma keselamatan kerja, (3) norma kerja, (4) jaminan atas hak ganti rugi terhadap tenaga kerja yang mendapat kecelakaan atau penyakit akibat menjalankan pekerjaan.

Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan kerja dari berbagai persoalan yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya di dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk meningkatkan mutu dari para tenaga kerja dan hasil produksi diperlukan adanya suatu jaminan perlindungan kerja bagi tenaga kerja dan para pengusaha diwajibkan memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja yang dipekerjakannya.

87) Muhammad Djumhana, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Ghalia

Indonesia, 1994

Dalam Pengamatan peneliti dilapangan bahwa selain disebabkan oleh keadaan yang membahayakan (unsafe conditions) maka sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan karena faktor manusia. Tindakan berbahaya (unsafe acts) yaitu perilaku atau kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan seperti ceroboh, tidak memakai alat pelindung diri disebabkan karena kurang sadar akan pentingnya keselamatan kerja, tingkat pengetahuan dan pemahaman yang mudah tentang keselamatan kerja, kekurang tahuan dalam proses kerja, cara kerja serta terlalu percaya akan kemampuan sendiri.

Kerja, kualitas dan kuantitas kerja menurun, bertambahnya kerja lembur karena untuk mengganti waktu kerja yang hilang, perbaikan dan pemindahan mesin-mesin dan alat-alat kerja lainnya, kehilangan waktu kerja bagi tenaga kerja/staff lainnya untuk (penyelidikan kecelakaan itu, membantu tenaga kerja yang menderita kecelakaan, melihat/menonton kecelakaan itu, memberikan simpati). Kerugian terhadap negara lain : kehilangan tenaga kerja yang terampil untuk menunjang ekonomi nasional, kekurangan tenaga kerja yang terampil sehingga perlu tenaga kerja asing untuk mengisinya, dengan adanya pengumuman-pengumuman adanya kecelakaan kerja maka ada kemungkinan generasi muda memiliki karier jenis pekerjaan bidang tertentu.

Perlindungan tenaga kerja melalui usaha-usaha teknis pengamanan tempat, peralatan dan lingkungan kerja sangat perlu untuk diutamakan. Namun kadang-kadang keadaan bahaya masih belum dapat dikendalikan sepenuhnya, oleh karena itu perlu juga digunakan alat-alat pelindung diri (personal protective devices). Alat-alat tersebut harus memenuhi persyaratan :

- enak dipakai

- tidak mengganggu kerja
- memberikan perlindungan efektif terhadap jenis bahaya.

Disamping itu tenaga kerja juga harus memperhatikan perlindungan dirinya yang berupa alat-alat proteksi dari beraneka ragam macamnya. Jika digolongkan menurut bagian-bagian tubuh yang dilindungi bentuknya sebagai berikut.

1. Kepala : pengikat rambut, penutup rambut, dan topi
2. Mata : kacamata dari berbagai gelas
3. Muka : perisai muka
4. Tangan dan jari-jari : sarung tangan
5. Kaki : sepatu
6. Alat pernafasan : respirator/masker khusus
7. Telinga : sumbat telinga, tutup telinga
8. Tubuh : pakaian kerja dari berbagai bahan.^{BB)}

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha.

Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang timbul di tempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan pelindung yang di haruskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.

BB) Suma'mur P.K.M.Sc., Hiegiene Perusahaan & Kesehatan Kerja, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1994, halaman 217

- d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan ia berkewajiban :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.
 - f. Membangun biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

7. Hak dan Kewajiban Pengurus

UU No. 1/1970 mengatur mengenai kewajiban pengurus, yaitu pada pasal 14 yang menyatakan :

- 1) Secara tertulis menempatkan dalam kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sesuai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- 2) Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- 3) Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Kemudian apabila terjadi kecelakaan kerja, maka pengurus mempunyai kewajiban seperti yang ditegaskan dalam pasal 11 UU No. 1/1970 yang berbunyi:

- 1) Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- 2) Tata-cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan perundang-undangan.

8. Pengawasan dan Pembinaan

Tindakan pengawasan terhadap pelaksanaan UU No.1 /1970 diatur dalam pasal 5 hingga pasal 8 yang selengkapnya menyatakan :

Pasal 5 :

- (1) Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap undang-undang ini, sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya.
- (2) Wewenang dan kewajiban Direktur, pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja dalam melaksanakan Undang-undang ini diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 6 :

- (1) Barang siapa tidak dapat menerima keputusan Direktur dapat mengajukan permohonan banding kepada panitia banding.
- (2) Tata cara permohonan banding, susunan Panitia Banding, tugas Panitia Banding dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
- (3) Keputusan panitia Banding tidak dapat dibandingi lagi.

Pasal 7 :

Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 8 :

- (1) Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan

dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- (2) Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur.
- (3) Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan peraturan perundangan

Sehubungan dengan pengawasan yang dilakukan oleh pengurus, terdapat dalam pasal 15 UU No. 1 /1970 yang menyatakan mengenai kewajiban dilaksanakannya Undang-undang ini yang juga diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan. Apabila terdapat pelanggaran atas pelaksanaan undang-undang ini diancam hukuman selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,00/seratus ribu rupiah.

Latihan keselamatan sangat penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada pekerja baru yang belum terbiasa dengan bekerja secara selamat. Sebabnya adalah ketidaktahuan tentang bahaya atau ketidaktahuan cara pencegahannya, sekalipun tahu tentang adanya risiko bahaya tersebut.

Kewajiban pimpinan perusahaan atau pengusaha dalam melaksanakan keselamatan kerja di perusahaan atau tempat kerja secara umum adalah sebagai berikut :

- a. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban untuk :
 1. Menunjukkan dan menjelaskan tentang
 - Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja
 - Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan

- Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
2. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
1. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja ada umumnya.
 2. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
- d. Memasang gambar dan Undang-undang Keselamatan Kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Dinas tenaga kerja dan transmigrasi setempat.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapatkan penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Dinas tenaga kerja setempat.
- g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh Pegawai Pengawas.⁸⁹⁾

89) Sandjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, halaman 84-85

Oleh sebab itu terdapat kewajiban pembinaan terhadap tenaga kerja yang pada pasal 9 UU No. 1 /1970 diungkapkan bahwa :

- (1) Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
 - b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat bekerja;
 - c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
 - d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (2) Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut diatas.
- (3) Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.
- (4) Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.

9. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

Dalam Undang-undang Keselamatan Kerja kebendaan P2K3 di perusahaan ditegaskan pada pasal 10 menyatakan :

- (1) Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian

dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan kerja/tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha produksi.

- (2) Susunan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tugas dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ini merupakan suatu badan yang dibentuk di suatu perusahaan untuk memberikan pertimbangan dan dapat membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dan perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan penjelasan dan penerangan efektif pada para pekerja yang bersangkutan. P2K3 dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan merupakan suatu badan yang keanggotaannya terdiri dari unsur penerima kerja, pemberi kerja dan Pemerintah (unsur Tripartite).⁹⁰⁾

Manfaat dibentuknya P2K3 ini merupakan faktor penting dalam mengembangkan kerja sama antara pengusaha dan manajemen di satu pihak dengan tenaga kerja di lain pihak, yaitu dalam melaksanakan kewajibannya bersama-sama khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan dalam proses produksi pada umumnya.

Pengusaha melalui P2K3 dapat memberikan pengertian dan kesadaran kepada semua petugasnya tentang arti pentingnya pelaksanaan pencegahan kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja. Sebaliknya pihak tenaga kerja dapat pula mengemukakan pendapat-pendapatnya ataupun problem-problem yang dihadapinya kepada pihak pengusaha dan atau pimpinan

90) Woerjati, Hukum Perburuhan I, Bagian Fakultas Hukum Undip Semarang, 1997, halaman 85

perusahaan/tempat kerja. Selain itu manfaat lain dari P2K3 didapatkan dalam kegiatan sehari-hari adalah adanya perpaduan dan jalinan antara pengetahuan para tenaga kerja yang merupakan faktor penting dalam usaha pencegahan kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja. Disamping itu pengusaha dan atau pemimpin perusahaan akan tetap dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas baik dan dapat memupuk moralnya pada taraf yang tinggi.⁹¹⁾

Selain pengaturan berdasar UU No. 1/1970 pasal 10, keberadaan P2K3 juga diatur Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 125/MEN/1982. Pada pasal 2 ayat (1) Surat Keterangan tersebut diatur mengenai tugas pokok dan fungsi P2K3. P2K3 mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan di tempat kerja, baik diminta maupun tidak, kepada pengusaha/pengurus tempat kerja yang bersangkutan mengenai masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan fungsi dari P2K3 ialah menghimpun dan mengolah data dan atau permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang bersangkutan serta mendorong ditingkatkannya penyuluhan, pengawasan, latihan dan penelitian keselamatan dan kesehatan kerja.

Guna membina Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan menampung segala permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja, dibentuk suatu Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, untuk setiap Wilayah dan Nasional yang berkedudukan di Depnaker Jakarta. Adapun keanggotaan P2K3 ini adalah tenaga kerja yang pernah mengikuti kursus pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau perusahaan dengan mendapat bimbingan dari Dinas Tenaga Kerja setempat.

91) Manual Pembinaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1983, halaman 5

10. Keterkaitan Aspek Hukum Dengan Aspek Ekonomi

Besar kecilnya potensi pertumbuhan ekonomi bagi suatu negara jelas sangat dipengaruhi oleh kuantitas maupun kualitas dari sumber daya fisik (physical resources) jumlah serta tingkat ketrampilan atau pendidikannya. Dari sangat pentingnya sumber daya alam, maka masih lebih penting sumber daya manusia.⁹²⁾

Dengan satu hal yaitu bukan jumlah yang besar saja sumber daya manusia menjadi utama akan tetapi lebih penting adalah sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Sesungguhnya yang termasuk sumber daya manusia tidak hanya jumlah penduduk dan tingkat pendidikannya saja namun juga meliputi pandangan hidup mereka, tingkat kebudayaan, sikap-sikap atau penilaian mereka terhadap pekerjaan, dan besar kecilnya keinginan untuk memperbaiki struktur produksi secara keseluruhan.

Memahami karakteristik perekonomian negara berkembang seperti Indonesia menurut Michael P. Todaro dapat diklasifikasikan menjadi tujuh kategori utama sebagai berikut :

1. Standar hidup yang relatif rendah, sebagai akibat dari tingkat pendapatan yang rendah, ketimpangan pendapatan yang parah, kurang memadainya pelayanan kesehatan dan sistem pendidikan.
2. Tingkat produktivitas yang rendah.
3. Tingkat pertumbuhan penduduk serta beban ketergantungan yang tinggi.
4. Angka pengangguran, terbuka maupun terselubung, yang sangat tinggi dan akan terus bertambah tinggi, sementara penyediaan lapangan kerja semakin terbatas.
5. Ketergantungan pendapatan yang sangat besar kepada produksi sektor pertanian serta ekspor produk-produk primer (bahan-bahan mentah).
6. Pasarnya tidak sempurna, dan informasi yang tersediapun sangat terbatas.

⁹²⁾ Todaro, Michael P, Pembangunan ekonomi di dunia ketiga, penerbit Elangga, tahun 1998, halaman 40

7. Dominasi, ketergantungan, dan kerapuhan yang parah pada hampir semua aspek hubungan internasional.⁹³⁾

Keadaan ini tentu merupakan permasalahan yang harus dicermati setiap waktu, terutama pada saat akan menentukan pilihan untuk mencapai tujuan karena sudah terbukti strategi pembangunan ekonomi Indonesia telah gagal menciptakan keberhasilan ekonomi. Dewasa ini Indonesia dilanda krisis yang cukup memperparah perekonomian rakyat Indonesia, sehingga salah satu langkah yang diambil, adalah menata ulang manajemen sumber daya manusia Indonesia. Untuk mengatasi pengangguran yang meningkat dengan tajam.

Salah satu langkah menetapkan pengaturan untuk kepentingan mengurangi pengangguran dengan memberi peluang kerja di sektor pembangunan jasa konstruksi antara lain meliputi :

- a) bangunan-bangunan pergedungan seperti rumah, pabrik, gedung-gedung dan sebagainya.
- b) bangunan-bangunan sipil seperti bangunan dengan pengairan, jalan-jalan jembatan dan sebagainya.
- c) bangunan instalasi seperti bangunan-bangunan listrik, mesin dan gas, lift dan sebagainya.

Dalam hal penempatan tenaga kerja untuk bekerja di sektor pembangunan jasa konstruksi dengan pertimbangan perlu untuk ditingkatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan tenaga kerja, penyediaan tenaga kerja yang berkualitas dilaksanakan secara terpadu. Dengan satu harapan bahwa pelaksanaan pekerjaan dapat dikerjakan dengan tepat waktu dan berkualitas serta adanya kenyamanan dan ketentraman dalam bekerja.

⁹³⁾ Todaro Michel P., *Ibid*, halaman 40

g. Jaminan sosial tenaga kerja dalam upaya perlindungan kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

Bahwa penyelenggaraan program Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi merupakan program khusus yang diwajibkan bagi para pengusaha jasa konstruksi untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek yang berupa :

- Jaminan Kecelakaan Kerja dan
- Jaminan Kematian

Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang diperuntukkan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sebagai wujud bentuk perlindungan tenaga kerja apabila tenaga kerja harian lepas bidang konstruksi mengalami kecelakaan kerja.

Bilamana para pengusaha jasa konstruksi tidak mematuhi ketentuan peraturan pelaksanaan tentang penyelenggara Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas jasa konstruksi pada dasarnya merugikan dirinya sendiri, mengingat bahwa sebenarnya tanggung jawab apabila terjadi suatu kecelakaan merupakan tanggung jawabnya, tapi dengan jalan mengikut sertakan tenaga kerja harian lepas jasa konstruksi pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian maka beban yang seharusnya ditanggungnya di alihkan pada pihak pemerintah.

Pelaksanaan peraturan jaminan sosial tenaga kerja dalam upaya perlindungan kerja bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan ketentuan karena kurangnya pemahaman dan pengetahuan para pengusaha jasa konstruksi.

Demikian juga apabila ada suatu penyuluhan hukum kaitannya dengan perlindungan tenaga kerja harian lepas yang dilakukan oleh PT. Jamsostek bekerja sama dengan suatu asosiasi yang menghimpun para pengusaha jasa konstruksi maka yang hadir sebagian besar adalah para stafnya/karyawannya yang kurang memahami pentingnya perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

- 2. Pelayanan PT.Jamsostek dalam upaya memberikan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.**
 - a. Pelayanan PT. Jamsostek terwujud dalam program Jamsostek dalam upaya memberikan perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.**

1. Hakekat Jamsostek bagi tenaga kerja

Jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam menghadapi resiko-resiko sosial ekonomi tertentu unsur-unsur utama dalam pengertian ini menyangkut 3 hal yaitu ⁹⁴⁾

1. Program Publik

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan program publik yaitu program yang memberikan hak dan kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-undang nomor 3 tahun 1992. Hak yang diberikan berupa santunan tunai dan pelayanan medis bagi tenaga kerja dan keluarganya, sedang kewajibannya berupa kepesertaan dan pembiayaan dalam program ini.

⁹⁴⁾ Wawancara langsung dengan Bp. Ramon Prima Nasution AAAJ sebagai kepala cabang wilayah PT. Jamsostek cabang Semarang pada tanggal 4 Agustus 2002.

2. Perlindungan.

Jaminan sosial tenaga kerja memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja sendiri.

3. Resiko Sosial Ekonomi.

Resiko –resiko yang ditanggulangi terbatas pada peristiwa-peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan atau membutuhkan perawatan medis.

2. Manfaat pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Manfaat pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah berhubungan erat dengan perlindungan kondisi badaniah dan rohaniah dari para tenaga kerja.

Program-program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian , Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhadap para pekerja berhubungan erat dengan pemeliharaan semangat kerja para karyawan.⁹⁵⁾

Adapun manfaat secara hukum yang diperoleh dari pemberi Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang cukup baik adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas yang semakin bertambah
2. Mengurangi ketidakpastian masa depan
3. Menambah semangat kerja dan kesetiaan
4. Berkurangnya perpindahan dan ketidakhadiran pegawai
5. Hubungan Kemasyarakatan yang baik

95) Drs.Mochiyat, Management Kepegawaian, Alumni Bandung, 1980, halaman 198

Adapun manfaat penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pengusaha dan tenaga kerja antara lain :

- Bagi Pengusaha

Terciptanya rasa aman dan ketenangan kerja pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Beralihlah tanggung jawab pengusaha atas kewajiban memberikan perlindungan bagi tenaga kerja kepada PT. JAMSOSTEK.

- Bagi Tenaga Kerja

Adanya kepastian jaminan berupa penggantian biaya atau santunan atas penghasilan yang hilang atau berkurang dalam hal tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja, cacat, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁹⁶⁾

96) Sunarto, ibid, halaman 62

Adanya suatu bentuk peningkatan kemanfaatan pada penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga kerja bila dibandingkan dengan penyelenggaraan asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel XIII. Perbandingan Kemanfaatan Astek dan Jamsostek

PROGRAM	ASTEK	JAMSOSTEK
I. Jaminan Kecelakaan Kerja		
1. Biaya transport (maksimum)		
a. Darat	Rp 50.000,00	Rp 100.000,00
b. Laut	Rp 100.000,00	Rp 200.000,00
c. Udara	Rp 100.000,00	Rp 250.000,00
2. Sementara Tidak Mampu Bekerja	4 bulan pertama 100 % upah selanjutnya 50 % upah	4 bulan pertama 100 % 4 bulan pertama 75 % upah selanjutnya 50 % upah
3. Biaya Perawatan	Rp 2.000.000,00	Rp 3.000.000,00
4. Santunan Cacat		
a. Sebagian tetap	% tabel X 60 bulan upah	% tabel X 60 bulan upah
b. Total tetap		
i. Sekaligus	70 % X 60 bulan upah	70 % X 60 bulan upah
ii. Berkala (2 tahun)	Rp. 25.000 / bulan	Rp. 25.000 / bulan
c. Kurang fungsi	-	% kurang fungsi X % tabel X 60 bulan
5. Santunan Kematian		
a. Sekaligus	60 % X 60 bulan upah (tergantung jumlah ahli waris)	60 % X 60 bulan upah (tidak tergantung jumlah ahli waris)
b. Berkala (2 tahun)	Rp. 25.000 / bulan	Rp. 25.000 / bulan
c. Biaya Pemakaman	Rp 50.000,00	Rp 200.000,00
6. Biaya Rehabilitasi		
a. Prothesa anggota badan	Patokan harga RS.DR.Suharso Surakarta ditambah 40%	Patokan harga RS.DR.Suharso Surakarta ditambah 40%
7. Penyakit Akibat Kerja	Dua belas jenis penyakit selama hubungan kerja	Tiga Puluh jenis penyakit selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan kerja
II. Jaminan Kematian		
1. Santunan Kematian	Rp 700.000,00	Rp 1.000.000,00
2. Biaya Pemakaman	-	Rp 200.000,00
III. Jaminan Hari Tua		
Saldo Tabungan	Pemupukan iuran beserta bunga	-Pemupukan iuran beserta bunga -Surplus hasil usaha Badan Pe - nyelenggara
IV. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan		
Pelayanan Medis	Rawat-jalan pertama Rawat-jalan lanjutan Rawat-inap Kehamilan dan persalinan Penunjang diagnostik Pelayanan Khusus Gawat-Darurat	Rawat-jalan pertama Rawat-jalan lanjutan Rawat-inap Kehamilan dan persalinan Penunjang diagnostik Pelayanan Khusus Gawat-Darurat

Sumber : Keterangan dari Bp. Ramon Prima Nasution A.A.A.J sebagai Kepala Cabang PT. Jamsostek Cab. Semarang

3. Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tujuan jaminan sosial tenaga kerja adalah sesuai dengan program ASTEK yang bertujuan menciptakan perlindungan sosial bagi para tenaga kerja di seluruh Indonesia sebagaimana ditetapkan oleh Undang-undang No.3 Tahun 1992.

Disamping itu jaminan sosial tenaga kerja bertujuan agar tenaga kerja mendapat jaminan untuk keperluan hidupnya beserta keluarganya, sehingga pembangunan dapat dilaksanakan, sebab tenaga kerja mempunyai peranan penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Selain itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai tujuan ekonomis, yaitu pemasukan dari iuran peserta untuk pembayaran pembangunan tersebut.

Bagi angkatan kerja adanya jaminan sosial tenaga kerja memberikan ketenaga bekerja pada perusahaannya. Di samping itu manfaat diselenggarakannya jaminan sosial tenaga kerja sangat jelas dirasakan terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan minim. Jadi aspek ekonomi merupakan tambahan penghasilan bagi tenaga kerja, meskipun jumlahnya sangat kecil tetapi akan sangat berarti.

Jaminan sosial tenaga kerja bertujuan memberikan jaminan untuk masyarakat termasuk tenaga kerja. Jadi jaminan sosial sifatnya wajib dilaksanakan berdasarkan undang-undang, karena setiap warga negara diwajibkan ikut serta menyukseskan program JAMSOSTEK dengan jalan memotong gaji tiap-tiap bulan (iuran pensiun), demikian pula terhadap tenaga kerja swasta. Jaminan sosial tenaga kerja pada umumnya lebih banyak menyangkut kesejahteraan dari

para anggotanya, daripada mempertanggungkan resiko-resiko kerugian. Jaminan sosial tenaga kerja dapat dirumuskan secara umum jaminan yang berupa dengan asuransi yang melindungi orang terhadap resiko sosial. Jadi jaminan sosial tenaga kerja adalah memberikan perlindungan bagi tenaga terhadap resiko-resiko yang berakibat dari peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja, sehingga tercipta ketenagaan dalam melakukan pekerjaan dan apabila terjadi kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia akan mendapatkan santunan.

Adapun tujuan dari pemerintah memberikan jaminan sosial tenaga kerja adalah supaya tercapai masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata materil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

4. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :

1. a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
2. Pengembangan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana yang dimaksud ayat 1 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Menurut Penjelasan Pasal 6 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 yang dituangkan dalam penjelasan umumnya adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Hari Tua : Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat mengakibatkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan

kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu, dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 14, yaitu :

Ayat (1) :

Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :

- a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

ayat (2) :

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim, piatu.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, maka hak atas jaminan hari tua yang dibayarkan secara berkala, diberikan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu. Apabila tenaga kerja meninggal dunia sebelum hal jaminan hari tua timbul, maka hak atas jaminan hari tua tersebut diberikan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu secara sekaligus atau berkala. Yang dimaksud dengan yatim piatu adalah anak yatim atau anak piatu, yang ada pada saat janda atau duda meninggal dunia masih menjadi tanggungan janda atau duda tersebut.

Besarnya jaminan hari tua diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

pasal 24 sebagai berikut : "Besarnya Jaminan Hari Tua adalah keseluruhan luran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya diberikan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan :

- a. Secara sekaligus apabila jumlah jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah); atau
- b. Secara berkala apabila seluruh jumlah Jaminan Hari tua menacapai Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Pembayaran jaminan hari tua secara sekaligus atau berkala, sepenuhnya merupakan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan dan bukan ditetapkan oleh Badan Penyelenggara.

Jaminan Hari Tua dapat dibayarkan sekaligus dalam hal :

- a. Tenaga kerja meninggalkan wilayah Indoneisa untuk selama-lamanya, pembayaran Jaminan hari tua dilakukan sekaligus, (pasal 25 ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).
- b. Tenaga Kerja yang menerima pembayaran jaminan secara sekaligus kepada Janda atau Duda dalam hal :
 - 1). Tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan secara berkala meninggal dunia, sebesar sisa Jaminan Hari Tua yang belum dibayarkan;
 - 2). Tenaga kerja meninggal dunia (pasal 26 ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).
- c. Tenaga Kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima jaminan

dari tua secara sekaligus. (pasal 32 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).

Program Jaminan hari tua diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua (provident fund), dimana iuran dari pengusaha dan tenaga kerja setiap bulan dikreditir pada rekening tenaga kerja secara individu, dan mendapatkan bunga setiap tahun, saat ini tingkat bunga tersebut 10% (sepuluh persen) setahun dari saldo rekening yang terakhir.

Dana Jaminan Hari Tua pada hakekatnya semacam dana bersama (mutual fund) dimana peserta memberikan iurannya untuk dikelola dalam investasi bersama, sehingga hasil pengelolaan (laba) dibagikan kepada peserta, karena itu peserta Jaminan Hari Tua juga diberikan bagian surplus hasil usaha PT. ASTEK saat ini sebesar 20% (dua puluh persen).

Kemanfaatan dari jaminan hari tua berupa pembayaran saldo tabungan (termasuk bunga dan bagian surplus hasil usaha) pada saat timbulnya hak peserta, yaitu :

- a. mencapai umur 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- b. mengalami cacat total dan tetap sehingga tidak bisa bekerja lagi, atau
- c. meninggal dunia, atau
- d. mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) setelah menjadi peserta setidaknya-tidaknya 5 (lima) tahun, atau
- e. pergi keluar negeri atau pulang ke negeri asal untuk tidak kembali lagi.

Besarnya saldo tabungan tersebut tergantung dari iuran, bunga, masa kepesertaan, dan bagian surplus hasil usaha Badan Penyelenggara, tetapi

diperkirakan kurang lebih 75% (tujuh puluh lima persen) upah untuk setiap tahun kepesertaan.

5. Hak Tenaga Kerja / Peserta JAMSOSTEK

Hak para peserta dalam Jamsostek adalah sebagai berikut :

1. untuk program Jaminan Kecelakaan kerja, hak peserta akan timbul pada waktu mengalami kecelakaan akibat hubungan kerja dengan bentuk jaminan sebagai berikut :⁹⁷⁾
 - a. Biaya pengangkutan.
 - b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan.
 - c. Biaya rehabilitasi.
 - d. Santunan berupa uang yang meliputi :
 - Santunan sementara tidak mampu bekerja.
 - Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
 - Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
 - Santunan kematian.
2. Untuk program jaminan kematian timbul pada waktu tenaga kerja meninggal dunia sebelum mencapai hari tua (usia 55 tahun) dan bukan karena kecelakaan kerja dimana besarnya biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,00 dan santunan berupa uang sebesar Rp. 1.000.000,00.⁹⁸⁾
3. Untuk program Jaminan Hari Tua, hak memperoleh kembali tabungan beserta hasil pembungaannya timbul pada waktu :
 - a. Tenaga kerja telah berusia 55 tahun atau
 - b. Mengalami cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter

97) Undang-Undang RI No. 3 Tahun 1992, halaman 6

98) Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1993, halaman 15

c. Tenaga kerja meninggal dunia.

Jaminan hari tua tersebut dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja/janda/duda/anak yatim piatunya.

4. Untuk program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi :⁹⁹⁾

a. Rawat jalan tingkat pertama.

b. Rawat jalan tingkat lanjutan.

c. Rawat inap.

d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.

e. Penunjang diagnostik.

f. Pelayanan khusus.

g. Pelayanan gawat darurat.

2. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan : Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan bila dibebankan pada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.

99) Undang-Undang RI No. 3 Tahun 1992, halaman 8

CST Kansil mengatakan bahwa Kesehatan masyarakat adalah syarat mutlak untuk melaksanakan keadaan kesehatan di suatu negara yang tiap warga negaranya berhak akan kesehatan badan, jiwa dan sosial yang setinggi-tingginya.¹⁰⁰⁾

Untuk jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- a. Rawat jalan tingkat pertama.
 - b. Rawat jalan tingkat lanjutan.
 - c. Rawat inap.
 - d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
 - e. Penunjang Diagnostik.
 - f. Pelayanan khusus.
 - g. Pelayanan gawat darurat.
3. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan Kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat Kecelakaan Kerja sifatnya relatif sehingga sulit ditetapkan derajatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.¹⁰¹⁾

100) CST Kansil, Pengantar hukum Kesehatan Indonesia, Produya Paramita, Jakarta, halaman 15

101) Zainal Asikin, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Dasar-dasar hukum perburuhan, Raja Grafindo, Jakarta, halaman 124

Kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan resiko yang seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu, pembiayaan program ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha, sedangkan jaminan sosial tenaga kerja lebih menekankan pada aspek kemanusiaan, dimana pengusaha perlu memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya. Oleh karena itu, beban jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Kematian ditanggung oleh pengusaha.¹⁰²⁾

Jaminan Sosial Tenaga kerja pasal 1 butir 6 pengertian Kecelakaan Kerja dinyatakan sebagai berikut :

Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.¹⁰³⁾

Kecelakaan pada hubungan kerja oleh G Kartasapoetra dijabarkan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Pekerja yang jatuh sakit sewaktu menjalankan pekerjaan dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja;
- b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
- c. Pekerja yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja;

102) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, halaman 18

103) Ibid., UU no 3 Tahun 1992, halaman 24

- d. Pekerja yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.¹⁰⁴⁾

Yang tidak dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja adalah :

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh Asuransi Kecelakaan Kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi di mes atau perkemahan yang tiak berada dilokasi/tempat kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan untuk kepentingan perusahaan.
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi. Contohnya pergi makan tidak dianggap sebagai Kecelakaan Kerja jika perusahaan menyediakan fasilitas makan.

Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam pasal 9 Undang-Undang Nomor.3

Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Yaitu :

"Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) meliputi :

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi :

104). Zainal Asikin,(et.al),Op.Cit., halaman 89

- 1). Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- 2). Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- 3). Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- 4). Santunan kematian.

Sedangkan penentuan besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja ke Rumah Sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Besarnya penggantian biaya yang diberikan sebagai berikut :
 - 1). Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah).
 - 2). Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp.200.000,00 (dua ratus ribu rupiah).
 - 3). Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah).
- b. Biaya pemeriksaan, Pengobatan, dan/atau perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan :
 - 1). Dokter;
 - 2). Obat;
 - 3). Operasi;
 - 4). Rontgen, laboratorium;
 - 5). Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum kelas I;
 - 6). Gigi;
 - 7). Mata;
 - 8). Jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapat ijin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan maksimum Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah).

- c. Biaya rehabilitasi

Biaya rehabilitasi berupa penggantian pembelian alat bantu (orthose) dan atau alat pengganti (prothose) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh pusat Rehabilitasi Profesor Dokter Suharso Surakarta dan ditambah 40 % (empat puluh persen) dari harga tersebut.

d. Santunan :

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)
4 (empat) bulan pertama 100% (seratus persen) X upah sebulan, 4 (empat) bulan kedua 75% (tujuh puluh lima persen) X upah sebulan dan seterusnya 50% (lima puluh persen) X upah sebulan.
2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % (prosentase) sesuai dengan tabel X 60 (enam puluh) bulan upah.
3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - a). Santunan sekaligus sebesar 70% (tujuh puluh persen) X 60 (enam puluh) bulan upah.
 - b). Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.Santunan Kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - a). Santunan sekaligus sebesar 60% (enam puluh persen) X 60 (enam puluh) bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian.
 - b). Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.
 - c). Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah).¹⁰⁵⁾

105). Sunarto, Op. Cit. , halaman 53-54

Tabel XIV. Presentasi Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian

CACAT TETAP SEBAGIAN	% X UPAH
Tangan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
Tangan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
Tangan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
Tangan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
Kedua belah mata	70
Sebelah mata atau dipopia pada penglihatan dekat	35
Pendengaran pada kedua belah telinga	40
Pendengaran pada sebelah telinga	20
Ibu jari tangan kanan	15
Ibu jari tangan kiri	12
Telunjuk tangan kanan	9
Telunjuk tangan kiri	7
Salah satu jari lain tangan kanan	4
Salah satu jari lain tangan kiri	3
Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
Salah satu ibu jari kaki	5
Salah satu jari telunjuk kaki	3
Salah satu jari kaki lain	2

Sumber : Peraturan Pemerintah RI Nomor 83 Tahun 2000 halaman 225

4. Jaminan Kematian (JK)

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan sebagai akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.¹⁰⁶⁾

Dalam pasal 12 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan : "Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Keluarganya berhak atas Jaminan Kematian. Yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah isteri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah, dan garis lurus anak yang disahkan. Apabila garis lurus keatas dan kebawah tidak ada, diambil garis ke samping dan mertua. Bagi tenaga kerja yang tiak mempunyai keluarganya, hak atas Jaminan Kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk pengurusan pemakaman. Dalam hal magang atau murid, mereka yang memborong pekerjaan, dan narapidana meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarganya yang ditinggalkan tidak berhak atas Jaminan Kematian.

Biaya pemakaman antara lain pembelian tanah, peti mayat, kain kafan, transportasi, dan lain-lain yang bersangkutan dengan tatacara pemakaman sesuai dengan adat istiadat, agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta kondisi daerah masing - masing tenaga kerja yang

106) Zainal Asikin, (et. al). Loc. Cit. , halaman 124

bersangkutan.¹⁰⁷⁾

Urutan ahli waris dari pekerja sesuai dengan prioritas yang berhak menerima santunan dan jaminan kematian, diatur dalam pasal 13 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut :

- a. Janda atau duda;
- b. Anak;
- c. Orang tua
- d. Cucu
- e. Kakek dan nenek;
- f. Saudara kandung;
- g. Mertua.

Besarnya pembayaran Jaminan Kematian ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pasal 22 sebagai berikut :

1. Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada Janda atau Duda, atau Anak, dan meliputi :
 - a. Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah)
 - b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah)
2. Dalam hal Janda atau Duda atau Anak tidak ada, maka Jaminan Kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus kebawah dan garis lurus keatas dihitung sampai derajat kedua.

107) Undang-undang No. 3 Tahun 1992, halaman 34

3. Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka Jaminan Kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya.
4. Dalam hal tidak ada wasiat, biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman.
5. Dalam hal magang atau murid, dan mereka yang memborong pekerjaan, serta narapidana meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas Jaminan Kematian.

Untuk mengajukan pembayaran Jaminan kematian kepada Badan Penyelenggara dengan disertai bukti-bukti berupa :

- a. Kartu peserta;
- b. Surat Keterangan Kematian.

Selanjutnya jika hal itu dikaitkan dengan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa :

1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana yang dimaksud Peraturan Pemerintah ini terdiri dari :
 - a. Jaminan berupa uang yang meliputi :
 1. Jaminan kecelakaan kerja
 2. Jaminan kematian
 3. Jaminan hari tua
 - b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
2. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud ayat 1 diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

3. Pengusaha yang memperkerjakan sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1.
4. Pengusaha sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 3 yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket Jaminan pemeliharaan kesehatan Dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
5. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini, melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1.

Besarnya iuran jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang diatur dalam pasal 20 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah :

1. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Iuran Jaminan Kematian, dan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
2. Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh Pengusaha dan tenaga kerja.

Pasal 22 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 mengatakan :

1. Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah.

2. Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dalam ayat 1 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kalau dihubungkan dengan Pasal 9 ayat 1 huruf b,d dan Pasal 9 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, besarnya iuran adalah sebagai berikut :

Besarnya iuran Jaminan Hari Tua adalah 5,70 % dari upah perbulan (Pasal 9 ayat 1 huruf b).

Besarnya iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3 % dari upah sebulan bagi yang belum berkeluarga. Iuran ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha (Pasal 9 ayat 1 huruf d).

Besarnya iuran Jaminan Hari Tua 3,70 % ditanggung oleh Pengusaha dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerja. (Pasal 9 ayat 3).

Selanjutnya didalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1993, dikatakan :

1. Pengusaha harus membayar iuran untuk pertama kali yang dihitung berdasarkan jumlah upah yang tercantum dalam formulir Jamsostek 1 dan formulir Jamsostek 1a.
2. Iuran setiap bulan berdasarkan upah bulan yang bersangkutan yang diterima tenaga kerja dibayarkan paling lambat 15 hari bulan berikutnya kepada badan penyelenggara.
3. Iuran yang diterima oleh Badan Penyelenggara diberikan bukti penerimaan iuran oleh Badan Penyelenggara.

Dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, selain sektor pelayanan, maka ada dua faktor utama yang perlu mendapatkan pertimbangan yang serius, yaitu :

- a. Kemampuan membayar dari peserta (ability to pay).
- b. Kemanfaatan yang cukup berarti (meaningfulness of benefits).

Kemampuan membayar menyangkut iuran yang harus tetap berada dalam jangkauan keuangan pengusaha (besar, menengah, dan kecil) dan tenaga kerja untuk menanggung. Di lain pihak, iuran tersebut harus dapat membiayai kemanfaatan yang cukup berarti, sehingga dapat dinikmati oleh tenaga kerja dan keluarganya.¹⁰⁸⁾

Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam pasal 9 :

- a. Jaminan Kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, sebagai berikut :

Kelompok I : sebesar 0,24% (nol koma dua puluh empat persen)
dari upah sebulan;

Kelompok II : sebesar 0,54% (nol koma lima puluh empat persen)
dari upah sebulan;

Kelompok III : sebesar 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan
persen) dari upah sebulan;

Kelompok IV : sebesar 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen)
dari upah sebulan;

- a. Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70% (lima koma tujuh puluh persen) dari upah sebulan;
- b. Jaminan Kematian, sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan;

108) Sentoneo Kertonegoro, Jaminan Sosial, Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia, Mutiara, Jakarta, 1982, halaman 40

- c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6% (enam persen) dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3% (tiga persen) dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Perbedaan besar Jaminan pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dengan yang belum berkeluarga dimaksudkan agar ada keseimbangan antara kewajiban pengusaha dan pelayanan yang diberikan kepada tenaga kerja itu sendiri.

Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara dilakukan setiap bulan dan disetor secara luas paling lambat 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan (pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Iuran jaminan hari tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan, dan penyetoran kepada Badan Penyelenggara dilakukan oleh pengusaha.

Keterlambatan pembayaran tersebut akan dikenakan denda dan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, serta dibayarkan pada penyetoran bulan berikutnya. Badan Penyelenggara menghitung kelebihan atau kekurangan iuran program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan upah tenaga kerja.

Apabila terdapat kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran Badan Penyelenggara akan memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran.¹⁰⁹⁾

6. Kepesertaan Tenaga Kerja pada Program JAMSOSTEK

Mengenai kepesertaan diatur dalam Pasal 17, 18, Undang-undang Nomor 3

¹⁰⁹⁾ Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 halaman 15

Tahun 1992 dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 serta Pasal 2

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1993 tentang teknis pendaftaran kepesertaan, pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 17 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 mengatakan bahwa Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 18 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 mengatakan bahwa :

1. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahannya dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
2. Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara.
3. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.
4. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.

5. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada badan penyelenggara.
6. Bentuk daftar kerja, daftar upah, daftar kecelakaan tenaga kerja yang dimuat dalam buku dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat 1 dan ayat 2 ditetapkan oleh Menteri.

Didalam penejelasan Pasal 18 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dikatakan bahwa daftar keluarga merupakan keterangan penting sebagai bahan untuk menetapkan siapa yang berhak atas jaminan atau santunan. Hal ini untuk mencegah agar hak tersebut tidak jatuh kepada orang lain yang bukan keluarganya. Daftar upah diperlukan untuk menentukan iuran jaminan atau santunan yang menjadi hak tenaga kerja.

Tata cara pendaftaran kepesertaan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja pada Badan Penyelenggara dengan mengisi formulir yang disediakan oleh badan penyelenggara.
2. Pengusaha harus menyampaikan formulir jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat 1 kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir dari Badan Penyelenggara.
3. Bentuk formulir sebagaimana dimaksud ayat 1 ditetapkan oleh Menteri .

Selanjutnya didalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer 05 Tahun 1993 dikatakan :

1. Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara harus mengisi formulir :
 - a. pendaftaran perusahaan (formulir Jamsostek 1)
 - b. pendaftaran tenaga kerja (formulir Jamsostek 1a)
2. Setiap tenaga kerja yang telah didaftarkan kepada Badan Penyelenggara pada program pemeliharaan kesehatan harus mengisi daftar susunan keluarga tenaga kerja (formulir Jamsostek 1b).
3. Pengusaha harus menyampaikan formulir jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh pengusaha yang bersangkutan dibuktikan dengan tanda terima.
4. Kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak formulir jaminan sosial tenaga kerja 1 dan formulir jamsostek 1a serta formulir Jamsostek 1b bagi perusahaan yang ikut serta dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan, diterima oleh Badan Penyelenggara.

Pada hakekatnya, kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja bersifat wajib. Namun karena luasnya kepesertaan, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan teknis, administratif, dan operasional. Dengan ketentuan wajib yang ditegakkan secara konsisten, maka pada dasarnya setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan jaminan sosial. Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan besar maupun di perusahaan menengah dan perusahaan kecil berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan dasar atas jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan dasar memungkinkan diikuti oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja karena

pembiayaannya dapat terjangkau. Peraturan Perundang-undangan wajib menjamin keseimbangan kepesertaan. Dengan kesinambungan kepesertaan, perkiraan dan proyeksi dapat dilakukan jauh kedepan secara lebih akurat. Dengan demikian selvabilitasnya tetap terjamin. Demikian juga kemanfaatan-kemanfaatannya (benefits) akan selalu terjamin, karena penerimaan iuran juga akan terjamin kesinambungannya. Dengan kata lain, penyelenggaraannya tidak akan mengenal kebangkrutan.

Perusahaan yang wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja seperti ditentukan dalam pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Petunjuk pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu :

“ Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)”.

Bagi perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan penyelenggara dapat mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara atas kemauan sendiri/sukarela.

Ayat (4) menyebutkan :

“ Pengusaha sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh badan Penyelenggara.”

Mengingat sifat penyelenggaraan jaminan Kesehatan berdasarkan peraturan pemerintah ini adalah pelayanan kesehatan paket dasar, maka bagi pengusaha yang telah memberikan jaminan kesehatan yang lebih baik pada saat ini tidak diperlukan lagi mengikuti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan penyelenggara. Dengan demikian pengusaha tidak boleh mengurangi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang telah diberikan kepada tenaga kerja.

Ayat (5) menyebutkan :

"Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini, melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)"

Perluasan kepesertaan dilakukan bertahap sesuai kemampuan (teknis, administratif dan finansial) dari badan penyelenggara dan perusahaan serta tenaga kerja.²⁰⁰⁾

7. Peserta program Jamsostek Bidang Jasa Kontruksi

Didalam pasal 2 dan 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep/196/Men/1999, disebutkan bahwa setiap penyedia jasa yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu, kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikut sertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian kepada PT. Jamsostek, Sedangkan pada pasal 3 ayat 1 dinyatakan bahwa dalam hal penyedia jasa mempekerjakan tenaga kerja harian lepas untuk melakukan pekerjaan secara terus menerus selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan setiap bulannya tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam

²⁰⁰⁾ Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, Op.Cit., halaman 11

program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Program tersebut sebenarnya merupakan peningkatan dari upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah di mana sebelumnya hanya mencakup jaminan kecelakaan kerja saja, hal tersebut dapat dilihat pada Surat Keputusan bersama tentang Pelaksanaan Program ASTEK di dalam hak berdasarkan pasal 3 SK. No. 585 – 20 dan no. Kep. 05 / Men/84 dinyatakan bahwa :

“ Tenaga kerja tidak tetap seperti musiman, borongan dan harian lepas dapat diikutsertakan dalam program ASTEK yang hanya untuk asuransi kecelakaan kerja”

Karena penggunaan tenaga kerja tersebut diatas banyak menyangkut pekerjaan yang ada di Departemen Pekerjaan Umum, maka antara Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Pekerjaan Umum mengadakan surat Keputusan Bersama juga, tentang pelaksanaan Astek bagi tenaga kerja borongan, harian lepas pada kontraktor induk maupun sub kontraktor yang melaksanakan proyek-proyek Departemen Pekerjaan Umum.

Dalam pasal 2 SK No. 07/Men/1984 dan no. 30/KPTS/1984, dinyatakan bahwa :

“ Kontraktor induk wajib mempertanggungungkan semua tenaga kerja yang bekerja pada proyeknya dalam asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian kepada Perum Astek sebagai pentahapan dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 33/1977 bagi tenaga kerja borongan dan harian lepas.(Wuryati, 1985 : 18)

Kewajiban sebagai mana dimaksud pada ayat 1, harus dilakukan terhitung sejak tenaga kerja harian lepas telah bekerja setelah melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut, atau sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditanda tangani.

Kepesertaan diatur dalam pasal 7 dan 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196/Men/1999. Pasal 7 Keputusan Menteri Nomor 196/Men/1999, menyatakan bahwa:

1. Untuk mengikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja penyedia jasa harus mengajukan pendaftaran kepesertaan kepada Badan Penyelenggara yang terdekat dengan mengisi formulir Jamsostek sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.150/Men/1999 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borong dan perjanjian waktu tertentu atau formulir Jamsostek 1/HBK – JK dan formulir Jamsostek Ia/HBK – JK sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II Keputusan Menteri.
2. Formulir kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah disampaikan kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebelum penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.
3. Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima formulir kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus sudah menyampaikan sertifikat kepesertaan kepada penyedia jasa.
4. Dalam hal sertifikat kepesertaan belum diserahkan dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), penyedia jasa dapat menunda pembayaran iuran tanpa denda untuk kepesertaan tenaga kerja yang bersangkutan sampai dengan hari penyerahan sertifikat kepesertaan.

Pasal 8 disebutkan bahwa :

"Tata cara pendaftaran kepesertaan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja tertentu kepada Badan Penyelenggara sesuai ketentuan Peraturan

Menteri Tenaga Kerja Nomor. PER.-05/MEN/2\1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja".

Bahwa Kepesertaan tenaga kerja harian lepas pada bidang jasa konstruksi berdasarkan pada ketentuan yang tercantum didalam dokumen kontrak kerja konstruksi yang ditanda tangani baik oleh penyedia jasa maupun oleh pengguna jasa.

Adapun besar dan tata cara pembayaran iuran diatur dalam pasal 10, dan pasal 11.

Pasal 10 :

1. Dalam hal iuran didasarkan atas nilai Kontrak Kerja Kontruksi dan nilai komponen upahnya tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan konstruksi sampai dengan Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sebesar 0,24 % dari nilai kontrak kerja konstruksi
 - b. Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sebesar penetapan iuran huruf a ditambah 0,19% dari selisih nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah)
 - c. Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah), sebesar penetapan iuran huruf b ditambah 0,15% dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

- d. Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 1.000.000.000 (satu milyar rupiah) sampai dengan Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf c ditambah 0,12% dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah)
 - e. Pekerjaan Konstruksi diatas Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf d ditambah 0,10% dari selisih nilai, yakni dari nilai kerja konstruksi dikurangi Rp. 5.000.000.000,000 (lima milyar rupiah)
2. Nilai Kontrak Kerja Konstruksi yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah dikurangi Pajak Pertambahan Nilai (PPN)

Pasal 11 menyebutkan bahwa :

"Dalam hal pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian didasarkan atas nilai kontrak kerja konstruksi dilakukan secara Voorfinanciering, maka pembayaran iuran dapat dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :

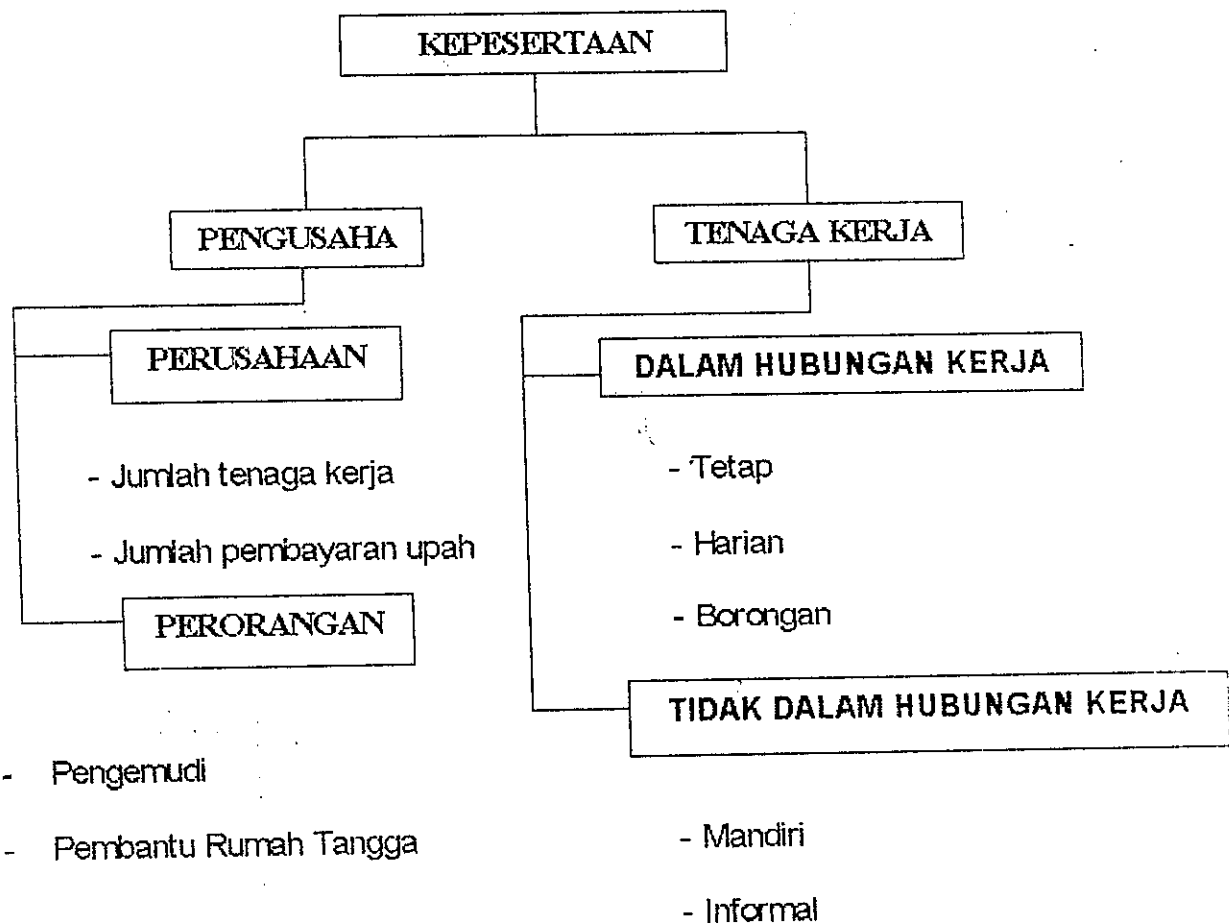
- a. Sekaligus secara tunai pada saat dimulainya pekerjaan konstruksi atau pada saat menerima pembayaran phase pertama
- b. Bertahap sesuai phase pembayaran, dengan ketentuan seluruh iuran harus sudah lunas selambat-lambatnya pada saat penyedia jasa menerima pembayaran phase terakhir.

Didalam pelaksanaan pembayaran iuran Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian oleh penyedia jasa kepada Badan Penyelenggara merupakan bukti yang sangat diperlukan untuk mendapatkan pembayaran sisa nilai proyek yang telah diselesaikan. Ini berarti bahwa setiap penyedia jasa/pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi tidak bisa lepas

dari tanggung jawabnya, luran tersebut harus disetorkan kepada Badan Penyelenggara / PT Jamsostek sesuai dengan ketentuan yang telah di tulis didalam kontrak kerja konstruksi.

Adapun sanksi yang akan diterima oleh pihak pengusaha penyedia jasa konstruksi bahwa dana oleh pihak pengusaha penyedia jasa konstruksi bahwa dana yang akan ditarik dengan telah selesainya pembangunan atau proyek yang telah dikerjakan tidak dapat ditarik dari pemberi pekerjaan.

TAHAP KEPESERTAAN



8. Sistem Kepesertaan Program Jamsostek

Dewasa ini ada 3 sistem kepesertaan yang berlaku dalam praktek yaitu :

1. Sistem Sentralisasi Iuran dan Jaminan.

Dalam sistem ini kantor pusat perusahaan membayar semua iuran Jamsostek baik bagi tenaga kerja dalam lingkungan kantor pusat ataupun kantor cabang, dan disetorkan pada PT. Jamsostek tempat kantor pusat perusahaan berada.

Jaminan dari PT. Jamsostek hanya dapat diminta pada kantor PT. Jamsostek (Persero) dimana tenaga kerja dan perusahaan tersebut didaftarkan (dalam hal ini pendaftaran dilaksanakan di kantor pusat).

2. Sistem Sentralisasi Iuran dan Desentralisasi Jaminan.

Semua iuran Jamsostek dibayarkan pada kantor PT. Jamsostek (Persero) dimana kantor pusat perusahaan berada, sedang jaminan dari Jamsostek dapat dibayarkan oleh PT. Jamsostek/PT. Astek (Persero) setempat dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

3. Sistem Desentralisasi Iuran dan Jaminan

Iuran dibayarkan kepada kantor PT. Jamsostek di tempat masing-masing perusahaan berada. Sedang jaminan dari Jamsostek juga dapat diminta pada kantor PT. Jamsostek tempat tenaga kerja tersebut berada/bekerja.

9. Prinsip Program Jamsostek

Jamsostek selalu dilaksanakan secara nasional dan bersifat wajib sehingga prinsip-prinsipnya dapat terlaksana secara optimal yaitu menyangkut skala ekonomis, gotong royong, pemerataan perlindungan, kemanfaatannya terjamin dan pendidikan masa depan.²⁰¹⁾

201) Wawancara langsung dengan Bp. Ramon Prima Nasution AAMJ sebagai kepala cabang wilayah PT. Jamsostek cabang Semarang pada tanggal 2 Juli 2002.

- Skala besar ekonomis yaitu ketentuan wajib dapat lebih menjamin jumlah kepesertaan yang cukup besar sehingga secara statistik dan berdasarkan hukum, maka probabilitas, asumsi dan perkiraannya dapat dilakukan dengan lebih tepat, selain itu pembiayaannya secara rata-rata per unit atau per kapita akan dapat ditekan lebih rendah.
- Gotong royong yaitu kepesertaan yang besar memungkinkan berlangsungnya gotong royong secara efektif, gotong royong antar resiko yaitu mereka yang sehat membantu yang sakit, mereka yang tidak mengalami musibah membantu yang terkena musibah, gotong royong antar generasi yaitu mereka yang muda membantu yang lebih tua, gotong royong antar penghasilan ialah mereka yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.
- Pemerataan perlindungan artinya dengan ketentuan wajib yang ditegakkan secara konsisten, maka pada dasarnya setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja yang bekerja di perusahaan besar maupun di perusahaan menengah dan perusahaan kecil berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan dasar memungkinkan diikuti oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja karena pembiayaannya dapat terjangkau.
- Kemanfaatannya terjamin, artinya bahwa peraturan perundang-undangan wajib menjamin kesinambungan kepesertaan. Dengan kesinambungan kepesertaan, perkiraan dan proyeksi dapat dilakukan jauh ke depan secara lebih akurat. Dengan demikian Solvabilitasnya tetap terjamin, demikian juga kemanfaatan-kemanfaatannya (benefits) akan selalu terjamin karena penerimaan iurannya juga akan terjamin kesinambungannya. Dengan kata lain penyelenggaraannya tidak akan mengenal kebangkrutan.

- Pendidikan masa depan.

Bahwa ketentuan wajib mendidik tenaga kerja memikirkan masa depannya, tanpa kewajiban umumnya sulit bagi tenaga kerja untuk menyisihkan sedikit dari penghasilannya guna kepentingan jaminan sosial hari tua, waktu sakit, bila mengalami kecelakaan atau meninggal dunia, demikian juga ketentuan wajib memaksa pengusaha memikirkan jaminan sosial bagi karyawannya.

10. Tahap kepesertaan

Dikatakan selanjutnya bahwa tahap kepesertaan pada hakekatnya kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja bersifat wajib, namun karena luasnya kepesertaan maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan teknis, administrasi dan operasional.

Kepesertaan pengusaha yang semula dalam program ASTEK untuk mereka yang mempunyai 100 tenaga kerja atau lebih, berturut-turut telah ditingkatkan menjadi 25 orang, kemudian 10 orang tenaga kerja atau lebih, dengan berlakunya program jaminan sosial, syarat kepesertaan tersebut diteruskan yaitu 10 orang tenaga kerja atau lebih, atau membayar upah sebesar Rp. 1.000.000,00 atau lebih sebulan.

Kepesertaan tenaga kerja pada dasarnya meliputi seluruh tenaga kerja sesuai pengertiannya dalam Undang-undang no. 14/1969 yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Didalam hubungan kerja artinya tenaga kerja yang mempunyai perjanjian kerja (tertulis/eksplisit atau lisan/implisit) dengan pengusaha atau perorangan, seperti karyawan perusahaan, pembantu rumah tangga. Di luar hubungan kerja artinya tenaga kerja mandiri, seperti dokter, pengacara, akuntan, pedagang.

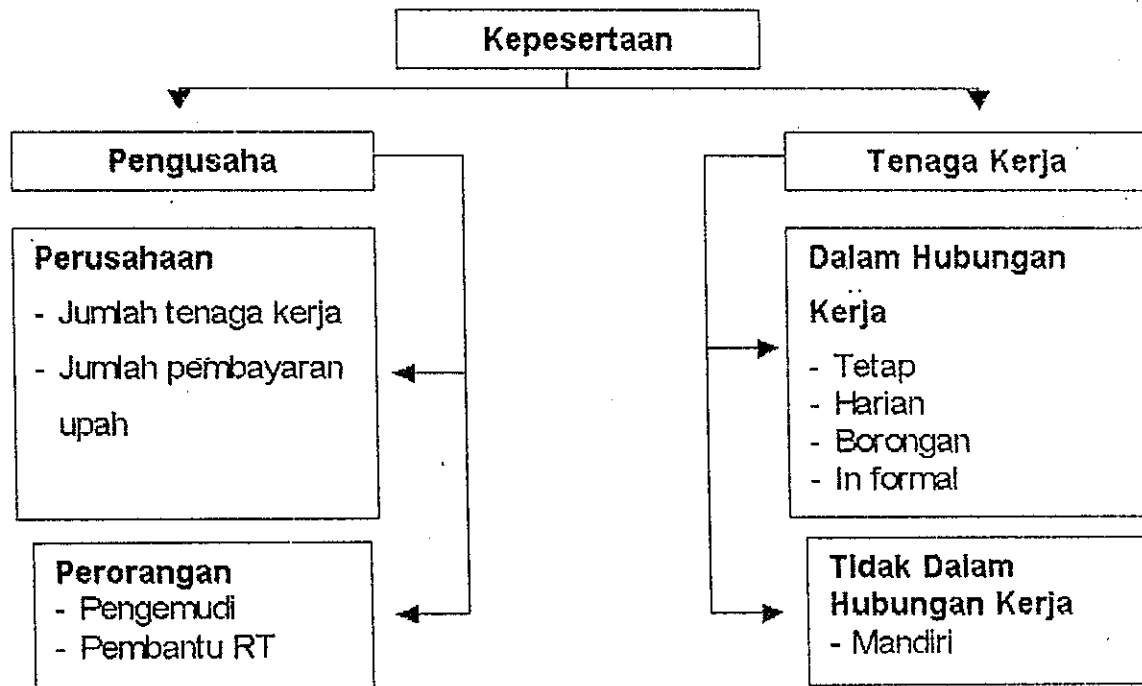
Pentahapan kepesertaan tenaga kerja saat ini masih menyangkut tenaga kerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha atau perorangan, termasuk tenaga kerja borongan dan tenaga kerja harian lepas.

11. Kepesertaan Parsial

Pengusaha/kontraktor (baca : penyedia jasa) di sektor industri konstruksi umumnya mempekerjakan pekerja harian lepas (harian, borongan, musiman). Dalam hal ini hubungan kerjanya tidak boleh untuk waktu lebih dari tiga bulan berturut-turut dan sesudah itu pekerja harian lepas hanya dapat dipekerjakan kembali sesudah waktu dua puluh hari.

Oleh karena itu maka sifat dan jenis pekerjaannya dapat berubah, berubah dalam waktu maupun volumenya, upah didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian, dan pihak kontraktor pihak pekerja bebas memutuskan hubungan kerja tanpa syarat.

Dalam keadaan demikian maka hubungan kerja tersebut tidak pasti, sehingga kepesertaan tenaga kerja harian lepas dalam jaminan sosial terbatas dalam program-program yang berjangka pendek, yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, selain daripada itu karena pengusaha/kontraktor, sub kontraktor, mandor atau pengerah tenaga kerja sering tidak memiliki daftar upah individual, maka penetapan besarnya iuran dilakukan yang bersangkutan sesuai dengan kandungan unsur tenaga kerja atau komponen upahnya.



Sumber : PT. Jamsostek Semarang Tahun 2002

Tabel XVI. Program JAMSOSTEK dan IURAN.

No	Program	Iuran	Beban	Hak
1	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24 – 1,75 %	Pemberi Kerja	Pekerja
2	Jaminan Kematian (JK)	0,3 %	Pemberi Kerja	Pekerja
3	Jaminan Hari Tua (JHT)	5,7 %	3,7 % Pemberi Kerja	Pekerja
4	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JKK)	3 % (lajang) 6 % (berke-luarga)	2,0 % pekerja Pemberi Kerja	Pekerja

Sumber : UU no 3 tahun 1992

12. Pelayanan PT. Jamsostek dalam memberikan santunan pada kasus kecelakaan kerja dan kematian tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.

Segmen pada tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi sebagai peserta Jamsostek pada program jaminan kecelakaan dan jaminan kematian berdasarkan pada Kep. Menteri Tenaga Kerja nomor : Kep 196/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu pada sektor jasa kurun waktu 3 tahun setelah diberlakukannya keputusan Menteri tersebut tercatat ada kecelakaan kerja dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel XVII. Kecelakaan Kerja Tahun 2000 dan Tahun 2001

TAHUN 2000

BULAN	Kasus Kecelakaan	Telah dibayarkan	Kasus Kematian	Telah dibayarkan
JANUARI	1	Rp. 55.000,00	-	-
PEBRUARI	2	Rp. 32.000,00	-	-
MARET	5	Rp. 45.028.400,00	2	Rp. 954.120,00
APRIL	5	Rp. 5.134.000,00	-	-
MEI	3	Rp. 3.050.370,00	3	Rp. 5.437.700,00
JUNI	3	Rp. 1.704.200,00	-	-
JULI	8	Rp. 9.533.000,00	1	Rp. 16.700.000,00
AGUSTUS	8	Rp. 4.969.160,00	-	-
SEPTEMBER	1	Rp. 58.500,00	-	-
OKTOBER	3	Rp. 4.026.800,00	-	-
NOPEMBER	13	Rp. 7.925.550,00	3	Rp. 1.549.950,00
DESEMBER	6	Rp. 1.487.100,00	1	Rp. 4.093.340,00
TOTAL	58	Rp. 83.104.080,00	10	Rp. 28.735.110,00

TAHUN 2001

BULAN	Kasus Kecelakaan	Telah dibayarkan	Kasus Kematian	Telah dibayarkan
JANUARI	3	Rp. 45.931.150,00	-	-
PEBRUARI	12	Rp. 8.945.620,00	1	Rp. 1.736.800,00
MARET	4	Rp. 12.036.140,00	-	-
APRIL	5	Rp. 8.923.070,00	-	-
MEI	5	Rp. 23.988.690,00	-	-
JUNI	5	Rp. 16.950.300,00	1	Rp. 426.930,00
JULI	-	-	-	-
AGUSTUS	4	Rp. 24.755.800,00	1	Rp. 110.500,00
SEPTEMBER	4	Rp. 46.131.650,00	-	-
OKTOBER	3	Rp. 29.154.820,00	-	-
NOPEMBER	3	Rp. 27.017.100,00	3	Rp. 1.473.400,00
DESEMBER	3	Rp. 774.400,00	1	Rp. 147.500,00
TOTAL	57	Rp. 243.608.740,00	7	Rp. 3.895.130,00

Sumber : PT. Jamsostek Cabang Semarang, Juli 2002

Melihat data yang tersusun tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja PT. Jamsostek telah secara optimal untuk mewujudkan pelayanan dalam mewujudkan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas pada bidang jasa konstruksi. Besarnya dana yang diterima oleh tenaga kerja dan para ahli waris atau keluarga disesuaikan dengan nilai kontrak kerja yang telah diuraikan pada hasil penelitian.

Bahwa perlindungan untuk tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang dapat diproteksi oleh PT. Jamsostek sebagian besar adalah proyek-proyek konstruksi yang berasal dari pemerintah sedang proyek-proyek konstruksi swasta yang melibatkan juga tenaga kerja harian lepas tidak ada pengusaha jasa konstruksi

yang mendaftarkan sebagai peserta Jamsostek. Dan bila terjadi suatu kecelakaan kerja hanya di selesaikan secara kekeluargaan dan besarnya dana yang diterima oleh para tenaga kerja atau ahli warisnya disesuaikan dengan kemampuan para pengusaha. Kondisi tersebut dapat terjadi karena tidak ada sanksi dan pengawasan dan hak-hak pekerja tak pernah diberitahukan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan mereka menerima tanpa ada perlawanan atau demonstrasi.

Seperti apa yang di kemukakan oleh Bapak Bambang Hudi SH Mhum dikatakan bahwa : selama ini tenaga kerja harian lepas pada sektor jasa konstruksi merupakan kelompok yang tidak pernah melakukan demonstrasi kepada Pemerintah/Dinas tenaga kerja karena upah harian yang diterima lebih besar dari rata-rata upah minimum Regional kota Semarang dan mereka pun tak pernah diberitahu akan hak-haknya. Hanya permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan bidang jasa konstruksi apabila AFTA tahun 2003 segera dimulai dibutuhkan suatu sertifikasi keahlian juga sertifikasi yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk mengantisipasi keadaan tersebut diatas diharapkan adanya kesungguhan dari para pihak untuk mengoptimalkan keadaan perusahaan dan tenaga kerja agar dapat bersaing dengan pengusaha dan tenaga kerja dari negara lain. Ada 2 peraturan yang berkaitan dengan status pekerja harian lepas yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.06/1985 yang memuat hak dan kewajiban tenaga kerja harian lepas dan peraturan Menteri Tenaga Kerja no. 02/1993 tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu.²⁰²⁾

202) Wawancara dengan Bp. Bambang Hudi SH Mhum, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, pada saat Dialog interaktif tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi kota Semarang tanggal 9 Juli 2002 di BPC Gapensi kota Semarang.

13. Pelayanan khusus untuk tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam mengajukan klaim jaminan.

1. Tata cara pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja dalam Jamsostek meliputi 4 macam kegiatan administrasi yakni :

a. Pelaporan Kecelakaan Tahap Pertama (F3)

Pengusaha melaporkan kecelakaan kerja dalam tempo 2 x 24 jam sejak terjadinya kecelakaan kepada PT. Jamsostek dan Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

b. Pelaporan Kecelakaan Tahap Lanjutan (F3b/3c/3d)

Pengusaha melaporkan status kecelakaan kerja dalam tempo 2x24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh, cacat total, atau sebagian atau meninggal dunia. Laporan ini berfungsi juga sebagai dokumen klaim JKK yang disertai keterangan dokter (F3b/3c) dan bukti-bukti lainnya, dan laporan tersebut di kirimkan ke PT Jamsostek dan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

c. Penetapan Jaminan Kecelakaan Setempat.

Berdasarkan informasi kecelakaan kerja yang lengkap PT. Jamsostek akan melakukan penetapan besarnya jaminan JKK berdasarkan tingkat cacat dan tingkat upah kerja yang bersangkutan.

d. Pembayaran Jaminan JKK.

Dari hasil penetapan tersebut PT. Jamsostek melaksanakan pembayaran jaminan JKK.

Aliran dokumen dalam administrasi pengajuan klaim JKK dalam PT.

Jamsostek adalah sebagai berikut :

- a. Formulir laporan kecelakaan Tahap 1 (F3) diisi oleh perusahaan dan disampaikan ke PT Jamsostek dan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dalam tempo 2 x 24 jam sejak terjadinya kecelakaan kerja.
- b. Formulir laporan kecelakaan Tahap lanjutan (F.3a) diisi oleh perusahaan dan disampaikan ke PT. Jamsostek dan Kantor Dinas Tenaga Kerja dalam tempo 2 x 24 jam sejak tenaga kerja meninggal dunia atau dinyatakan cacat total atau sebagai atau dinyatakan sembuh.

Laporan ini dilampiri dengan Surat Keterangan Dokter (F3b) untuk kasus kecelakaan kerja atau F3c untuk kasus penyakit karena hubungan kerja. Selain itu dilampiri dengan bukti-bukti yang berkaitan dengan kasusnya.

- c. PT. Jamsostek berdasarkan semua informasi yang berasal dari F3 dan F3a, F3b/F3c melakukan perhitungan dan penetapan besarnya jaminan JKK yang terdiri dari penggantian biaya dan santunan JKK tergantung tingkat cacat dan tingkat upah tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Berdasarkan penetapan tersebut PT. Jamsostek melakukan pembayaran jaminan JKK kepada perusahaan untuk komponen penggantian biayanya dan kepada tenaga kerja/ahli waris untuk komponen santunnya.

b. Pelayanan PT. Jamsostek pada pelaksanaan Program Jamsostek secara umum.

Pelaksanaan program Jamsostek di kota Semarang dijalankan berdasarkan Permenaker Nomor PER – 05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Di dalam Peraturan Menteri tersebut, pelaksanaannya diatur sedemikian rupa sehingga mempermudah bagi perusahaan, tenaga kerja, maupun PT. Jamsostek sendiri.

Untuk pelaksanaan program Jamsostek, telah disediakan formulir-formulir dari PT. Jamsostek. Adapun macam-macam formulir itu adalah :

1. Formulir Jamsostek 1 tentang Pendaftaran Perusahaan.
2. Formulir Jamsostek 1a tentang Pendaftaran Tenaga Kerja.
3. Formulir Jamsostek 1b tentang Daftar Susunan Keluarga.
4. Formulir Jamsostek 1c tentang Daftar Tenaga Kerja Keluar.
5. Formulir Jamsostek 2 tentang Rincian Iuran.
6. Formulir Jamsostek 2a tentang Daftar Upah Tenaga Kerja.
7. Formulir Jamsostek 3 tentang Laporan Kecelakaan Kerja Tahap I;
8. Formulir Jamsostek 3a tentang Laporan Kecelakaan Kerja Tahap II;
9. Formulir Jamsostek 3b tentang Surat Keterangan Dokter;
10. Formulir Jamsostek 3c tentang Surat Keterangan Dokter untuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
11. Formulir Jamsostek 4 tentang Pengajuan Pembayaran Jaminan Kematian.
12. Formulir Jamsostek 5 tentang Pengajuan Pembayaran Jaminan Hari Tua.

1. Kewajiban dan Hak Peserta Jamsostek.

Pengertian dari pada peserta Jamsostek disini adalah perusahaan dan tenaga kerja yang telah wajib daftar menjadi peserta Jamsostek berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial

Tenaga Kerja, yaitu perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan. Selain ketentuan di atas dalam hal kepesertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri nomor Kep. 196/Men/1999.

Di dalam kepesertaan Jamsostek ini, peserta (perusahaan dan tenaga kerja) mempunyai hak dan kewajiban yang berhubungan dengan pelaksanaan program Jamsostek. Hak dan Kewajiban itu adalah :

a. Kewajiban dan hak perusahaan.

- i. Perusahaan yang telah memenuhi syarat wajib menjadi peserta Jamsostek dengan mengisi formulir yang disediakan oleh PT. Jamsostek (Persero). Formulir yang diisi oleh perusahaan adalah formulir Jamsostek 1 dan formulir Jamsostek 1a. Dalam formulir tersebut perusahaan melaporkan dengan benar data-data tentang : jumlah tenaga kerja, upah yang dibayarkan tiap bulannya.
- ii. Selain kewajiban di atas, dalam hal terjadi perubahan tenaga kerja (pengurangan dan penambahan), oleh perusahaan yang bersangkutan dilaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero) setiap bulan melalui formulir Jamsostek 1a dan formulir 1c untuk tenaga kerja keluar dari perusahaan termaksud.
- iii. Sedangkan untuk hak yang diterima perusahaan dalam kepesertaan program Jamsostek ini adalah :
 1. menerima sertifikat (tanda bukti) telah menjadi peserta Jamsostek;
 2. menerima kwitansi, sebagai bukti pembayaran iuran tiap bulannya.

b. Kewajiban dan hak tenaga kerja.

- i. Tenaga kerja berkewajiban pada saat didaftarkan untuk menjadi Jamsostek memberikan data-data pribadi dengan jelas dan benar. Apabila telah menjadi peserta Jamsostek dan pindah pekerjaan ke perusahaan lain, maka tenaga kerja yang bersangkutan harus segera melaporkan nomor Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) kepada perusahaan yang baru.
- ii. Sedangkan hak tenaga kerja setelah menjadi peserta Jamsostek adalah :
 1. menerima Kartu Peserta Jamsostek (KPJ);
 2. berhak menerima/memperoleh jaminan dan santunan apabila mengalami kecelakaan kerja atau kematian;
 3. berhak menerima pemberitahuan Saldo Jaminan Hari Tua;
 4. setelah mencapai usia 55 tahun atau cacat total tetap atau meninggal dunia sebelum usia 55 tahun, tenaga kerja/ahli warisnya berhak memperoleh kembali Jaminan hari tua ditambah bunga.

2. Pelaksanaan dan Tata cara Pendaftaran.

Menurut pasal 5 (1,2) Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993, disebutkan bahwa, pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta Jamsostek pada badan penyelenggara, dalam hal ini dilakukan pada Kantor Cabang PT. JAMSOSTEK (Persero) dimana perusahaan itu berada, dengan mengisi formulir Jamsostek 1 dan formulir Jamsostek 1a. Pengusaha harus menyampaikan formulir Jamsostek kepada kantor cabang terdekat selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir pendaftaran.

Selanjutnya menurut pasal 6 Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran dan

pembayaran iuran diterima, PT. JAMSOSTEK (Persero) menerbitkan Sertifikat Kepesertaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan dalam program Jamsostek. Kemudian Kartu Peserta Jamsostek untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda telah menjadi peserta program Jamsostek.

3. Pelaksanaan dan tatacara pembayaran iuran dan pelaporan mutasi tenaga kerja.

Maksud dari tatacara pembayaran iuran adalah untuk menciptakan kesatuan dan keseragaman dalam pelaksanaan iuran baik bagi Perusahaan sebagai peserta Jamsostek maupun bagi PT. JAMSOSTEK (Persero) sebagai Badan Penyelenggara.

Dengan tatacara ini maka proses pembayaran iuran semakin mudah dan lancar, sehingga pengelolaan iuran Jamsostek tersebut dapat dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dalam pasal 10 Peraturan Pemerintah ini disebutkan bahwa, penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada PT. JAMSOSTEK (Persero) dilakukan setiap bulan paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan keterlambatan pembayaran iuran, dikenakan denda sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Pembayaran denda dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran iuran bulan berikutnya.

Kemudian menurut pasal 11 Peraturan Pemerintah ini, dalam hal terjadi kelebihan atau kekurangan perhitungan pembayaran iuran, badan penyelenggara memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran. Kelebihan atau kekurangan tersebut dapat diperhitungkan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.

Dalam pelaksanaan pelaporan mutasi tenaga kerja, formulir-formulir yang dipergunakan antara lain formulir Jamsostek 1a untuk pendaftaran tenaga kerja masuk dan formulir Jamsostek 1c untuk daftar tenaga kerja keluar. Juga formulir Jamsostek 2a untuk Daftar Upah Tenaga Kerja yang dipergunakan oleh perusahaan untuk memberitahukan kepada PT. JAMSOSTEK (Persero) mengenai daftar upah dan mutasi (penambahan dan pengurangan tenaga kerja selama periode tertentu).

Adapun tatacara pelaporan mutasi tenaga kerja adalah :

- a. Setiap ada penambahan tenaga kerja, perusahaan wajib mengisi formulir Jamsostek 1a untuk pemberitahuan pendaftaran tenaga kerja baru (awal/susunan).
- b. Setiap terjadi pengurangan tenaga kerja, perusahaan wajib mengisi formulir Jamsostek 1c untuk pemberitahuan tenaga kerja keluar.
- c. Perusahaan segera mengisi formulir Jamsostek 2a tentang daftar upah tenaga kerja untuk memudahkan penghitungan kelebihan atau kekurangan setoran iuran diakhir tahun karena adanya perubahan upah dalam tahun yang berjalan.

4. Pelaksanaan dan Tata Cara Pengajuan Jaminan dan Besarnya Jaminan. ²⁰³⁾

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

a. Tata cara pengajuan Jaminan kecelakaan kerja

1. Apabila ada yang mengalami kecelakaan kerja tenaga kerja atau siapa saja harus secepatnya memberitahukan ke perusahaan.
2. Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.
3. Pengusaha wajib mengisi dan mengirimkan formulir Jamsostek 3

203. DIREKSI PT.JAMSOSTEK (Persero), *Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, 1998, hal.146.

kepada Disnaker dan PT. Jamsostek (Persero) setempat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap 1 tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.

4. Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan Tahap II kepada kantor Depnaker dan PT. Jamsostek (Persero) setempat dengan mengisi formulir Jamsostek 3a dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah menerima surat keterangan dokter (formulir Jamsostek 3b) yang menerangkan :

Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir :

- a. Keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya; atau
 - b. Keadaan cacat total tetap untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; atau
 - c. Meninggal dunia.
5. Bila tenaga kerja tertimpa penyakit yang timbul karena hubungan kerja, pengusaha wajib mengisi dan mengirimkan formulir Jamsostek 3 tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak menerima diagnosis dari dokter pemeriksa (formulir Jamsostek 3c).
 6. Penyampaian formulir Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan kecelakaan kerja karena itu harus disertakan bukti-bukti :
 - a. Foto copy kartu peserta.
 - b. Surat keterangan dokter dalam bentuk formulir Jamsostek 3b atau formulir Jamsostek 3c.
 - c. Kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan.

d. Dokumen pendukung lain yang diperlukan. Apabila bukti-bukti dokumen pengajuan pembayaran jaminan tidak lengkap, maka PT. Jamsostek (Persero) setempat memberitahukan kepada pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima laporan kecelakaan kerja tahap II.

7. PT. Jamsostek (Persero) setempat menetapkan besarnya santunan dan penggantian biaya dan membayar kepada tenaga kerja serta pengusaha.

b. Besarnya 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 :

- Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp. 100.000,00.
- Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 200.000,00.
- Bila hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 250.000,00

b. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan meliputi : dokter, obat, operasi, rontgen, laboratorium, perawatan, puskesmas, rumah sakit umum pemerintah kelas 1, gigi, mata, serta jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang.

Setelah biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan dibayarkan sesuai bukti-bukti pengeluaran, dan maksimum sebesar Rp. 4.000.000,00 (empat 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 RS Suharso, Solo.

2. Santunan berupa uang yang meliputi :

a. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (ST MB) :

- 4 bulan pertama 100% x upah sebulan.
- 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan
- bulan seterusnya 50% x upah sebulan.

b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya prosentase (%) sesuai tabel x 60 bulan upah.

c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :

- Santunan sekaligus sebesar 70% x 60 bulan upah.
- Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,00, selama 24 bulan.

d. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus dengan besarnya santunan :

- Santunan sekaligus sebesar 36 bulan upah, dan minimal Rp. 2.000.000,00 (dua juta rupiah).
- Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,00, selama 24 bulan.
- Biaya pemakaman Rp. 400.000,00

2. Jaminan Kematian (JK)

a. Tata cara pengajuan jaminan kematian

1. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, pengusaha atau keluarga tenaga kerja mengajukan permintaan pembayaran jaminan kematian kepada PT. Jamsostek (Persero) setempat dengan mengisi formulir Jamsostek 4 disertai bukti-bukti :
 - a. Kartu peserta
 - b. Surat kematian
 - c. Identitas ahli waris
 - d. Dokumen pendukung lain yang diperlukan.
2. PT. Jamsostek (Persero) setempat akan membayar jaminan kematian kepada yang berhak.

b. Besarnya 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 :

- Santunan kematian sebesar Rp. 2.000.000,00
- Biaya pemakaman sebesar Rp. 400.000,00

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 kebawah dan garis lurus keatas dihitung sampai derajat kedua.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

a. Tata cara pengajuan hari tua

1. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun; cacat total tetap untuk selama-lamanya; meninggalkan wilayah RI untuk selamanya; meninggal dunia sebelum usia 55 tahun; tenaga kerja berhenti bekerja yang telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 6 bulan; menjadi PNS/Anggota ABRI dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua melalui pengusaha (bagi yang masih bekerja) kepada PT. Jamsostek (Persero) setempat dengan mengisi formulir Jamsostek 5.
2. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 disertai bukti-bukti :
 - a. Kartu peserta
 - b. Identitas diri
3. Tenaga kerja yang mengalami cacat total tetap untuk selamanya dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 disertai bukti-bukti :
 - a. Kartu peserta
 - b. Surat keterangan dokter
 - c. Identitas diri
4. Tenaga kerja yang meninggalkan wilayah RI untuk selamanya, mengajukan permintaan pembayaran jaminan dengan disertai bukti-bukti :

- b. Kartu peserta
 - c. Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
 - d. Photocopy paspor
 - e. Photocopy visa bagi tenaga kerja Warga Negara RI
5. Tenaga kerja meninggal dunia sebelum usia 55 tahun, ahli warisnya dapat mengajukan permintaan Jaminan hari tua disertai bukti-bukti :
- a. Kartu peserta
 - b. Identitas diri
6. Tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 disertai bukti-bukti :
- b. Kartu peserta
 - c. Photocopy surat keterangan pemberhentian dari perusahaan, P4D/P4P
 - d. Identitas diri
7. Tenaga kerja menjadi PNS/Anggota ABRI dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek disertai bukti-bukti :
- a. Kartu peserta
 - b. Copy surat keputusan pengangkatan
 - c. Identitas diri

8. PT. Jamsostek (Persero) setempat menetapkan dan membayarkan jaminan hari tua kepada tenaga kerja sekaligus atau berkala sesuai dengan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.

b. Besarnya Jaminan Hari Tua

Besarnya hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya. Cara pembayaran jaminan hari tua dapat dilakukan :

1. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00
2. Secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,00 atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 tahun. Dalam hal tenaga kerja yang meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan sekaligus kepada ahli warisnya.
3. Tabungan hari tua dari tenaga kerja yang telah menjadi peserta program jamsostek berdasarkan PP 33 Tahun 1977 diperhitungkan dan dilanjutkan sebagai jaminan hari tua berdasarkan PP 14 tahun 1993, saldo THF yang terhimpun sebelum berlakunya Undang-undang No.3 Tahun 1992 tetap diberikan bunga sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Subsistem Kegiatan Pengajuan Klaim

Prosedur :

Perusahaan melapor ke Jamsostek (Bidang pelayanan) foto copy KPJ maximal 2 x 24 jam setelah terjadi kecelakaan. Bidang Pelayanan mencocokkan dan memberi Formulir Laporan Kecelakaan Tahap I rangkap 4 (empat) kepada

Perusahaan pelapor untuk diisi. Setelah disahkan, Formulir Kecelakaan Tahap I lembar ke 1 diserahkan ke Perusahaan, lembar ke 2 untuk arsip Bidang Pelayanan sebagai dasar pembuatan Laporan Kecelakaan Tahap I; dan lembar ke 3 diserahkan Dokter Pemeriksa. Formulir Laporan Kecelakaan Tahap I lembar ke 4 diserahkan ke Disnaker.

Hasil pemeriksaan dokter/RS beserta Biaya Perawatan yang ditunjukkan dalam bentuk Rekening Pembayaran diserahkan oleh Perusahaan kepada Bidang Pelayanan. Bidang Pelayanan akan mengeluarkan Formulir laporan Kecelakaan Tahap II sebanyak 3 lembar, yang akan diisi oleh Perusahaan dengan dipertegas oleh dokter yang merawatnya.

Lembar 1 akan diserahkan kepada Depnaker, lembar ke 2 akan diserahkan kepada Perusahaan dan lembar ke 3 diarsipkan Bidang Pelayanan. Bidang Pelayanan akan menghitung ganti rugi dan membuat Voucher yang berisi Rincian Pembayaran sebanyak 3 lembar. Ketiganya diserahkan kepada Kasir untuk penyiapan pembayarannya. Voucher tersebut akan diperiksa oleh Kasir, dan Kasir akan memanggil Perusahaan yang bersangkutan untuk menerima uangnya dengan disertai Voucher lembar ke 3. Voucher ke 2 akan didistribusikan ke Bidang Teknologi dan Informasi untuk dientrykan. Sedangkan lembar pertama akan digunakan oleh Kasir untuk dibukukan.

Subsistem Kegiatan Pendaftaran peserta Jamsostek & Iuran

- Perusahaan menyatakan mendaftarkan diri ke PT. Jamsostek khususnya Bagian Pemasaran, kemudian Bagian Pemasaran memberikan *Formulir Pendaftaran Perusahaan* (Formulir 1) rangkap 4 (empat). *Formulir Pendaftaran Perusahaan* diserahkan ke perusahaan untuk diisi dengan identitas perusahaan, selanjutnya

Formulir yang sudah diisi tersebut diserahkan kembali ke Bagian Pemasaran untuk disahkan.

- ▶ Setelah dinyatakan terdaftar, Bagian Pemasaran akan memberikan Formulir Pendaftaran Perusahaan lembar ke 4 dengan disertai **Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja (Formulir 1A)** rangkap 3 (tiga) untuk diisi dengan daftar tenaga kerja yang didaftarkan sebagai peserta Jaminan.
- ▶ **Formulir Pendaftaran Perusahaan** lembar ke 3, oleh Bagian Pemasaran akan digunakan sebagai dasar pembuatan Laporan Perusahaan Peserta Jaminan
- ▶ **Formulir Pendaftaran Perusahaan** lembar ke 1, akan dikirim ke PT. JAMSOSTEK Pusat guna pembuatan Sertifikat Kepesertaan Jamsostek (Asli dan duplikat). Sertifikat Asli akan diserahkan kepada Perusahaan Peserta Jaminan, sedangkan Duplikatnya akan diarsipkan di PT. Jamsostek setempat khususnya pada Bagian Pemasaran.
- ▶ Setelah **Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja** diisi oleh Perusahaan, maka akan diserahkan kepada PT. JAMSOSTEK setempat khususnya bagian Pemasaran.
- ▶ **Formulir Pendaftaran Perusahaan** lembar ke 2 beserta **Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja** lembar ke 2, akan diserahkan ke Disnaker setempat.
- ▶ **Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja** lembar ke 3, akan diserahkan ke Bidang Teknologi dan Informasi guna dibuatkan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ). Sedangkan lembar pertama akan digunakan oleh Bagian Pemasaran untuk membuat Laporan Peserta Jamsostek. Berikutnya KPJ akan diserahkan kepada Perusahaan untuk dibagikan pada masing-masing tenaga kerja.
- ▶ Pada setiap bulan (paling lambat tanggal 15) perusahaan berkewajiban membayar iuran mewakili tenaga Kerjanya dengan urutan sebagai berikut :

Perusahaan datang ke Jamsostek (Bagian Pemasaran), kemudian bagian Pemasaran memberi Formulir Rincian Iuran (FRI) rangkap 3 (tiga). Formulir Rincian Iuran diserahkan ke perusahaan untuk diisi. Setelah diisi, Formulir tersebut diserahkan kembali kepada Bagian Pemasaran untuk diberi pengesahan. Berdasarkan Formulir tersebut, bagian Pemasaran akan membuat Voucher tiga lembar dan dengan disertai Formulir Rincian Iuran (FRI) lembar 1 dan 2 akan diserahkan kepada Kasir. Kasir akan memanggil Perusahaan yang bersangkutan agar melakukan pembayaran.

Voucher lembar 1 dan FRI lembar ke 1 diserahkan kepada Perusahaan;

Voucher lembar ke 2 dan FRI lembar ke 2 akan diarsipkan oleh Kasir;

Sedangkan Voucher lembar ke 3 diserahkan kepada Bidang Teknologi dan Informasi untuk diolah lebih lanjut menjadi Laporan Penerimaan Iuran.

6. Ruang Lingkup Sistem

Proses sistem diawali dari menjangkau kepesertaan. Peserta adalah semua tenaga kerja dari semua perusahaan (BUMN, Joint Venture, PMA), Yayasan, Koperasi, Perusahaan Perorangan yang memperkerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 orang atau membayar seluruh upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 per bulan.

► Pembayaran iuran dari perusahaan.

Perhitungan iuran yang wajib dibayarkan adalah 0,24 % dan 1,74 % dari besarnya upah tiap bulan yang dilaporkan oleh perusahaan. Pelaksanaan pembayaran dibebankan kepada perusahaan.

► Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi :

Biaya Transport : adalah biaya yang timbul dari tempat kejadian kecelakaan ke Rumah Sakit dan atau ke tempat pemakaman (dalam hal tenaga kerja meninggal)

- a. Darat Rp. 150.000,00.
- b. Laut Rp. 300.000,00.
- c. Udara Rp. 400.000,00.

Sementara tidak mampu bekerja 4 bulan pertama 100 % dari upah
 4 bulan kedua 75 % dari upah
 Selanjutnya 50 % dari upah.

Biaya Pengobatan/Perawatan maksimum (Rp. 6.400.000,00)

Santunan Cacat :

- a. Sebagian – tetap % tabel x 70 bulan upah
- b. Total - tetap :
 - Sekaligus 70 % x 70 bulan upah
 - Berkala (2 tahun) Rp. 50.000,00 per bulan
- c. Kurang Fungsi % kurang fungsi x % tabel x 70 bulan upah

Santunan Kematian :

- Sekaligus 60 % x 70 bulan upah
- Berkala (2 tahun) Rp. 50.000,00 per bulan
- Biaya Pemakaman Rp. 1.000.000,00

Biaya Rehabilitasi : berpedoman pada harga RS. DR. Suharso, Surakarta ditambah 40 %, terdiri atas :

- a. Prothese anggota badan
- b. Alat bantu (kursi roda)

Penyakit akibat kerja 31 jenis penyakit selama hubungan Kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan Kerja.

- ▶ Mutasi peserta : Tenaga kerja baru, Tenaga kerja keluar dan Mutasi upah

Perusahaan peserta Jaminan Sosial wajib melaporkan terjadinya mutasi tenaga kerjanya, baik berupa penambahan pegawai maupun pengurangan pegawai serta perubahan terhadap upah para pegawai, sehingga penyesuaian terhadap iuran yang diterima oleh PT. Jamsostek dan pelayanan terhadap kalm segera dapat dilakukan.

7. Penerapan Sanksi bagi pengusaha yang tidak mengikut sertakan pada program Jamsostek

Pelaksanaan peraturan tentang jaminan sosial Tenaga kerja akan dapat berjalan secara efektif apabila di dukung dengan adanya suatu penerapan sanksi.

Menurut Pasal 29 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1992 dinyatakan bahwa :

1. Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 1, Pasal 10 ayat 1, 2 dan 3, Pasal 18 ayat 1, 2, 3 dan ayat 5, Pasal 19 ayat 2, Pasal 22 ayat 1, dan Pasal 16 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan dan denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
2. Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir mempunyai kekuatan hukum yang tetap, maka pelanggaran pidana tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 bulan.
3. Tindak pidana yang dimaksud dalam ayat 1 adalah pelanggaran.

Pasal 20 mengatakan : dengan tidak mengurangi ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 29 ayat 1 dan 2 terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya

dikenakan sanksi administrasi, ganti rugi dan denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Apabila Pasal 29 dan 30 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tersebut diatas dikaitkan dengan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, adalah tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, maka :

- a. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat 3, Pasal 4, Pasal 5 ayat 1, Pasal 6 ayat 2, Pasal 8 ayat 2, Pasal 18 ayat 1,2 dan ayat 3, Pasal 19 dan pasal 20 ayat 1, setelah diberikan peringatan tetapi tidak melaksanakan kewajiban dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan ijin,
- b. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat 3 dikenakan denda sebesar 2% untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.
- c. Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 29 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dikenakan ganti rugi sebesar 1% dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan dari uraian tersebut diatas apabila diperhatikan bahwa sanksi yang terdapat dalam Pasal 29 undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 merupakan sanksi yang berupa kurungan atau denda. Sedangkan sanksi yang terdapat dalam Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 merupakan sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha. Khusus bagi Badan Penyelenggara yang dalam hal ini PT. ASTEK apabila melakukan pelanggaran dapat dikenakan sanksi komulatif artinya dapat

dikenakan hukuman kurungan atau denda dan juga dikenakan sanksi administratif yang berupa pencabutan ijin usaha.

1.2 Pengawasan Aparat

Agar Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dapat mencapai sasarannya, maka diperlukan suatu pengawasan. Sasaran yang dimaksud oleh Undang-undang ini adalah beberapa bentuk santunan yang dihubungkan dengan peristiwa yang berakibat kerugian tenaga kerja secara finansial.

Pengawasan yang dimaksud Pasal 1 ayat 10 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah pegawai teknik berkeahlian khusus dari Dinas Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri. Yang menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 170 tahun 1972 menunjuk kepada Kepala Kantor Daerah Dinas Tenaga Kerja seluruh Indonesia berwenang melakukan pengawasan.

Menurut Diktum menimbang dari Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1983 tentang pedoman pelaksanaan pengawasan :

- a. Bahwa pengawasan merupakan pendayagunaan aparat negara dalam melaksanakan tugas umum Pemerintah yang bersih dan berwibawa.
- b. Agar kegiatan pengawasan dapat mencapai sasaran dan hasil yang diharapkan, dipandang perlu untuk menetapkan Instruksi Presiden mengenai garis besar tata kerja pengawasan sebagai pedoman pelaksanaan pengawasan.

Pengawasan yang dilakukan secara fungsional oleh aparat pengawas (Pasal 2 INPRES No. 15 Tahun 1983) Pengawasan fungsional sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 INPRES 15/1983 adalah :

1. Kebijaksanaan Pengawasan digariskan oleh Presiden.

2. Wakil Presiden secara terus menerus memimpin dan mengikuti pelaksanaan pengawasan.
3. Menteri Koordinator bidang EKUIN dan Pengawasan Pembangunan Mengkoordinator pelaksanaan kebijaksanaan pengawasan dimaksud ayat 1.
4. Pelaksanaan pengawasan oleh Aparat Pengawas Fungsional dilakukan oleh :
Inspektorat Jenderal Departemen Aparat Pengawasan Lembaga Pemerintahan non Departemen dan Instansi Pemerintah lainnya yang melakukan pengawasan terhadap kegiatan umum pemerintahan dan pembangunan dalam lingkungan departemen atau lembaga pemerintahan atau instansi pemerintahan yang bersangkutan.

Pelaksanaan pengawasan dilakukan secara berjenjang menurut tata kerja sebagai berikut :

Aparat Pengawasan Fungsional melakukan pengawasan berdasarkan petunjuk menteri, sesuai dengan program kerja pengawasan tahunan. (Pasal 6 INPRES 15 tahun 1983).

Pelaporan pengawasan fungsional meliputi :

1. hasil pelaksanaan pengawasan dilaporkan kepada
 - a. Menteri atau Pimpinan Lembaga Pemerintahan non Departemen.
 - b. Menko Ekuin dan Wasbang.
2. Menko Ekuin dan Wasbang menyampaikan hasil laporan, hasil kerja pelaksanaan pengawasan kepada Presiden. (Pasal 15 INPRES 15 Tahun 1983).
3. Tindak lanjut pengawasan fungsional adalah : Para Menteri atau Pimpinan lembaga Pemerintah non Departemen yang bersangkutan, setelah menerima laporan mengambil langkah-langkah tindak lanjut :

- a. Tindakan administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Tindakan mengadukan tindak pidana dengan menyerahkan perkaranya kepada Kepolisian dalam hal terdapat indikasi tindak pidana. (Pasal 16 INPRES 15 tahun 1983).

3. Kinerja dan hambatan PT. Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang

a. Latar Belakang berdirinya PT. JAMSOSTEK

a1. Sejarah Singkat PT. JAMSOSTEK (Persero)

Sebagai badan penyelenggara program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, keberadaan dan perkembangan PT. Jamsostek (Persero) tak terpisahkan dari perkembangan yang terjadi di seputar program yang diselenggarakannya. Dapat dikatakan PT. Jamsostek (Persero) tumbuh tak lepas dari keberadaan program jaminan sosial tenaga kerja yang muncul dan berkembang sesuai tuntutan kebutuhan pembangunan.

Embrio Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam bentuk program-program spesifik mulai diperkenalkan di beberapa daerah dan sektor industri oleh Lembaga Dana Jaminan Sosial (DJS) tahun 1964 yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Perburuhan No. 5 tahun 1964. Laju pembangunan yang meningkat pesat sejak dicanangkan Repelita I tahun 1969, kebutuhan akan Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang lebih potensial dan berkecakupan luas terasa sangat mendesak. Berdasarkan kebutuhan tersebut, melalui pembahasan dan pengkajian yang cukup panjang, Pemerintah dengan PP No. 33 tahun 1977 memutuskan Penyelenggaraan

Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Pada waktu itu bentuk lembaga ini bernama Perum ASTEK.

Ditetapkannya PP. No. 33 tahun 1977 tentang dibentuknya Perum ASTEK mendorong pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja selangkah lebih maju, sejajar dengan jaminan sosial bagi pegawai negeri (TASPEN) dan Jajaran ABRI (ASABRI) yang telah ada terlebih dahulu.

Tuntutan manajerial di berbagai bidang mendorong Perum ASTEK mengambil langkah konsolidasi dan restrukturisasi untuk menjadikan Perum ASTEK semakin elastis hingga dengan PP No. 18 tahun 1990 berubah bentuk badan hukum menjadi PT. Jamsostek (Persero). Perkembangan fundamental tercatat dalam peningkatan landasan pelaksanaan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja dari semula Peraturan Pemerintah menjadi Undang-undang yaitu UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau disingkat JAMSOSTEK.

a2. Status Usaha dan Jaringan Informasi Manajemen

PT. Jamsostek (Persero) Semarang merupakan salah satu Kantor Cabang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mempunyai Kantor Pusat di Jakarta. Hampir di seluruh Kabupaten/Kotamadya terdapat Kantor Cabang atau Perwakilan. Aliran informasi terbentuk dari bawah yaitu tingkat pelaksana yang kemudian akan diolah lebih lanjut pada masing-masing bagian. Masing-masing bagian melaporkan ringkasan untuk dijadikan Eksekutif Summary yang lebih lanjut akan disajikan untuk top manajemen.

a3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi (Organisation Chart) menunjukkan bagaimana bagian-bagian di dalam organisasi dikoordinasikan bersama-sama melalui suatu jalur

komando atau wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi juga menggambarkan secara grafis struktur kerja dan hubungan wewenang formal.

Struktur Organisasi pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Semarang adalah sebagai berikut :²⁰⁴⁾



a4. Job Discription

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai unit-unit kerja yang terkait dalam kegiatan PT. Jamsostek meliputi :

a. Kepala Kantor Cabang.

- ◀ Melaksanakan tugas-tugas perusahaan sesuai dengan kewenangan yang diberikan.
- ◀ Melaksanakan pengendalian operasional kantor cabang.
- ◀ Memberikan pelayanan terbaik.

b. Kepala Bidang Pemasaran.

- ◀ Membuat peta potensi kepesertaan.
- ◀ Melakukan kegiatan pemasaran.

204). Wawancara dengan Bapak A. Mitfah, Sh , pada Acara Sosialisasi Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kantor BPC Gapensi Semarang tanggal 9 Juli 2002

- ◀ Melaksanakan pencapaian target jumlah kepesertaan dan iuran.

Membina hubungan baik dengan mitra kerja.

c. Kepala Bidang Pelayanan.

- ◀ Melaksanakan penerimaan iuran dan pelayanan jaminan.
- ◀ Memilih pusat pelayanan kesehatan.
- ◀ Melaksanakan pengendalian pusat pelayanan kesehatan.

d. Kepala Bidang Keuangan.

- ◀ Membuat analisa dan laporan keuangan..
- ◀ Melakukan pengolahan keuangan, investasi dan kas cabang.
- ◀ Melakukan pengendalian kerja keuangan cabang.
- ◀ Melakukan pemutahiran database keuangan.

e. Kepala Bidang Tehnologi dan Informasi.

- ◀ Melakukan administrasi dan pemutakhiran database kepesertaan.
- ◀ Melakukan pengolahan, pemeliharaan peralatan dan fasilitas komputer, perangkat lunak berikut jaringannya.

f. Kepala Bidang Umum dan SDM.

- ◀ Melaksanakan administrasi SDM.
- ◀ Melakukan pemutakhiran database personalia.
- ◀ Melakukan pengadaan dan pengelolaan logistik serta fasilitas kantor cabang.

a5. Profil PT. Jamsostek

PT. Jamsostek sebagai satu-satunya badan penyelenggara dari program Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau monopoli program JAMSOSTEK maka akan mempengaruhi kinerja dari PT. Jamsostek dan mendapat sorotan atau penilaian dari berbagai pihak, ada yang menyetujui ada pula yang mendolaknya

a6. Pro dan Kontra tentang monopoli program Jamsostek oleh PT. Jamsostek.

Monopoli penyelenggaraan program Jamsostek oleh PT. Jamsostek sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah melalui penerbitan PP no. 36 tahun 1995 telah mengundang berbagai reaksi pro dan kontra.

Pihak yang pro monopoli bahwa penyelenggaraan oleh BUMN tersebut berargumentasi bahwa jamsostek merupakan salah satu bentuk jasa yang penting dan menguasai hajat hidup orang banyak dalam hal ini tenaga kerja. Karena itu sudah sepantasnya ada monopoli oleh pemerintah melalui BUMN. Pendapat mereka merujuk pada ayat 2 pasal 33 UUD 1945 yang menyebutkan " Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara".

Pihak yang kontra atau pihak yang tidak setuju dengan monopoli penyelenggaraan Jamsostek oleh PT. Jamsostek menyodorkan argumentasi yang logis pula yang namanya monopoli apapun alasannya tidak baik bagi kemandirian dan perkembangan perusahaan itu sendiri di samping tidak sesuai dengan semangat reformasi. Sementara di dalam Undang-undang No. 3 tahun 1993 hanya disebutkan bahwa Jamsostek adalah suatu usaha pemerintah untuk melindungi tenaga kerja.

Untuk mengantisipasi sikap pro dan kontra tentang monopoli program Jamsostek oleh PT Jamsostek, dalam wawancara dengan Bapak Ramon Prima Nasution AAAIJ sebagai Kepala Cabang Wilayah Semarang PT. Jamsostek dikatakan bahwa jikalau memang monopoli penyelenggaraan Jamsostek oleh PT. Jamsostek ini mau dihapuskan maka perlu dibuat terlebih dahulu persyaratannya antara lain mekanisme pembayaran iuran tetap seperti yang dilakukan saat ini, besarnya iuran tetap, pelayanan dan pembayaran jaminan sosial tenaga kerja

termasuk pelayanan kesehatan dan sebagainya berbagai persyaratan itu perlu dibuat lebih baik dari sekarang. Selain itu perusahaan penyelenggaraan program Jamsostek itu harus terdaftar dan diakui. Saat ini banyak perusahaan yang hanya berfungsi sebagai broker, yang belum tentu dapat menjamin keamanan dana tenaga kerja yang dihipunkannya, apalagi mengembalikannya kepada tenaga kerja pemiliknya.

Dikatakan selanjutnya monopoli penyelenggaraan Jamsostek beberapa waktu yang lalu hangat dibicarakan menyusul terungkapnya kasus penggunaan dana Jamsostek di luar kepentingan tenaga kerja pemiliknya. Media massa sudah pernah mengungkapkan isu penggunaan dana PT Jamsostek untuk "mengegolkan" RUU Ketenagakerjaan yang mengindikasikan intervensi pemerintah terhadap penggunaan dana yang sebenarnya milik masyarakat yakni tenaga kerja.

Berbagai bentuk intervensi di masa depan harus di hilangkan, tanpa intervensi Jamsostek sebagai penghimpun dana diharapkan tidak hanya dapat memberikan kesejahteraan kepada para pekerjanya, tetapi juga dapat memberi kontribusi kepada keuangan negara melalui pembayaran pajak. Hasil dari pajak itu baik langsung atau tidak dapat didistribusikan kepada masyarakat luas, seperti perbaikan pelayanan kesehatan, lingkungan dan pembangunan infrastruktur.²⁰⁵⁾

Sangat tidak tepat jika ada sebagian orang yang justru mengusulkan agar penyelenggaraan program Jamsostek dibebaskan dari kewajiban membayar pajak dan deviden jika pemerintah memang bertekad menghapuskan monopoli penyelenggaraan program Jamsostek maka harus ditetapkan terlebih dahulu kriteria dan persyaratan bagi perusahaan yang akan ikut melaksanakannya.

205) Wawancara langsung dengan Bapak Ramon Prima Nasution AAAU sebagai Kepala Cabang Wilayah Semarang PT. Jamsostek.

Karena banyak perusahaan yang hanya bertindak sebagai broker atau pialang jangankan sampai uang dari pekerja dipakai untuk menjalankan bisnis multi level marketing (MLM) yang kini sedang marak dijalankan di berbagai tempat. Bila kriteria itu telah ditentukan. PT. Jamsostek tampaknya siap bersaing. BUMN ini memiliki keunggulan antara lain besarnya dana yang sudah dikuasainya. Selain itu dengan status BUMN, PT. Jamsostek mendapatkan semacam jaminan dari pemerintah. Sampai kini belum ada lembaga penjamin atau pengawasan asuransi, jika harus memiliki para tenaga kerja kemungkinan besar lebih memilih PT. Jamsostek yang berstatus BUMN dan ditunjuk oleh pemerintah sebagai penyelenggaraan program tersebut.

Paling tidak kecenderungan untuk memilih PT. Jamsostek akan berlangsung sampai tahun 2003, saat terbentuknya lembaga pengawasan jasa keuangan berdasarkan UU no. 10 tahun 1997 tentang perubahan UU no 7 tahun 1992 tentang Perbankan lembaga Pengawasan Jasa Keuangan itu tidak hanya akan mengawasi bank, tetapi juga lembaga keuangan non bank termasuk asuransi dengan asuransi bahwa ada semacam jaminan dari pemerintah mengenai keamanan dan nasib dana mereka.²⁰⁶⁾

Kontroversi mengenai perlu tidaknya perubahan peran PT. Jamsostek dan liberalisasi penyediaan Fasilitas Asuransi untuk pekerja mengemuka sejak Menaker Fahmi Idris menyampaikan gagasan demonopolisasi, pihak yang menghendaki penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) malah menyarankan Swastanisasi.

Gagasan swastanisasi penyelenggaraan program Jamsostek bukan hanya

²⁰⁶⁾ Oke E. Supit, *Ibid*, hal 120

salah kaprah tapi juga sulit dipahami. Di negara lain perusahaan penyelenggara Jamsostek justru meraksasa, itu dimungkinkan karena dana para pekerja terakumulasi di satu perusahaan berstatus BUMN dan dikelola dengan sistem yang benar oleh para profesional yang independen. Kehadiran perusahaan ini dirasakan manfaatnya oleh para pekerja.²⁰⁷⁾

Dikatakan selanjutnya bahwa secara prinsip tetap mendukung PT. Jamsostek memegang hak monopoli pengelolaan dana Jamsostek. Program Jamsostek sangat khusus sifatnya sehingga sangat pada tempatnya PT. Jamsostek sebagai penyelenggara tunggal dan menolak upaya liberalisasi dan swastanisasi dalam penyediaan fasilitas Jamsostek, dan sebaliknya mendukung pemberian hak-hak khusus kepada PT. Jamsostek.

Agar program PT. Jamsostek memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi para pekerja, sejumlah aspek perlu dibenahi.

1. Kepemilikan pemerintah atas PT. Jamsostek cukup 51 persen selebihnya saham perusahaan ini perlu diserahkan kepada asosiasi para pekerja. Dengan ikut memiliki saham Jamsostek, pekerja bisa menempatkan wakilnya di jajaran komisaris dan mengawasi jalannya perusahaan lewat RUPS, pekerja yang memenuhi persyaratan bisa duduk di jajaran direksi.

Selama ini peranan pemerintah terlalu dominan seluruh direksi dan komisaris ditentukan oleh pemerintah sebagai pemegang saham tunggal. Sebagian laba Jamsostek pun diambil pemerintah sebagai dividen, nilai tambah dari dana yang dikumpulkan tak jatuh kembali ke para pekerja hal ini jelas sangat sadis.

²⁰⁷⁾ Rizal Ramli, Plus Minus Monopoli Jamsostek;

2. Sistem harus dibenahi, ini bisa di mulai dengan hal-hal sederhana misalnya sistem pelaporan yang transparan. Laporan yang ada selama ini sulit dijadikan bahan analisis. Dengan laporan yang lebih lengkap, organisasi pekerja pun bisa menilai kemajuan Jamsostek dan memberikan saran yang perlu.
3. Orang yang dipercayakan pada level manajemen haruslah tenaga profesional, punya kemampuan dan dibayar secara pantas sesuai kemampuannya. Orang yang dipercaya sebagai pengelola pun harus independen, tenaga profesional itu bisa di jaring dari organisasi pekerja yang ada.

Tentu bukan tanpa alasan, jika PT. Jamsostek kerap menjadi bahan pembicaraan bernada minor sekaligus sasaran kritik soalnya pengelolaan dana pekerja oleh Badan Usaha Milik Negara itu dinilai belum transparan. Badan Usaha ini acapkali dikeluhkan pengguna jasa karena sistem pelayanannya yang kurang memuaskan dan terkesan lamban. Manajemen PT. Jamsostek juga sering dituding tidak benar dalam mengelola institusi ini terutama menyangkut investasi dan administrasi, tingkat pengembalian dana yang ditanamkan (return on investment) oleh perseroan di nilai terlalu rendah. Tak sampai di situ, institusi pengelola dana pekerja ini juga di tuding menghambur-hamburkan uang pekerja untuk hal-hal yang tak ada kaitan dengan kepentingan pekerja, lebih celaka dana yang di kelola PT. Jamsostek pun disebut-sebut gampang di korupsi pejabat pemerintah.

Terlepas dari benar tidaknya tudingan maupun sinyalemen bernada miring tersebut, PT. Jamsostek memang masih perlu mengevakuasi diri untuk membenahi segala kekurangannya, artinya dengan melakukan pembenahan kinerja PT. Jamsostek masih bisa ditingkatkan agar memberi kepuasan bagi semua pihak terutama para tenaga kerja.

PT. Jamsostek didirikan berdasarkan UU no. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja sebagai Dana Pensiunan Lembaga Keuangan (DPLK) berbadan Hukum perseroan, yang seluruh sahamnya dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan sistem monopoli aset PT. Jamsostek tercatat Rp 6,02 triliun pada 1997 dan diperkirakan mencapai Rp. 11 triliun pada tahun 2001. PT. Jamsostek memiliki sekitar 13 juta anggota yang bekerja pada 77.000 perusahaan termasuk 2.000.000 pekerja asing. PT. Jamsostek dioperasikan oleh Dewan Direktur dibawah pengawasan Dewan Komisaris yang terdiri dari pejabat pemerintah dari Dinas Tenaga Kerja dan Departemen Keuangan, Utusan dari masing-masing pekerja dan pengusaha hanya memiliki satu posisi sebagai komisaris. Oleh karena itu mereka tak memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan. Pemegang saham satu-satunya adalah pemerintah, yang memiliki pengaruh terhadap tindakan lembaga ini.²⁰⁸⁾

Dikatakan selanjutnya bahwa :

PT. Jamsostek tetap akan diberikan hak monopoli khusus tetapi dengan syarat :

- Harus ada revitalisasi organisasi.
- Segala yang berbau Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN) harus dijaui.

Jika persyaratan ini belum dipenuhi jangan ada ketentuan yang mewajibkan pekerja mengikuti program Jamsostek. Indonesia memiliki pekerja dalam jumlah yang sangat besar, jika dikelola dengan manajemen yang optimal baik dari sisi premi maupun dari segi portofolio PT. Jamsostek akan menjadi lembaga keuangan paling besar di Indonesia kalau dikelola secara efektif dana yang terkumpul akan memberikan return tinggi kepada pekerja hasil investasi itulah yang kita harapkan

208) Rizal Ramli, Ibid hal 76

bisa memperbaiki kesejahteraan para tenaga kerja.

Ini masalah pemerintah untuk membuat PT. Jamsostek sebagai bagian integrasi dari proteksi tenaga kerja dan sektor pekerjaan melalui distribusi divisi regional. Namun demikian PT. Jamsostek harus dikembangkan sebagai organisasi berjangkauan kerja supaya meluaskan ruang lingkungannya ke pengusaha kecil, LSM dan Staf pengajar tetap (dosen) perguruan tinggi swasta.

Satu alasan penting untuk memberi prioritas pada pengembangan cakupan ini adalah menciptakan proteksi yang sama untuk seluruh segmen, strategi yang dikembangkan untuk memperluas cakupan baru ini adalah dengan kampanye, talk show, dan promosi gencar melalui media massa. Kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja, Divisi Tenaga Kerja Regional Pejabat Kota, PT. Jamsostek perlu dikembangkan karena memiliki pengaruh untuk menekan pengusaha agar bergabung dengan Jamsostek.

b. Kinerja PT. Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi

Bahwa kinerja PT. Jamsostek tidak bisa lepas dari perkembangan perusahaan jasa konstruksi yang ada di kota Semarang dalam memperoleh suatu pekerjaan/proyek baik yang berasal dari pemerintah maupun pihak swasta.

Menurut Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional nomor S 42 A/2000 dan S 2262/D2/05/2000 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keputusan Presiden RI Nomor 18 Tahun 2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah disebutkan bahwa :

- Pelelangan adalah pengadaan jasa/barang yang dilakukan secara terbuka untuk umum dengan pengumuman secara luas melalui media cetak dan papan pengumuman sesuai untuk penerangan umum serta bilamana dimungkinkan melalui media elektronik, sehingga masyarakat luas/dunia usaha yang berminat dan memenuhi kualifikasi dapat mengikutinya. Bila calon penyedia jasa/barang diketahui terbatas jumlahnya karena karakteristik, kompleksitas dan atau kecanggihan teknologi pekerjaannya dan atau kelangkaan tenaga ahli atau terbatasnya perusahaan yang mampu melaksanakan pekerjaan tersebut, pengadaan barang /jasa tetap dilaksanakan dengan cara pelelangan.
- Pemilihan langsung adalah pengadaan jasa/barang tanpa melalui pelelangan dan hanya diikuti oleh penyedia jasa/barang yang memenuhi syarat yang dilakukan negosiasi baik teknis maupun harga, sehingga diperoleh harga yang wajar dan secara teknis maupun harga, sehingga diperoleh harga yang wajar dan secara teknis dapat dipertanggung jawabkan.

Kriteria pemilihan langsung

- a. penanganan darurat untuk keamanan dan keselamatan masyarakat dan pengadaan barang/jasanya masih memungkinkan untuk menggunakan proses pemilihan langsung dan atau
- b. pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut keamanan dan keselamatan negara yang ditetapkan oleh Presiden dan atau
- c. pengadaan jasa/barang yang setelah dilakukan pelelangan ulang ternyata jumlah penyedia jasa barang yang lulus prakualifikasi atau yang memasukkan penawaran kurang dari 3 (tiga) peserta.

- Penunjukkan langsung adalah pengadaan barang/jasa dengan cara menunjuk langsung kepada 1 (satu) penyedia jasa/barang.

Penunjukkan langsung dapat dilakukan untuk :

Keadaan tertentu yaitu :

- a. penanganan darurat untuk keamanan dan keselamatan masyarakat yang pelaksanaan pekerjaannya tidak dapat ditunda atau harus dilakukan segera, termasuk penanganan darurat akibat bencana alam dan atau
- b. pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut keamanan dan keselamatan negara yang ditetapkan oleh Presiden dan atau
- c. pekerjaan yang berskala kecil dengan nilai maksimum Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan :
 - untuk keperluan sendiri dan atau
 - teknologi sederhana dan atau
 - resiko kecil dan atau
 - dilaksanakan oleh penyedia jasa/barang usaha perorangan dan atau badan usaha kecil/koperasi kecil.

Pengadaan jasa/barang khusus yaitu :

- a. pekerjaan berdasarkan tarif resmi yang ditetapkan pemerintah atau
- b. pekerjaan/barang spesifik yang hanya dapat dilaksanakan oleh satu penyedia jasa/barang, pabrikan, pemegang hak paten atau
- c. merupakan hasil produksi usaha kecil atau koperasi atau pengrajin industri kecil yang telah mempunyai pasar dan harga yang relatif mantap atau
- d. jenis pekerjaan yang seluruhnya dilaksanakan oleh kelompok swadaya masyarakat setempat atau

e. pekerjaan yang kompleks yang hanya dapat dilaksanakan dengan penggunaan teknologi khusus dan atau hanya ada satu penyedia barang/jasa yang mampu mengaplikasikannya.

Swakelola adalah pelaksanaan pekerjaan yang direncanakan, dikerjakan dan diawasi sendiri dengan menggunakan tenaga sendiri, alat sendiri, atau upah borongan tenaga. Pekerjaan yang dapat dilakukan dengan swakelola.

1. pekerjaan tersebut dilihat dari segi besaran, sifat, lokasi atau pembiayaannya tidak dapat dilakukan dengan cara pelelangan atau pemilihan langsung atau penunjukan langsung atau
2. pekerjaan yang secara rinci/detail tidak dapat dihitung/ditentukan lebih dahulu, sehingga apabila dilaksanakan oleh penyedia barang/jasa akan menanggung resiko yang besar atau
3. penyelenggaraan dilihat, kursus, penataran, seminar, lokakarya atau penyuluhan atau
4. pekerjaan untuk proyek percontohan (pilot project) yang bersifat khusus untuk pengembangan teknologi/metode kerja yang belum dapat dilaksanakan oleh penyedia jasa/barang atau
5. pekerjaan khusus yang bersifat pemrosesan data, perurusan kebijaksanaan pemerintah, pengujian di laboratorium, pengembangan sistem tertentu dan penelitian oleh perguruan tinggi/lembaga ilmiah pemerintah²⁰⁹⁾

Dari uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pelelangan umum adalah suatu pelelangan yang dapat diikuti oleh umum, sedangkan pemilihan

209). Petunjuk Teknis Keppres no. 18 tahun 2000, *Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah*, Penerbit CV. Tamita Utama, 2000, hal.12

langsung maupun penunjukkan langsung adalah suatu pelelangan yang hanya diikuti oleh para peserta yang mendapat surat undangan dari pengguna jasa. Dengan demikian dalam pemilihan langsung maupun penunjukkan langsung ini tidak mungkin dapat diikuti oleh penyedia jasa/barang yang tidak mendapat undangan.

Perusahaan jasa konstruksi yang dapat pekerjaan/pemborongan pekerjaan terlebih dahulu harus memenuhi persyaratan sebagai perusahaan bidang jasa konstruksi . Dalam praktek perusahaan jasa konstruksi di Semarang yang akan melaksanakan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat antara lain :

- nama perusahaan
- memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
- alamat perusahaan
- Ijin Usaha Jasa Konstruksi (IUJK)
- akta pendirian perusahaan
- memiliki rekening bank
- menyebutkan besarnya kekayaan perusahaan
- susunan modal
- bidang usaha
- daerah tempat usaha
- golongan klasifikasi
- nama pengurus perusahaan
- nama karyawan pengurus ahli dan bidang keahliannya
- pengalaman pekerjaan (kapan mulai bergerak dalam bidang tersebut, prestasinya).

Disamping syarat-syarat tersebut diatas perusahaan tersebut juga harus memenangkan pelelangan pekerjaan dengan penawaran yang lebih rendah dari penawaran perusahaan-perusahaan yang lainnya.³⁰⁰⁾

Selanjutnya dikatakan bahwa apabila perusahaan jasa konstruksi tersebut telah memenangkan pekerjaan lalu diberikan surat pengumuman pemenang pelelangan sambil menunggu adanya sanggahan/keberatan dari pihak lain. Apabila tidak ada sanggahan/keberatan yang sah dari pihak lain dikeluarkan/diterbitkan Surat Perintah Kerja (SPK) / Surat Perintah Mulai Kerja (SPMK) selanjutnya dilaksanakan perjanjian kontrak kerja antara Perusahaan jasa konstruksi/penyedia jasa dan pengguna jasa.

Bahwa kesanggupan penyedia jasa bidang konstruksi untuk mengikut sertakan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi pada program Jamsostek sudah tercantum di dalam dokumen pelelangan yang mensyaratkan adanya suatu kesanggupan dari pihak penyedia jasa konstruksi yang dituangkan dalam surat pernyataan bermeterai sehingga tanggung jawab perusahaan jasa konstruksi/penyedia jasa pelaksanaan bidang jasa konstruksi/penyedia jasa pelaksanaan bidang jasa konstruksi bersifat wajib untuk mengikuti program Jamsostek.

Tenaga kerja harian lepas yang pekerja pada perusahaan jasa konstruksi yang menggunakan peralatan-peralatan besar dan teknologi modern serta bahan-bahan kimia, sehingga dengan demikian makin besar pula kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat hubungan kerja yang berakibat juga sampai kepada kematian.

300). wawancara dengan Bp. Ir. Syaflia, Pimpinan Pasa Perusahaan CV SUYUDONO SAKTI, 15 Juli 2002 yang mendapatkan proyek Pemeliharaan Jalan Cangkiran -Blimbing Tahun Anggaran 2002

Karena kemampuan keuangan perusahaan belum semuanya memadai, demikian juga tingkat pengetahuan dari pemilik perusahaan maupun tenaga kerja mengenai hak dan kewajibannya berkenaan dengan UU kecelakaan masih belum yang tertimpa kecelakaan kerja merupakan pihak yang dirugikan. Oleh karena itu dianggap perlu dilaksanakan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagai bagian dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan tujuan antara lain meningkatkan kepastian pelaksanaan hak tenaga kerja sehubungan dengan kecelakaan kerja dan sekaligus meratakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya.

Penerapan sanksi yang belum berjalan secara efektif

Menurut Kwik Kian Gie bahwa sebenarnya sistem jaminan sosial seperti PT. Jamsostek hanyalah segmentasi atau pengkhususan dari pajak. Jadi pajak khusus buat tenaga kerja dan pengusaha untuk dinikmati oleh seluruh tenaga kerja dalam bidang khusus, yaitu santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Pasal 1 UU no. 3 tahun 1993).³⁰¹⁾

Program Jamsostek bersifat nasional sehingga termasuk hukum publik yang diatur dengan Undang-undang lengkap dengan sanksi pidana.

Ancaman hukuman terdiri dari :

a. Ketentuan pidana yaitu :

- ketentuan kurungan selama-lamanya enam bulan, atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00.

301) Kwik Kian Gie, Jamsostek dan Asuransi Pertikelir, Jumalis Asuransi Indonesia, Jakarta, 1999, halaman 89

- Pengulangan tindak pidana untuk kedua kalinya atau lebih di hukum pidana kurungan selama-lamanya delapan bulan terutama yang menyangkut pelanggaran kepesertaan, iuran dan laporan.
- Pengulangan tindak pidana untuk kedua kalinya atau lebih di hukum pidana kurungan selama-lamanya delapan bulan terutama yang menyangkut pelanggaran kepesertaan, iuran dan laporan.

b. Hukum administrasi berupa :

- Ganti rugi.
- Denda.
- Pencabutan Ijin.

Terutama yang menyangkut pelanggaran keterlambatan pembayaran iuran dan kekurangan pembayaran jaminan.

c. Penegakan Hukum

Penegakan hukum dapat dibedakan dalam penegakan secara preventif dan penegakan hukum secara represif. Penegakan hukum secara preventif adalah upaya untuk mendorong masyarakat agar mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain. Sedangkan penegakan hukum secara represif berhubungan dengan penetapan sanksi hukum terhadap pelanggaran hukum yang merugikan kepentingan umum atau kepentingan pribadi orang lain, baik melalui mekanisme peradilan maupun mekanisme di luar pengadilan.

Dengan mengacu kepada makna penegakan hukum tersebut, maka instrumen penegakan hukum dapat pula diklasifikasikan berdasarkan instrumen penegakan hukum yang bersifat preventif dan instrumen penegakan hukum yang bersifat represif. Instrumen penegakan hukum yang bersifat preventif terdiri dari

upaya pembuatan aturan-aturan administratif yang bersifat tidak memberi sanksi, seperti aturan tentang prosedur, mekanisme, dan tata cara penyeleksian atau pengujian. Termasuk pula dalam lingkup ini adalah pendidikan hukum dan sosialisasi aturan-aturan hukum kepada masyarakat, baik melalui kegiatan penyuluhan hukum, maupun kegiatan penyebaran informasi hukum kepada masyarakat. Disamping itu, instrumen penegakan hukum yang bersifat repressif meliputi juga upaya-upaya non repressif dari aparat penegak hukum, khususnya polisi dalam mendorong masyarakat menaati aturan-aturan hukum yang berlaku.

Instrumen penegakan hukum secara repressif meliputi penjatuhan sanksi administrasi untuk pelanggaran ketentuan hukum administratif, penjatuhan sanksi keperdataan berupa melaksanakan kewajiban hukum tertentu untuk perbuatan yang merugikan hak dan kepentingan orang lain, dan penjatuhan sanksi pidana terhadap pelanggaran dimungkinkan menggunakan penyelesaian sengketa alternatif (alternative dispute resolution) seperti arbitrase, negosiasi, Dan rekonsiliasi.

Untuk melaksanakan secara efektif UU No. 3 tahun 1992, banyak usaha-usaha yang ditempuh para pejabat PT. Jamsostek (Persero) cabang Semarang. Usaha termaksud dilakukan oleh petugas PT. Jamsostek (Persero) dengan jalan mengadakan kunjungan-kunjungan ke perusahaan-perusahaan, maupun dengan jalan mengadakan kerja sama dengan instansi yang terkait untuk mendayagunakan undang-undang ini adalah dengan cara membujuk perusahaan yang belum masuk menjadi peserta wajib dalam program Jamsostek. Pengertian membujuk tersebut adalah memasukkan perusahaan yang bersangkutan untuk menjadi peserta wajib. Apabila ada perusahaan yang tetap tidak mau menjadi peserta program Jamsostek, maka berdasarkan pasal 47 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 akan

diterapkan sanksi administratif berupa pencabutan ijin usaha. Penerapan sanksi tersebut bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Undang-undang Ini, selama PT. Jamsostek (Persero) berdiri di Semarang hingga sekarang belum pernah ada perusahaan yang melanggar dan terkena sanksi administratif (pasal 47 a PP No. 14 tahun 1993).³⁰²⁾

Hal tersebut karena adanya usaha yang terus menerus dari petugas PT. Jamsostek (Persero) untuk menyadarkan perusahaan yang melanggar, maupun langkah petugas PT. Jamsostek (Persero) untuk memberikan penyuluhan dan penerangan.

Adapun alasan mendasar bahwa di kota Semarang tidak gegabah dalam hal menerapkan sanksi administratif terhadap perusahaan yang melanggar, karena selain perusahaan-perusahaan dengan kesadaran sendiri ikut serta dalam program Jamsostek. Dengan adanya penerapan sanksi administratif tersebut bukan berarti menyelesaikan suatu masalah, bahkan sebaliknya menimbulkan masalah baru yaitu banyaknya pengangguran yang dimungkinkan karena perusahaan yang terkena sanksi mengadakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran. Untuk menghindarkan hal yang demikian itu, maka petugas PT. Jamsostek (Persero) mengambil langkah kebijaksanaan lain yang bertujuan menyadarkan perusahaan pelanggar agar dengan kesadaran sendiri ikut serta dalam program Jamsostek dengan memasukkan tenaga kerjanya menjadi bertanggung dan peserta Jamsostek.³⁰³⁾

Langkah yang diambil pejabat PT. Jamsostek untuk menyadarkan

302). PERATURAN PEMERINTAH Nomor 14 Tahun 1993, Op cit pasal 47 (a)

303) Wawancara dengan Bapak Mitfah, SH Bagian pemasaran PT. Jamsostek cabang Semarang, tanggal 19 Juli 2002

perusahaan pelanggar itu dengan jalan mengadakan penyuluhan dan penerangan terhadap tenaga kerja maupun pengusaha (pemilik perusahaan). Langkah kebijaksanaan tersebut dilakukan dengan melaksanakan kunjungan ke perusahaan-perusahaan yang bersifat pendekatan secara simpatik dan memberikan motivasi serta memberitahu manfaat dari adanya Jamsostek untuk kepentingan tenaga kerja dan perusahaan.

Selain langkah-langkah kebijaksanaan yang telah disebutkan di atas, untuk mengefektifkan pelaksanaan Undang-undang tentang Jamsostek tersebut pejabat PT. Jamsostek (Persero) juga mengadakan kerja sama dengan instansi terkait yang meliputi : Depnaker, Apindo, SPSI dan pihak Pemerintah. Kerja sama antar instansi terkait ini bertujuan untuk memberikan motivasi konstruktif dan sportif agar tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan mendapatkan perlindungan secara utuh sesuai dengan Undang-undang ini.

Keberadaan PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara (sebagai lembaga wakil Pemerintah) untuk menerapkan Undang-undang No. 3 tahun 1992, seperti tersebut di atas, ternyata membawa hasil yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari data-data yang ada pada Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Semarang mengenai perusahaan-perusahaan yang terdaftar menjadi peserta wajib program Jamsostek.

Berdasarkan data-data yang menunjukkan keberhasilan PT. Jamsostek (Persero), dapat kita ketahui bahwa Undang-undang tersebut benar-benar merupakan salah satu sarana kebijaksanaan Pemerintah yang berwujud hukum untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja; maupun sebagai salah satu sarana untuk menyalurkan keinginan masyarakat tenaga kerja akan keberadaannya

yang memerlukan perlindungan untuk menghadapi resiko yang mungkin akan terjadi, serta untuk meningkatkan taraf hidupnya apabila tenaga kerja yang bersangkutan mulai berhenti bekerja atau telah mencapai usia 55 tahun.

Adapun hasil-hasil efektifikasi pelaksanaan Undang-undang yang dilakukan oleh pejabat PT. Jamsostek (Persero) bekerja sama dengan Instansi teraklit adalah sebagai berikut :

Perusahaan terdaftar dalam kepesertaan : 2.200 perusahaan.

Perusahaan wajib belum daftar : 150 perusahaan.

Perusahaan-perusahaan yang belum mendaftarkan, sekarang ini (pada saat penulis mengadakan penelitian) sudah banyak yang mulai mendaftarkan diri walaupun masih dalam proses. Sedangkan dalam usaha efektifikasi yang membawa hasil sangat menggembirakan adalah, PT. Jamsostek (Persero) dapat menyadarkan perusahaan-perusahaan kecil yang belum memenuhi kriteria wajib menjadi peserta program Jamsostek berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993, pasal 2 ayat 3 yang menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek.³⁰⁴⁾

Akan tetapi dengan kesadaran sendiri memasukkan perusahaan dan tenaga kerjanya menjadi peserta program Jamsostek. Adapun banyaknya perusahaan tersebut berdasarkan data dari PT. Jamsostek (Persero) Cabang Semarang sebagai badan penyelenggara, sebanyak 254 (dua ratus lima puluh empat) perusahaan yang tersebar di seluruh wilayah kota Semarang.

304). Ibid, Hal 35

Berdasarkan data di atas tampak jelas bahwa, PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara Undang-undang No. 3 Tahun 1992 (bersama Depnaker), telah berusaha melindungi tenaga kerja swasta dan untuk meningkatkan kesejahteraannya apabila tertimpa resiko sosial.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agus Mitfah, SH mengenai sanksi hukum sesuai pasal 47 (a) PP no.14 /1993 yaitu apabila ada perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta PT. Jamsostek di kota Semarang hingga sekarang belum pernah terjadi sanksi itu diterapkan pada perusahaan dan langkah yang dilakukan oleh PT. Jamsostek selalu mengadakan pendekatan untuk menyadarkan perusahaan yang melanggar itu untuk menjadi peserta program Jamsostek.³⁰⁵⁾

Hambatan-hambatan yang paling berat di hadapi oleh PT. Jamsostek dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi adalah :

1. Kurangnya kesadaran dari para penggunan jasa konstruksi yang tidak mendaftarkan Tenaga kerjanya ke PT. Jamsostek karena adanya pemikiran bahwa Tenaga kerja akan secara otomatis menjadi peserta program Jamsostek dengan terbitnya Surat Perintah Melaksanakan Pekerjaan (SPMP).
2. Dalam penjelasan suatu proyek/pekerjaan oleh pihak pemerintah PT. Jamsostek tidak pernah lagi dilibatkan.
3. Pihak pengguna jasa (pemerintah) tidak pernah melibatkan PT. Jamsostek dalam perencanaan pekerjaan.
4. PT. Jamsostek hanya menerima tembusan SPMP pada saat penyedia jasa akan mengambil uang pembayaran proyek yang pertama dan terakhir.

305). Wawancara dengan Bapak Agus Mitfah, SH Bagian Pemasaran PT. Jamsostek Cabang Semarang pada tanggal 18 Juli 2002

5. Peran dari para bendahara proyek yang memotong dana Jamsostek tapi tidak pernah disetorkan ke PT. Jamsostek. ³⁰⁸⁾

c. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Jamsostek dalam mewujudkan kinerjanya dalam perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Bidang Jasa Konstruksi

Walaupun pejabat PT. Jamsostek (Persero) telah berusaha mengefektifkan pelaksanaan Undang-undang no. 3/1992 tersebut dengan instansi terkait juga dengan organisasi swasta, namun dalam pelaksanaannya masih saja ada hambatan-hambatannya. Hambatan tersebut datang dari perusahaan-perusahaan yang menanggung tenaga kerjanya dalam kepesertaan program Jamsostek serta dari dalam Kantor PT. Jamsostek sendiri.

- a. Hambatan yang datang dari PT. Jamsostek (Persero) Cabang Semarang sendiri adalah masalah terbatasnya petugas PT. Jamsostek (Persero) sehingga selain harus melayani permasalahan yang berkaitan dengan program Jamsostek dan pelaksanaannya, juga harus meluangkan waktunya untuk kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk memberikan penyuluhan dan penerangan serta motivasi konstruktif. Sehingga diharapkan perusahaan yang mendaftar menjadi anggota peserta program Jamsostek itu berdasarkan kesadaran sendiri dan secara sukarela.
- b. Sedangkan hambatan yang datang dari perusahaan adalah berkaitan dengan masalah-masalah yang sifatnya menyangkut data-data tentang keberadaan tenaga kerja. Data-data tersebut menyangkut jumlah tenaga kerja, upah tenaga kerja perbulan, karena pengusaha sering tidak menyertakan semua tenaga

308) Penjelasan langsung dari Bp. Agus Mitfah, SH Bagian Pemasaran PT. Jamsostek, pada saat acara Dialog Interaktif perlindungan Hukum bagi tenaga kerja jasa konstruksi oleh BPC Gapensi Kota Semarang tanggal 8 Juli 2002.

kerjanya dalam program Jamsostek. Kemudian pengusaha juga melaporkan upah sebulan tidak sesuai dengan kenyataannya, misalnya upah perbulan Rp. 200.000,00 dilaporkan hanya RP. 100.000,00 sehingga jika terjadi resiko kecelakaan kerja, masalah upah ini akan sangat merugikan tenaga kerja, karena jaminan untuk tunjangan selama tidak mampu bekerja yang dibayarkan PT. Jamsostek (Persero) tidak akan sebesar upah sebenarnya, melainkan hanya sesuai dengan upah yang terdaftar di Kantor PT. Jamsostek (Persero). Hal tersebut juga akan berpengaruh pada jumlah penerimaan Jaminan Hari Tua yang akan diterima pada usia 55 tahun. Juga untuk masalah penyertaan tenaga kerja pada program Jamsostek yang hanya sebagian, apabila ada tenaga kerja yang tidak terdaftar dan suatu ketika tertimpa resiko, tentu saja tenaga kerja yang bersangkutan tidak akan mendapat jaminan dari PT. Jamsostek (Persero). Dengan adanya kasus seperti ini, maka tujuan dari keberadaan program Jamsostek untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja swasta tidak dapat terwujud secara sempurna.

Hal-hal seperti inilah sampai sekarang masih menjadi kendala PT. Jamsostek (Persero) dalam rangka melaksanakan peraturan yang ada untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja swasta.

Khususnya untuk tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang bahwa pada saat penandatanganan kontrak kerja di mulai maka pada saat itu pihak pemberi jasa (baca : pengusaha jasa konstruksi) segera untuk mendaftarkan para tenaga kerjanya menjadi peserta program Jamsostek walaupun pembayarannya tidak perlu untuk dilakukan sekali saja tapi dapat bertahap. Tapi hambatan dihadapi oleh PT. Jamsostek bahwa pendaftaran yang

dilakukan oleh para pengusaha biasanya pada saat penarikan dana proyek yang terakhir, akibatnya bila terjadi kecelakaan kerja dan kematian tenaga kerja maka pihak PT. Jamsostek tidak mampu untuk mewujudkan perlingkungannya.

- c. Hambatan yang lainnya yaitu dari pihak pemerintah kota Semarang yang tidak peka terhadap perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dan menganggap PT. Jamsostek kota Semarang hanya sebagai kantor cabang, sebagai institusi penghasil dana, juga pemahaman tentang kinerja PT. Jamsostek kota Semarang masih rendah dan PT. Jamsostek tidak pernah memberikan kontribusi pada Pemerintah kota Semarang.³⁰⁷⁾

Seharusnya pihak pemerintah daerah memberitahukan kepada PT. Jamsostek Dinas mana saja yang mengerjakan proyek/memiliki proyek yang melibatkan tenaga kerjanya.

Demikian juga hambatan untuk proyek-proyek yang dikerjakan oleh pihak swasta, yang sama sekali tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada PT. Jamsostek kota Semarang.

Hasil wawancara dengan Bapak Surya Deta, Direktur CV. Surya Deta Sakti menyatakan bahwa :

" Untuk mendapatkan klaim dari PT. Jamsostek tindakan yang harus dilakukan apabila terjadi suatu kecelakaan kerja atau kematian maka langkah yang harus dilakukan oleh pihak penyedia jasa/pengusaha jasa konstruksi adalah dengan membuat surat pernyataan bermeterai dan diberi stempel perusahaan yang menyatakan tentang identitas tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang

307) Wawancara langsung dengan Bp. Ramon Prima Nasution AAAJ sebagai kepala cabang wilayah PT. Jamsostek cabang Semarang pada tanggal 2 Juli 2002.

bersangkutan, disamping mengisi Formulir yang telah disediakan khusus untuk peserta Jamsostek.

Surat pernyataan/surat pemberitahuan dari perusahaan jelas dilakukan mengingat keberadaan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi yang tidak tetap pada satu/dua proyek yang sedang dilaksanakan/dikerjakan. Seperti telah diuraikan di depan bahwa tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi tersendiri dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya".³⁰⁸⁾

Dalam pengamatan peneliti di lapangan bahwa apabila terjadi suatu kecelakaan kerja disamping melakukan klaim ke PT. Jamsostek juga harus memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Semarang. Adapun banyaknya kecelakaan kerja bidang jasa konstruksi di kota Semarang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Jumlah Kecelakaan kerja dan kematian yang dapat diakses oleh PT. Jamsostek pasti dapat di ketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

308) Wawancara dengan Bapak Syurya Data, Direktur CV. Surya Data Sakti, tanggal 20 Juli 2002

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan oleh peneliti dalam penulisan tersebut diatas, kemudian dikaitkan dengan perumusan masalah yang diajukan, dalam hal perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi khususnya pada studi kasus kinerja PT. Jamsostek dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi di kota Semarang dapat disimpulkan bahwa :

1. Bahwa pelaksanaan peraturan Perundangan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memberi perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian berdasarkan pada Kep Men no. 196/Mer/1999 di kota Semarang cukup berhasil karena adanya manfaat yang diperoleh baik bagi pihak pengusaha jasa konstruksi maupun para tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.
2. PT. Jamsostek didirikan berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, berbadan hukum perseroan yang seluruh sahamnya dimiliki oleh negara dan sebagai pemegang monopoli penyelenggaraan program Jamsostek sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan PP No. 36 Tahun 1995 telah memberikan pelayanan baik secara umum kepada seluruh Tenaga kerja sebagai peserta Jamsostek dan memberikan pelayanan secara khusus bagi Tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dalam bentuk pemberian

santunan dana yang disesuaikan dengan nilai kontrak kerja konstruksi berdasarkan pada Kep. Men No. 196/Men/1999 telah dilayani sebanyak 58 kasus kecelakaan kerja dan 10 kasus kematian selama kurun waktu 2 tahun (tahun 2000 - tahun 2001).

3. PT. Jamsostek cabang Semarang di dalam mewujudkan kinerjanya sebagai lembaga penyelenggara program Jamsostek dan dalam perlindungan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi masih lemah, hal ini terbukti masih banyak hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek baik oleh PT. Jamsostek sendiri, hambatan dari perusahaan jasa konstruksi dan hambatan dari Pemerintah Kota Semarang.

a. Dari PT. Jamsostek (Persero) sendiri :

- 1) Terbatasnya tenaga yang ada sehingga pelayanan yang harus dijalankan sedikit mengalami hambatan;
- 2) Adanya perusahaan yang menunggak iuran, menyebabkan adanya pekerjaan tambahan yang harus dilakukan oleh petugas untuk menagih;
- 3) Adanya perusahaan yang mendaftar menjadi peserta program Jamsostek, akan tetapi hanya sebagian saja dari tenaga kerjanya yang diikuti sertakan sebagai peserta Jamsostek, juga dengan upah yang tidak sesuai dengan sebenarnya.

b. Dari perusahaan :

- 1) Kurangnya penyuluhan dari pihak PT. Jamsostek (Persero), menyebabkan perusahaan kurang sadar akan manfaat program Jamsostek sehingga tidak mau mengikut sertakan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek.

- 2) Masalah intern perusahaan juga dapat menjadi penyebab perusahaan yang bersangkutan enggan menjadi peserta Jamsostek.
- c. Dari pihak pemerintah kota Semarang :
- 1) Menganggap bahwa PT. Jamsostek sebagai lembaga penghimpun dana pekerja dan tidak memberi kontribusi untuk pemerintah kota Semarang.
 - 2) Tidak pernah melibatkan PT. Jamsostek apabila terjadi pelelangan pekerjaan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Semarang.
 - 3) Masalah intern perusahaan juga dapat menjadi penyebab perusahaan yang bersangkutan enggan menjadi peserta Jamsostek.

B. Saran-saran

Dari uraian di atas dapat disajikan beberapa saran :

1. Agar pelaksanaan peraturan perundang-undangan Tenaga Kerja harian lepas bidang jasa konstruksi dapat berjalan secara efektif maka ketentuan hukuman dapat dijalankan agar seluruh perusahaan secara aktif mendaftarkan tenaga kerjanya pada PT. Jamsostek.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 05/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Kesadaran dari para pengusaha jasa konstruksi untuk mengikut sertakan para tenaga kerja harian lepasnya dari tahun ke tahun meningkat karena kemanfaatan diterima oleh para pengusaha dan tenaga kerja tersebut walaupun masih ada para pengusaha jasa konstruksi yang belum mengikutsertakan tenaga kerja harian lepas pada program Jamsostek kota Semarang, karena

adanya suatu anggapan secara otomatis tenaga kerja sebagai peserta Jamsostek dengan keluarnya SPMK.

3. PT. Jamsostek didirikan berdasarkan UU no. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK berbadan hukum perseroan, yang seluruh sahamnya dimiliki oleh negara (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) monopoli penyelenggara program Jamsostek oleh PT. Jamsostek sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan PP No.36 tahun 1995 hendaknya dapat memberikan pelayanan yang optimal.
4. Mengenai tata cara pendaftaran, pembayaran iuran dan permintaan jaminan, PT. Jamsostek hendaknya terus menerus memberikan penyuluhan serta brosur-brosur mengenai tata caranya, sehingga dengan adanya penyuluhan, penerangan dan brosur-brosur, baik perusahaan dan tenaga kerja yang akan mengurus urusan tentang Jamsostek dapat mengerti prosedur yang benar.
5. Hendaknya kinerja dari PT. Jamsostek lebih di sempurnakan lagi dengan tanpa henti-hentinya mendorong perusahaan-perusahaan yang ada di kota Semarang untuk menjadi peserta program Jamsostek.
6. Adanya tindakan pro aktif dari pihak Pemerintah Daerah kota Semarang bila ada proyek-proyek yang akan di kerjakan dan melibatkan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi memberitahukan kepada pihak PT. Jamsostek. Dengan pemberitahuan tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja PT. Jamsostek dalam meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi.
7. Pemerintah Daerah kota Semarang apabila akan menerbitkan Ijin mendirikan bangunan hendaknya disertai kewajiban untuk mengikut sertakan tenaga

kerjanya sebagai peserta program Jamsostek khususnya untuk pekerjaan-pekerjaan/proyek-proyek yang melibatkan pihak swasta.

8. Para Bendahara proyeksi konstruksi di kota Semarang yang memotong dana proyek untuk kepentingan tenaga kerja harian lepas bidang jasa konstruksi hendaknya cepat-cepat untuk menyetorkannya ke pihak PT. Jamsostek kota Semarang sebagai dasar apabila ada suatu kecelakaan kerja.
9. Pada dasarnya yang berhak untuk memperoleh perlindungan dari Pemerintah tidak hanya tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal saja (perusahaan), akan tetapi tenaga kerja yang bekerja pada sektor informal juga berhak mendapatkan perlindungan. Karena pada saat ini yang mendapat perlindungan baru tenaga kerja pada sektor formal. Tenaga kerja di sektor informal biasanya jarang mendapatkan perlindungan hukum, lebih-lebih perlindungan terhadap kesejahteraan apabila resiko kerja menimpa. Guna memberi perlindungan terhadap tenaga kerja pada sektor informal itu sebaiknya pihak Pemerintah membuat peraturan yang sejenis dengan Undang-undang No. 3/1993 yang bertujuan untuk memberi perlindungan kepada tenaga kerja, sehingga apabila resiko kerja menimpa, tenaga kerja yang bersangkutan kesejahteraan hidupnya tidak akan terganggu.

DAFTAR PUSTAKA

A.

1. A. Ridwan Halim & Sri Subiandini Gultom, **Sari Hukum Perburuhan Aktual**, PT. Prayuda Paramita Jakarta, 1987.
2. Abdul Kadir Muhamad, **Hukum Perusahaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
3. Ari Benggolo, **Tenaga Kerja dan Pembangunan**, penerbit Yayasan Jasa Karya (Sanjaya), Jakarta 1979.
4. Avianto, J, **Produktivitas dan Manusia Indonesia Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas**, Jakarta, 1985.
5. Bagian Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, **Metodologi Penelitian Ilmu Sosial dengan Orientasi Pada Penelitian Bidang Hukum**, 1999.
6. Barrie DS Paulson B Sudinarto, **Manajemen Konstruksi Profesional**, Penerbit Erlangga, Surabaya, 1993.
7. Bernard dan Gary A Stainer, Dikutip dari Soetopo Yuwono, **Etika Motivasi Disiplin Kerja**, Jakarta, 1985.
8. Brannen Julia, **Memadu Metode Penelitian**, Pestaka Pelajar Offset bekerja sama dengan fakultas Tabiah IAIN Antasari, Samarida.
9. Buchari Zaimun, **Perencanaan dan Pembinaan tenaga kerja**, Grafika Indonesia, 1995.
10. C.S.T. Kansil, **Perusahaan Indonesia**, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 1985.
11. -----, **Pengantar hukum Kesehatan Indonesia**, Pradnya Paramita, Jakarta.
12. DIREKSI PT.JAMSOSTEK (Persero), **Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, Jakarta, 1998.
13. Djoko Prakoso & I Ketut Murtika, **Hukum Asuransi- Indonesia**, PT Bina Aksara, Jakarta, Cetakan I, 1987.
14. Edi Saputra Sofyan, **Dasar-dasar hukum Perburuhan di Indonesia**, Offset Yogyakarta, 1993.
15. Ediling SE, dkk, **Pengantar Ekonomi Perusahaan**, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.

16. Effendi, Sofian & Safarin Sairin & Alwi Dahlan, **Membangun Martabat Manusia, Peranan Ilmu-Ilmu Sosial dalam Pembangunan**, Gama Prees, Jakarta, 1993.
17. Effendi, Tadjudin Noer, **Peluang Kerja, Migrasi Kerja, Dan Antisipasi Menghadapi Era Pasar Bebas 2003**, Alumni Bandung, 1999.
18. - - - - -, **Sumber daya manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan**, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1995.
19. Elias Ichaidi, **Pengembangan Sumber Daya Sektor Industri di Dalam Mengisi PJPT kedua**, Jakarta, 1994.
20. Emmy Pangaribuan Simanjuntak, **Hukum Pertanggungungan dan Perkembangannya**, Cetakan II BPHN, Jakarta, 1983.
21. - - - - -, **Hukum Pertanggungungan**, Cetakan V, seksi Hukum Dagang, Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta, 1982.
22. - - - - -, **Pertanggungungan wajib/Sosial undang-undang no. 33 dan 34 tahun 1964**, cetakan V, seksi Hukum Dagang, Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta, 1985.
23. Faisal Sanafiah, **Format-format Penelitian Sosial, Dasar-dasar dan Aplikasi**, Rajawali, Jakarta, 1995.
24. - - - - -, **Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan Aplikasi**, YA 3, Malang, 1990.
25. **Garis-garis Besar Haluan Negara**, Sinar Grafika, Jakarta, 1999.
26. Hadari Nawawi dan Mimi Martini, **Penelitian Terapan**, Yogyakarta, Gajah Mada University, 1994.
27. Hadi Soemarto, T, **Undang-undang Kecelakaan Kerja dan Kaitannya Dengan Asuransi Sosial Tenaga Kerja**, Fakultas Hukum UNDIP, 1990.
28. Hadi Sutrisno, 1986, **Metodologi Research Jilid I**, Yogyakarta, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
29. - - - - -, **Metodologi Research Jilid II**, Yogyakarta, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1986.
30. Hamzah Andi, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 1988.
31. Hartaono SH, Yudiantoro SH, **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.

32. HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA, Direktorat Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2000.
33. Imam Soepomo, SH, Prof, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1979.
34. - - - - -, **Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Kerja**, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 1974.
35. - - - - -, **Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan**, Jambatan, Indonesia, 1992.
36. - - - - -, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1970.
37. Karta Saeputra, g, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, Penerbit Armico, Bandung, 1975.
38. - - - - -, **Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila**, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta, 1989.
39. - - - - -, **Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila**, Bina Aksara, Jakarta, 1986.
40. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep. 196/Men/1999 *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada sektor Jasa, Konstruksi.*
41. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep. 50/Men/1999 *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu tertentu.*
42. Kertanegara, sentonoe, **Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia**, Mutiara, Jakarta, 1992.
43. - - - - -, **Aspek Jaminan Sosial**, Mutiara sumber Widyaa, Jakarta, 1989.
44. Koentjaraningrat, **Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan**, Cetakan 12 Jakarta, Gramedia, 1985.
45. Kwik Kian Gie, Jamsostek dan Asuransi Partikelir, **Jurnalis Asuransi Indonesia**, Jakarta, 1999.
46. Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
47. Lexy J Moleong, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998.

48. Magnis Suseno Frans, **Kuasa dan Moral**, PT. Gramedia Utama, Jakarta, 1995.
49. Manulang Sendjun, **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
50. Marshall Edward M, **Transformasi Etos Kerja**, PT. Malirang, Jakarta, 1989.
51. MG.SRI WIYSRTI SUNYOTO, **Hukum dan Masyarakat Studi Tentang Hukum dan Perubahan Sosial**, BPK Fakultas Hukum UNS, Surakarta, 1986.
52. Moch Nasir, **Metodologi Penelitian**, Ghalia Indonesia, 1985.
53. Moeloeng, Lexy, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, PT. Remaja Rokdakarya, Bandung, 1998.
54. Moeryati dan Sonhaji, **Hukum Perburuhan I**, Fakultas Hukum Undip, Semarang, 1989.
55. Mubiyanto, **Ekonomi Rakyat Program IDT dan Demokrasi Ekonomi Indonesia**, Adyhin Media, Yogyakarta, 1997.
56. Muhadjir Noeng, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, Raha Sarasin, Yogyakarta, 1996.
57. Muhammad Djumhana, **Himpunan Peraturan Perundang-undangan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, Ghalia Indonesia, 1994.
58. Munandar SC Utami, **Disiplin Motivasi dan Sikap/Etika Kerja dalam rangka meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja, Tinjauan dari segi Psikologis pendidikan**, Pokja Produktivitas, Jakarta, 1985.
59. N.B Silalahi, Bennet & Rumondang B. Silalahi, **Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1995.
60. N.M.N.Purwosutjipto, **Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia I, Pengetahuan Dasar-Dasar Hukum Dagang**, Jakarta, Djambatan, 1985.
61. Napitupulu, **Keselamatan Kerja Terpadu dalam Sistem Manajemen**, Modul III.IMPI, GBMPE, Institut Manajemen Proteksi Indonesia, Jakarta, 1989.
62. Nasution S dan M Thomas, **Buku Penuntun Pembuat Tesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah**, Bina Aksara, Jakarta, 1996.
63. -----, **Metode Penelitian Naturalistik, Kualitatif**, Tarsito, Bandung, 1986.
64. Nawawi, H Hadari dan Mirri Martini, **Penelitian Terapan**, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1994.
65. Parson Talcot, **The Social System**, The Free Press, New York, 1951.

66. Payaman C. Simanjuntak, **Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia**, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 1985.
67. R. Soekardono, **Hukum Dagang Indonesia**, Jilid I (bagian Pertama). Jakarta, Dian Rakyat, 1981.
68. R.T. Sutantya R. Hadikusuma, **Pengertian Pokok Hukum Perusahaan, Bentuk-bentuk perusahaan yang berlaku di Indonesia**, Rajawali Pers, Jakarta, 1991
69. Rahardja Satyipto, **Ilmu Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991.
70. Rahardjo, **Hukum dan Masyarakat**, Angkasa Bandung, 1980.
71. Ramdlon Naning, **Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, Ghalia, Indonesia, 1985.
72. - - - - -, **Perangkat Hukum Perburuhan (Industrial Pancasila)**, Penerbit Ghalia, Jakarta, 1985.
73. Redjeki Hartono, **Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi**, Sinar Grafika, Jakarta, 1991.
74. Redjeki Sai Hartono, **Kapita selekta Hukum ekonomi**, editor Husni Syawali dan Neni sri Imaniati, Mandar Madja, Bandung, 2000.
75. - - - - -, **Kapita Selekta Hukum Perusahaan**, Editor Husni Syawali dan Neni Sri Imaniati, Mandar Madja, Bandung, 2000.
76. - - - - -, **Perseptif Hukum Bisnis Pada Era Teknologi**, Peresmian Jabatan Guru Besar di dalam Hukum Dagang Pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 1995.
77. Rizal Ramli, **Plus Minus Monopoli Jamsostek, Kiprah Jamsostek pada Millineum ketiga**, Tim KJAI, Jakarta, 1999.
78. Sama'mur, **Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**, Gunung Agung, Jakarta, 1985.
79. - - - - -, **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**, Gunung Agung, Jakarta, 1985.
80. Sendjun H Manulang, **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan DI Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
81. - - - - -, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan DI Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

82. Sentance Kertonegoro, **Jaminan sosial, prinsip dan pelaksanaannya di Indonesia**, Muliana, Jakarta, 1982.
83. Soemitro, Romy Hanitijo, **Permasalahan Hukum di dalam Masyarakat (Edisi II)**, Alumni Bandung, 1984.
84. Soemitro, **Beberapa Masalah Dalam Studi Hukum dan Masyarakat**, Remaja Karya, Bandung, 1985.
85. -----, **Studi dan Masyarakat (Edisi II)**, alumni Bandung, 1985.
86. -----, **Studi Hukum dan Kemiskinan**, Penerbit Tugu Muda, Semarang, 1989.
87. -----, **Studi Hukum dan Masyarakat dan Teknologi**, Agung Press, Semarang, 1990.
88. SOERJONO SOEKANTO, MUSTAFA ABDULLAH, **Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat**, Rajawali, Jakarta, 1980.
89. Soeryono Sukanto, Mamudji Sri, **Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.
90. -----, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986.
91. Suhandi, **Penduduk dan Pembangunan**, Pusat Penelitian UGM, Yogyakarta, 1996.
92. Suharudi, **Transformasi Struktural dan Persoalan Ketenagakerjaan di Indonesia**, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta, 1996.
93. Sumardjono, Maria SW, **Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian sebuah Panduan Dasar**, Penerbit Pusaka Gramedia, Jakarta, 1996.
94. Sunarto, **Hukum Ketenagakerjaan dalam Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja dan Norma Kesehatan Kerja**, (Semarang : Bagian HAN, 1997).
95. -----, **Hukum Ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan Industrial, Pemogokan dan Lock-out**, (Semarang : Bagian HAN, 1997).
96. Suroto, **Strategi pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Cetakan Ketiga, 1992.
97. Sutjipto, **Bahan Penataran dan Lokakarya : Menylmak Ulang Penelitian Hukum**, Disampaikan dalam rangka Penataran dan Lokakarya Metodologi Penelitian Hukum di Kampus Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya 3 -- 6 Agustus 1994.

98. Sutrisno, **Politik Sosial dan Hukum Perburuhan di Indonesia**, LLP, Yogyakarta, 1973.
99. Tjiptoheriyanto, priyono, **Ketenagakerjaan, Kewirausahaan, dan Pembangunan Ekonomi**, Jakarta, 1992.
100. Todaro, Michael P, **Pembangunan ekonomi di dunia ketiga**, penerbit Elangga, tahun 1998.
101. Toha Halili, **Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh**, Renika Cipta, Jakarta, 1991.
102. Tom Campbell, **Tujuh Teori Sosial**, Penerbit Kanisius, Jakarta, 1994.
103. William J. Chambliss dan Robert B. Seidman, **Law, Order, and Power** (Reading, Mars : Addison – Weslely, 1871).
104. Woerjati dan Son haji, **Hukum Perburuhan I** , (Semarang : Fakultas Hukum, 1989).
105. Woerjati, **Hukum Perburuhan I**, Bagian Fakultas Hukum Undip Semarang, 1997.
106. Yayasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, **Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**, Jakarta, 1983.
107. Yudo Swasono, Endang Sulistyaningsih, **Metode Perencanaan Tenaga Kerja**, BPEE; Yogyakarta, 1983.
108. Zainal Asikin, **Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Dasar-dasar hukum perburuhan** , Raja Grafindo, Jakarta.
109. - - - - -, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994).

Peraturan Perundang-undangan :

- PP No. 12 Tahun 1998 *Tentang Perseroan Terbatas (PT)*.
- PP No. 14 Tahun 1993 *Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek*.
- Undang-undang No. 18 Tahun 2000 *Tentang Undang-undang Jasa Konstruksi*.
- Undang-undang No. 3 Tahun 1993 *Tentang Jamsostek*.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1997 *Tentang Ketenagakerjaan*.

B. Buletin

- Prinsip dan Praktek Jaminan Sosial tenaga Kerja, PT. Jamsostek, Jakarta, 2000.
- Jurnal Studi Pembangunan Vol 1 No. 3 Juni 1998, Edisi khusus Program Studi Pembangunan, Pasca Sarjana, ITB, Bandung.

C. Makalah

- *Jamsostek di Mata Pekerja oleh Bomer Pasaribu*, Makalah disampaikan pada diskusi panel Tim KJAI, Jakarta, 19 Januari 1991.
- Indra Hartari MA Phd, FSAI, *Asuransi Sosial dan Ekonomi Kerakyatan*, Jakarta 29 April 2001 (Penulis adalah Senior PT. Jamsostek dan pendiri PT. ASTEK (kini PT. Jamsostek).
- Djoko Triyanto, SH, *Negara kesejahteraan dan jaminan sosial bagi tenaga kerja*, makalah dirangkum PT. Jamsostek, tahun 1999.
- Drs Andi Usman RM, *Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jamsostek*, makalah Seminar Nasional, yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek tanggal 23 Maret 2001.
- Fahmi Idris, *Forum Dialog Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*, Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah, 16 Februari 1999.
- Lembaga Demografi FE UI Mobilitas Penduduk di Indonesia, bekerja sama Kantor Menteri Negara Kependudukan, Jakarta, 1996.
- Rajaguguh Erman, *Pembaharuan Hukum Indonesia dalam Era Globalisasi*, makalah Seminar Universitas Islam, Jakarta, 1997.
- Tjipto Herijanto, *Prospek Penyediaan Tenaga Kerja Menjelang AFTA 2003*, Makalah disampaikan pada Leadership training yang diadakan GOBEL, 31 Agustus 1995.
- Rahardjo, Satjipto, Makalah Seminar tentang, *Proses Pembangunan Hukum Dalam PJP II*, diselenggarakan oleh BPHN, 1995.
- Rangkuman Pertemuan Sarasehan, Depnaker dengan Instansi Terkait, Dirjen Binapenta, 30 September 1999.